

HENKILÖSTÖN EDUSTAJA TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELI-
JÄNÄ

Lapin Yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työ- ja sosiaaioikeus
Heli Koivunen
Maisteritutkielma
Syksy 2012

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Henkilöstön edustaja työntekijän henkilötietojen käsittelijänä

Tekijä: Heli Koivunen

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Maisteritutkielma, työ- ja sosiaalioikeus

Työn laji: Tutkielma

Sivumäärä: 73

Vuosi: 2012

Tiivistelmä:

Yksityisyyden suoja on jokaiselle kuuluva perusoikeus. Yksityisyyden suojaan kuuluu perusoikeustasoisena myös oikeus henkilötietojen suojaan. Meillä jokaisella on oikeus tietää: kuka käsittelee tietojamme, mitä tietoja mahdollisesti käsitellään, miten tietoja käsitellään ja miksi.

Tiedon kerääminen on monesti välttämätöntä. Tiedontarvetta rajoittaa kuitenkin yksilön oikeus yksityisyyden suojaan. Myös työelämään kuuluu olennaisesti henkilötietojen keräämistä ja käsittelyä. Työelämässä työntekijöiden henkilötietoja käsittelevät työnantajien lisäksi myös muut tahot. Tässä tutkimuksessa käsitellään erityisesti luottamusmiesten oikeutta käsitellä työntekijöiden henkilötietoja työehtosopimusmääräysten ja luottamusmiessopimusmääräysten perusteella.

Olen käynyt läpi noin kuusikymmentä yleissitovaa työehtosopimusta sekä tarkastellut ammattiliittojen välisiä luottamusmiessopimuksia ja keskusjärjestöjen välisiä luottamusmiessopimuksia. Tutkimuksessa eritellään ja analysoidaan näitä sopimuksia sekä niissä olevia luottamusmiesten tiedonsaantioikeutta koskevia määräyksiä voimassaolevan henkilötietolainsäädännön näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille vanhahkoon työmarkkinalainsäädäntöön liittyvät ongelmat henkilötietojen käsittelyssä työelämässä. Työehtosopimukset ovat nykyisin lähes tärkein työsuhdetta sisällöllisesti määrittelevä normilähde, joten on tärkeää, että yksityisyyden suojaan ja henkilötietojen suojaan aletaan suhtautua vakavasti myös työehtosopimusosapuolten taholta jo sopimuksia solmittaessa.

Asiasanat: Luottamusmiehet, työehtosopimukset ja yksilönsuoja

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön__

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi__

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi__

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYSLUETTELO

LYHENTEET	I
LÄHTEET	II
1. JOHDANTO	1
2. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY YLEISESTI	4
2.1. Henkilötiedot ja henkilötietojen käsittely	4
2.2. Henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet	7
3. HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT TYÖPAIKOILLA	9
3.1. Henkilöstön edustajat	9
3.2. Henkilöstön edustajan valitseminen.....	13
3.2.1. <i>Luottamusmiehen valitseminen</i>	13
3.2.2. <i>Työsuojeluvaltuutetun valitseminen</i>	16
3.3. Luottamusmiesorganisaatio.....	17
4. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TYÖSUHTEESSA	22
4.1. Oikeus henkilötietojen käsittelyyn työsuhteessa.....	22
4.2. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja	23
4.3. Henkilöstön edustajan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja	24
4.3.1. <i>Oikeus henkilötietojen käsittelyyn</i>	24
4.3.2. <i>Henkilöstön edustaja henkilötietojen käsittelijänä</i>	25
5. LUOTTAMUSMIEHEN OIKEUS KÄSITELLÄ TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJA TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LIITTOJEN VÄLISTEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUSTEN PERUSTEELLA.....	28
5.1. Yleissitovat työehtosopimukset.....	28
5.2. Työehtosopimuskäytäntö	31
5.3. Valtion ja kuntien virka- ja työehtosopimukset	35
5.4. Henkilötiedot.....	41
5.4.1. <i>Työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten henkilötietoja koskevat määräykset yleisesti</i>	41
5.4.2. <i>Henkilötietojen luovuttaminen henkilöstön edustajille</i>	45

5.4.3. Varamiesten ja yrityksen hallinnossa toimivien henkilöstön edustajien asema henkilötietojen käsittelyssä.....	49
5.5. Muut tiedot.....	53
5.6. Neuvottelujärjestys ja erimielisyystilanne	57
5.7. Tietojen luottamuksellisuus ja salassapito	63
5.8. Edustajanvastuu.....	64
6. LUOTTAMUSMIEHEN OIKEUS KÄSITELLÄ TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJA KESKUSJÄRJESTÖJEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUSTEN PERUSTEELLA.....	66
6.1. Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimukset.....	66
6.2. Luottamusmiehelle annettavat tiedot	67
7. VERTAUS RUOTSIIN	70
8. ARVIOINTIA JA YHTEENVETO	71

LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
HetiL	Henkilötietolaki (523/1999)
JulkL	Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
KL	Kuntalaki (1995/365)
KT	Kuntatyönantajat (kunta-alan työnantajajärjestö)
KVTES	Kunnallinen, yleinen/valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus
PL	Perustuslaki
PuL	Personuppgiftlag (1998:204)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TSVälvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
TT	Työtuomioistuin
TehtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TES	Työehtosopimus
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työ elämässä (759/2004)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978)

LÄHTEET

1. Kirjallisuus

Haatanen

Haatanen Pekka: Työsuhdepolitiikka. Helsinki 1998.

Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto

Hietala Harri - Kahri Tapani - Martti Kairinen - Kaivanto Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2008.

Kairinen

Kairinen Martti: Työoikeus perusteineen 2001. Masku 2001.

Koskinen – Alapuranen – Heino – Salli

Koskinen Seppo – Alapuranen Leena – Anna-Maija Heino – Minna Salli: Henkilötietojen käsittely työelämässä. Tallinna 2005.

Koskinen – Ullakonoja

Koskinen Seppo – Ullakonoja Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2009.

Nyyssölä

Nyyssölä Mikko: Yksityisyyden suoja työelämässä. Juva 2009.

Raatikainen

Raatikainen Ari: Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki 2002.

Rusanen

Rusanen Jorma: Luottamushenkilön käsikirja. Helsinki 2009.

Saloheimo

Saloheimo Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2008.

2. Virallislähteet

95/46/EY

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta. 1995.

HE 96/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. 1998 vp. nro 96.

HE 157/2000

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

HE 309/1993

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslain perusoikeussäännösten muuttamisesta. 1993 vp. Nro 309.

3. Oikeuskäytäntö

TT: 1981-96

Työtuomioistuimen ratkaisu nro 96, vuosi 1981.

TT: 1997-29

Työtuomioistuimen ratkaisu nro 29, vuosi 1997.

TT: 2006-43

Työtuomioistuimen ratkaisu nro 43, vuosi 2006.

TT: 2006-55

Työtuomioistuimen ratkaisu nro 55, vuosi 2006.

TT: 2009-79

Työtuomioistuimen ratkaisu nro 79, vuosi 2009.

KKO: 2012:50

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisu nro 50, vuosi 2012.

4. Muut lähteet

4.1. Yleissitovat työehtosopimukset

Asfalttialan työehtosopimus

Asfalttialan työehtosopimus. Infra ry ja rakennusliitto ry. 2011-2012.

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus. Liikenne- ja Erityisalojen työnantajat ry ja rautatievirkamiesliitto ry. 4.5.2010-31.3.2012.

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus. Autoalan keskusliitto ry ja metallityöväenliitto ry. 2009-2012.

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus. Autoliikenteen työnantajaliitto ry ja erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry. 1.1.2011-30.11.2013.

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus. Autoliikenteen työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry. 1.2.2012-31.1.2014.

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. 1.4.2011-31.3.2012.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Kiinteistöpalvelut ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. 1.11.2011-30.11.2013.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. KT:n valtuuskunta ja kunta-alan pääsopijajärjestöt. 1.1.2012-28.2.2014.

Kuorma-autoalan työehtosopimus

Kuorma-autoalan työehtosopimus. Autoliikenteen työnantajaliitto ry ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry. 1.2.2012-31.1.2014.

Kustannustoimittajien työehtosopimus

Kustannustoimittajien työehtosopimus. Viestinnän keskusliitto ja Suomen journalistien liitto. 1.10.2010-30.9.2013.

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen elintarviketyöläisten Liitto SEL ry. 24.5.2010-31.3.2014.

Elintarvikealojen työehtosopimus

Elintarvikealojen työehtosopimus. Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry. 24.5.2012-31.3.2014.

Liha-alan työehtosopimus

Liha-alan työehtosopimus. Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry. 24.5.2010-31.3.2014.

Liikenneopetusalan työehtosopimus

Liikenneopetusalan työehtosopimus. Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry.
1.4.2012-30.4.2014

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus. Erityispalvelujen työnantajaliitto ry ja ammattiliitto SUORA ry. 1.3.2010-29.2.2012.

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus. Infra ry ja Rakennusliitto ry. 14.4.2010–29.2.2012.

Rakennusalan työehtosopimus

Rakennusalan työehtosopimus. Talonrakennusteollisuus ry ja Rakennusliitto ry. 2011–2012.

Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus

Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus. Talonrakennusteollisuus ry, Infra ry, Kattoliitto ry, Pintaurakoitsijat ry ja Toimihenkilöunioni TU ry. 10.5.2010–30.4.2013.

Sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus

Sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus. Terveyspalvelualan Liitto ry, Suomen Sairaankuljetusliitto ry ja Tehy ry. 1.2.2010 – 31.12.2011.

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus. Sosiaalialan työnantajat ry ja Erityisalojen toimihenkilö liitto ERTO ry. 1.2.2012- 28.2.2014.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus. Teknologiateollisuus ry, Suunnittelu- ja konsulttitoimistojen liitto SKOL ry ja Ammattiliitto PRO ry. 1.1.2011–30.11.2013.

Talonmiehentyötä ja siivousta koskeva työehtosopimus

Talonmiehentyötä ja siivousta koskeva työehtosopimus. Kiinteistöpalvelut ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. 1.4.2010–30.4.2012.

Teknologiateollisuuden työehtosopimus

Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen liitto ry. 24.11.2011–31.10.2013.

Terveyspalvelualojen työehtosopimus

Terveyspalvelualojen työehtosopimus. Terveyspalvelualan liitto ry ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry. 1.1.2012 – 28.2.2014.

Vartiointialan työehtosopimus

Vartiointialan työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry. 1.2.2011-28.2.2013.

Yksityisen opetusalan työehtosopimus

Yksityisen opetusalan työehtosopimus. Sivistystyönantajat ry ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. 1.3.2010-28.2.2011.

4.2. Luottamusmiessopimukset, yleissopimukset ja yhteistoimintasopimukset

Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen luottamusmiessopimus

Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen luottamusmiessopimus. 1.4.2009-

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimus

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimus. Autoalan keskusliitto ry ja metallityöväenliitto ry. 1.10.2009-

Autoliikenteen työnantajaliitto ry:n ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n välinen luottamusmiessopimus

Autoliikenteen työnantajaliitto ry:n ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n välinen luottamusmiessopimus.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n välinen luottamusmiessopimus

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n välinen luottamusmiessopimus.

Kiinteistöpalvelut ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen Luottamusmiessopimus.

Kiinteistöpalvelut ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen Luottamusmiessopimus. 1.5.2010-

Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistien liiton välinen luottamusmiessopimus
Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistien liiton välinen luottamusmiessopimus.

Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistien liiton välinen sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta

Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistien liiton välinen sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta.

ETL/SEL Yleissopimus

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry. ETL/SEL Yleissopimus 2003.

Infra ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen luottamusmiessopimus

Infra ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen luottamusmiessopimus. 14.4.2010-

Infra ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen sopimus työsuojeluyhteistoinnasta maa- ja vesirakennusalalla.

Infra ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen sopimus työsuojeluyhteistoinnasta maa- ja vesirakennusalalla. 14.4.2010-

Sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen liite. Luottamusmiessopimus.

Luottamusmiessopimus. Terveyspalvelualan liitto ry ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry.

Sosiaalialan työnantajat ry ja Erityisalojen toimihenkilö liitto ERTO ry:n välinen luottamusmiessopimus.

Sosiaalialan työnantajat ry ja Erityisalojen toimihenkilö liitto ERTO ry:n välinen luottamusmiessopimus.

Suunnittelu- ja konsulttialan yhteistoimintasopimus

Suunnittelu- ja konsulttitoimistojen liitto SKOL ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välinen yhteistoimintasopimus. 1.3.2003-

Sivistystyönantajat ry:n ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen luottamusmiessopimus.

Sivistystyönantajat ry:n ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen luottamusmiessopimus. 1.11.2007-

4.3. Keskusjärjestöjen väliset luottamusmiessopimukset

Keskusjärjestösopimus: Luottamusmiessopimus PT-SAK

Luottamusmiessopimus PT-SAK. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Palvelutyönantajat ry. 1.10.1995-

Keskusjärjestösopimus: Luottamusmiessopimus PT-STTK

Luottamusmiessopimus PT-STTK. Palvelutyönantajat ry ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. 1.6.2001-

Metalliteollisuuden luottamusmiessopimus.

Metalliteollisuuden luottamusmiessopimus. Metalliteollisuuden keskusliitto ja Metallityöväenliitto MET.

4.4. Muut

Julkinen sektori työnantajana

Julkinen sektori työnantajana, Valtiovarainministeriö ja Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki 2006.

(http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkin_alaitos/ho_eupj_suomi_netty.pdf). Luettu: 11.4.2012.

Keiden henkilökuntaan kuuluvien palkkatiedot luottamusmiehellä on oikeus saada?

Keiden henkilökuntaan kuuluvien palkkatiedot luottamusmiehellä on oikeus saada?

(http://www.tasaarvoklinikka.fi/tasa/index.php?option=com_content&task=view&id=145&Itemid=252). Luettu: 17.4.2012.

Luottamusmiestoiminta

Julkisten hyvinvointialojen liiton www-sivustot.

(http://www.jhl.fi/portal/fi/edunvalvonta/yksityiset_alat/yksityinen_sosiaalipalveluala/luottamusmiestoiminta/), päivitetty: 4.4.2011. Luettu: 11.4.2012.

Palvelualojen ammattiliiton luottamusmiesvalintoja koskevat ohjeet

Palvelualojen ammattiliiton www-sivustot.

(http://www.pam.fi/fi/osallistu/luottamusmies/luottismateriaalit/Luottamusmiesvalintao_hjeet.pdf), luettu: 5.10.2012

www.europarl.europa.eu

Euroopan parlamentin www-sivustot.

(http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_fi.htm),
luettu: 3.9.2012

www.finlex.fi

Valtion säädöstietopankki.

www.kuntatyönantajat.fi

(<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/mika-kt/Sivut/default.aspx>),
päivitetty: 22.9.2011. Luettu: 11.4.2012.

1. JOHDANTO

Elämme informaatioyhteiskunnassa, joka on täynnä tietoa. Tietoa hakeva löytää siis varmasti etsimänsä tiedon. On asia erikseen, onko hakijalla oikeutta käsitellä löytämänsä tietoa? Tämä on nykypäivänä erittäin tärkeä asia pohdittavaksi meille jokaiselle.

Henkilötietojen suoja kuuluu Suomen perustuslain (731/1999) turvaamaan yksityisyyden suojaan. Henkilötietojen suoja tarkoittaa jokaiselle kuuluvaa yksityisyyden suojaan henkilötietoja käsiteltäessä. Yksityisyyden suoja on perusoikeustasoinen oikeus. Perustuslain mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu (PL 2:10.1). Yksityisyyden suoja koskevan perusoikeussäännöksen mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Yksityisyyden suoja koskeva perustuslain säännös sisältää siten lakiviittauksen henkilötietojen käsittelyn osalta. Tämä henkilötietojen käsittelyä koskeva laki on henkilötietolaki (523/1999).

Henkilötietoja käsitellään myös työelämässä. Työnantajilla on tarve kerätä työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietoja. Työnantajien tiedontarvetta rajoittaa kuitenkin perusoikeustasoinen yksityisyyden suoja, johon kuuluu työnhakijan, työntekijän ja virkamiehen mahdollisimman suuri oikeus tietää ja päättää omien henkilötietojensa käsittelystä ja sisällöstä.¹ Työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä sääntelee laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, myöhemmin työelämän tietosuojalaki, täydentää henkilötietolakia. Erityislakina työelämän tietosuojalaki käsittelee vain työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä.

Perustuslain mukaan henkilötietojen käsittelyn on perustuttava aina lakiin. Työelämässä työntekijöiden henkilötietoja käsittelevät työnantajien lisäksi myös muut tahot. Tässä tutkimuksessa käsitellään henkilöstön edustajien oikeutta käsitellä työntekijöiden henkilötietoja. Tutkimuksessa keskitytään tarkemmin luottamushenkilöiden, eli luottamusmiesten, tiedonsaantioikeuteen. Muihin henkilöstön edustajiin, työsuojeluvaltuutettuihin ja varavaltuutettuihin, ei paneuduta kovin läheisesti.

Suurin osa suomalaisista kuuluu johonkin ammattiliittoon; suurin osa suomalaisista työntekijöistä on järjestäytyneitä. Työpaikoilla ammattiliittoa ja liiton jäseniä edustaa ammattiliittoon kuuluvien jäsenten itselleen vaaleilla valitsema luottamushenkilö, tu-

¹ Ks. Koskinen, Ullakonoja s. 66

tummalta nimeltä luottamusmies. ”Luottamusmies” on vanha nimitys. Nykyisin sen tilalla käytetään usein sukupuolineutraalimpaa vaihtoehtoa ”luottamushenkilö”. Koska ”luottamusmies” on terminä edelleen monille tutumpi, käytän sekaannusta välttääkseni tutkielmassani sitä termiä.

Luottamusmies toimii työpaikoilla neuvottelijana, sopijana, sovittelijana sekä tiedonvälittäjänä työnantajan ja työntekijöiden välillä.² Luottamusmiehen rooli on keskeinen työpaikalla. Kasvavan paikallisen sopimisen myötä tämä rooli tulee vahvistumaan entisestään. Jotta luottamusmies voi hoitaa tehtäviään asianmukaisella tavalla, tarvitsee hän tehtäviensä hoitamiseen tietoja. Tietoja tarvitaan niin työntekijöistä ja työnhakijoista kuin työpaikastakin. Luottamusmiehet käsittelevät moninaisten tehtäviensä hoitamisessa siten myös väistämättä henkilötietoja.

Henkilöstön edustajien tehtävät eivät ole työnantajan määrittelemiä, vaan usein tehtävät on määriteltävä joko työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä. Luottamusmiehesjärjestelmää koskevaa sääntelyä ei ole koottu lainsäädäntöön, vaan järjestelmä perustuu edelleen pääasiassa työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin.³ Työnantaja- ja työntekijäliitot solmivat keskenään työehtosopimuksia. Usein liitot ovat solmineet myös luottamusmiessopimuksen, jota sovelletaan työehtosopimuksen rinnalla. Yleissitovat työehtosopimukset ja luottamusmiessopimukset sisältävät vaihtelevan määrän määräyksiä koskien luottamusmiehen oikeutta käsitellä työntekijöiden henkilötietoja. Luottamusmiehen oikeus käsitellä työntekijöiden henkilötietoja ei kuitenkaan voi perustua pelkästään näihin sopimuksiin. Aina henkilötietoja käsiteltäessä, on laissa oltava peruste henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittelyn tulee perustua siis aina lakiin, ei sopimukseen.

Tässä tutkimuksessa käsitellään siis tarkemmin henkilöstön edustajien, etenkin luottamusmiesten, oikeutta käsitellä työntekijöiden henkilötietoja työmarkkinaosapuolten välillä sovittujen työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten perusteella. Tutkimuksessa vertaillaan työehtosopimusmääräyksiä voimassa olevaan henkilötietolainsäädäntöön ja tuodaan esille ristiriita työehtosopimusmääräysten ja henkilötietolainsäädännön välillä.

² Ks. Rusanen s.1

³ Ks. Rusanen s. 3

Tutkimus perustuu tutkimushavaintoihin, jotka on tehty noin kuudenkymmenen yleissitovan työehtosopimuksen sekä liittojen ja keskusjärjestöjen välisten luottamusmiessopimusten pohjalta. Tutkimuksessa työehtosopimuksia ja luottamusmiessopimuksia on verrattu voimassa olevaan henkilötietolainsäädäntöön. Työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten pohjalta on selvitetty luottamusmiesten asemaa ja oikeuksia sekä itsenäisenä oikeussubjektina että suhteessa ammattiosastoonsa ja liittoonsa. Tutkimus etenee yleisestä tiedosta kohti työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten tarkempaa erittelyä ja analysointia.

2. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY YLEISESTI

2.1. Henkilötiedot ja henkilötietojen käsittely

Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssa yhteisessä taloudessa eläviä henkilöitä koskeviksi (HetiL 1:3.1). Henkilötiedon määritelmä on laaja. Henkilötietolaissa henkilötiedolla tarkoitetaan tiettyä luonnollista, yksityistä henkilöä koskevaa tietoa. Henkilötiedon määritelmän ulkopuolelle jäävät sellaiset tiedot, jotka liittyvät luonnolliseen henkilöön muussa ominaisuudessa kuin yksityishenkilönä, kuten esimerkiksi elinkeinon- tai ammatinharjoittajana.⁴ Henkilötiedot voidaan jakaa tavallisiin henkilötietoihin ja arkaluonteisiin henkilötietoihin.⁵ Jaottelu on tärkeä, sillä pääsääntöisesti arkaluonteisten tietojen käsittely on kielletty (HetiL 3:11.1).

Suomen perustuslain mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu (PL 2:10.1). Saman perustuslain säännöksen mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suoja kuuluu perustuslain turvaamaan yksityisyyden suojaan, ja on siten yksilön perusoikeus. Perustuslain 10 §:n vaatimus merkitsee, että henkilötietojen suoja on perusoikeustasoinen oikeus, jonka yksityiskohdista säädetään lain tasolla erikseen. Perustuslain 10 §:stä käytetään käsitettä yksityiselämän suoja tai yksityisyyden suoja. Käsitteellä yksityisyyden suoja kuvataan yksilön suojaa ja oikeuksia tietojenkäsittelyssä.⁶

Perusoikeudet kuuluvat jokaiselle. Perusoikeudet eivät ole kuitenkaan ehdottomia, vaan niitä voidaan rajoittaa.⁷ Perusoikeuksien rajoittamisen tulee perustua lakiin. Tietyissä tapauksissa varsinainen perusoikeus on kytketty läheisesti tavallisella lailla toteutettuun sääntelyyn.⁸ Tällainen sääntelyvaraus sisältyy myös edellä käsiteltyyn perustuslain 10 §:ään. Pykälän mukaan henkilötietojen suojasta on säädettävä tarkemmin lailla. Tämä on merkittävä asia esimerkiksi työntekijän yksityisyyden ja henkilötietojen suojan kannalta, sillä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista on säädettävä lain tasolla. Sillä, että perusoikeuksien rajoittamisen on perustuttava lakiin, rajoitetaan työelämässä työ-

⁴ Ks. HE 96/1998

⁵ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 295

⁶ Ks. HE 96/1996

⁷ Ks. HE 309/1993

⁸ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s.40

markkinaosapuolten oikeuksia sopia työntekijän yksityisyyden suojasta ja henkilötietojen suojasta lainsäännöksistä poikkeavasti. Aiheeseen palataan tutkimuksessa myöhemmin.

Henkilötietolaissa säädetään tarkemmin perusoikeudesta yksityisyyden suojaan henkilötietoja käsiteltäessä. Henkilötietolaki tuli voimaan kesäkuussa 1999. Henkilötietolailla korvattiin vuoden 1987 henkilörekisterilaki. Henkilötietolain säätämällä saatettiin henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislainsäädäntö vastaamaan yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä, myöhemmin tietosuojadirektiivi⁹, ja muita kansainvälisiä velvoitteita. Tietosuojadirektiivi ei ole suoraan Euroopan unionin jäsenvaltioissa sovellettavaa oikeutta, vaan direktiivin vaatimukset jäsenvaltioiden on implementoitava eli pantava täytäntöön haluamallaan tavalla.

Suomessa tietosuojadirektiivin vaatimukset toteutettiin vuonna 1999 voimaan tulleella henkilötietolailla. Henkilötietolain tarkoitus on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suojaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä. Lailla pyritään turvaamaan, ettei henkilötietoja käsiteltäessä yksityiselämän suojaa ja muita perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Henkilötietolaki on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki, mikä tarkoittaa, että siinä olevista säännöksistä voidaan poiketa erityislain säännöksiin.

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan *henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä* (HetiL 1:3.2 §). Henkilötietojen käsittelyä on siten kaikenlainen henkilötietoihin kohdistuva toiminta. Vuoden 1999 henkilötietolakiin sisällytettiin henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet (HetiL. 2:8). Näihin yleisiin periaatteisiin kuuluvat: rekisterinpitäjää koskeva huolellisuusvelvoite, henkilötietojen käytön suunnittelu ja henkilötietojen käyttäminen vain suunniteltuun tarkoitukseen, eli henkilötietojen käsittelyä koskeva käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate. Henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa, ja useat ilmentävät useampaa kuin yhtä

⁹ Ks. Tietosuojadirektiivi (95/46/EY)

tietosuojalainsäädännön yleistä periaatetta.¹⁰ Henkilötietojen käsittelyn yleisiä periaatteita käsitellään seuraavassa alaosiossa tarkemmin.

Henkilötietolaki sisältää myös henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset edellytykset. Näistä edellytyksistä keskeisimmät ovat: rekisteröidyn suostumukseen perustuva henkilötietojen käsittely, lakiin perustuva henkilötietojen käsittely sekä yhteysvaatimukseen perustuva henkilötietojen käsittely (HetiL 2:8).

Myös työelämässä käsitellään henkilötietoja. Aikaisemmin työlainsäädäntö ei sisältänyt erikseen yksityisyyden suojaa koskevia erityissäännöksiä, vaan työelämässä ja työpaikoilla tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä säänneltiin henkilörekisterilain ja sittemmin henkilötietolain säännösten kautta.¹¹ Vuonna 2001 astui voimaan laki yksityisyyden suojasta työelämässä, joka sääntelee erityislakina juuri työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilötietolain säännöksiä ei sovelleta silloin, kun työelämän tietosuojalaki erityislakina säättää asiasta tarkemmin. Työelämän tietosuojalaki sisältää työelämässä henkilötietojen käsittelyä koskevia yleisiä edellytyksiä ja periaatteita.

Työelämän tietosuojalaissa on myös säännökset henkilötietojen käsittelystä. Lain toisessa luvussa säännellään tarpeellisuusvaatimuksesta sekä työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä (YksTL 2 luku, 3 § ja 4 §). Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Näitä tarpeellisia tietoja ovat tiedot, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Saman lain kohdan mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella (YksTL 2:3). Työntekijän henkilötietojen osalta säädetään, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen (YksTL 2:4.1).

Työntekijän suostumus ei kuitenkaan aina ole henkilötietojen käsittelyn edellytys. Mikäli viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja tämän luotettavuuden selvittämiseksi, ei työntekijän suostumus ole tarpeen (YksTL

¹⁰ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 62

¹¹ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 24

2:4.1). Näissä tilanteissa työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle etukäteen häntä koskevien tietojen hankkimisesta. Työnantajan on lisäksi ilmoitettava, mistä rekisteristä tietoja tullaan hankimaan. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa (YksTL 2:4.2). Tämä on erittäin tärkeä säännös työntekijän oikeuksien kannalta.

Huomion arvoista on, että henkilötietolain säännökset henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista ja käsittelyn yleisistä edellytyksistä ovat perussääntelyä aina henkilötietoja käsiteltäessä. Siten henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet ja edellytykset koskevat myös työelämässä työnantajia sellaisinaan, koska työnantaja on henkilötietoja käsitellessään lain tarkoittama rekisterinpitäjä. Tutkielman kannalta on merkittävää huomata, että työelämässä työnantajan lisäksi muukin taho voi rekisterinpitäjänä käsitellä työntekijöiden henkilötietoja. Myös tällöin henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet ja edellytykset koskevat ja velvoittavat rekisterinpitäjää.

2.2. Henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet

Huolellisuusvelvoite. Henkilötietolain toisessa luvussa säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista. Ensinnäkin henkilötietoja on käsiteltävä laillisesti, noudattaen huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa (HetiL 2:5). Huolellisuusvelvoite velvoittaa rekisterinpitäjää lisäksi muutoinkin toimimaan niin, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa ja muita perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Säännös tarkoittaa, että rekisterinpitäjän on oma-aloitteisesti pyrittävä huolehtimaan siitä, että henkilötietojen käsittely toteutetaan ottaen huomioon yksityisyyden suojaa turvaavat säännökset ja periaatteet.¹² Hyvään tietojenkäsittelytapaan sisältyvät muun muassa yksityisyyttä tukevat menettelytavat henkilötietoja käsiteltäessä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että käsiteltävien tietojen suojaamisesta huolehditaan asianmukaisella tavalla.¹³ Huolellisuusvelvoite on siten otettava huomioon henkilötietojen koko elinkaaren ajan.¹⁴

Henkilötietojen käsittelyn suunnittelu ja käyttötarkoitussidonnaisuus. Henkilötietojen käsittelyn tulee olla aina asiallisesti perusteltua (HetiL 2:6). Tällä pykälällä henkilötietolaki on säädetty vastaamaan Euroopan unionin Tietosuojadirektiiviä, joka edellyttää, että jäsenvaltioissa säädetään henkilötietojen asianmukaisesta käsittelystä. Henkilötieto-

¹² Ks. HE 96/1998

¹³ Ks. HE 96/1998

¹⁴ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 71

jen käsittelyn tarkoitus sekä se, mistä tiedot hankitaan ja mihin niitä luovutetaan, on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä tai muodostamista henkilökisteriksi. Henkilötietojen käsittelyn on perustuttava siis ennakolta suunniteltuun toimintaan. Henkilötietoja saa käyttää tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton käsittelyn tarkoituksen kanssa (HetiL 2:7). Tämä ilmentää käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatetta. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate on yksi keskeisimpiä tietosuojalainsäädännön periaatteita.¹⁵

Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimus. Henkilötietojen käsittelyn yleisiä periaatteita koskevaan henkilötietolain 2 lukuun on otettu myös tiedon laatua koskevat periaatteet (HetiL 2:9). Käsiteltävien henkilötietojen on oltava täsmällisiä ja tarvittaessa päivitettyjä.¹⁶ Rekisterinpitäjän on huolehdittava käsiteltävien tietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksen noudattamisesta. Tarpeellisuusvaatimus edellyttää, että käsiteltävien henkilötietojen tulee olla määritellyn henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia (HetiL 2:9.1). Henkilötietoja voidaan pitää tarpeellisina silloin, kun ne ovat asianmukaisia ja olennaisia eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerätty ja missä niitä myöhemmin käsitellään.¹⁷ Virheettömyysvaatimus puolestaan velvoittaa rekisterinpitäjää huolehtimaan, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita tietoja käsitellä. Velvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn merkitys rekisteröidyn yksityisyyden suojalle (HetiL 2:9.2).

Myös työelämän tietosuojalaki sisältää henkilötietojen käsittelyä koskevia periaatteita ja edellytyksiä. Työelämän tietosuojalaki on siis erityislaki suhteessa henkilötietolakiin. Henkilötietolain määräyksiä sovelletaan aina henkilötietojen käsittelyyn, ellei erityislaissa ole toisin säädetty. Työelämän tietosuojalain 3 §:ssä on säännös henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksesta. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja (YksTL 2:3.1). Koska työelämän tietosuojalaki on erityislaki suhteessa henkilötietolakiin, työelämän tietosuojalakia sovelletaan tässä tapauksessa henkilötietolain tarpeellisuusvaatimuksen sijasta.

Henkilötietojen käsittelyssä käsittelyperiaatteilla on suuri merkitys, jotta yksilön perusoikeustasoinen yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä saadaan toteutettua. Siksi on erittäin tärkeää, että jokainen henkilötietojen käsittelijä tietää käsittelyn taustalla

¹⁵ Ks. Koskinen, Alapuranen, Salli, Heino s. 79

¹⁶ Ks. HE 96/1998

¹⁷ Ks. HE 96/1998

vaikuttavat periaatteet, joiden läpi lain pykälää tulkitaan ja jotka ohjaavat henkilötietojen käsittelyä.

3. HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT TYÖPAIKOILLA

3.1. Henkilöstön edustajat

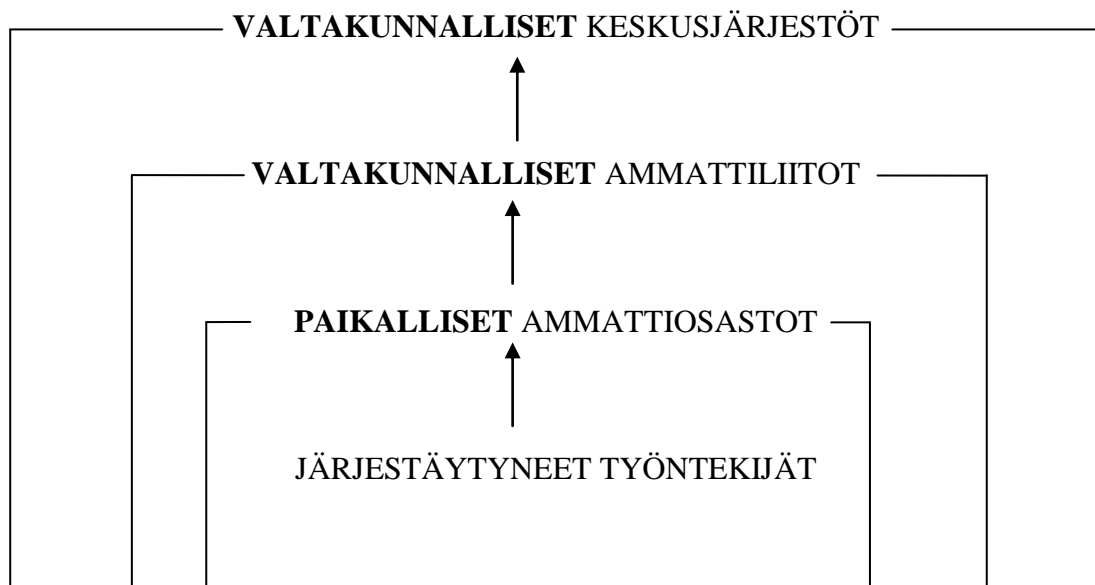
Suurin osa suomalaisista työntekijöistä kuuluu oman alansa ammattiliittoon (myös ammattijärjestö). Ammattiliittojen tarkoituksena on turvata jäsentensä etuja ja oikeuksia. Ammattiliitot puolestaan kuuluvat keskusjärjestöihin. Työntekijöiden keskusjärjestöjä ovat: SAK (Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö), STTK (Toimihenkilökeskusjärjestö) ja AKAVA (Akateemisesti koulutettujen keskusjärjestö). Myös työnantajat kuuluvat liittoihin. Nämä työnantajien liitot kuuluvat puolestaan työnantajien keskusjärjestöihin. Työnantajien keskusjärjestöjä ovat: Kirkon sopimusvaltuuskunta, KT eli Kunta-työnantajat, Valtion työmarkkinajärjestö ja EK eli Elinkeinoelämän keskusliitto.

Keskusjärjestöt neuvottelevat yleissopimukset eli niin sanotut raamisopimukset, joita työnantaja- ja työntekijäliittojen täytyy noudattaa. Raamisopimusten synnyttyä eri alojen työnantaja- ja työntekijäliitot neuvottelevat ammattialojensa sopimukset eli työehtosopimukset, joissa sovitaan tarkemmin työsuhteissa sovellettavista ehdoista. Yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden välillä työsuhteen ehdoista voidaan myös sopia työehtosopimusmääräyksistä poikkeavasti, mikäli työehtosopimus sallii paikallisen sopimisen.

Ammattiliitoilla on eri puolella Suomea aluetoimistoja, joiden alaisuudessa ammattiliittojen jäsenjärjestöt ja ammattiosastot toimivat. Ammattiliitot ovat itsenäisiä yhdistyksiä, jotka kokoavat keskusjärjestön jäsenliittojen eli ammattiliittojen ammattiosastot yhteistoimintaan. Työntekijä kuuluu ammattiliittoonsa työpaikkansa ammattiosaston kautta. Työntekijä siis liittyy työpaikallaan ammattiosastoon ja sitä kautta ammattiliittoonsa. Ammattiosastot ovat siis paikallisia ammattiyhdistyksiä. Ammattiosasto voi olla paikakkakunta-, työnantaja- tai työpaikkakohtainen. Ammattiosasto voi olla siis yhden työpaikan osasto tai sen jäsenenä voi olla työntekijöitä monelta eri työpaikalta.

Seuraava kuva havainnollistaa järjestäytymistä kokonaisuutena. Kuvan tarkoitus on hahmottaa, kuinka yksilö kuuluu porrastalta aina johonkin suurempaan kokonaisuuteen. Työntekijää lähinnä on paikallinen ammattiosasto. Ammattiosasto kuuluu johon-

kin valtakunnalliseen ammattiliittoon. Ammattiliitto taas puolestaan kuuluu johonkin valtakunnalliseen keskusjärjestöön. Työmarkkinoilla on myös sellaisia keskusjärjestöihin kuulumattomia työnantaja- ja työntekijäliittoja, jotka ovat solmineet työehtosopimuksia.¹⁸



Kuva 1. Kuva järjestäytymisestä

Henkilöstöä edustaa yleensä liittojen välisten työehtosopimusten perusteella valitut luottamusmiehet. Tällöin luottamusmiehet edustavat ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä. Henkilöstön edustaja on yläkäsite, jolla tarkoitetaan yleisesti kaikkia henkilöstön edustajia: työehtosopimusmääräysten perusteella valittua luottamusmiestä ja pääluottamusmiestä, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:n perusteella valittua luottamusvaltuutettua ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) tarkoitettua työsuojeluvaltuutettua. Usein termiä ”luottamusmies” käytetään kuvaamaan kaikkia henkilöstön edustajia. Kuten aikaisemmin totesin ”luottamusmies” on vanha nimitys ja nykyisin sen tilalla käytetään usein sukupuolineutraalimpaa vaihtoehtoa ”luottamushenkilö”.

Luottamusmies. Työpaikalla ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä edustaa työntekijöiden valitsema luottamushenkilö, jota vielä nykyisin yleisemmin kutsutaan luottamusmieheksi. Luottamusmies on yleisnimitys kaikista luottamusmiehistä.¹⁹ Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain (334/2007) eli yhteistoimintalain mukaan henkilöstön edustajana voi toimia työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies

¹⁸ Ks. Saloheimo s. 21

¹⁹ Ks. Rusanen s. 11

(YTL 2:8). Käytännössä työntekijöitä edustaakin työehtosopimuslain (436/1946) nojalla työnantajaa velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, jonka luottamusmiesasema perustuu työehtosopimusten luottamusmiestä koskeviin määräyksiin. Tällöin kyseessä on ammattiyhdistysten eli ammattiliittojen asettamat luottamusmiehet.

Luottamusmies on ammattiliittonsa jäseniä varten, ja siksi luottamusmiehen tulisi kehittää hyvät yhteydet edustamiinsa työntekijöihin. Mikäli työpaikalla toimii eri työehtosopimusten piiriin kuuluvia työntekijä- tai ammattiryhmiä, kukin ryhmä valitsee oman luottamusmiehensä.

Työehtosopimusten perusteella henkilöstö valitsee keskuudestaan vaaleilla luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen. Varaluottamusmies hoitaa luottamusmiehen tehtäviä, kun luottamusmies on itse estynyt. Luottamusmiehen tehtäviä hoitaessaan varaluottamusmiehellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin luottamusmiehellä. Henkilöstön edustajan valitsemista sekä varaluottamusmiehen asemaa ja oikeuksia käsitellään tarkemmin myöhemmin.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa on luottamusmiehen tehtävät lueteltu kattavasti. Kyseisen luottamusmiessopimuksen 2 §:n mukaan luottamusmiehen tehtävänä on:

- kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä,
- edistää ja ylläpitää työrauhaa,
- osallistua paikallisten sopimusten tekemiseen,
- edustaa toimialueensa järjestäytyneitä työntekijöitä,
- valvoa ja edistää työehtosopimusten ja työläinsäädännön noudattamista,
- osallistua paikallisten erimielisyyksien selvittämiseen sekä
- olla aktiivinen kumppani yhteisissä tuottavuus- ja kehittämishankkeissa.

Yleisesti koko luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata liittojen välillä sovittujen sopimusten noudattaminen. Luottamusmiesjärjestelmällä pyritään työnantajan ja työntekijän välillä syntyneiden erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukaiseen ja nopeaan selvittämiseen sekä muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittelyyn. Järjestelmällä edistetään ja ylläpidetään työrauhaa työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Luottamusvaltuutettu. Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutettua koskeva säännös on työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä. Säännöksen tarkoituksena on antaa luottamusmiesasema työntekijöiden edustajalle silloin, kun henkilöstöryhmällä ei ole työehtosopimusta, tai kun työehtosopimus on, mutta siinä ei ole määräyksiä luottamusmiehen asemasta. Pykälässä tarkoitettu luottamusvaltuutettu voidaan valita henkilöstöryhmittäin. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työehtosopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla (TSL 13:3.1).

Työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä mainittujen tehtävien lisäksi työntekijät voivat valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä tietyissä työsuhteita tai työoloja koskevissa asioissa. Tältä osin luottamusvaltuutettu toimii vain niiden työntekijöiden edustajana, jotka ovat hänet valtuuttaneet, ja niissä asioissa, joihin valtuutus on annettu. Näissä tilanteissa luottamusvaltuutetun asema on sama kuin kenen tahansa valtuutuksen perusteella toista edustavan.²⁰ Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies on kuitenkin ensisijainen luottamusvaltuutettuun nähden. Jos työntekijöillä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua valita erikseen.

Työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelun valvontalain eli työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteissa työsuojeluviranomaisiin (TSValvL 5:29.1). Pienemmälläkin työpaikalla henkilöstöllä on oikeus valita edellä mainitut edustajat. Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

Työsuojelun valvontalain 5 luvun 30 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla. Saman lainkohdan mukaan työnan-

²⁰ Ks. Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto s. 487

tajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa siis työpaikan työntekijöitä työsuojeluyhteistoiminnassa ja suhteissa työsuojeluviranomaisiin. Lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on omaloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisönsä tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäänöksiin (TSValvL 5:31).

3.2. Henkilöstön edustajan valitseminen

3.2.1. Luottamusmiehen valitseminen

Luottamusmiehen valitsemisessa noudatetaan työmarkkinaosapuolten solmimia työehtosopimuksia ja luottamusmiessopimuksia, jotka sisältävät usein luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä. Näiden määräysten ohella työntekijäliittojen keskusjärjestöt ovat vahvistaneet luottamusmiesvalinnassa noudatettavia luottamusmiehenvalintoja koskevia yksityiskohtaisempia sääntöjä.²¹ Näillä säännöillä ei ole kuitenkaan tarkoitus muuttaa liittojen välillä sovittuja alakohtaisia luottamusmiehen valintaa, tehtäviä ja oikeuksia koskevia määräyksiä.

Työehtosopimuksissa on usein määräykset siitä, että luottamusmiehen valitsevat kyseiseen sopimukseen sidotut järjestäytyneet työntekijät. Luottamusmies valitaan vaalilla, joka voidaan toimittaa työpaikalla. Vaali voidaan pitää myös työaikana siten, että vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät häiritse työpaikan toimintaa (sairaankuljettajia koskeva TES, 22 §, 2 kohta). Kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua luottamusmiehen vaaliin (terveyspalvelualojen TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 3 §, 1 kohta).

Luottamusmiesvaalit voidaan siis järjestää työpaikalla ja työaikana, mutta vaalien toimittamisesta ei saa aiheutua häiriötä työn tekemiselle. Vaaliajoista ja -paikoista on usein lisäksi sovittava työnantajan kanssa ennen vaalin järjestämistä. Erittäin tavallinen työehtosopimusmääräys on määräys, jonka mukaan vaaliajoista ja -paikoista on sovittava

²¹ Ks. Palvelualojen ammattiliiton säännöt luottamusmiehen valinnasta (<http://www.pam.fi/fi/osallistu/luottamusmies/luottismateriaalit/Luottamusmiesvalintaohjeet.pdf>)

työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies (sairaankuljettajien TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 3 §, 1 kohta).

Luottamusmiehen kelpoisuusvaatimuksista on usein määräykset työehtosopimuksissa. Luottamusmieheksi valitun henkilön on oltava asianomaisen yrityksen tai työpaikan työntekijä. Lisäksi luottamusmieheksi valitun on oltava kyseiseen työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin (sairaankuljettajien TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 2 §, 8 kohta). Nämä luottamusmiehelle asetetut kelpoisuusvaatimukset on sisällytetty useisiin työehtosopimuksiin ja liittojen välisiin luottamusmiessopimuksiin. Luottamusmiehen asema vaatii erityistä luottamusta niin suhteessa edustettaviin työntekijöihin kuin ammattiyhdistykseenkin.

KKO: 2012:50: Ammattiyhdistyksen kokous oli päättänyt erottaa yhdistyksen luottamusmieheksi ja varapääluottamusmieheksi valitun A:n tehtävistään kesken tämän toimikauden **luottamuspuolan vuoksi**. Yhdistyksen säännöissä ei ollut määräyksiä luottamusmiehen erottamisesta tehtävästään. Korkein oikeus katsoi lausumillaan perusteilla, että yhdistyksen kokouksella oli ollut oikeus erottaa A luottamusmiestehtävistä.

Luottamusmiehen asema ei synny pelkästään niin, että tietty henkilö valitaan luottamusmieheksi. Työehtosopimukset ja liittojen väliset luottamusmiessopimukset edellyttävät, että luottamusmiehen valinnasta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Luottamusmiesasema syntyy vasta tällä ilmoituksella työnantajalle. Ilmoitusvelvollisuudesta on määräys useissa työehtosopimuksissa. Esimerkiksi museoita koskevassa työehtosopimuksessa on määräys tällaisesta kirjallisesta ilmoitusvelvollisuudesta (museoita koskeva TES, 20 §, 3 kohta). Työnantajalle on ilmoitettava kirjallisesti myös luottamusmiehen erottamisesta tai eroamisesta (sairaankuljettajien TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 3 §, 2 kohta).

Sopimusmääräykset edellyttävät myös, että pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen osalta on lisäksi erikseen ilmoitettava milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että varaluottamusmiehen luottamusmiesasema on voinut syntyä ilman erillistä ilmoitusta työnantajalle, mikäli työnantaja on tosiasiallisesti ollut tietoinen työntekijän luottamusmiesasemasta.²²

²² Ks. TT: 1981-96

TT: 1981-96: ”--Työtuomioistuin on useissa tuomioissaan katsonut, ettei ammattiosasto voi vapautua vastaamasta luottamusmiehen toiminnasta sillä perusteella, ettei se ollut tehnyt työnantajalle kirjallista ilmoitusta luottamusmieheksi valinnasta. Työtuomioistuin katsoo, ettei työnantaja puolestaan voi, saatuaan tietää jonkun työntekijän valitsemisesta luottamusmieheksi, irtisanoa tätä luottamusmiehen irtisanomissuojasta riippumatta pelkästään sillä perusteella, että luottamusmiehen valinnasta ei ole vielä ilmoitettu luottamusmiessopimuksen edellyttämällä tavalla kirjallisesti. Tämän vuoksi **työtuomioistuin katsookin, ettei työnantajapuoli voi kiistää S:n luottamusmiesasemaa sillä perusteella, että kirjallinen ilmoitus asiasta on tehty vasta irtisanomisen jälkeen.**—”

Työnantajalla ei ole oikeutta kieltäytyä hyväksymästä sopimuksen mukaisesti valittua pääluottamusmiestä, jonka valinnasta työnantajalle on ilmoitettu. Työnantaja voi kuitenkin vaatia, että työpaikalla toimeenpantavassa luottamusmiesvaalissa noudatetaan luottamusmiessopimuksen vaalin toimittamista koskevia määräyksiä.²³ Luottamusmiehen valitseminen on järjestäytyneiden työntekijöiden sisäinen asia, mutta lähtökohtana on, että työpaikalla työskenteleville varataan tilaisuus osallistua luottamusmiesvaaliin tai ainakin mahdollisuus muulla tavoin esittää kantansa luottamusmiehen valinnasta.

TT:2006-55: Oikeuskäytännössä on katsottu, että luottamusmiehen valinta sinänsä on ammattiosaston sisäinen asia, **eivätkä ainakaan vähäiset vaaleissa tapahtuneet virheet ole johtaneet vaalien pätemättömyyteen** (esim. TT 2006:43). Yksittäistapauksittain on ratkaistava, milloin luottamusmiesvaalin virheellisydet ovat niin merkittäviä, että luottamusmiehen valintaa on sen takia pidettävä pätemättömänä (TT 1996:83).

– Luottamusmiehen valintaa koskeva ilmoitus on sinänsä asianmukaisesti allekirjoitettu ammattiosaston puolesta ja annettu työnantajalle. Esitetyn selvityksen perusteella työtuomioistuin katsoo kuitenkin jääneen näyttämättä, että A olisi valittu pääluottamusmieheksi työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset täyttävällä tavalla menettelyssä, johon ammattiosaston jäsenet olisivat tavalla tai toisella osallistuneet työpaikalla.

Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ei luottamusmiehen valinnassa tapahtuneiden menettelyvirheiden ole katsottu sinänsä aiheuttavan luottamusmiesvalinnan pätemättömyyttä.²⁴ Pätemättömyyttä on arvioitava kuitenkin tapauskohtaisesti.

Järjestäytyneet työntekijät valitsevat siis työpaikoille luottamusmiehen. Luottamusmiehiä voi työpaikalla olla useita, mikäli työpaikalla on eri ammattiliittoihin kuuluvia työntekijöitä tai, jos työpaikka on iso ja usean luottamusmiehen valitseminen on tarkoituksenmukaista. Tällöin yhdestä luottamusmiehestä tulee pääluottamusmies ja muut toimivat esimerkiksi osasto- tai aluekohtaisina luottamusmiehinä. Luottamusmiesorganisaatiota käsitellään tarkemmin myöhemmin.

²³ Ks. Rusanen s. 35

²⁴ Ks. TT: 2006-43: Luottamusmiesvaalissa mahdollisesti tapahtuneista menettelyvirheistä huolimatta palkanlaskijalla on ollut irtisanomisajankohtana luottamusmiehen asema.

3.2.2. Työsuojeluvaltuutetun valitseminen

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen (TSValvL 5 luvun 29 §). Saman lainkohdan mukaan pienemmässäkin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettua valtuutettua. Myös toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Lakiin otetut määräykset työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valitsemisesta on sisällytetty myös yleissitoviin työehtosopimuksiin. Esimerkiksi ohjelmanpalvelualan työehtosopimuksen liitteenä olevan työsuojeluyhteistoimintasopimuksen 3 §:n mukaan yrityksessä, jonka palveluksessa säännöllisesti olevan henkilöstön määrä on vähintään kymmenen, tulee henkilöstön valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Pienemmälläkin työpaikalla henkilöstöllä on oikeus valita edellä mainitut edustajat. Näiden edustajien lisäksi, jos yrityksellä on useampia toimipaikkoja, valitaan työsuojeluasiamiehet sellaisiin toimipaikkoihin, joiden henkilöstön määrä on vähintään kymmenen (ohjelmanpalvelualan TES, liitteenä oleva sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta, 3 §, 5 kohta).

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta. Työmarkkinaosapuolet voivat sopia toisin yhteistoiminnan järjestämisestä kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset (TsValvL 5:23).

Työehtosopimuksissa on usein liitteenä sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta. Yleensä sopimuksen alkuun on sisällytetty työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutettujen ja työsuojeluasiamiesten valintaa koskevat määräykset (ohjelmanpalvelualan TES, liitteenä oleva työsuojeluyhteistoiminta sopimus, 4 §).

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin järjestämisestä on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Kuten luottamusmiesvaalit, myös työsuojeluvaltuutetun vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen. Vaalitoimittamisesta ei myöskään saa aiheutua tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle (TsValvL 5:30). Vaalin toimitta-

jien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

1970-luvulla, jolloin nykyiset työsuojelusäännökset tulivat voimaan, ja 1980-luvulla työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävät olivat selkeästi erillään. Työntekijöiden edustaminen työsuhteeseen liittyvissä asioissa painottui selkeästi luottamusmiehen tehtäviin. Työsuojeluvaltuutettu oli ”vain” lain määräämää työntekijäedustaja. Nykyisin työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävillä on kuitenkin yhteneväisyyksiä ja jopa päällekkäisyyksiä. Esimerkiksi työpaikan sosiaalituloja koskevat ongelmat ovat sekä työehtosopimustulkintoja (luottamusmies) että työsuojeluasioita (työsuojeluvaltuutettu).²⁵

Esimerkiksi rakennustyömaiden työntekijäedustusjärjestelmässä on tapahtunut muutos, jossa on siirrytty yhteen edustajaan työsuojeluvaltuutettu/yhteysmieheen. Työmaalla (osin myös yrityksessä tai alueyksikössä) työntekijöitä edustaa sama henkilö sekä työsuojelu- että työsuhdeasioissa. Samalla hän edustaa myös yhteisen työpaikan kaikkia työntekijöitä molemmissa asioissa. Tavoitteena on ollut luoda sellainen henkilöstön edustaja, jonka tehtävänä on kaikenlainen henkilöstön edustus. Tehtävän sisältö on nykyinen valtuutettu/yhteysmies, mutta nimike olisi perinteinen luottamusmies. Tällainen ratkaisu on mahdollinen nykyistenkin sopimusten ja säädösten puitteissa. Valitaan valtuutettu/yhteysmies kaikkine oikeuksineen ja valitaan hänet heti myös luottamusmieheksi. Näin päästään muotoilemaan tulevia sopimuksia niin, että tuloksena on luottamusmies, joka hoitaa myös työsuojeluvaltuutetun tehtävät.²⁶

3.3. Luottamusmiesorganisaatio

Työntekijät voivat valita siis itselleen edustajan, joka edustaa henkilöstöä työpaikalla heidän suhteissaan työnantajaan. Työntekijät kuuluvat työpaikoilla ammattiliittoonsa ammattiosastonsa kautta. Ammattiosasto voi olla paikkakunta-, työnantaja- tai työpaikkakeskeinen. Mikäli ammattiosasto on paikkakuntakeskeinen, samaan ammattiosastoon kuuluu työntekijöitä useammalta eri työpaikalta. Tällöin koko ammattiosaston yhteiseksi henkilöstön edustajaksi valitaan luottamusmies, joka ei siis välttämättä ole työnteki-

²⁵ Ks. Eriksson, Luottamusmiesten asema valtakunnallisissa rakennusliikkeissä (2008), <http://www.tuottamo.fi/fi/pdf/siikaranta/tat10/eriksson.pdf>

²⁶ Ks. Eriksson, Luottamusmiesten asema valtakunnallisissa rakennusliikkeissä (2008), <http://www.tuottamo.fi/fi/pdf/siikaranta/tat10/eriksson.pdf>

jän omalta työpaikalta valittu henkilö, vaan henkilö, joka edustaa kyseiseen ammattiosastoon kuuluvia työntekijöitä koko ammattiosaston toimialueella.

Yhteiskunnan muuttuessa henkilöstön edustajien asema ja tehtävät ovat muuttuneet ja kasvaneet. Luottamusmiehistä on tullut tärkeitä toimijoita työpaikoilla, joten on tarkoituksenmukaista, että luottamusmies on tosiasiallisesti lähellä edustamiaan työntekijöitä. Tästä johtuen on kehitetty mahdollisuus luoda luottamusmiestoiminnasta järjestelmä (luottamusmiesorganisaatio), jolla turvataan laadukas ja ”ammattimainen” henkilöstön edustaminen. Luottamusmiesjärjestelmällä tarkoitetaan juuri sitä kokonaisuutta, joka muodostuu työpaikalle tai yrityskokonaisuuteen, eli konserniin, valituista luottamusmiehistä.

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa yrityksen eri osa-alueilla sekä ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä. Luottamusmiesjärjestelmällä luodaan verkosto, jossa työskentelee useampia luottamusmiehiä eri portaita. Ylimpänä yleensä toimii päätoimisesti luottamusmiehen tehtäviä hoitava pääluottamusmies. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on kirjoitettu muun muassa kustannustoimittajien työehtosopimuksen liitteenä olevaan luottamusmiessopimukseen. Sopimuksen mukaan luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla (luottamusmiessopimus, 1 §).

Työpaikoilla luottamusmiesjärjestelmästä on luotava toimiva kokonaisuus, jotta se pystyy vastaamaan haasteisiin, joita jatkuvasti kehittyvä ja lisääntyvä yhteistoiminta sille asettaa. Tämä luottamusmiesjärjestelmää koskeva haaste on kirjoitettu esimerkiksi kaupan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen johdanto-osaan. Luottamusmiessopimuksen mukaan kaupan tulevaisuuden haasteet, yhteiset kehittämissuunnitelmat ja paikallinen sopiminen, edellyttävät riittävän kattavaa luottamusmiesjärjestelmää, jossa luottamusmiehillä on tarvittavat tiedot ja taidot tehtäviensä hoitamiseen. Saman luottamusmiessopimuksen mukaan työnantajan ja pääluottamusmiehen on yhteistyön ja paikallisen sopimisen edistämiseksi selvitettävä luottamusmiesjärjestelmää koskevat käytännön tarpeet ja sovittava luottamusmiesjärjestelmästä muutenkin tarkoi-

tuksenmukaisella tavalla (luottamusmiessopimuksen johdanto-osa). Paikallisen sopimisen lisääntyessä luottamusmiesten aseman merkitys siis korostuu jatkuvasti työpaikoilla. Samalla tämä asettaa väistämättä haasteita myös luottamusmiesjärjestelmälle.

Mikäli työpaikalle valitaan luottamusmies on luottamusmiehen toimialueena yrityksen toimialue. Ammattiosaston valitsemalla luottamusmiehellä on alueenaan koko ammattiosaston alue. Jos yritys on suuri, tai ammattiosasto on paikkakuntakohtainen, voi olla tarkoituksenmukaista valita yritykseen tai ammattiosastoon useampia luottamushenkilöitä. Tällöin luottamusmiehiä on eri portaissa. Mikäli yritykseen valitaan useampia luottamusmiehiä, on yleensä tarkoituksenmukaista valita erikseen pääluottamusmies. Kun yritykseen valitaan useampia luottamusmiehiä, muodostuu luottamusmiestoiminnasta järjestelmä, luottamusmiesorganisaatio, jossa henkilöstön valitsemasta luottamusmiehestä käytetään nimitystä paikallinen, osastokohtainen tai toimintayksikkökohtainen luottamusmies.

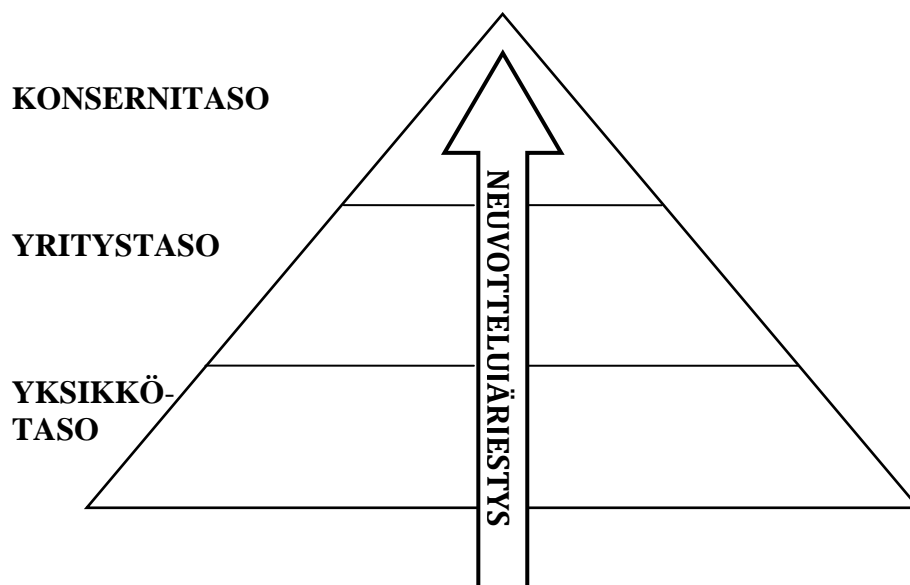
Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen valitaan useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin (sosiaalialan järjestöjen TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 2 §, 4 kohta). Samanlainen määräys on myös terveystalujen työsopimuksessa. Sen mukaan suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita eri luottamusmiehiä (pääluottamusmies, luottamusmies ja varaluottamusmies) sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin (terveystalujen TES, 2 §:n 4 kohta). Näin voidaan menetellä, milloin työntekijöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijöitä sekä yrityksen yhteistoimintajärjestelmä tätä edellyttävät (terveystalujen TES, 2 §:n 4 kohta).

Työsopimuskäytännöstä huomaa, että luottamusmiesjärjestelmän luomiseen pyritään, sillä sen avulla saadaan henkilöstön edustus vastaamaan tarkoitustaan. Työsopimusmääräykset osoittavat, että useamman luottamusmiehen valitseminen on tarkoituksenmukaista ja suositeltavaa. Jos yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin toimipaikkoihin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun toimipaikkaan oma luottamusmies (autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 3 §, 3 ja 4 kohdat).

Seuraava kuva havainnollistaa luottamusmiesorganisaation toimintaa käytännön tasolla. Yksikkötasolla työskentelevät aluekohtaiset luottamusmiehet ja toimipaikkakohtaiset luottamusmiehet, jotka ovat lähinnä edustamiaan työntekijöitä. Luottamusmiesorganisaatiossa luottamusmiehiä työskentelee siis eri portaita. Kuvassa nuoli kuvastaa juuri eri portaita ja neuvottelujärjestyksen toteutumista luottamusmiesorganisaatiossa alhaalta ylöspäin.

Neuvottelut aloitetaan ensin lähimmän luottamusmiehen ja alueen tai toimipaikan esimiehen välisillä neuvotteluilla, jonka jälkeen neuvotteluissa siirrytään ensin yritystasolle ja sitten konsernitasolle. Konsernitasolla neuvottelut käydään pääluottamusmiehen ja konsernin edustajiston välillä. Tällainen monikerroksinen luottamusmiesjärjestelmä on varmasti luottamusmies-tehtäviähoitavan mielestä hyvä järjestelmä, sillä tarvittaessa asioita ja erimielisyyksiä voidaan selvittää useamman eri henkilön voimin.

LUOTTAMUSMIESORGANISAATIO KONSERNISSA



Kuva 2. Luottamusmiesorganisaatio konsernissa

Työpaikalla tai yrityksessä voidaan siis sopia siitä, miten henkilöstön edustajia valitaan. Järjestäytyneillä työntekijöillä on aina oikeus valita keskuudestaan luottamusmies, mutta lisäksi yritykseen voidaan valita luottamusmiesorganisaation toimivuuden kannalta tarpeelliseksi katsottava määrä muita luottamusmiehiä. Pääluottamusmies valitaan, kun yrityksessä on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, johon kuuluu useita alue-, toimipaikka- tai osastokohtaisia luottamusmiehiä.

Esimerkiksi kaupan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen 5 kohdan mukaan luottamusmiehiä voidaan valita seuraavasti: yrityksen luottamusmies, toimipaikan luottamusmies ja alueluottamusmies. Kaupan työehtosopimuksen mukaan vähintään kolmenkymmenen työntekijän yritykseen valittu luottamusmies on sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Toimipaikan luottamusmies voidaan valita yrityksen luottamusmiehen lisäksi, mutta valinnasta on sovittava kirjallisesti ennen luottamusmiessopimuksen vaalijärjestelyjä. Kaupan työehtosopimuksen mukaan yritykseen, jolla on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio, voidaan valita alueluottamusmiehiä, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä, samoin kuin toimipaikan luottamusmiehen valinnassa. Mikäli yritykseen on valittu useita alueluottamusmiehiä, toimii yksi heistä yrityksen pääluottamusmiehenä. Kaupan työehtosopimuksen mukaan alueluottamusmiehen ja toimipaikan luottamusmiehen valitsevat työnantaja ja pääluottamusmies. Melko kyseenalaista on, että työntekijöiden edustajan valinnassa työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön edustajan henkilöön. Eikö työntekijöiden tulisi saada valita edustajansa itse, ilman työnantajan myötävaikutusta?

Mikäli yritykseen valitaan eri luottamusmiehiä, on yrityskohtaisesti sovittava luottamusmiesten lukumäärästä ja toiminta-alueista (terveyspalvelualojen TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 2 §, 4 kohta). Usein työehtosopimusten liitteenä olevissa luottamusmiessopimuksissa on määräykset siitä, että luottamusmiesorganisaatiossa tietojen luovuttamisesta tulee sopia erikseen. Tällainen määräys on esimerkiksi sairaankuljetusalan työehtosopimuksessa. Määräyksen mukaan mikäli yrityksessä on valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan liittojen kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan (sairaankuljetusalan TES, liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 6 §, 6 kohta).

Vaikka yrityksessä on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta ja siitä, että tietyt tiedot luovutetaan vain pääluottamusmiehelle, on eri portailla työskenteleville luottamusmiehille luovutettava erimielisyystilanteissa kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeelliseksi katsottavat tiedot, mikäli työehtosopimus sisältää tällaisen erimielisyystilanteita koskevan määräyksen. Työntekijöiden yksityisyyden suojan kannalta tällainen määräys on ongelmallinen, sillä luottamusmiehillä on aina oikeus saada edustamansa työntekijän erimielisyystilanteessa kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot. Työtuo- mioistuin on antanut ratkaisun, jonka perusteella tietojen luovuttamista ei voida rajoittaa koskemaan vain pääluottamusmiestä tilanteissa, joissa työehtosopimuksessa on määräys

erimielisyystilanteista. Erimielisyystilanteita ja työehtosopimusten erimielisyyslausekkeita käsitellään tarkemmin jaksossa 5.6.

TT:2009-79: Yhtiössä oli luottamusmiehiä useassa eri portaassa, ylimpänä yhtiön kaikkia toimihenkilöitä edustava pääluottamusmies. Irtisanomisasiaa koskevissa erimielisyysneuvotteluissa yhtiö oli kieltäytynyt antamasta toimihenkilöitä ensimmäisessä portaassa edustavalle luottamusmiehelle tietoja yhtiöön irtisanomisen aikoihin palkatuista uusista toimihenkilöistä. Yhtiö oli vedonnut noudattamaansa käytäntöön, jonka mukaan koko yhtiötä koskevat tiedot annettiin vain pääluottamusmiehelle. **Yhtiön katsottiin rikkoneen yleissopimuksen määräystä, jonka mukaan pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.** Tuomion perusteluissa kerrotuista syistä yrityksen ei voitu katsoa menetelleen asiassa niin, että sitä voitaisiin pitää työehtosopimuksen tietensä rikkomisena. Työnantajaliiton sen sijaan olisi tullut jo työehtosopimuksen selvän sanamuodon perusteella havaita, ettei yhtiöllä ole ollut perusteita kieltäytyä antamasta vaadittuja tietoja luottamusmiehelle. Jättäessään puuttumatta yhtiön virheelliseen menettelyyn työnantajaliitto oli laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaisen valvontavelvollisuutensa.

4. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TYÖSUHTEESSA

4.1. Oikeus henkilötietojen käsittelyyn työsuhteessa

Henkilötietolaki sääntelee henkilötietojen käsittelyä. Henkilötietolain tarkoituksena on turvata yksityiselämän ja yksityisyyden suojaa. Kuten edellä on todettu, henkilötietolaki on yleislaki, mikä tarkoittaa, että se on toissijainen suhteessa erityislakeihin. Toissijaisuus merkitsee, että erityislaissa olevaa poikkeavaa määräystä sovelletaan henkilötietolain sijasta.

Työsuhteissa työnantajan toimintaan liittyy tarve kerätä työntekijöiden henkilötietoja. Henkilötietolakia sovelletaan myös työelämässä henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittely on työelämässä keskeisessä asemassa. Työntekijöiden henkilötietoja käsittelevät työpaikoilla useat eri tahot. Näitä tahoja ovat esimerkiksi työnantajan alaisuudessa toimivat esimiehet ja työntekijät, joiden työtehtäviin tietojen käsittely kuuluu sekä henkilöstön edustajat.

Perustuslaki turvaa, että jokaisen yksityisyys on suojattu henkilötietoja käsiteltäessä. Tämä yksityisyyden suoja henkilöllä on myös työsuhteessa. Siten työntekijöiden henkilötietojen käsittely on laissa säänneltyä toimintaa. Henkilötietojen käsittelyä työsuhteessa sääntelee yleislakina henkilötietolaki, mutta sitä täydentää erityislakina laki työelä-

män yksityisyyden suojasta, työelämän tietosuojalaki. Työelämän tietosuojalaki koskee nimensä mukaisesti vain työelämää. Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suoja turvaavia perusoikeuksia juuri työelämässä.

4.2. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja

Työnantajalla on tarve kerätä työntekijöiden henkilötietoja. Henkilötietojen keräämisen ja käsittelyn tulee kuitenkin perustua lakiin. Henkilötietojen lainmukaisen käsittelyn lähtökohtana on, että työnantajan tulee tietää, mitä henkilötietoja työpaikalla käsitellään ja lain mukaan voidaan käsitellä.²⁷ Työnantajan oikeudesta kerätä työntekijän henkilötietoja on säännös henkilötietolaissa.²⁸

Työnantajalla on rekisterinpitäjänä oikeus käsitellä työntekijänsä henkilötietoja, koska työntekijällä on palvelussuhteen perusteella asiallinen yhteys työnantajan toimintaan. Työnantajalla on oikeus käsitellä myös työnhakijan henkilötietoja saman asiallisen yhteyden perusteella. Työnantaja saa käsitellä kuitenkin vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen (YksTL 2:3). Työnantaja voi kerätä siis työnhakijoilta ja työntekijöiltä vain tarpeellisia tietoja.

Huomioitava on, että työnantaja ja luottamusmies ovat kaksi eri rekisterinpitäjää.²⁹ Tästä seuraa, ettei työnantajan rekisteristä voida lain mukaan luovuttaa automaattisesti mitään tietoja luottamusmiehelle. Tietojen luovuttamisen tulee näissä tilanteissa tapahtua aina rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella (Hetil 2:8.1).

²⁷ Ks. Nyyssölä s. 41

²⁸ Henkilötietolaki 2:8.5: ”Henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan -- jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan (*yhteysvaatimus*)

²⁹ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 311

4.3. Henkilöstön edustajan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja

4.3.1. Oikeus henkilötietojen käsittelyyn

Henkilöstön edustajat tarvitsevat tehtäviensä hoitamiseen monenlaista tietoa niin itse työpaikasta kuin työntekijöistäkin. Henkilöstön edustajilla ei ole kuitenkaan pelkästään asema- tai tehtäväperusteista oikeutta henkilötietojen saamiseen ja käsittelyyn, vaan henkilöstön edustajille tapahtuvan tietojen luovuttamisen tulee perustua henkilötietolaakiin.³⁰ Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tietoja vain, mikäli tietojen saamiseen on henkilötietolaissa peruste.

Henkilötietolaissa on kolme perustetta, joiden nojalla henkilöstön edustajalla on oikeus saada työntekijää koskevia henkilötietoja. Nämä perusteet ovat työntekijän suostumus, rekisteröidyn asiallinen yhteys rekisterinpitäjään sekä erityislaeissa olevat tietojen luovuttamista koskevat säännökset.

Suostumus. Henkilötietolain mukaan henkilötietoja saa käsitellä rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella (HetiL 2:8.1). Lain sanamuodon mukaan suostumuksen on oltava ”yksiselitteinen”. Suostumuksen ei kuitenkaan tarvitse olla kirjallinen silloin, kun kysymys on niin sanottujen tavallisten henkilötietojen käsittelemisestä. Toisin on kuitenkin, jos käsitellään henkilötietolain 11 §:ssä lueteltuja arkaluonteisia tietoja. Arkaluonteisten tietojen käsittelyyn annetun suostumuksen on oltava kirjallinen ja ”nimenomainen”. Käytännössä suostumus on syytä aina antaa kirjallisena. Työntekijän on kuitenkin tiedettävä mihin ja minkälaisen henkilötietojen käsittelemiseen hän antaa suostumuksensa. Suostumuksen tulee olla vapaaehtoinen, ja sen vuoksi työntekijä voi peruuttaa antamansa suostumuksen milloin tahansa. Huomattava on, ettei suostumuksella voida laajentaa oikeutta käsitellä henkilötietoja. Suostumus ei missään tilanteessa poista tietojen käsittelylle työelämän tietosuojalaissa asetettua tarpeellisuusvaatimusta.

Asiallinen yhteys rekisterinpitäjään. Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan henkilötietolain mukaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty (HetiL 1:3.4). Myös luottamusmies on

³⁰ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 293

rekisterinpitäjä, jos hänen keräämistään henkilötiedoista muodostuu rekisteri.³¹ Rekisterinpitäjänä luottamusmiehen oikeus käsitellä työntekijöiden henkilötietoja perustuu samaan säännökseen kuin työnantajan oikeus käsitellä työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietoja eli henkilötietolain 2 luvun 8 §:n 5 kohtaa (yhteysvaatimus).

Erityislaeissa olevat tietojen luovuttamista koskevat säännökset. Henkilötietojen luovuttamiselle on peruste silloin, kun luovuttamisesta on säännös jossakin erityislaissa (HetiL 2:8.4). Henkilötietojen käsittely on sallittua, jos siitä säädetään laissa. Työelämän tietosuojalaki ei käsittele henkilöstön edustajille annettavia tietoja. Erityislakeja, jotka sisältävät säännöksiä henkilöstön edustajille annettavista tiedoista ovat muun muassa työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001), työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (162/2005), laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

4.3.2. Henkilöstön edustaja henkilötietojen käsittelijänä

Rekisterinpitäjä on se, jonka käyttöä varten henkilörekisteri on perustettu ja jolla on oikeus ja valta päättää rekisteristä ja siihen talletettujen henkilötietojen käsittelystä.³² Laki edellyttää, että on selvää kuka on rekisterinpitäjä, sillä henkilötietolain velvoitteet ja mahdollisuudet koskevat rekisterinpitäjiä.³³

Rekisterinpitäjän on laadittava henkilörekisteristä rekisteriseloste, josta rekisterinpitäjä käy ilmi (HetiL 2:10.1). Henkilötietolain 2 lukuun on sisällytetty henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet ja edellytykset. Käsittelyperiaatteita ovat: rekisterinpitäjälle asetettu huolellisuusvelvoite sekä henkilötietojen käsittelyn suunnitelmallisuus- ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate. Huolellisuusvelvoitteen mukaan henkilötietoja tulee käsitellä laillisesti, noudattaen huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa (HetiL 2:5). Käsittelyn suunnitelmallisuus tarkoittaa, että henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta (HetiL 2:6). Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja henkilötietojen käsittely muutenkin on suunniteltava ennen henkilötietojen keräämistä tai muodostamista henkilörekisteriksi. Henkilötietoja saa käyttää

³¹ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 306

³² Ks. Raatikainen s. 52

³³ Ks. Raatikainen s. 52

tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton käsittelyn tarkoituksen kanssa (HetiL 2:7).

Henkilöstön edustaja on lain tarkoittama rekisterinpitäjä, kun hänellä on hallussaan luottamustehtäviinsä liittyviä henkilötietoja, jotka muodostavat henkilörekisterin.³⁴ Henkilörekisterillä tarkoitetaan *käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta* (HetiL 2:3.3). Rekisterinpitäjänä luottamusmiestä koskevat edellä käsitellyt henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet.

Rekisterinpitäjänä luottamusmiehen oikeus käsitellä ammattiliittoonsa kuuluvien työntekijöiden henkilötietoja perustuu henkilötietolain mukaiseen asialliseen yhteyteen rekisteröidyn ja luottamusmiehen välillä (HetiL 2:8.5). Asiallisen yhteyden perusteella luottamusmies saa siis kerätä tietoja ammattiliittoonsa kuuluvasta työntekijästä. Luottamusmies ei saa käsitellä niiden työntekijöiden tietoja, jotka eivät kuulu kyseessä olevaan ammattiliittoon, sillä vaadittava yhteysvaatimus puuttuu. Mikäli näiden työntekijöiden tietoja käsitellään, tulee käsittelyn perustua muihin henkilötietolain säättämiin käsittelyn edellytyksiin.

Luottamusmiehen ollessa rekisterinpitäjänä hän on yksin vastuussa rekisteriin merkittyjen tietojen luovutuksesta.³⁵ Luottamusmies voi toimia myös yhdessä ammattiliittonsa kanssa rekisterinpitäjänä. Tällöin molemmat tahot vastaavat rekistereistään. Voi olla myös niin, että ammattiliitto on rekisterinpitäjä ja luottamusmies toimii vain ammattiliittonsa lukuun.³⁶ Kahta jälkimmäistä puoltaa henkilötietolain 2 luvun 12 §:n 8 kohta. Säännöksen mukaan poikkeuksen arkaluonteisten tietojen käsittelylle muodostaa *ammattiliittoon kuulumista koskevien tietojen käsittely ammattiyhdistysten ja niiden muodostaman liiton toiminnassa, jos tiedot koskevat näiden järjestöjen jäseniä taikka henkilöitä, joilla on järjestöihin säännölliset, järjestöjen tarkoituksiin liittyvät yhteydet, eikä tietoja luovuteta sivullisille ilman rekisteröidyn suostumusta* (HetiL 3:12.8). Säännös

³⁴ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 306

³⁵ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 310

³⁶ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 310

kuvastaa ammattiosastojen (ammattiyhdistysten) ja liittojen välistä toiminnallista yhteyttä.

Sillä, kuka on rekisterinpitäjä, on merkitystä ensinnäkin rekisterinpitäjää koskevien vastuukysymysten osalta.³⁷ Voi olla kuitenkin niin, ettei luottamusmiehes ole luottamustehtävää hoitaessaan rekisterinpitäjä. Silloin, kun luottamusmiehen keräämistä tiedoista ei muodostu henkilötietolain mukaista henkilörekiesteriä, ei luottamusmiehestä tule rekisterinpitäjää. On kuitenkin huomioitava, että vaikka luottamusmiehestä ei tulisikaan rekisterinpitäjää, voi luottamusmiehes joutua soveltamaan henkilötietolakia, jota sovelletaan aina henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn.

Tietosuojavaltuutetun kannanotossa³⁸ (9.10.2000) arvioidaan sitä, minkälaisista tiedoista muodostuu henkilötietolain mukainen henkilörekiesteri. Kannanotossa on kysymys siitä, ovatko Jehovan todistajien kotikäyntien yhteydessä muistiinpanoina keräämät tiedot henkilötietoja, ja muodostavatko ne henkilötietolaissa tarkoitetun henkilörekiesterin. Kannanoton mukaan sellaiset kortit, joissa on tiedot vain talon osoitteesta, asuntojen lukumäärästä ja pieni kartta, eivät sisällä henkilötietoja, eikä niistä muodostu henkilörekiesteriä. Toisaalta kannanoton mukaan: ”*Jehovan todistajan hallussa olevat muistiinpanolaput, vihkot tai muut muistiinpanovälineet, joihin on asunnoittain merkitty asukkaita koskevia kotikäyntiin liittyviä tietoja (muun muassa nimi) sen sijaan sisältävät henkilötietoja. Ne muodostavat asiaperusteisen henkilörekiesterin, josta tiedot löytyvät asunnon osoitteen perusteella.*”

Tietosuojavaltuutetun kannanotossa on siis kysymys siitä, miten rekisterinpitäjä määrytyy. Tapauksessa Jehovan todistaja, joka kiertää kotikäynneillä keräämässä henkilötietoja ei ole rekisterinpitäjä, vaan rekisterinpitäjänä on asianomainen seurakunta, jonka viime kädessä tulee huolehtia siitä, että henkilötietoja käsiteltäessä noudatetaan henkilötietolain säännöksiä.

Käytännössä luottamusmiehes toimii usein ammattiliittonsa lukuun. Tällöin luottamusmiehes on kerännyt tietoja alun perinkin ammattiliitolleen. Esimerkiksi luottamusmiehen vaihdostilanteissa luottamusmiehes luovuttaa keräämänsä tiedot suoraan seuraajalleen. Haastattelin sähköpostikeskustelulla erästä luottamusmiehestä. Hänen mukaansa luotta-

³⁷ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 310

³⁸ TSV 890/45/97

musmies ei saa luovuttaa hänellä olevia tietoja kenellekään, ”poikkeuksena tietenkin uusi luottamusmies luottamusmiehen vaihdostilanteissa”. Haastateltava kertoi, että hänellä itsellään ei ole muuta kuin ammattiyhdistyksen jäsenien nimet, virkanimikkeet ja sähköpostiosoitteet. Tilanteessa, jossa luottamusmies toimii ammattiyhdistyksen ja ammattiliittonsa lukuun, viimekätinen vastuu henkilötietojen lainmukaisesta käsittelystä on ammattiliitolla.

5. LUOTTAMUSMIEHEN OIKEUS KÄSITELLÄ TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJA TYÖEHTOSOPIMUSTEN JA LIITTOJEN VÄLISTEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUSTEN PERUSTEELLA

5.1. Yleissitovat työehtosopimukset

Työehtosopimusten solmiminen perustuu työehtosopimuslain 1 §:ään, jonka mukaan *työehtosopimus on lain tarkoittamassa mielessä sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijään yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*. Käsitteellä työmarkkinajärjestö tarkoitetaan sekä työnantajien että työntekijöiden etujärjestöjä. Työehtosopimuksista on muodostunut käytännössä ehkä tärkein työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevä normilähde.³⁹ Työehtosopimusten solmimisella voidaan sanoa olevan kaksi konkreettista päätehtävää. Yhtäältä työehtosopimukset määrittävät työntekijöille tulevat edut ja toisaalta niihin liittyy työrauhavelvollisuus.⁴⁰

Työnantaja- ja työntekijäliitot solmivat oman alansa työehtosopimukset, joissa sovitaan tarkemmin ammattialan työehdoista. Seuraava kuva hahmottaa työehtosopimusta sopimuksena työnantajien ja työntekijöiden välillä. Kuva osoittaa työehtosopimuksen soveltamisalan sekä sopimuksen sitovuuspiirin.

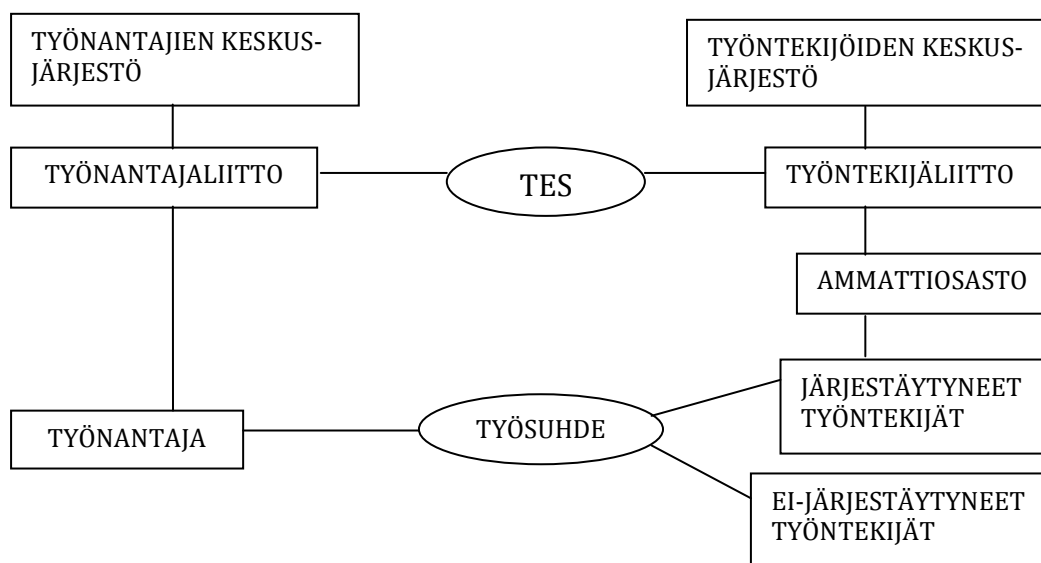
Kuvassa keskusjärjestöt ovat työehtosopimukseen osallisten liittojen yläpuolella. Työehtosopimus ei lain mukaan sido yläyhdistyksiä.⁴¹ Työehtosopimuslaki ei aseta yläyhdistyksille velvoitteita. Työehtosopimus sitoo siten vain sen osapuolia (TehtoL 4.1, kohta 1). Työehtosopimukseen voi myöhemmin tulla sidotuiksi ne, jotka jälkeempään kirjallisesti yhtyvät sopimukseen. Ammattiliittojen alaiset ammattiosastot ovat sidottuja työ-

³⁹ Ks. Kairinen s.133

⁴⁰ Ks. Kairinen s.134

⁴¹ Ks. Saloheimo s. 53

ehtosopimukseen ammattiyhdistysten alayhdistyksinä (TehtoL 4.1, kohta 2). Lopuksi työehtosopimukseen sidottuja ovat työehtosopimukseen osallisen tai muuten sidotun yhdistyksen jäsenyönantajat ja –työntekijät.



Kuva 3. Työehtosopimukset sopimuksia työnantajien ja työntekijöiden välillä

Jos jostakin työsuhteepoliittisesta asiasta ei saada syntymään lakiesitystä tai ei haluta säätää lainsäätöä, työmarkkinaosapuolet käyttävät sopimusmenettelyä.⁴² Lain ja sopimuksen erona on, ettei sopimuksilla ole lain sitovuutta eikä ehdottomuutta. Sopimukset sitovat kuitenkin sen osapuolia sovitun määräajan. Lait ja sopimukset käyvät kuitenkin rinnakkain. Sopimuksilla voidaan tiivistää lakien saumakohtia. Sopimuksia on ollut useantasoisia, ja niiden joukko tulee tulevaisuudessa käymään yhä kirjavammaksi. Ensin solmittiin valtion eli maan hallituksen kättilöimiä tulopoliittisia kokonaisratkaisuja eli ”tupoja”. Sen jälkeen solmittiin keskusjärjestöjen keskitettyjä sopimusratkaisuja ja kolmantena alettiin solmimaan alakohtaisia, liitto liitolta neuvoteltuja työehtosopimuksia. Neljänneksi tahoksi on tulossa yritystaso, jossa työehtosopimukset neuvotellaan yhden yrityksen sisällä.⁴³

Työehtosopimukset ovat siis työmarkkinaosapuolten välillä solmittuja sopimuksia, mutta sopimuksina ne eroavat normaaleista velvoiteoikeudellisista sopimuksista. Yleisten velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukaan sopimuksella voidaan määritellä vain sopimusosapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista. Työehtosopimuksilla voidaan kuitenkin

⁴² Ks. Haatanen s. 149

⁴³ Ks. Haatanen s. 150

asettaa myös ulkopuolisille sopijajärjestöjen jäsenyönantajille ja –työntekijöille velvoitteita, joita niiden on noudatettava keskinäisissä sopimuksissaan.⁴⁴ Tämä merkitsee sitä, että työehtosopimukset luokitellaan normisopimuksiksi.⁴⁵

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työehtosopimusten yleissitovuudesta. Työnantajan tulee noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitovan työehtosopimuksen) määräyksiä niistä työehdoista ja -oloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (TSL 2:7.1). Yleissitovuus edellyttää, että kyse on valtakunnallisesta ja asianomaisella alalla edustettavana pidettävästä työehtosopimuksesta. Jotta työehtosopimus olisi yleissitova edellä mainitulla tavalla, tulee työehtosopimuksen olla ensinnäkin soveltamisalaltaan valtakunnallinen. Työehtosopimusta voidaan pitää valtakunnallisena, jos sopimuksen ovat tehneet valtakunnalliset, eli koko maassa toimivat työmarkkinajärjestöt. Yksin tämä ei kuitenkaan riitä, vaan lisäksi edellytetään, ettei sopimuksen alueellista soveltamisalaa ole rajoitettu.⁴⁶

Toinen yleissitovuuden edellytys on, että sopimus on asianomaisella alalla edustettavana pidettävä. Lain esitöiden mukaan tämä tarkoittaa, että työntekijäyhdistyksen on edustettava aidosti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä. Yhtä yritystä koskeva työehtosopimus ei siis voi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivatkin valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.⁴⁷

Vuoden 1970 työopimuslain mukaan työehtosopimus voi olla yleissitova, jos sitä on pidettävä ”yleiseksi katsottavana”. Tämä ilmaisu aiheutti tulkintavaikeuksia ja –erimielisyyksiä, joten hallituksen esityksessä Eduskunnalle työopimuslaiksi esitettiin, että työehtosopimuksen tulisi olla asianomaisella alalla ”edustettavana pidettävä”. Lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa säilyi kuitenkin vuoden 1970 työopimuslain mukaisesti asianomaisen työehtosopimuksen osallisten ilmoittamat tiedot sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärästä eli tilastotiedoilla laskettava

⁴⁴ Ks. Saloheimo s. 12-13

⁴⁵ Ks. Saloheimo s. 13

⁴⁶ Ks. Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto s. 131

⁴⁷ Ks. HE 157/2000

edustettavuus. Selvää on, että jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, sitä on pidettävä laissa tarkoitetulla tavalla edustettavana.⁴⁸

Ammattiliitot ovat solmineet keskenään työehtosopimusten lisäksi usein myös luottamusmiessopimuksen. Noin kuudestakymmenestä läpikäydystä työehtosopimuksesta kahdessakymmenessäkahdeksassa oli liitteenä liittojen solmima luottamusmiessopimus. Yleensä luottamusmiehen asema ja tiedonsaantioikeus on siis määritelty tarkemmin juuri luottamusmiessopimuksissa, joihin työehtosopimusten määräyksissä viitataan. Esimerkiksi sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin sovelletaan Terveyspalvelualan Liiton ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestön välistä luottamusmiessopimusta (22 §, 1 kohta).

Paikallinen sopiminen yleistyy. Työehtosopimuksista ollaan siirtymässä kohti yrityskohtaista eli paikallista sopimista. Paikallisessa sopimisessa työsuhteen ehdoista sovitetaan työpaikoilla suoraan työnantajan ja työntekijöiden välillä. Asiassa kuin asiassa, niin tässäkin, on kaksi puolta. Toisaalta paikallinen sopiminen suosii työnantajia. Paikallisen sopimisen avulla yrityksen olosuhteet, esimerkiksi sen taloudellinen tilanne, voidaan huomioida sovittaessa työsuhteissa sovellettavista ehdoista. Näin työpaikka saadaan turvattua esimerkiksi konkurssilta ja saatu etu on myös työntekijöiden etu, säilyttävähän he työpaikkansa. Paikallinen sopiminen lisää myös joustavuutta. Toisaalta, menäänkö paikallisessa sopimisessa siihen, mistä ammattiyhdistystoiminnalla on pyritty eroon, eli eroon työnantajien mielivallalta. Paikallinen sopiminen toteutettuna rinnan työehtosopimusten kanssa on kompromissi, jolla turvataan molempia osapuolia. Työehtosopimukset sisältävät määräyksiä, joiden perusteella joistain asioista voi paikallisesti sopia toisin.

5.2. Työehtosopimuskäytäntö

Käsitellyistä noin kuudestakymmenestä yleissitovasta työehtosopimuksesta käy ilmi, että valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työehtosopimuksissa henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudesta. Usein tiedonsaantioikeudesta on sovittu tarkemmin liittojen välisissä luottamusmiessopimuksissa, joihin työehtosopimuksissa viitataan. Luottamusmiesten tiedonsaantioikeus käsittää tiedot siitä, mitä tietoja henkilös-

⁴⁸ Ks. HE 157/2000

tön edustajalle on annettava hänen pyytämättään, mitä tietoja on annettava hänen pyynnöstään ja mitä tietoja on annettava työntekijän suostumuksella tai valtuutuksella.

Henkilöstön edustajina yleissitovissa työehtosopimuksissa mainitaan luottamusmies, pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Yleensä luottamusmiehen tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset ovat laajemmat kuin työsuojeluvaltuutettua koskevat määräykset.

Käsiteltyjen työehtosopimusten perusteella lähtökohtana voidaan pitää, että työehtosopimusosapuolet saavat sopia yllättävän vapaasti henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta. Tämä näkyy siinä, miten vaihtelevasti henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta on määräyksiä työehtosopimuksissa ja luottamusmiessopimuksissa. Esimerkiksi autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus ja rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus määrittelevät luottamusmiehelle laajan tiedonsaantioikeuden. Sopimuksissa on muutoinkin paljon luottamusmiesten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia määräyksiä. Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus sisältää määräykset koko henkilöstön edustusjärjestelmästä sekä henkilöstön edustajien oikeuksista ja velvollisuuksista.

Toisaalta osa työehtosopimuksista sisältää tiedonsaantioikeutta koskevia määräyksiä vähän, mutta tiedonsaantioikeus on määritelty sopimuksessa silti erittäin laajaksi. Jopa niin laajaksi, että tiedonsaantioikeus ylittää pidemmälle kuin henkilötietolainsäädäntö sallii. Esimerkiksi talonmiehen työtä ja siivousta koskevassa työehtosopimuksessa määritellään vain pääluottamusmiehen neuvotteluoikeudesta ja oikeudesta saada riidanalaisessa asiassa kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot (talonmiehen työtä ja siivousta koskeva TES 38 §). Tällainen määräys, jonka mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus saada riidanalaisessa asiassa kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot, antaa henkilöstön edustajalle erittäin laajan ja työehtosopimuksessa määrittelemättömän oikeuden tietojen saamiseen. Toisaalta se antaa myös työnantajalle työehtosopimuksessa määrittelemättömän velvollisuuden tietojen luovuttamiseen. Määräys sallii työnantajalle siten erittäin laajan harkintavallan tietojen luovuttamisessa.

Vastakohtia työehtosopimuksille, joissa henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta on sovittu yksityiskohtaisesti ja tiedonsaantioikeus on määritelty laajaksi, ovat työehtosopimukset, joissa määritellään hyvin suppea tiedonsaantioikeus ja sopimukset, joissa ei

ole lainkaan määräyksiä henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta. Esimerkki suppeasta tiedonsaantioikeudesta on kemian alan toimihenkilösopimuksen liitteenä olevassa yhteistoimintasopimuksessa. Sopimuksen mukaan luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyäessä luottamusmiehelle on annettava tieto uusista toimihenkilöistä (yhteistoimintasopimus, 6 kohta). Annettaviin tietoihin kuuluu siis vain niin sanottuja tavallisia henkilötietoja.

Käsitellyissä työehtosopimuksissa oli myös sellaisia sopimuksia, joissa määräyksiä henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta ei ollut.⁴⁹ Tällainen sopimus on esimerkiksi luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus, jonka lyhyestä sopimustekstistä ei löydy minkäänlaisia määräyksiä työnantajan tietojenantovelvollisuudesta tai henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta.

Loppujen lopuksi valtaosasta löytyi määräyksiä tiedonsaantioikeudesta tai tietojenantovelvollisuudesta, mutta juuri tiedonsaantioikeuden laadussa ja laajuudessa oli huomattavia eroja. Esimerkiksi kuorma-autoalan työehtosopimuksessa määritellään erittäin suppea tiedonsaantioikeus, sillä sopimuksessa määritellään vain pääluottamusmiehen oikeudesta saada tiedot yrityksessä tarvittavasta ulkopuolisesta työvoimasta (kuorma-autoalan TES, 31 §). Toisaalta taas esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksessa tiedonsaantioikeus on määritelty erittäin laajaksi, sillä sopimus sisältää määräyksen, jonka mukaan, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot (vartiointialan TES, 56 §).

Työehtosopimuksissa tiedonsaantioikeudesta on yleensä oma määräyksensä, joka on otsikoitu usein: ”Luottamusmiehelle annettavat tiedot” tai ”Luottamusmiehen oikeus saada tietoja”. Luottamusmiehelle annettavat tiedot on usein vielä sopimuksissa jaoteltu eri ryhmiin. Esimerkiksi rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuden piiriin kuuluvat asiat lueteltu kappaleessa ”Henkilöstön edustajan oikeudet ja velvollisuudet”. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

⁴⁹ Nämä työehtosopimukset ovat ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet, kiinteistöpalvelualan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, golf-alan työehtosopimus, tanssinopettajien työehtosopimus, jalometallialan työehtosopimus, luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus, kopio- ja tulostusala koskeva työehtosopimus ja elokuvateattereita koskeva työehtosopimus.

on jaoteltu ryhmiin, jotka ovat: yleinen tiedonvälitys, erimielisyystapaukset, henkilötiedot, tilastotiedot, työvoimankehitystä koskevat tiedot, tiedot palkkausjärjestelmästä, tuottavuus-, laatu- ja muuta kehittämistyötä koskevat tiedot sekä tiedot paikallisista sopimuksista (rakennusalan toimihenkilöiden TES, 13 §). Samanlainen henkilöstön edustajalle annettavien tietojen jaottelu on autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen 16 §:ssä.

Tällaisten jaottelujen perusteella saa käsityksen, että työehtosopimuksen perusteella henkilöstön edustajalle annettavista tiedoista työntekijän henkilötietoja olisivat vain tiedot, jotka luetellaan ”Henkilötiedot”-otsikon alla. Periaatteessa silloin muut tiedot, jotka eivät sisälly ”Henkilötiedot”-otsikon alle, eivät sisältäisi henkilötietoja. Esimerkiksi rakennusalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen perusteella henkilöstön edustajalle annettavat henkilötiedot olisivat vain työehtosopimuksessa 13 §:ssä ”Henkilötiedot”-otsikon alla luetellut tiedot, eli tiedot toimihenkilön suku- ja etunimestä, yksiköstä tai osastosta, palvelukseen tuloajasta, toimen vaativuusluokasta ja tilastonimikkeestä.

On kuitenkin huomattava, että henkilötietojen käsittelyä voi kuulua myös muiden tiedonsaantioikeuden alaan kuuluviin ryhmiin. Ensinnäkin esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttityön toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetuista palkasta työlainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteloon (yhteistoimintasopimus, 6 luvun 5 kohta). Nämä annettavat tiedot tarkoittavat yksityiskohtaisten palkkatietojen käsittelyä, ja yli- ja hätätyötuntiluettelot saattavat jopa sisältää työntekijän henkilötunnuksen.

Usein työehtosopimuksissa on myös sovittu, että henkilöstön edustajalla, usein luottamusmiehellä, on erimielisyystapauksissa oikeus saada asian selvittämisen kannalta kaikki tarpeellinen selvitys. Tällöin työnantajan tiedonantovelvollisuutta ei ole rajattu muuten, kuin henkilötietolainsäädännöllä. Työnantajan harkintavallassa on, mitä tietoja asian selvittämisen kannalta on tarpeellista antaa henkilöstön edustajalle. Määräyksen sanamuoto mahdollistaa periaatteessa myös henkilötunnuksen antamisen. Työnantajan harkintavalta tietojen antamisessa on laaja, koska hänen on annettava ”kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeellinen tieto”. Tällaisen määräyksen sisältö on yksityisyyden kannalta altis kritiikille. Tällaisen laajan tiedonsaantioikeuden antavan työehtosopi-

musmääräyksen toteuttamisessa edellytetään aina henkilötietolainsäädännön täydentävää soveltamista, jolloin työntekijän suostumuksella ja työnantajaa velvoittavalla tarpeellisuusvaatimuksella on merkitystä.

Se, miten henkilöstön edustajille tietoja annetaan, vaihtelee tiedon laadun ja työehtosopimusten mukaan. Esimerkiksi liha-alan työehtosopimuksen liitteenä on suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla. Suosituksen 3 kohdan mukaan työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain tarkoittamassa yhteistoiminnassa. Tässä yhteistyössä keskeisessä asemassa ovat työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmiehet. Työehtosopimuksen mukaan yksittäistä tapusta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelman *suostumuksella* oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle ja ainoastaan työntekijän *pyynnöstä* henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa. Näin tuleekin olla, että tietojen käsittelemiseen on työntekijältä suostumus, sillä terveyttä koskevat tiedot ovat arkaluonteisia tietoja ja niiden käsittely on henkilötietolain perusteella pääsääntöisesti kiellettyä.

Lähtökohtaisesti työehtosopimuksista ilmenee, että luottamusmiehellä on oikeus saada *kirjallisesti* tai *muulla sovitulla tavalla* henkilötiedot edustamistaan henkilöistä. Osa luottamusmiehelle annettavista tiedoista on sellaisia, että ne *annetaan tiedoksi* eli ilmoitetaan luottamusmiehelle ilman erillistä luottamusmiehen esittämää pyyntöä. On kuitenkin myös sellaisia tietoja, jotka luottamusmiehelle annetaan vain hänen niitä pyytäessään.

5.3. Valtion ja kuntien virka- ja työehtosopimukset

Julkisella sektorilla tarkoitetaan julkista hallintoa eli valtiota, kuntia ja kuntayhtymiä. Valtion toiminnot liittyvät keskeisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottamiseen.⁵⁰

Kuntasektori. Suomen perustuslaki turvaa kuntien itsehallinnon. Perustuslain mukaan Suomi jakaantuu kuntiin, joiden hallinnon tulee perustua kunnan asukkaiden itsehallin-

⁵⁰ Ks. <http://www.vm.fi>

toon (PL 11:121.1). Kuntien hallinnon yleisistä perusteista ja kunnille annettavista tehtävistä säädetään lailla (PL 11:121.2). Kuntalaissa (1995/365) säännellään tarkemmin kuntien itsehallinnollisesta asemasta. Kunnan päätösvaltaa käyttää asukkaiden valitsema valtuusto (KL 1:1.2).

Kunta hoitaa itsehallinnon nojalla itselleen ottamansa ja sille laissa säädetyt tehtävät. Perustuslaki velvoittaa, ettei kunnille saa antaa uusia tehtäviä tai velvollisuuksia taikka ottaa pois tehtäviä tai oikeuksia muuten kuin säätämällä siitä lailla (PL 11:121.2). Kunta voi kuitenkin sopimuksen nojalla ottaa hoitaakseen muitakin kuin itsehallintoonsa kuuluvia julkisia tehtäviä (KL 1:2.2). Kunnat tuottavat asukkailleen lakisääteisiä peruspalveluja. Ne voivat järjestää lakisääteiset palvelut omana toimintana, yhdessä toisten kuntien kanssa kuntayhtymänä tai ostamalla palveluja toiselta kunnalliselta tai yksityiseltä toimijalta. Kunnat ovat erittäin suuria työllistäjiä Suomessa.

KT, Kuntatyönantajat, on kunta-alan työnantajajärjestö, joka ajaa kuntien ja kuntayhtymien etuja työmarkkinoilla. KT on myös työnantajakeskusjärjestö, joka edustaa kuntatyönantajia valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa. KT neuvottelee ja tekee kunta-alan virka- ja työehtosopimukset henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa.⁵¹

Uusi kunnallinen, yleinen/valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus allekirjoitettiin 24.11.2011 ja se tuli voimaan 1.1.2012. KVTESiä sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisein työntekijöihin (KVTES, I luku, 1 §). KVTESin mukaan luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoitus on edistää virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä (Luku VII, 1 §). Kunnallisella sektorilla luottamusmiesjärjestelmällä on siis samansisältöinen tarkoitus kuin yksityisellä sektorillakin. Luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä.

KVTESiä pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan kunnan viranhaltijaa tai työntekijää, jonka pääsopijajärjestö⁵² tai sen rekisteröity alayhdistys on nimennyt

⁵¹ Ks. www.kuntatyonantajat.fi

⁵² Kunta-alan neuvotteluissa henkilöstöä edustaa neljä pääsopijajärjestöä. 1.) Kunta-alan unioni on kahden ammattiliiton, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyryn muodostama neuvottelujärjestö, 2.) Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ. 3.) Julkisan alan koulu-

edustajakseen (KVTES, Luku VII, 2 §). Esimerkiksi pääsopijajärjestön Kunta-alan unionin muodostavat JHL:n ja Jytyn yhdistykset. Nämä yhdistykset toimittavat kuitenkin kumpikin omat luottamusmiesvaalinsa työpaikalla. Kummallakin liitolla on siten jäsentensä asioita hoitamassa omat luottamusmiehet työpaikalla. Luottamusmiehet ovat kuitenkin työnantajan näkökulmasta Kunta-alan unionin luottamusmiehiä.

Luottamusmies valitaan myös kuntasektorilla vaaleilla. KVTES ei sisällä kuitenkaan määräyksiä vaalien toimittamisesta. KVTES määrittelee luottamusmiehen kelpoisuus-kriteerit siten, että luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiensa viranhaltijoi-ta/työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimuksiin sekä kunnan ja lai-toksen olosuhteisiin. Pääluottamusmieheltä edellytetään lisäksi laajaa kunnan olosuhtei-den tuntemista (KVTES, VII Luku, 2 §, 4 mom.).

KVTESin mukaan pääsopijajärjestö voi asettaa kuntaan yhden pääluottamusmiehen, ellei paikallisesti muuta sovita (3 §:n 1 mom.). Kunnissa/kuntayhtymissä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä joiden toimintapiiri käsittää kaksi kuntaa tai useampia kuntia tai kuntayhtymiä. Edellytyksenä on, että asianomaiset kunnat ja kun-tayhtymät ovat sopineet järjestelystä (3 §:n 2 mom.). Pääluottamusmiehelle ja luotta-musmiehelle valitaan myös varamiehet. KVTESin mukaan luottamusmiestä koskevat määräykset koskevat myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita, sekä pää-luottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää (2 §:n 3 mom.). Kuntasekto-rilla varaluottamusmies on siis samassa asemassa kuin yksityisellä sektorillakin.

KVTES sisältää määräykset luottamusmiehen tiedonsaantioikeudesta. Luottamusmie-hellä on oikeus saada tilastotietoja viranhaltijoiden/työntekijöiden lukumäärästä, ansio-tasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan kunnan käyttöön (6 §:n 2 mom.). KVTES sisältää myös erimielisyystilanteita koskevan määrä-yksen. Sen mukaan, jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä viranhaltijan/työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat luottamusmies ja asian-

tettujen neuvottelujärjestö JUKO edustaa kunta-alalla noin 30 ammattiliittoon kuuluvaa henkilöstöä. Suurimpia liittoja ovat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Akavan Erityisalat, Suomen Lääkäriliitto, Suo-men Eläinlääkäriliitto, Suomen Hammaslääkäriliitto, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ja Suomen Farmasialiitto, 4.) Tekniikka ja Terveys KTN ry. Kuntien Tekniset KTK ja sen kuusi jäsenjärjestöä, Pelastusalan Toimihenkilöliitto PTL, Suomen Palomiesliitto SPAL, sekä Suomen Terve-ydenhoitajaliitto STHL, Uusi Insinööriliitto UIL, METO – Metsäalan Asiantuntijat ja Suomen Laivanpääl-lystöliitto SLPL, joita KTN edustaa näiden kunta-alalla työskentelevien jäsenten osalta.

omainen viranomainen velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot (6 §:n 3 mom.). Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenee muun muassa työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste (6 §:n 4 mom.).

KVTESin soveltamisohjeessa määritellään tarkemmin pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeudesta. Soveltamisohjeen mukaan pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan viranhaltijoista/työntekijöistä eräitä henkilötietoja. Pääluottamusmiehelle annetaan tiedot suku- ja etunimistä, uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloajasta, virka-/tehtävänimikkeestä tai vastaavasta, siitä toimintayksiköstä johon viranhaltija/työntekijä kuuluu, tehtäväkohtaisesta palkasta tai vastaavasta ja henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärästä ja jakautumisesta eri henkilöstöryhmien välillä. Tiedon antaminen henkilökohtaisen lisän saajista ja niiden jakautumisesta, ei ulotu kuitenkaan henkilöiden nimien ilmoittamiseen. Tämä on kirjoitettu ylös myös soveltamisohjeeseen. Edellä mainittujen lisäksi, työnantaja antaa luottamusmiehelle tämän pyynnöstä tiedon uuden viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain.

KVTESin määräykset luottamusmiehelle kuuluvasta tiedonsaantioikeudesta eivät sisällä määräystä luottamuksellisuudesta, muutoin kuin pääluottamusmiehen osalta. KVTES:ssä on 6 §:n soveltamisohjeessa maininta, että pääluottamusmiehen on pidettävä edellä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina. Yleiset salassapitomääräykset kuitenkin johtavat siihen, että myös luottamusmiesten on pidettävä tehtävissään saamansa henkilötiedot luottamuksellisina.

Valtiosektori. Valtion yleistä virka- ja työehtosopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten sekä työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin (valtion virka- ja työehtosopimus, 1 §). Valtion virastolla tarkoitetaan valtioneuvoston kansliaa, ministeriötä ja niiden alaisia virastoja ja laitoksia (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 3 §). Luottamusmiestoiminta järjestetään valtion virastoissa siten, kuin sen yksityiskohdista tarkemmin sovitaan viraston ja asianomaisten henkilöstöä edustavien järjestöjen välillä (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 3 §).

Valtion virka- ja työehtosopimuksessa luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on samansuuntainen kuin yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on siis omalta osaltaan edistää osapuolten välisen virka- ja työehtosopimusjärjestelmän ylläpitämistä ja sopimustoiminnan kehittämistä virastoissa. Luottamusmies on keskeinen toimija virka- ja työehtosopimusjärjestelmän toteuttamisessa virastossa. Hän huolehtii osaltaan siitä, että sopimuksia sovelletaan oikein ja niitä noudatetaan. Luottamusmies osallistuu työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen, jotta ne saadaan ratkaistuksi tarkoituksenmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja nopeasti (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 2 §).

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan virkamiestä tai työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen. Sopimuksen määräykset koskevat myös pääluottamusmiestä ja piiriluottamusmiestä (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 1 §). Sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös kaikkiin varamiehiin heidän hoitaessaan yhteistoimintatehtävää (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 1 §).

Luottamusmies valitaan vaaleilla. Valituista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle virastolle. Kuten kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen ja yleisitovien työehtosopimusten mukaan myös valtiosektorilla varaluottamusmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 5 §). Milloin henkilöstöjärjestö toimittaa luottamusmiehen vaalin työpaikalla, on asianomaisen työpaikan virkamiehille ja työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 5 §). Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen viraston palveluksessa oleva henkilö sekä perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Saman viraston eri henkilöstöryhmiä sekä eri virastoja varten voidaan valita myös yhteinen pääluottamusmies ja luottamusmies (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 4 §).

Valtion virka- ja työehtosopimus sisältää myös määräykset luottamusmiehelle luovutettavista tiedoista. Sopimus sisältää määräyksen erimielisyystilanteesta (12 §). Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä virkamiehen tai työntekijän palkasta tai palvelussuhteeseen liittyvien säädösten, määräysten tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapausten selvittämiseen vaikuttavat tiedot ja tarvittavat asiakirjat (12 §). Luottamusmiehelle, piiriluottamusmiehelle tai näitä vastaavalle luottamusmie-

helle annetaan vähintään vuosittain tietoja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa henkilöstön lukumäärästä ja sen muutoksista sekä määrä- ja osa-aikaisten ja työnantajan työssä olevien ulkopuolisten henkilöiden lukumäärät ja niiden mahdolliset muutokset (12 §). Luottamusmiehelle annetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa oman toimipiirinsä tai työpaikkansa uusista määräaikaisista palvelussuhteista seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, palvelussuhteen alkamisaika, työnantajan tiedossa oleva palvelussuhteen kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste (valtion virka- ja työehtosopimuksen liite 2, 14 §).

Pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus saada vuosittain luottamuksellisesti tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla (12 §). Tietojen antamisessa on otettava huomioon tietosuojasäännökset. Henkilötietolainsäädäntöä on sovellettava virka- ja työehtosopimuksen rinnalla ja on hyvä, että tästä on otettu maininta myös sopimustekstiin.

Tietojen luovuttaminen julkisella sektorilla eroaa yksityisen työnantajan tietojen luovuttamisesta. Ero johtuu siitä, että julkisen työnantajan toimintaa ohjaa julkisuusperiaate. Julkisuusperiaate turvataan jo perustuslaissa. Perustuslain mukaan viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Lisäksi perustuslaki turvaa, että jokaisella on oikeus saada tieto julkisesta asiakirjasta ja tallenteesta (PL 2:12.2). Julkisuusperiaatteen mukaan viranomaisten asiakirjat ovat julkisia, jollei laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (624/1996) tai muussa laissa erikseen toisin säädetä (julkisuuslaki 1:1). Viranomaisen toiminnassa julkisuusperiaate toteutuu pääasiassa asiakirjajulkisuutena.

Viranomaista ohjaa siten julkisuusperiaate, jota sovelletaan siis myös henkilötietojen luovuttamiseen viranomaiselta henkilöstön edustajille.⁵³ Poikkeuksena yksityisen työnantajan tietojen luovuttamista koskevista säännöksistä on juuri se, että henkilötietojen luovuttamiseen viranomaisen henkilörekisteristä sovelletaan julkisuuslakia, jolloin julkaisella on oikeus saada tieto julkisesta henkilötiedosta.⁵⁴ Tällöin henkilöstön edustajalakin on oikeus saada viranomaisen rekisteristä julkisia tietoja yksityiseen käyttöönsä. Tietojen luovuttajan on kuitenkin aina varmistuttava siitä, että tietojen luovutuksensaajalla on oikeus käsitellä luovutettuja tietoja. Luottamusmiehen osalta merkityksellistä on varmistua siitä, ettei luottamusmies käytä saamiaan tietoja luottamusmiestehtäviensä hoitamista varten.⁵⁵

5.4. Henkilötiedot

5.4.1. Työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten henkilötietoja koskevat määräykset yleisesti

Seuraavaksi käydään läpi sellaisia työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten määräyksiä, joiden perusteella henkilöstön edustajalle, tarkemmin luottamusmiehelle, saadaan luovuttaa työntekijän henkilötietoja. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssa yhteisessä taloudessa eläviä henkilöitä koskeviksi (HetiL 1:3.1). Luonnollisia henkilöitä ovat myös työntekijät ja työnhakijat. Työntekijän ja työnhakijan henkilötietoja ovat kaikenlaiset työnhakijaa ja työntekijää kuvaavat merkinnät, työnhakijan tai työntekijän ominaisuuksia kuvaavat merkinnät ja työnhakijan tai työntekijän elinolosuhteita kuvaavat merkinnät edellyttäen, että ne voidaan tunnistaa kyseistä työnhakijaa tai työntekijää koskeviksi, hänen perhettään koskeviksi tai hänen kanssa yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi.⁵⁶

Kuten aikaisemmin käsiteltiin, luottamusmiestä koskevat määräykset on usein sovittu liittojen luottamusmiessopimuksissa. Näissä luottamusmiessopimuksissa luottamusmiehelle annettavat tiedot on usein jaoteltu eri ryhmiin, joista henkilötiedot muodostavat yhden ryhmän. Luottamusmiehille annettavat henkilötiedot on usein vielä jaoteltu ala-

⁵³ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 299

⁵⁴ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 302

⁵⁵ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 303

⁵⁶ Ks. Raatikainen s. 39-40

ryhmiin. Liittojen luottamusmiessopimuksissa ja työehtosopimuksissa henkilötietojen luovuttamista koskevissa määräyksissä on käytetty kahta erilaista kirjaamistapaa.

Ensinnäkin henkilöstön edustajalle annettavat henkilötiedot on jaoteltu sen mukaan, kuinka usein henkilötiedot henkilöstön edustajalle annetaan. Esimerkiksi kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen mukaan henkilöstön edustajalle annettavat henkilötiedot on jaoteltu sen mukaan, annetaanko tiedot vuosittain, puolivuositain vai kuukauden kuluessa työsuhteiden alkamisesta (työehtosopimuksen liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 4§). Myös hui-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa henkilöstön edustajan oikeus saada yrityksen ”työntekijöitä koskevat tiedot” on jaoteltu vuosittain, puolivuositain ja neljännesvuositain annettaviin henkilötietoihin (luottamusmiessopimus, 7 §).⁵⁷

Toinen tapa kirjata henkilöstön edustajalle luovutettavat henkilötiedot on listata luovutettavat tiedot otsikon ”Henkilötiedot” alla. Tällainen listaus on tehty esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen liitteenä olevassa yhteistoimintasopimuksessa. Sopimuksessa luottamusmiehelle annettavat henkilötiedot on listattu niin, että luottamusmiehelle annetaan tiedot: työntekijän suku- ja etunimestä, palvelukseen tuloajasta, organisatorisesta osastosta, toimen vaativuusluokasta ja tilastonimikkeestä (suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden TES, yhteistoimintasopimus, 6 luku, kohta 3.1). Samanlainen lista on myös autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa. Työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen 16 §:n 3 kohdan mukaan luottamusmiehelle annetaan työntekijän henkilötietoina tämän suku- ja etunimet, palvelukseen tuloaika, organisatorinen osasto, nimike, vaativuustaso ja kokemusvuodet.

Työehtosopimukset, usein kuitenkin liittojen luottamusmiessopimukset, sisältävät määräyksiä myös siitä, miten ja mitä työntekijän henkilötietoja luovutetaan henkilöstön edustajalle työhönoton yhteydessä, palvelussuhteen aikana ja palvelussuhteen päättämi-

⁵⁷ Pääluottamusmiehellä tai alueellisella luottamusmiehellä on oikeus saada vuosittain tiedot työntekijöiden etu- ja sukunimestä sekä palkkaryhmästä tai vastaavasta johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu. Puolivuositain annetaan tiedot yrityksen koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärästä, tiedot määräaikaista työntekijöistä ja työsuhteen sovittu kesto-aika, tiedot tilapäisen henkilöstön lukumäärästä sekä tiedot irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Neljännesvuositain annetaan tiedot uusien työntekijöiden etu- ja sukunimestä, palvelukseen tuloajasta sekä palkkaryhmästä (hui-, teema- ja elämyspuistoja koskeva TES, luottamusmiessopimus, 7 §)

sen yhteydessä. Työehtosopimuksissa on usein määräys siitä, että luottamusmiehen niin halutessa tälle on ilmoitettava, mitä tietoja työhönoton yhteydessä kerätään. Tällainen määräys on esimerkiksi autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa. Luottamusmiessopimuksen mukaan luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään (luottamusmiessopimus, 6 §, 5 kohta). Myös terveystalouden työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa on kyseinen määräys (luottamusmiessopimus, 6 §, 4 kohta).

Usein työehtosopimuksissa luottamusmiehelle määritellään oikeus saada jäljennös työntekijän työsopimuksesta. Tällainen määräys on esimerkiksi yksityisen opetusalan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa. Sopimuksen mukaan luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työsopimukset (luottamusmiessopimus, 6 §, 3 kohta).

Myös asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen mukaan toimihenkilön työhön ottaminen on yksikön päällikön tai hänen määräämänsä henkilön asia, mutta työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava luottamusmiehelle, jolla on oikeus saada jäljennös kirjallisesta työsopimuksesta (1 §, 2 kohta). Saman pykälän mukaan toimihenkilön kanssa on aina tehtävä kirjallinen työsopimus. Työsopimuksessa on ilmoitettava toimihenkilön tehtävät, työpaikka, työpaikkakunta, työn aloittamisaika, toimihenkilölle maksettava palkka ja sovellettava työehtosopimus. Työsopimuksessa on myös ilmoitettava, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva (asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva TES, 1 §, 2 kohta). Muutamissa työehtosopimuksissa luottamusmiehen oikeus tarkastaa työntekijän työsopimus, on kuitenkin sidottu työntekijän suostumukseen. Esimerkiksi terveystalouden työehtosopimuksen mukaan työntekijän niin halutessa luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa työsopimus (4 §, 4 kohta).

Usein kuitenkin, vaikka työehtosopimuksessa ei olisi nimenomaista määräystä siitä, että työntekijän työsopimus annetaan luottamusmiehelle tarkastettavaksi, luottamusmiehelle annetaan tiedot uusista työntekijöistä. Tällainen määräys on esimerkiksi autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopi-

muksessa. Uusista työntekijöistä annetaan luottamusmiehelle tiedot joko kustakin uudesta työntekijästä erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain (luottamusmiessopimus 6 §, 4 kohta). Uusia työntekijöitä koskevana tietoina luottamusmiehelle annetaan tiedot työntekijän suku- ja etunimestä, palvelukseen tuloajasta, organisatorinen osasto, palkkaryhmä sekä työnvaativuusryhmä (luottamusmiessopimus 6 §, 1-4 kohdat).

Työehtosopimuksissa ja luottamusmiessopimuksissa määrätään, että luottamusmiehelle on välittömästi ilmoitettava uuden työntekijän työhön ottamisesta. Mikäli työntekijä otetaan määräaikaiseen työsuhteeseen, on luottamusmiehelle ilmoitettava määräaikaisuuden syy. Tällainen määräys on esimerkiksi lentoliikenteen palveluja koskevassa työehtosopimuksessa (lentoliikenteen palveluja koskeva TES, 10 §). Myös liha-alan työehtosopimuksen 7 §:n mukaan pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta työntekijästä sekä työsuhteen määräaikaisuuden perusteesta.

Työehtosopimukset ja liittojen luottamusmiessopimukset sisältävät myös määräyksiä, joiden mukaan luottamusmiehellä on oikeus saada työntekijän henkilötietoja palvelussuhteen aikana. Esimerkiksi kustannustoimittajien työehtosopimuksen mukaan uudistettaessa määräaikaista työsuhteen sopimusta on sopimusalan luottamusmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista (2 luku, 2.1, 2 kohta). Luottamusmiehelle luovutetaan työntekijän tietoja myös palvelussuhteen päättymisen yhteydessä. Osa työehtosopimuksista ja luottamusmiessopimuksista sisältää näitä irtisanomis- ja purkamistilanteita koskevia määräyksiä. Esimerkiksi ahtausalan vakinaisia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle (6 §, 5 kohta). Samassa määräyksessä työsuhteen purkaminen ja muut kurinpidolliset työnantajan toimenpiteet sidotaan tähän luottamusmiehen ilmoitukseen, sillä purkamista ja määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta (6 §, 5 kohta).

Purkutapauksista ilmoittaminen luottamusmiehelle ei ole kaikissa työehtosopimuksissa määritelty edellä kuvatun tiukasti, vaan esimerkiksi lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen 9 §:n mukaan työsuhteen purkutapauksista ilmoitetaan luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle, jos mahdollista, ennen työehtosopimuksen purkamista. Muussa tapauksessa ilmoitus annetaan mahdollisimman pian purkamisen tapahduttua. Myös rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimuksessa on määräys, jonka

mukaan työntekijälle ilmoitetaan irtisanomisesta työ sopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta sen sijaan ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian purkamisen jälkeen (6 §).

Työehtosopimuksissa henkilöstön edustajalle annettavat henkilötiedot tarkoittavat niin sanottuja työntekijän tavallisia henkilötietoja. Henkilötietojen antamista koskevat määräykset eivät sisällä työntekijän arkaluonteisten tietojen antamista. Kuten edellä käsiteltiin, työehtosopimuksista saa epäselvän kuvan siitä, mitä henkilötiedoilla tarkoitetaan. Työehtosopimuksissa on usein määräykset siitä, mitä henkilötietoja henkilöstön edustajalle annetaan. Usein tietojen luovuttaminen tapahtuu joko pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle. Annettavat henkilötiedot on lähtökohtaisesti sijoitettu otsikon ”Henkilötiedot” alle. On kuitenkin huomattava, että myös muihin henkilöstön edustajalle annettaviin tietoihin (tilastotiedot, työvoimatiedot, palkkatilastotiedot) saattaa sisältyä ja usein sisältyykin työntekijän henkilötietojen luovuttamista. Tätä ei ole otettu huomioon työehtosopimuksia solmittaessa. Työmarkkinaosapuolten taholta työntekijöiden yksityisyyden suoja ja henkilötietojen suoja ei ole huomioitu henkilötietolainsäädännön näkökulmasta riittävällä tavalla.

5.4.2. Henkilötietojen luovuttaminen henkilöstön edustajille

Kuten edellä käsiteltiin, työehtosopimukset ja liittojen luottamusmiessopimukset sisältävät määräyksiä henkilötietojen luovuttamisesta henkilöstön edustajille. Se, luovutetaanko tietoja työpaikan paikalliselle luottamusmiehelle, alueelliselle pääluottamusmiehelle vai pääluottamusmiehelle, vaihtelee eri työehtosopimuksissa. Myös se, mitä tietoja kenellekin luovutetaan, vaihtelee sopimuksesta riippuen.

Läpikäydyistä työehtosopimuksista ja liittojen luottamusmiessopimuksista osa määrittää tiedonsaantioikeuden vain pääluottamusmiehelle. Yleensä näissä sopimuksissa on kuitenkin määräys, että erimielisyystilanteissa on paikallisella luottamusmiehellä oikeus saada asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot. Osa sopimuksista taas antaa paikalliselle luottamusmiehelle laajan tietojensaantioikeuden, kuitenkin niin, että myös pääluottamusmiehellä on oikeus saada samat työntekijöitä koskevat tiedot kuin paikallisella luottamusmiehellä. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin sitä, miten tietojensaantioikeus määräytyy työehtosopimuksissa ja liittojen luottamusmiessopimuksissa pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun välillä.

Usein mikäli yrityksessä on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, samalla on määrätty myös siitä, että liittojen kesken sovitaan periaatteista, joilla tiedot luottamusmiesten kesken organisaatiossa jaetaan. Tällainen määräys on esimerkiksi terveyspalvelualojen työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa (luottamusmiessopimus, 6 §:n 6 kohta).

Muutamissa työehtosopimuksissa tietojen luovuttaminen luottamusmiehelle edellyttää asianomaisen työntekijän tai toimihenkilön valtuutusta. Tällainen määräys on esimerkiksi liikenne- ja opetusalan työehtosopimuksessa. Tällainen valtuutus eli toisin sanoen työntekijän suostumus on henkilötietolain mukainen henkilötietojen käsittelyn peruste. Valtuutukseen pätee samat ehdot kuin suostumukseen. Valtuutuksen on oltava selkeä ja vapaaehtoinen. Valtuutuksen antaneen on tiedettävä, minkälaisen tietojen antamiseen hän on valtuutuksensa antanut. Tällainen työntekijän valtuutusta koskeva määräys tulisi olla jokaisessa työehtosopimuksessa, sillä tällöin tietojen luovuttamiselle olisi henkilötietolainsäädännön mukainen peruste.

Pääluottamusmies ja luottamusmies. Pääluottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimusalan kattavaa yrityskohtaista luottamusmiestä, jonka toimintapiirissä on useita toimintayksikkökohtaisia luottamusmiehiä (terveyspalvelualojen TES, luottamusmiessopimus, 2 §, 2 kohta). Usein työntekijöiden henkilöä koskevat tiedot annetaan pääluottamusmiehelle. Pääluottamusmies ja alueellinen pääluottamusluottamusmies rinnastetaan keskenään tietojen luovuttamista koskevissa määräyksissä niin, että tiedot voidaan luovuttaa joko pääluottamusmiehelle tai alueelliselle pääluottamusmiehelle.

Esimerkiksi huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen mukaan työnantajan tulee työsopimuksen solmittuaan, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työntekijän työsuhteen alkamisesta, ilmoittaa pääluottamusmiehelle *tai* alueelliselle pääluottamusmiehelle työntekijän suku- ja etunimet, toimipaikka, työsuhteen laatu (kokoaikainen, osa-aikainen, määräaikainen) sekä palvelukseen tuloaika (luottamusmiessopimus 7 §). Pääluottamusmiehellä *tai* alueellisella pääluottamusmiehellä on myös oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla muita työntekijöitä koskevia henkilötietoja (luottamusmiessopimus 7 §). Näitä henkilötietoja ovat ensinnäkin vuosittain annettavat tiedot työntekijän suku- ja etunimistä sekä palkkaryhmästä tai vastaavasti. Luovutettavia tietoja ovat lisäksi puolivuositain annettavat tiedot yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä, tiedot määrä-

aikaisista työntekijöistä ja irtisanotuista sekä lomautetuista työntekijöistä. Lopuksi neljännesvuosittain annettavat tiedot uusien työntekijöiden suku- ja etunimistä sekä palvelukseen tuloajasta ja palkkaryhmästä (luottamusmiessopimus, 7 §).

Luottamusmiessopimuksen mukaan alueelliselle luottamusmiehelle annetaan edellä mainitut tiedot vain hänen toimialueeltaan. Pääluottamusmiehelle, joka toimii koko yrityskokonaisuuden pääluottamusmiehenä, luovutetaan edellä mainitut tiedot siis koko yrityskokonaisuuden alueelta eli kaikista yrityksen työntekijöistä. Alueellinen luottamusmies saa tiedot vain alueensa työntekijöistä.

Työntekijän henkilöä koskevat tiedot luovutetaan siis usein pääluottamusmiehelle. Toisin sanoen, vaikka tiedot luovutettaisiin osastokohtaiselle luottamusmiehelle, on pääluottamusmiehellä myös oikeus tietojen saantiin. Esimerkiksi rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan, mikäli yrityksessä on pääluottamusmies, annetaan työntekijöitä koskevat tiedot hänelle. Jos yrityksessä on pääluottamusmiehen ohella neuvottelevia luottamusmiehiä, toimitetaan tiedot paikallisesti sovittavalla tavalla myös heille. Samalla sovitaan edellä mainittujen tietojen toimittamisesta liiketoiminta tai vastaavien alueiden osalta neuvotteleville luottamusmiehille. Sellaisissa yrityksissä, joissa ei ole pääluottamusmiestä, edellä mainitut tiedot annetaan neuvottelevalle luottamusmiehelle. Usein siis pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeus määritellään työehtosopimuksissa ja muiden luottamusmiesten tiedonsaantioikeudesta voidaan sopia paikallisesti.

Pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeutta koskevissa määräyksissä on usein kohta, jonka mukaan pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeutta koskevilla määräyksillä ei supisteta luottamusmiehen (siis esimerkiksi toimintayksikkökohtainen luottamusmies) oikeutta saada lainsäädännössä tai keskusjärjestösopimuksessa erikseen määriteltyjä tietoja. Tällainen määräys sisältyy myös esimerkiksi edellä käsiteltyjen työehtosopimusten liitteenä oleviin luottamusmiessopimuksiin. Esimerkiksi hiihtokeskusaloja koskevassa työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa määräys on muodossa: *”Edellä olevilla määräyksillä ei ole supistettu luottamusmiehen oikeutta saada lainsäädännössä tai keskusjärjestösopimuksissa erikseen määriteltyjä tietoja. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.”*

Luottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimuksissa ensinnäkin luottamusmiesorganisaatiossa osasto- tai alakohtaisia luottamusmiehiä, jotka toimivat siis pääluottamusmiehen ja mahdollisesti alueellisen pääluottamusmiehen alapuolella tietyillä yrityksen osastoilla. Toisessa merkityksessä luottamusmiehestä puhuttaessa tarkoitetaan yritykseen valittua luottamusmiestä tilanteessa, jossa luottamusmiesjärjestelmästä ei ole sovittu, vaan luottamusmies on myös yrityksen pääluottamusmies. Mikäli yritykseen on sovittu luottamusmiesorganisaatiosta, annetaan työntekijän henkilöä koskevat tiedot yleensä työehtosopimusmääräysten mukaan pääluottamusmiehelle. Useat työehtosopimukset sisältävät kuitenkin määräyksen, jossa osastokohtaisille luottamusmiehille annetaan erimielisyystilanteissa kaikki asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot. Tulkita voidaan, että vaikka luottamusmiehen tiedonsaantioikeus on määritelty työehtosopimuksissa vain erimielisyystilanteita silmällä pitäen, on luottamusmiehen tiedonsaantioikeus siltä erittäin laaja. Kuten edellä on käsitelty ”kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat yksityiskohtaiset ja perusteelliset tiedot” –määräys on henkilötietolainsäädännön perusteella ja erityisesti henkilötietojen suojan kannalta erittäin ongelmallinen.

Luottamusmies termiä käytetään työehtosopimuksissa epäjohdonmukaisesti. Tämä johtuu siitä, että luottamusmiehellä tarkoitetaan kaikkia luottamusmiehiä (pääluottamusmiestä, osaston luottamusmiestä, alueellista pääluottamusmiestä jne.). Luottamusmiehellä voidaan tarkoittaa työehtosopimuksissa kahta eri asemassa olevaa luottamusmiestä, joko pääluottamusmiestä tai luottamusmiesorganisaatiossa toimivaa osasto/alakohtaista luottamusmiestä.

Työsuojeluvaltuutettu. Suurimmassa osassa läpikäydyistä työehtosopimuksista työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeus on kirjoitettu samalla tavalla kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 5 luvun 32 §:ssä säädetään. Näin on tehty esimerkiksi ohjelmapalvelualan työehtosopimuksessa, jonka 7 §:n mukaan *työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus saada tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuoltosopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä edellä mai-*

nituisista asiakirjoista tehtäviensä edellyttämässä laajuudessa. Työsuojeluasiamiehelle tulee antaa hänen tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeelliset tiedot. Usein työehtosopimuksen työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset päättyvätkin lauseeseen, jonka mukaan työsuojeluasiamiehelle tulee antaa hänen tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeelliset tiedot.

Edellä mainitun lisäksi, työehtosopimuksissa on usein määräys siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on sama oikeus kuin luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon (yksityisen opetusalan työehtosopimuksen liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 6 §, 5 kohta).

5.4.3. Varamiesten ja yrityksen hallinnossa toimivien henkilöstön edustajien asema henkilötietojen käsittelyssä

Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet (sosiaalialan järjestöjen työehtosopimuksen liitteenä oleva luottamusmiessopimus, 2 §, 5 kohta). Tällainen määräys on myös sairaankuljettajia koskevassa työehtosopimuksessa. Sairaankuljettajien työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen mukaan, elleivät liitot toisin sovi, voidaan pääluottamusmiehelle ja muille luottamusmiehille valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet (luottamusmiessopimus, 2 §, 6 kohta).

Varaluottamusmiehet valitaan samalla tavoin kuin luottamusmiehet, eli järjestäytyneiden työntekijöiden pitämällä vaalilla. Työehtosopimusten määräykset edellyttävät usein, että pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle valitusta varamiehestä tai varaluottamusmiehestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle, samalla tavoin kuin luottamusmiehenkin valinnasta. Varamiehen osalta on lisäksi erikseen ilmoitettava milloin hän toimii sijaisena. Esimerkiksi kiinteistöalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehen on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehenä. Toimiessaan luottamusmiehenä varamiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet (luottamusmiessopimus, 3 §, 3 kohta).

Varaluottamusmiehen tiedonsaantioikeus on rinnastettu työehtosopimuksissa erittäin selkeästi luottamusmiehen tiedonsaantioikeuteen silloin, kun varamies toimii luottamusmiehen sijaisena. Esimerkiksi autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen liitteenä olevassa luottamusmiessopimuksessa määrätään luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle annettavista tiedoista, ei siis pelkästään luottamusmiehelle annettavista tiedoista (luottamusmiessopimus, 7 §, B kohta).

On kuitenkin muistettava, että henkilöstön edustajalla on henkilötietolain mukaan oikeus käsitellä vain edustamaansa työmarkkinajärjestöön kuuluvien työntekijöiden henkilötietoja (henkilötietolaki, yhteysvaatimus). Työehtosopimusten perusteella varaluottamusmiehen toimiessa luottamusmiehen sijaisena, on varaluottamusmiehellä samat oikeudet kuin luottamusmiehellä. Tämä tarkoittaisi siis myös työehtosopimuksissa määrättyä luottamusmiehen tiedonsaantioikeutta. Huomattava kuitenkin on, että varaluottamusmies ei välttämättä ole luottamusmiehen kanssa samaan sopimusalaan kuuluva henkilö. Tällöin varaluottamusmies ei voi saada tietoja sellaisista työntekijöistä, jotka eivät kuulu samaan työmarkkinajärjestöön kuin tämä itse. Henkilötietolain mukainen peruste käsitellä henkilötietoja puuttuu. Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksessa tämä on nimenomaisesti otettu huomioon. Työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2 kohdan mukaan varaluottamusmiehelle, joka on valittu eri sopimusosalta kuin pääluottamusmies annetaan vain hänen sopimusalaansa koskevat tiedot.

Henkilöstön edustaja voi toimia myös yrityksen hallinnossa. Tällöin hän saattaa joutua käsittelemään työntekijöiden henkilötietoja. Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain (725/1990) 1 §:n mukaan *yrityksen toiminnan kehittämiseksi, yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä*. Lakia sovelletaan kuitenkin vain sellaisiin suomalaisiin osakeyhtiöihin, osuuskuntiin ja muihin taloudellisiin yhdistyksiin, vakuutusyhtiöihin, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150 (laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa, 2 §).

Lain lähtökohtana on, että henkilöstön edustus tulisi ensisijaisesti järjestää yrityksen ja henkilöstöryhmien välisillä sopimuksilla, ja ellei sopimusta saada aikaiseksi, tulisi edustus järjestää lain edellyttämällä tavalla. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voi siis perustua joko sopimukseen tai lakiin. Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisena yhteistoimintana työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken. Yhteistoiminta lain 9 §:n mukaan, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa.

Asia voidaan sopia käsiteltäväksi myös työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien asianomaisten edustajien yhteisessä kokouksessa. Sopimukseen perustuvalla henkilöstön edustuksella tarkoitetaan myös sitä, että yhteistoimintalain mukaan työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa (laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 2:9.2). Henkilöstön osallistuminen tapahtuu siten, että henkilöstöryhmät ilmoittavat työnantajalle halukkuutensa valita edustajansa yrityksen toimielimeen, minkä jälkeen työnantaja itsenäisesti valitsee sen toimielimen, mihin henkilöstön edustajat valitaan.⁵⁸

Lakiin perustuva henkilöstön edustaminen tarkoittaa sitä, että mikäli henkilöstön edustuksesta ei ole voitu sopia sopimuksella, on henkilöstöllä, jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, oikeus nimetä edustajansa ja heille yhdessä henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt. Henkilöstön edustajat nimetään yrityksen valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön edustajia voi olla neljä osaa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrystä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä (laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa, 5 §).

Henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Se, mitä yrityksen toimielimistä on säädetty, koskee

⁵⁸ Ks. Rusanen s. 167

soveltuvin osin myös henkilöstön edustajilla täydennettyä toimielintä (laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa, 9 §, 1 mom.). Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn (laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa, 9 §, 2 mom.). Henkilöstön edustajilla on oikeus käyttää puhevaltaa yrityksen toimielimissä. Henkilöstön edustuksesta annetun lain 9 §:n 3 momentissa esimerkiksi säädetään, että jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annettu laki sisältää määräyksen salassapitovelvollisuudesta. Salassapitovelvollisuuden mukaan, jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen liike- tai ammattisalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania, käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa (laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa, 12 §).

Henkilöstön edustajille on myös työehtosopimuksissa säädetty salassapitovelvollisuus. Työehtosopimuksissa on myös usein määräykset henkilöstön edustajan saamien tietojen luottamuksellisuudesta. Nämä määräykset saavat lisämerkitystä tilanteessa, jossa henkilöstön edustaja osallistuu myös yrityksen hallintoon. Tällöin henkilöstön edustaja voi saada tietoon sellaisia asioita, jotka eivät kuulu hänen pääasiallisiin tehtäviinsä. Henkilöstön edustaja ei saa käyttää yrityksen hallinnossa saamiaan tietoja hyväksi toimiessaan esimerkiksi neuvotteluosapuolena erimielisyystilanteessa työnantajan ja työntekijän välillä. Henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta käyttää saamiaan tietoja hoitaessaan luottamusmiestehtäviään.

5.5. Muut tiedot

Henkilöstön edustajalle luovutettavat tiedot on siis jaettu työehtosopimuksissa ja liittojen luottamusmiessopimuksissa usein eri ryhmiin. Henkilötietojen lisäksi tiedonsaanti-oikeuden alaan kuuluvat yleensä henkilöstön edustajan oikeus saada tilastotiedot, työvoimatiedot, tiedot palkkausjärjestelmästä, tuottavuus-, laatu- ja muuta kehittämistyötä koskevat tiedot, tiedot irtisanomis- ja lomauttamistilanteista sekä tiedot paikallisista sopimuksista.

Aina henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus ei sisällä yksityisyyden suojan kannalta ongelmia. Esimerkiksi, kun henkilötietoina luovutetaan niin sanottuja tavallisia henkilötietoja luottamusmiehen ja työntekijän yhteysvaatimuksen, suostumuksen tai erityislainsäädännön nojalla. Tai esimerkiksi, kun henkilöstön edustaja kerää tai käsittelee palkkatietoja pelkästään tilastotietoina. Tällöin tiedoista ei käy ilmi yksittäisen työntekijän tietoja, joten käsittelyä ei pidetä henkilötietojen käsittelynä.

Monissa työehtosopimuksissa henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuteen kuuluu työvoimatiedot, palkka- ja muut tilastotiedot. Esimerkiksi kustannustoimittajien työehtosopimuksen mukaan pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin, kuitenkin vähintään kaksi kertaa vuodessa, tiedot yrityksen työvoimasta, sen jakautumisesta vakituiseen, määräaikaiseen, osa-aikaiseen ja tarvittaessa työhön tulevaan henkilökuntaan sekä toimitushenkilökunnan ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä kirjallisesti (luottamusmiessopimus 6 §, 2 kohta). Jos nämä työvoimaa kuvaavat tiedot annetaan tilastotietoina, yksityisyydensuojaa ei rikota, koska yksittäisen työntekijän tiedot eivät tule esille. Tällöin ei käsitellä henkilötietoja, sillä henkilötietojen määritelmän mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan *tunnistaa häntä koskeviksi*. Tilastotietoja annettaessa ei käsitellä yksittäisen henkilön tietoja. Tietoja ei voida siis tunnistaa häntä koskeviksi.

Usein samoin on palkkatietojen osalta. Yleensä palkkatiedotkin annetaan tilastotietoina, jolloin yksityisyyden kannalta ei tällaisten tietojen luovuttamisessa synny ongelmia. Esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti toimialueensa kaikista toimihenkilöistä toimipaikkakohtaisena keskiarvona sekä vaativuusluokittain ja sukupuolen mukaan jaoteltuna kuukausipalkka sekä säännöllisen työ-

ajan kuukausiansio. Työehtosopimuksen mukaan luottamusmies ei ole kuitenkaan oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansioita kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä (yhteistoimintasopimus, 6 luvun, kohta 3.2).

Palkkatiedot. Työehtosopimusmääräyksien mukaan palkkatietoja luovutetaan yleensä siis juuri tilastotietoina. Tällainen tilastollinen esitystapa käy ilmi esimerkiksi autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen liitteenä olevasta luottamusmiessopimuksesta. Sen mukaan palkkatilastotiedot annetaan palkkaryhmittäin erikseen miehistä ja naisista sekä yhteenvedona kaikista palkkaryhmistä.⁵⁹ Työntekijää koskevat palkkatiedot kuuluvat pääasiassa yksityisyyden suojan piiriin. Julkisella sektorilla palkat ovat julkisia, joten säännös koskee lähinnä yksityistä sektoria.⁶⁰

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin (YTL 3:11.1). Lain 2 momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- ja ammattiryhmittely on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta (YTL 3:11.3).

Kuten edellä käsiteltiin, palkkatiedot annetaan luottamusmiehelle yleensä tilastotietoina, jolloin tietojen luovuttaminen ei ole yksityisyyden suojan kannalta ongelmallinen. Kustannustoimittajien työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan luottamusmiehelle annetaan aidon ja tasavertaisen neuvottelun mahdollistamiseksi riittävät tiedot kustannustoimittajien palkkauksesta ja tehtävän kuvista. Liittojen ohjeistuksen mukaan palkkatiedoista tulee antaa vähintään keskipalkat eri tehtäväryhmissä ja vaativuustasoil-

⁵⁹ Palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot palkkaryhmittäin (A, B, C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljänneksiltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet. Luottamusmies saa myös tiedot suoritetuista työtunneista ja työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) sekä tiedon käytetyistä palkkaustavoista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista. Tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijäin lukumäärä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta (autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen liitteenä olevan luottamusmiessopimuksen 7 §:n A kohta).

⁶⁰ Ks. <http://www.tasa-arvoklinikka.fi>

la edellyttäen, että ryhmässä on vähintään viisi henkilöä. Liittojen ohjeistuksessa mainitaan myös, että perustellusta syystä voidaan käsitellä henkilökohtaisia palkkatietoja, kuitenkin anonymisti. Ohjeistus määrää, että luottamusmiehen neuvotteluissa saamat tiedot ovat luottamuksellisia. Tietojen luovuttamisen laajuus on kuitenkin työnantajan arvioinnin ja harkintavallan varassa.

Luottamuksellisuudesta on määräys useissa työehtosopimuksissa. Ehdottomasti parempi olisi, jos luottamuksellisuus olisi otettu nimenomaisena määräyksenä jokaiseen työehtosopimukseen. Esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehelle annettavat palkkatilastotiedot, tiedot palkkausjärjestelmästä ja muutkin tiedot annetaan luottamuksellisina. Luottamusmies saa tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamusmiehille eikä niitä saa muutoinkaan levittää (suunnittelu- ja konsulttialan yhteistoimintasopimus, 6 luku, 7 kohta).

Käytännön työelämässä palkkatietojen luovuttaminen henkilöstön edustajalle erimielisyystilanteissa on mielenkiintoa herättänyt seikka. Kuten aiemmin on todettu, luottamusmiesjärjestelmän yhtenä tarkoituksena on työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen. Usein erimielisyydet syntyvät juuri palkoista. Useissa työehtosopimuksissa luottamusmiesten tiedonsaantioikeuksia koskeviin määräyksiin on otettu erimielisyystilanteita koskeva lauseke. Sen mukaan, jos syntyy epäselvyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten noudattamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki asian selvittämiseen tarvittavat tiedot. Samanlainen määräys on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tekemissä keskusjärjestösopimuksissa, jotka on usein otettu työehtosopimuksen tai luottamusmiessopimuksen osaksi. Palkkasyrjintätilanteissa luottamusmiehelle on luovutettava erimielisyystilanteen molempien osapuolten palkka- ja muut tiedot.

TT: 1995-37: Työnantaja oli tietensä rikkonut työehtosopimusta kieltäytyessään antamasta pääluottamusmiehelle työntekijöiden palkkatietoja, joita pääluottamusmies oli pyytänyt irtisanomisajan palkoista syntyneen erimielisyyden selvittämistä varten.

Tällainen palkkatietojen luovuttaminen luottamusmiehelle erimielisyystilanteessa on yksityisyyden suojan kannalta erittäin kriittikiherkkä. Erimielisyyslausekkeita käsitellään tarkemmin myöhemmin.

Irtisanomis- ja lomauttamistilanteet. Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Lain tarkoituksena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä (YTL 1:1). Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille (YTL 4:22). Tiedot on annettava niin hyvissä ajoin, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin (YTL 4:21). Laki säättää siis työnantajalle velvollisuuden antaa irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot henkilöstön edustajalla. Säännös jättää työnantajan harkittavaksi tarpeellisten tietojen antamisen laadun ja määrän.⁶¹

Useissa käsitellyissä työehtosopimuksissa on määräys luottamusmiehelle tehtävästä irtisanomisesta tai lomauttamista koskevasta ilmoituksesta. Esimerkiksi kustannustoimitajien työehtosopimuksen liitteenä olevassa irtisanomisesta ja lomauttamista koskevan sopimuksen 21 §:n mukaan, jos kysymyksessä on taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 6 §:n mukaan, jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä ilman erillistä ilmoitusaikaa. Työnantajan tulee vähintään seitsemän päivän kuluessa irtisanomis- tai purkuperusteesta tiedon saatuaan selvittää perusteen olemassaolo työntekijän kanssa ja varata luottamusmiehelle tilaisuus osallistua tähän selvittämiseen. 6 §:n mukaan, mikäli luottamusmies ei ole läsnä, kun irtisanomis- tai purkuperuste selvitetään työntekijälle, annetaan hänelle tieto lomautuksesta ja sen perusteesta. Myös ahtausalan vakinaisia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 6 §:n 5 kohdan mukaan työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle. Purkamista tai määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta (ahtausalan vakinaisia työntekijöitä koskevan TES, 6 §, 5 kohta).

Irtisanomisesta ja lomauttamista koskevissa ilmoituksissa käsitellään henkilötietoja. Esimerkiksi, jos irtisanottavissa tai lomautettavissa on samannimisiä henkilöitä, voi kysee-

⁶¹ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 361

seen tulla jopa henkilötunnuksen luovuttaminen.⁶² Vaikka työehtosopimuksissa on irtisanomis- ja lomauttamistilanteita koskevia määräyksiä, tulee tietojen antaminen myösnäissä tilanteissa tapahtua henkilötietolainsäädännön ja yhteistoimintalakien perusteella.⁶³

5.6. Neuvottelujärjestys ja erimielisyystilanne

Ensimmäinen riita on syntynyt, kun ei ole päästy yksimielisyyteen siitä, mitä juuri sovittiin. Myöhemmin riidellään sovittun sopimuksen tulkinnasta. Sopimista koskevia riitoja seuraavat siis tulkintaerimielisyydet.

Läpikäydyistä noin kuudestakymmenestä yleissitovasta työehtosopimuksesta valtaosassa on määräykset neuvottelujärjestyksestä. Tarkemmin ainakin kahdessakymmenessä yleissitovassa työehtosopimuksessa⁶⁴ on neuvottelujärjestyksestä oma määräyksensä otsikolla ”Neuvottelujärjestys”. Esimerkiksi maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksessa neuvottelujärjestysmääräyksen mukaan *työn suorittamista tai sen teknistä järjestyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työjohton puoleen. Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työjohton kanssa, voi hän saattaa asian luottamusmiehensä hoidettavaksi* (luottamusmiessopimus, 10 §). Samoin farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa on neuvottelujärjestyksestä määräys, jonka mukaan palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa on säädetty yhteistoimintalain mukaisten yhteistoimintaneuvottelujen suhteesta työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin. Yh-

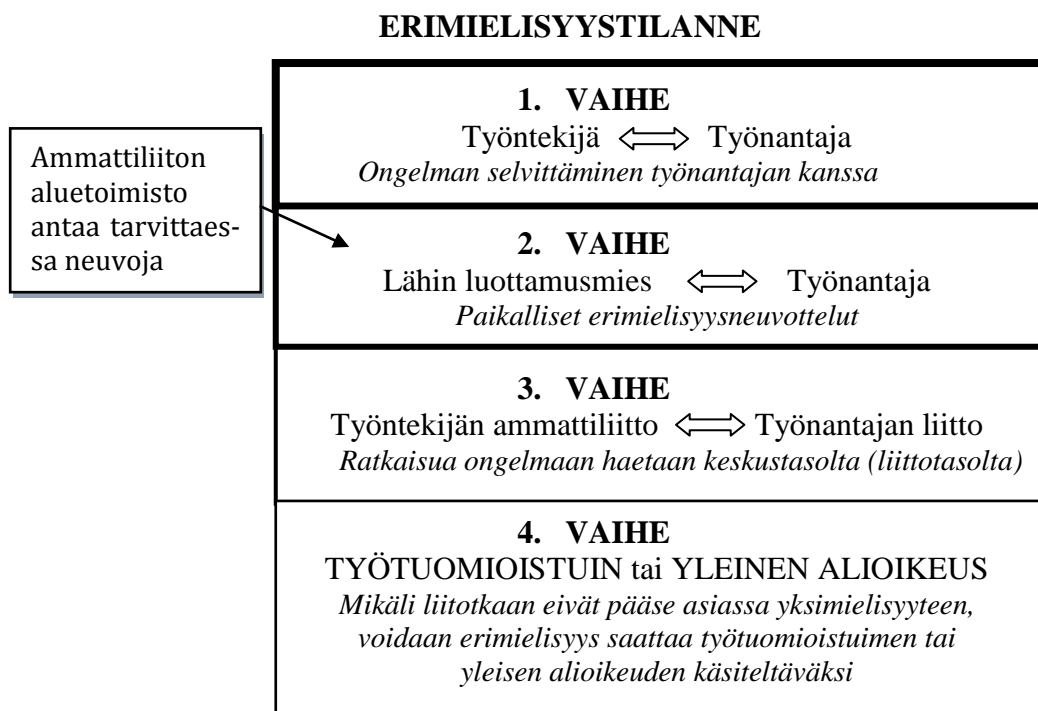
⁶² Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 361

⁶³ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 361

⁶⁴ Nämä työehtosopimukset ovat autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus, hiihtokeskusalan työehtosopimus, vartiointialan työehtosopimus, kustannustoimittajien työehtosopimus, asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus, elintarvikealojen työehtosopimus, hui-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus, journalistejä koskeva työehtosopimus, rautatiealan työehtosopimus, sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus, sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus, vakuutusalan työehto- ja palkkasopimukset, ohjelmapalvelualan työehtosopimus, maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus, lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus, farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus, leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, golf-alan työehtosopimus ja matkatoimistoja koskeva työehtosopimus.

teistoimintalain mukaan, jos yhteistoimintalaissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotte-
luissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen
mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja
tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamus vaatii asian käsitte-
lemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä (YTL 9:57).

Työehtosopimuksen mukainen neuvottelujärjestys on siis ensisijainen keino suhteessa
yhteistoimintalain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun. Suunnittelu- ja konsulttialan
toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan, milloin syntyy epäselvyyttä tai
erimielisyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle tai
osastoluottamusmiehelle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi
tarpeelliset tiedot.



Kuva 4. Erimielisyystilanteen eteneminen paikallisista neuvotteluista liittotasolle

Kuva osoittaa, että neuvottelujärjestyksen tarkoituksena on saada riitaisuudet ratkaistua
mahdollisimman nopeasti jo ensi vaiheessa työnantajan ja työntekijän välisillä neuvotte-
luilla. Työntekijää voi neuvotteluissa edustaa myös luottamusmies. Työehtosopimusten
perusteella valittu luottamusmies edustaa työntekijöitä ja neuvottelee työnantajan kans-
sa työehtosopimuksen tulkinnoista. Mikäli tulkinnasta ei päästä yksimielisyyteen työ-
paikkatasolla, tulkintakysymys siirretään työehtosopimukseen osallisten liittojen väli-

seen neuvotteluun. Näiden jäädessä tuloksettomiksi asia voidaan viedä työtuomioistuimeen.⁶⁵

Aikaisemmin käsiteltiin työtuomioistuimen tapausta (TT:2009-79), jonka mukaan luottamusmiehelle on luovutettava erimielisyysasiassa kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliseksi katsottavat tiedot, vaikka yrityksessä toimisi pääluottamusmies. Työtuomioistuimen arvioinnin ja johtopäätöksen mukaan ”*neuvottelujärjestystä koskevien määräysten tarkoituksena voidaan pitää sitä, että erimielisyydet ratkaistaan mahdollisimman aikaisessa neuvottelumenettelyn vaiheessa. Sovelletavan määräyksen sanamuodon mukaan kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliset tiedot on annettava luottamusmiehelle. Tietojenantovelvollisuuteen ei tehdä eroa sen mukaan, edustaako toimihenkilöä luottamusmies vai pääluottamusmies. Näistä syistä perusteltuna ei voida pitää tulkintaa, jonka mukaan vain osa tarpeellisista tiedoista olisi annettava luottamusmiehelle, joka ensimmäisessä vaiheessa edustaa toimihenkilöä erimielisyysneuvotteluissa. Tällaisesta seuraisi, että tähän vaiheeseen kuuluvat neuvottelut kävisivät kokonaan tai osittain hyödyttömiksi puutteellisten edellytysten vuoksi. Työehtosopimuksessa ei ole myöskään määräystä, jonka nojalla tietojenantomenettelyä voitaisiin paikallisesti sopia toisin.*”.

Neuvottelujärjestyksen sijaan työehtosopimuksessa määräys saattaa olla otsikoituna ”Erimielisyyksien ratkaiseminen” tai ”Erimielisyystapaukset”. Yleissitovista työehtosopimuksista suurimmassa osassa, lähes kaikissa, on joko määräys neuvottelujärjestyksestä tai erimielisyyksien ratkaisemisesta. Usein työehtosopimuksessa on määräys sekä neuvottelujärjestyksestä että erimielisyyden ratkaisemisesta. Noin kuudestakymmenestä läpikäydystä yleissitovasta työehtosopimuksesta seitsemässätoista⁶⁶ oli määräys erimielisyyksien ratkaisemisesta. Yleensä määräys neuvottelujärjestyksestä tai erimielisyyden ratkaisemisesta on sijoitettu henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeutta koskevien määräysten yhteyteen. Esimerkiksi rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa erimielisyystapauksista on määräys luottamusmiessopimuksessa otsikon ”Tiedoksisaantioikeus” alla. Määräyksen mukaan, milloin toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä

⁶⁵ Ks. Koskinen, Ullakonoja s. 109

⁶⁶ Nämä työehtosopimukset ovat rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus, lentoliikenteen palelujia koskeva työehtosopimus, metsäkonealan työehtosopimus, museoita koskeva työehtosopimus, asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus, huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus, sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus, terveystieteiden työehtosopimus, matkatoimistoja koskeva työehtosopimus, tanssinopettajien työehtosopimus, rahankäsittelypalvelut -alan työehtosopimus, yksityisen opetusalan työehtosopimus, viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus, urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus ja apteekkien työntekijöiden työehtosopimus.

asioista syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä, on häntä edustavalle luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot (13 §). Hiihtokeskusalan työehtosopimuksen mukaan, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvistä muista asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat yksityiskohtaiset ja perusteelliset tiedot (luottamusmiessopimus, 7 §). ”Kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat yksityiskohtaiset ja perusteelliset tiedot” määrittelee luottamusmiehelle erittäin laajan tiedonsaantioikeuden.

Kuten edellä on todettu, tällaisella määräyksellä työnantajan tiedonantovelvollisuutta ei ole rajattu työehtosopimuksessa. Työnantajan harkintavallassa on, mitä tietoja asian selvittämisen kannalta on tarpeellista antaa henkilöstön edustajalle. Huomioitava on, että tarpeellisuusvaatimus rajoittaa harkintavaltaa. Erimielisyystilanteessa tiedot annetaan myös niin sanotuille paikallisille luottamusmiehille. Esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan, milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle tai osastoluottamusmiehelle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot (suunnittelu- ja konsulttialan yhteistoimintasopimus, 6 luku, 2 kohta). Tietojenantaminen ei tapahdu siis vain pääluottamusmiehelle, vaan asian selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot annetaan jokaiselle luottamusmiehelle.

TT:2009-79: Yhtiössä oli luottamusmiehiä useassa eri portaassa, ylimpänä yhtiön kaikkia toimihenkilöitä edustava pääluottamusmies. Irtisanomisasiaa koskevissa erimielisyysneuvotteluissa yhtiö oli kieltäytynyt antamasta toimihenkilöitä ensimmäisessä portaassa edustavalle luottamusmiehelle tietoja yhtiön irtisanomisen aikoihin palkatuista uusista toimihenkilöistä. Yhtiö oli vedonnut noudattamaansa käytäntöön, jonka mukaan koko yhtiötä koskevat tiedot annettiin vain pääluottamusmiehelle. Yhtiön katsottiin rikkoneen yleissopimuksen määräystä, jonka mukaan pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Tuomion perusteluissa kerrotuista syistä yrityksen ei voitu katsoa menetelleen asiassa niin, että sitä voitaisiin pitää työehtosopimuksen tietensä rikkomisena. Työnantajaliiton sen sijaan olisi tullut jo työehtosopimuksen selvän sanamuodon perusteella havaita, ettei yhtiöllä ole ollut perusteita kieltäytyä antamasta vaadittuja tietoja luottamusmiehelle. Jättäessään puuttumatta yhtiön virheelliseen menettelyyn työnantajaliitto oli laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaisen.

Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus tällaisen määräyksen perusteella on erittäin laaja. Luottamusmiehelle on erimielisyystapauksessa annettava kaikki tapauksen selvittämisen kannalta tarpeelliset tiedot siinäkin tapauksessa, että asianomaiset työntekijät eivät itse haluaisi riitauttaa asiaa ja kieltäisivät tietojen antamisen. Asian saattaminen neuvottelu-

järjestyksen mukaisesti eteenpäin liittotasolle ja työtuomioistuimeen asti ei edellytä työntekijän suostumusta.⁶⁷

Asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevassa työehtosopimuksessa on tällaista ”kaiken asian selvittämisen kannalta tarpeellisen tiedon antamista” koskevaa määräystä rajoitettu siten, että tiedon antamisen edellytyksenä on kuitenkin, että tapaus on niin yksilöity, että voidaan todeta, mitä tietoja asian käsittelyä varten tarvitaan (luottamusmiessopimus, 4 §:n 6 kohta).

Tilanteessa, jossa työntekijä antaa suostumuksensa tietojen luovuttamiseen, eli kun työntekijä pyytää henkilöstön edustajaa selvittämään erimielisyytensä työnantajan kanssa, on tietojen antaminen henkilötietolainsäädännön mukaista. Tällaisessa tilanteessa henkilötietolain suostumuskriteeri täyttyy. Työtuomioistuimen käytännön mukaan erimielisyystilanne menee kuitenkin liittotasolle aina, ilman työntekijän suostumustakin. Työehtosopimuksissa esiintyvän erimielisyystilanteita koskevan määräyksen ja neuvottelujärjestyksen mukaan ellei asiaa saada ratkaistuksi paikallisesti, se voidaan saattaa työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä noudattaen työehtosopimukseen osallisten liittojen ja viime kädessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/1974) 12 §:n mukaan työehtosopimukseen osallisella työntekijäyhdistyksellä on työehtosopimusta koskevissa asioissa oikeus ajaa kannetta 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 riitauttamiseen ja kanteen nostamiseen.⁶⁸ Näin ollen työehtosopimuksen soveltamisesta syntyneen epäselvyyssasian käsittely myöskään paikallistasolla luottamusmiehen toimesta ei edellytä työntekijän suostumusta. Erimielisyyden käsittely ja kanneoikeuden käyttäminen puolestaan edellyttävät, että luottamusmies on saanut tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot neuvottelujärjestystä koskevan määräyksen mukaisesti.⁶⁹

Asian laita olisi toinen, jos kysymys olisi muuhun kuin työehtosopimukseen perustuvas-
ta vaatimuksesta, kuten odotusajan palkkaa koskevasta epäselvyydestä. Tällaisessa ta-

⁶⁷ Ks. Rusanen s. 89

⁶⁸ Ks. TT: 1997-29

⁶⁹ Ks. TT: 2006-62, Tuomioistuimen perustelut ja arviointi

pauksessa luottamusmiehen tietojensaantioikeuden edellytyksenä on, että työntekijät ovat asianmukaisessa järjestyksessä antaneet erimielisyyden luottamusmiehen selvitetäväksi (TT 1979:66 ja 67). Sopimusmääräysten nojalla pääluottamusmiehellä ei ole yleistä oikeutta saada tietoa yksittäisille työntekijöille maksetuista palkoista. Sen sijaan luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot, jotka koskevat työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä selvittävää tapausta, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä sopimusmääräysten soveltamisesta tai tulkinnasta.⁷⁰

Työtuomioistuimen tapauksessa (TT 2006-62) asianosaisten välillä vallitsee erimielisyys siitä, onko työnantajalla velvollisuus antaa pääluottamusmiehelle työntekijälle maksettujen kulukorvausten perustetta sekä maksamisen ajankohtaa ja määrää koskevat tiedot tilanteessa, jossa työntekijät ovat osaltaan todenneet, että asiasta ei vallitse erimielisyyttä työnantajan kanssa ja työntekijät ovat kieltäneet heille maksettuja kulukorvauksia koskevien tietojen antamisen pääluottamusmiehelle. Tapauksessa työnantaja-puolelta on vedottu vaadittujen tietojen antamisesta kieltäytymisen perusteeksi muun muassa siihen, että kysymys on sellaisesta henkilötietolain mukaisesta tiedosta, jonka saamiseen pääluottamusmiehellä ei ole oikeutta ilman kysymyksessä olevan työntekijän suostumusta. Työtuomioistuin toteaa, että henkilötietolain 8 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan henkilötietojen luovuttaminen on mahdollista, jos käsittelystä säädetään laissa tai kysymys on laissa säädetystä tai sen nojalla määrätystä tehtävästä tai velvollisuudesta.

Yksityisyyden suoja työelämässä koskevassa kirjallisuudessa on lähdetty siitä, että työnantaja voi luovuttaa henkilötietoja lainsäädännön nojalla solmituissa kollektiivisopimuksissa määrätyllä tavalla. Luovuttamisen perusteena tulee kysymykseen myös henkilötietolain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettu palvelussuhteesta johtuva asiallinen yhteys työnantajaan, jolloin tietoja voidaan luovuttaa osana työnantajan harjoittamaa tavanomaista toimintaa edellyttäen, että tarkoitus, johon tiedot luovutetaan, ei ole yhteensopimaton henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kanssa ja työntekijän voidaan olettaa tietävän tällaisesta tietojen luovuttamisesta. Tapauksessa työntekijät ovat kyseessä olevan ammattiliiton jäseniä ja järjestäytyneisyytensä perusteella heidän myös voidaan olettaa olevan perillä työehtosopimuksen mukaisesta erimielisyyksien ja muiden epäselvyyksien ratkaisemismenettelystä sekä tähän kuuluvasta luottamusmiehen tietojensaantioikeudesta.

⁷⁰ Ks. TT: 2006-62, Tuomioistuimen perustelut ja arviointi

Henkilötietolain säännökset eivät siten aseta estettä kanteessa tarkoitettujen tietojen antamiseen, vaan luottamusmiehen tietojensaantioikeus kysymyksessä olevan kaltaisissa erimielisyystapauksissa määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Työtuomioistuimen perustelujen mukaan kysymys on viime kädessä työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen etujen valvomisesta, eikä tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely edellytä asianomaisen työntekijän suostumusta. Näin ollen työtuomioistuin katsoo, että työnantaja on ollut velvollinen antamaan luottamusmiehelle vaaditut tiedot työntekijöille maksetuista kulukorvauksista.

On kuitenkin muistettava, että henkilötietojen käsittelyn tulee perustua aina lakiin, ei sopimukseen, joten henkilötietolainsäädäntö rajoittaa aina työnantajan tiedonantovelvollisuutta. Tällaisten laajan tiedonsaantioikeuden antavien työehtosopimusmääräysten toteuttamisessa edellytetäänkin aina henkilötietolainsäädännön täydentävää soveltamista, jolloin juuri työnantajaa velvoittavalla tarpeellisuusvaatimuksella on merkitystä.

5.7. Tietojen luottamuksellisuus ja salassapito

Käsitellyistä työehtosopimuksista ja luottamusmiessopimuksista löytyi sellaisia sopimuksia, jotka sisälsivät määräyksen henkilöstön edustajalle annettavien tietojen luottamuksellisuudesta. Tietojen luottamuksellisuudesta on määräys kahdessakymmenessäkahdeksassa⁷¹ yleissitovassa työehtosopimuksessa. On hyvä huomata, että niinkin monessa määräys on. Esimerkiksi autoalankaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksessa luottamusmiehelle annettavien tietojen yhteydessä on määräys tietojen luottamuksellisuudesta. Määräyksen mukaan luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina (luottamusmiessopimus, 7 §). Tällainen säännös on yksityisyyden suojan kannalta tärkeä.

⁷¹ Näitä työehtosopimuksia ovat autoalankaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus, rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus, autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, liha-alan työehtosopimus, lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus, terveyspalvelualan työehtosopimus, vakuutusalan työehtosopimus, rahoitusalan työehtosopimus, matkatoimistoja koskeva työehtosopimus, ohjelmapalvelualan työehtosopimus, suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus, rautatiealan työehtosopimus, sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus, sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus, farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus, yksityisen opetusalan työehtosopimus, ohjelmapalvelualan työehtosopimus, ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus, metsäkonealan työehtosopimus, huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus, huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, kaupan työehtosopimus, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät, elintarvikealojen työehtosopimus, rautatiealan työehtosopimus, vartiointialan työehtosopimus ja leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetään salassapitovelvollisuudesta. Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan, asiantuntijan sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut tiedot (YTL 9:57). Salassapitovelvollisuudesta on säännökset myös henkilötietolaissa (HetiL 7:33) ja laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan yhteistoimintatehtäviä hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania, sekä yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta mainittua tehtävää (TSValvL 5:43).

Myös salassapitovelvollisuutta koskeva määräys on sisällytetty muutamiin yleissitoviin työehtosopimukseen. Läpi käydyistä työehtosopimuksista seitsemässä⁷² oli määräys salassapitovelvollisuudesta. Esimerkiksi leipomoiden työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa salassapitovelvollisuutta koskevan määräyksen mukaan, milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatti salaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan tai tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita (työehtosopimuksen liitteenä oleva yleissopimus, 5 luku, 6 kohta).

5.8. Edustajanvastuu

Henkilötietojen käsittelyn on perustuttava aina henkilötietolainsäädäntöön. Lain vastaisesta henkilötietojen käsittelystä seuraa vastuu. Henkilötietolaki sisältää säännökset henkilötietojen lain vastaisesta käsittelystä. Säännökset sisältävät vahingonkorvausta (HetiL 10:47) sekä henkilörekisteririkkomusta koskevan säännöksen. Lisäksi henkilö-

⁷² Näitä työehtosopimuksia ovat hiihtokeskusalan työehtosopimus, lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus, hui-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus (työntekijät), vakuutusalan työehtosopimus, ohjelmapalvelualan työehtosopimus ja leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus.

tietolaissa viitataan rikoslakiin henkilörekisteririkoksen, henkilörekisteriin kohdistuvan tietomurron sekä henkilötietolain vastaisen vaitiolovelvollisuutta koskevan rangaistuksen osalta (HetiL 10:48). Henkilötietolain seuraamukset tarkoittavat tilanteita, joissa rekisterinpitäjä toimii lainvastaisesti henkilötietoja käsitellessään. Myös siis henkilöstön edustaja on rekisterinpitäjänä vastuussa henkilötietojen lain vastaisesta käsittelystä. Vastuu voi syntyä henkilöstön edustajalle myös ilman, että hän on nimenomaan rekisterinpitäjä.⁷³

Henkilötietolaki säättää vaitiolovelvollisuuden jokaiselle, joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta. Vaitiolovelvollisuuden mukaan henkilötietoja käsittelevä ei saa ilmaista näitä saamia tietoja sivulliselle (HetiL 7:33). Näin siis henkilöstön edustaja voi joutua vastuuseen rikkoessaan henkilötietolain säättämää vaitiolovelvollisuuttaan, vaikkei hän olisi rekisterinpitäjä. Rikoslaiassa (39/1889) säädetään salassapitorikoksesta (RL 38.1) ja salassapitorikkomuksesta (RL 38:2). Henkilöstön edustaja voi siis joutua myös rikosoikeudelliseen vastuuseen henkilötietojen lain vastaisen käsittelyn seurauksena, eli rikkoessaan salassapitomääräyksiä ja vaitiolovelvollisuuttaan.

Noin kuudestakymmenestä yleissitovasta työehtosopimuksesta löytyi sellaisia sopimuksia, jotka sisälsivät määräyksen henkilöstön edustajan vastuusta. Esimerkiksi asfalttialan työehtosopimuksen 14 §:n 2 kohdan mukaan työntekijän edustaja vastaa siitä, että työnantajan hänelle antamia tietoja käytetään ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten ne on annettu. Samansisältöinen vastuumääräys on rakennusalan työehtosopimuksen 15 §:n 2 kohdassa.

Henkilötietolaki sisältää vahingonkorvausta koskevan säännöksen. Sen mukaan rekisterinpitäjä on velvollinen korvaamaan sen taloudellisen ja muun vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle tai muulle henkilölle henkilötietolain vastaisesta henkilötietojen käsittelystä (HetiL 10:47.1). Vahingonkorvauksen syntyminen ei edellytä rekisterinpitäjän tahallisuutta tai tuottamusta. Vahingonkorvausvelvollisuus rekisterinpitäjällä syntyy, mikäli oikeudettomasti ilmaistu tieto aiheuttaa rekisteröidylle kärsimystä.⁷⁴ Henkilöstön

⁷³ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 384

⁷⁴ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 385

edustajan edustajanvastuu voi siis tarkoittaa vahingonkorvausvelvollisuutta, mikäli henkilöstön edustaja on rekisterinpitäjä.

Mikäli henkilöstön edustaja ei ole rekisterinpitäjä, voi hän silti joutua vahingonkorvausvastuuseen rikkoessaan työehtosopimusten mukaisia luottamuksensuojasäännöksiä sekä edustajanvastuuta koskevia säännöksiä. Käytännössä on kuitenkin huomattava, että vaikka usein työehtosopimuksissa ei ole lainkaan säännöstä edustajanvastuusta, on henkilöstön edustaja henkilötietolainsäädännön perusteella vastuussa lain vastaisesta henkilötietojen käsittelystä.

6. LUOTTAMUSMIEHEN OIKEUS KÄSITELLÄ TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJA KESKUSJÄRJESTÖJEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUSTEN PERUSTEELLA

6.1. Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimukset

Myös keskusjärjestöt ovat solmineet keskenään luottamusmiessopimuksia. Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimuksia on kolme ja näiden lisäksi keskusjärjestöillä on viisi yhteistoimintasopimusta. Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimuksia ovat Palvelutyönantajat ry:n ja Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n luottamusmiessopimus, Palvelutyönantajat ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n luottamusmiessopimus sekä Metalliteollisuudenkeskusliiton ja Metallityöväenliiton luottamusmiessopimus.

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä, jonka tulee olla ammattiosaston jäsen ja asianomaisen yrityksen työehtosopimusalan työntekijä. Pääluottamusmiehen valintaperusteista sovitaan liittojen välillä sopimuksella (PT-SAK luottamusmiessopimus, 2 §). Samanlainen luottamusmiehen määrittely on myös Palvelutyönantajat ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n luottamusmiessopimuksessa sekä Metalliteollisuudenkeskusliiton ja Metallityöväenliiton luottamusmiessopimuksessa.

Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimukset on muotoiltu samantyylisesti. Alkuun on kirjattu määräykset luottamusmiehestä sekä luottamusmiehen tehtävistä ja valinnasta. Sen jälkeen on kirjattu määräys luottamusmiehelle annettavista tiedoista sekä neuvotte-

lujärjestyksestä. Laajin näistä keskusjärjestöjen luottamusmiessopimuksista on Metalliteollisuudenkeskusliiton ja Metallityöväenliiton luottamusmiessopimus.

6.2. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Palvelutyönantajat ry:n ja Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n luottamusmiessopimus sekä Palvelutyönantajat ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n luottamusmiessopimus sisältävät lähes identtisen määräyksen luottamusmiehelle annettavista tiedoista. Ensinnäkin molemmissa sopimuksissa on erimielisyystilanteita koskeva määräys. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot (PT-SAK luottamusmiessopimus, 5 §, 1 kohta). Samansisältöinen määräys erimielisyystilanteesta sisältyy Palvelutyönantajat ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n väliseen luottamusmiessopimukseen (PT-STTK luottamusmiessopimus, 6 §, 1 kohta).

Luottamusmiessopimusten mukaan asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot yrityksen työntekijöiden suku- ja etunimistä sekä uusien toimihenkilöiden nimitiedot ainakin neljännesvuosittain. Lisäksi asianomaiselle luottamusmiehelle annetaan tiedot yrityksen työntekijän työpaikasta, organisatorisesta osastosta, uusien toimihenkilöiden palvelukseen tulosajasta, tiedot irtisanotuista ja lomautetuista. Luottamusmiehelle annetaan tiedot myös määräaikaisista toimihenkilöistä ja työsuhteen sovitusta kestoajasta, palkkaryhmästä tai vastaavasta, koko- ja osa-aikasten toimihenkilöiden lukumäärästä sekä puolenvuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien ja muun tilapäisen henkilöstön lukumäärästä. Luottamusmiehelle annetaan selvitys myös työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvat muutokset (PT-STTK luottamusmiessopimus, 6 §).

Tiedonsaantioikeutta koskevien määräysten loppuun luottamusmiessopimuksissa on kirjattu määräys tietojen luottamuksellisuudesta. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina (PT-STTK luottamusmiessopimus 6 §, PT-SAK luottamusmiessopimus, 5 §).

Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimuksista metalliteollisuuden luottamusmiessopimus on laajin. Siinä määritellään liittotasoisten luottamusmiessopimusten tapaan luot-

tamusmiessopimuksen tarkoitus sekä luottamusmiehen valitseminen ja tehtävät. Lisäksi siinä on jaoteltu yksityiskohtaisesti pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle luovutettavat tiedot. Metalliteollisuuden luottamusmies sopimuksen mukaan luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiessopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotannollisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti. Alue voi muodostua esimerkiksi kahdesta tai useammastakin osastosta entisen yhden osaston asemesta.

Luottamusmiessopimuksessa pyritään neuvottelujärjestyksen toimivuuteen niin, että aikaisempaa useammissa tapauksissa erimielisyys- ja muut neuvottelukysymykset, jotka eivät koske koko työpaikkaa, saataisiin selvitetynsi ennen työpaikan ylintä neuvotteluporrasta. Näin luottamusmiesten asema korostuu työpaikan neuvottelujärjestyksessä myös siten, että toimialueiden uusi määrittely johtaa luottamusmiesten kokonaismäärän vähenemiseen (metalliteollisuuden luottamusmiessopimus, 3 §, 3 kohta). Luottamusmiessopimuksen mukaan luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.

Tietojen luovuttaminen luottamusmiehelle on metalliteollisuuden luottamusmiessopimuksessa jaoteltu niin, että annettavat tiedot on jaoteltu henkilötietoihin sekä tilastotietoihin palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta. Henkilötiedot otsikon alla määritellään, että pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tiedot yrityksen työntekijöiden suku- ja etunimistä, uusien työntekijäiden palvelukseen tuloajasta, organisatorisesta osastosta sekä palkkaryhmästä tai työnvaativuusryhmästä. Edellä mainitut tiedot annetaan pääluottamusmiehelle kerran vuodessa (metalliteollisuuden luottamusmiessopimus, 6 §).

Pääluottamusmiehelle luovutettavat tilastotiedot on jaoteltu Metalliteollisuuden luottamusmiessopimuksessa kahteen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat sellaiset työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä henkilöä. Toiseen ryhmään kuuluvat työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle

kolmekymmentä henkilöä. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvissa työpaikoissa pääluottamusmiehelle luovutetaan työntekijöiden keskimääräiset tuntiansiot, tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) sekä ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista. Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin sekä erikseen miehistä ja naisista. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle kuusi, ei tietoja kuitenkaan anneta (metallisteollisuuden luottamusmiessopimus, 6 §, B I, 6 kohta).

Toiseen ryhmään kuuluvissa työpaikoissa eli työpaikoissa, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle kolmekymmentä henkilöä, pääluottamusmiehelle annetaan tiedot keskimääräisistä tuntiansioista, tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista. Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden sekä mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumäärästä ja työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain (metallisteollisuuden luottamusmiessopimus, 6 §, B II, 2 kohdan C). Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin, kuten suorituspalkka työssä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin (metallisteollisuuden luottamusmiessopimus, 6 §, B II, 2 kohdan D). Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä myös hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon (metallisteollisuuden luottamusmiessopimus, 6 §, B II, 2 kohdan E).

Keskusjärjestöjen luottamusmiessopimukset sisältävät neuvottelujärjestystä koskevat määräykset. SAK:n ja PT:n välisen luottamusmiessopimuksen 9 §:n mukaan työntekijän tulee kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä. Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle. Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että viime kädessä asian ratkaisee työtuomioistuin.

7. VERTAUS RUOTSIIN

Työmarkkinaosapuolet Ruotsissa. Kuten Suomessa, myös Ruotsissa työmarkkinaosapuolina ovat palkansaajien keskusjärjestöt ja työnantajien järjestöt. Yleisesti Pohjoismaissa on korkea palkansaajien osallistumisaste. Siten myös ruotsalaisille ammattiyhdistyksille on tyypillistä, että palkansaajat kuuluvat johonkin ammattiliittoon. Ruotsissa palkansaajien osallistumisaste on nykyisin yli 80 prosenttia. Myös Suomessa ja Tanskassa ammattiyhdistyksiin kuuluu suurin osa palkansaajista. Sen sijaan Ranskassa palkansaajien osallistumisaste on 11 prosenttia, Italiassa 66 prosenttia ja Saksassa 42 prosenttia.⁷⁵

Ruotsin kolme suurinta palkansaajien keskusjärjestöä ovat Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestö (LO), Ruotsin ammattityöntekijöiden keskusjärjestö (TCO) ja Ruotsin ammattiyhdistysten keskusjärjestö (SACO). Palkansaajien tavoin myös työnantajat ovat erittäin tehokkaasti järjestäytyneitä. Tärkeimmät työnantajajärjestöt ovat Ruotsin yksityisten työnantajien keskusliitto (SAF), Ruotsin paikallisviranomaisten järjestö, Kuntaneuvostojen liitto ja Ruotsin julkisten työntäjien järjestö (AgV).

Yleiset työehtosopimukset Ruotsissa. Työehtosopimuksilla on perinteisesti ollut merkittävä asema työnantajan ja työntekijän välisen suhteen sääntelyssä Ruotsissa. Työehtosopimus voi kattaa useita työsuhteeseen liittyviä asioita, esimerkiksi palkan, työympäristön ja työsuhteen ehdot. Jotakin tiettyä asiaa koskeva lainsäädäntö ei sulje pois työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne takaavat työntekijälle paremman aseman kuin laissa on säädetty. Ruotsissa, samoin kuin Suomessa, lainsäädäntö turvaa työntekijälle vähimmäistason, josta voidaan työehtosopimuksilla poiketa vain työntekijän hyväksi. Tämä tarkoittaa, että jotkin laintasoiset määräykset voidaan sivuuttaa sopimuksella. Työehtosopimuksissa voidaan siis sopia laista poikkeavasti. Työehtosopimuksissa ei kuitenkaan voida sopia henkilötietolain vastaisesti henkilötietojen käsittelystä, vaan henkilötietojen käsittelyyn on löydyttävä laintasoinen peruste. Huomion arvoista on, että vastikään tietosuojavaltuutetun toimiston kansainvälisissä uutisissa tiedoitettiin, että Ruotsin tietosuojaviranomaisen (Datainspektionen) mukaan Ruotsissa rakennusalan ammattiliiton ja työnantajaorganisaation allekirjoittama työehtosopimus on henkilötietojen suoja koskevan lainsäädännön vastainen.⁷⁶

⁷⁵ Ks. www.europarl.europa.eu

⁷⁶ Ks. <http://www.tietosuoja.fi>

Tapauksessa Ruotsissa rakennusalan ammattiliiton ja työnantajaorganisaation allekirjoittama työehtosopimus sallii ammattiliitolle pääsyn sellaisten henkilöiden palkkatietoihin, jotka eivät ole ammattiliiton jäseniä. Rakennusalan ammattiliitto on ilmoittanut tarvitsevänsä ei-jäsenten palkkatietoja työehtosopimuksen valvomista varten. Datainspektionen katsoo, että ammattiliiton ja liittoon kuulumattomien välillä ei ole sellaista yhteyttä, joka oikeuttaisi henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittely tässä tapauksessa edellyttäisi suostumusta.

Lainsäädäntö. Ruotsissa työoikeutta koskevat säännökset ovat laeissa, työehtosopimuksissa ja yksityisissä työsopimuksissa. Valtaosa Ruotsin nykyään voimassaolevasta työmarkkinalainsäädännöstä on peräisin 1970-luvun alkupuolelta. Silloin säädettiin esimerkiksi työntekijöiden osallistumista työelämän päätöksentekoon, työturvallisuutta ja ammattiyhdistyksen edustajien asemaa työpaikalla koskevat lait.⁷⁷

Euroopan unionin myötä lainsäädäntöä on unionin jäsenmaiden välillä yhtenäistetty. Tästä johtuen Ruotsin henkilötietojen käsittelyä koskeva laki, Personuppgiftlag (1998/204, PuL), on hyvin yhtenäinen Suomen henkilötietolain kanssa. Kuten aikaisemmin on käsitelty, Suomessa työehtosopimukset ovat osin ristiriidassa henkilötietolainsäädännön kanssa. Perustuslain mukaan henkilötietojen käsittelystä säädetään lailla. Mikäli henkilötietojen käsittelystä säädetään työehtosopimuksissa henkilötietolainsäädännöstä poikkeavalla tavalla, rikottaan henkilötiedoille määriteltyä perustuslain suojaa. Ruotsin ”henkilötietolaissa” yksi henkilötietojen käsittelyperuste on tietojen käsittely sopimuksen perusteella. Ruotsin ”henkilötietolain” perusteella personuppgifter får behandlas om det är nödvändigt för att anställningsavtalet eller något annat avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna uppfyllas (PuL 10 § a). Joten Ruotsissa ”henkilötietolaki” sisältää valtuutussäännöksen, jonka perusteella sopimuksentasolla voidaan sopia henkilötietojen käsittelystä.

8. ARVIOINTIA JA YHTEENVETO

Henkilötietojen käsittelyn tulee perustua lakiin. Koska henkilötietojen suoja on säädetty perusoikeudeksi, voidaan sitä rajoittaa vain lain tasoisella säännöksellä. Henkilötietojen käsittelystä säädetään henkilötietolaissa, joka yleislakina sääntelee henkilötietojen käsittelyä. Työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä sääntelee laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Nämä lait ovat henkilötietojen käsittelyn osalta pakottavaa oikeutta, työmarkkinaosapuolilla ei ole siis oikeutta poiketa näiden lakien säännöksistä sopi-

⁷⁷ Esimerkiksi lait: Lag om facklig förtroendemans ställnings på arbetsplatsen, ns. Förtroendemannalagen (FML) 1974:358 ja Lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580

muksissaan. Henkilötietolain säännöksistä voidaan poiketa siis erityislaille. Henkilötietojen käsittelyä koskevia erityislakeja onkin säädetty, ja työelämässä tällaisia erityislakeja ovat esimerkiksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä eli työelämän tietosuojalaki ja työehtosopimuslaki. Näillä erityislakeilla voidaan siis poiketa henkilötietolain säännöksistä.

Työehtosopimusten solmiminen perustuu työehtosopimuslakiin ja tämän perusteella työehtosopimusosapuolten on mahdollista sopia luottamusmiessopimuksissa myös luottamusmiesten tiedonsaantioikeuksista. Työehtosopimuksissa on huomattavia eroja sen suhteen, miten henkilötietojen käsittelystä on määräyksiä. Tämä kuvastaa sitä, miten vapaasti työehtosopimusosapuolet saavat asiasta sopia. Toisaalta työehtosopimuslaki on säädetty kauan ennen henkilötietolainsäädännön syntymistä, eikä laissa anneta työmarkkinajärjestöille valtuutusta nimenomaan henkilötiedoista sopimiseen. Huomattava siis on, että erityislakina työehtosopimuslaki ei sisällä valtuutussäännöksiä, joiden nojalla työehtosopimusosapuolet voisivat henkilötietojen käsittelystä sopia työehtosopimuksissa⁷⁸ eri tavalla kuin henkilötietolaki säättää yleislakina henkilötietojen käsittelystä.

Vaikka työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työehtosopimuksissa erilaisista henkilötietojen käsittelyä koskevista määräyksistä, tulee henkilötietojen käsittelyn silti perustua aina lakiin, ei pelkkään sopimukseen. Työehtosopimuksessa voidaan sopia henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuden laajuudesta ja laadusta, mutta aina henkilötietoja käsiteltäessä on työehtosopimuksen rinnalla sovellettava täydentävästi henkilötietolainsäädäntöä. Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä ei ole oikeutta sopia työehtosopimuksissa henkilötietojen käsittelystä henkilötietolainsäädännöstä poikkeavalla tavalla. Tällainen oikeus sopia olisi, jos erityislakeissa olisi siihen oikeuttava valtuutus. Tällaista valtuutusta ei kuitenkaan ole tehty. Myöskään työelämän tietosuojalaissa ei ole annettu järjestöille tällaista toisinsopimisoikeutta.⁷⁹

Henkilötietojen lainmukaiseen käsittelyyn liittyy vahvasti se, että henkilötietojen suojan toteuttaminen käytännössä vaati henkilötietoja käsitteleviltä tietoa henkilötietolainsäädännöstä. Henkilötietolainsäädäntö on uutta. Lainsäädännön uutuudesta johtuen henkilötietojen suojaa koskevat ongelmat johtuvat käytännössä usein siitä, että uutta henkilötietolainsäädäntöä ei tunneta. Työnantajan ja myös henkilöstön edustajan on tunnettava

⁷⁸ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s. 398

⁷⁹ Ks. Koskinen, Alapuranen, Heino, Salli s.364

henkilötietolainsäädäntöä, jotta henkilötietoja käsiteltäessä työntekijän yksityisyyden suoja voidaan turvata.

Työelämässä luottamusmiehillä on keskeinen asema. Työehtosopimuksissa määriteltyjä tehtäviä hoitaessaan luottamusmiehet käsittelevät työntekijöiden henkilötietoja. Henkilöstön edustajien tehtävät ovat jatkuvasti laajentuneet. Henkilöstön edustamisen rinnalle ovat tulleet jatkuvasti laajentuvat erilaiset yhteistoiminnan muodot työpaikoilla. Yhteistoiminta yrityksissä lisääntyy, ja henkilöstön edustajat ovat keskeistoimijoita tässä yhteistoiminnassa. Henkilöstön edustajan tehtäviin on muun muassa tullut mukaan erilaisia työpaikan kehittämistehtäviä. Näihin uusiin tehtäviin kuuluu myös henkilötietojen suojan kannalta uusia haasteita, sillä myös näissä uusissa tilanteissa työntekijän perusoikeudellinen tietosuojaja täytyy saada toteutumaan.

Tietojensaantioikeus on tehokkaan valvonnan, toiminnan ja asioiden hoitamisen välttämätön edellytys. Luottamushenkilöiden tietojensaantioikeudesta tulisi tämän vuoksi säätää nimenomaisesti lain tasolla. Tällä hetkellä työehtosopimusmääräyksiin perustuva tietojensaantioikeus ei aina ole perustuslain eikä henkilötietolain mukainen, sillä työehtosopimusmääräykset sallivat luottamushenkilöille lähes rajattoman tiedonsaantioikeuden (ks. erimielisyystilanteet).

Kuten aikaisemmin on käsitelty, lakivaltuutus tietojensaantioikeuden sopimisesta sopimustasolla poistaisi ristiriidan lakimääräysten ja työehtosopimusmääräysten välillä. Myös tietojensaantioikeutta koskeviin määräyksiin otettava työntekijöiden valtuutus poistaisi lainvastaisuuden henkilötietojen käsittelyssä. Tällainen valtuus onkin jo muutamassa työehtosopimuksessa. Esimerkiksi farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa ja liikenneopetusalan työehtosopimuksessa on tällainen määräys, jonka mukaan tietojen luovuttaminen edellyttää työntekijän tai toimihenkilön valtuutusta.⁸⁰

Läpikäydyistä työehtosopimuksista huomaa, ettei työntekijän yksityisyyden suoja työelämässä ole juurikaan ajateltu sopimuksia solmittaessa. Toivottavaa kuitenkin on, että tulevaisuudessa työehtosopimuksia solmittaessa yksityisyyden suojaan kiinnitetään aikaisempaa paremmin huomiota työehtosopimusosapuolten toimesta.

⁸⁰ Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti asianomaisen työntekijän valtuutuksin yrityksen järjestäytyneitä työntekijöitä koskevat tiedot. Työntekijän valtuutukseksi tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisesti täytetty jäsenmaksuperintäsopimus (liikenneopetusalan TES, 20 §, 5 kohta)