

20.6.2023

Dnro TAS/642/2022

Perhevapaata käyttävän työntekijän oikeus tulospalkkioon

Tasa-arvovaltuutetun lakisääteisiin tehtäviin kuuluu valvoa tasa-arvolain syrjinnän kiellon noudattamista, jonka nojalla se on antanut lausunnon syrjiväksi todetusta tulospalkkiojärjestelmästä asiassa TAS/518/2020. Valtuutetun tehtäviin kuuluu lisäksi antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä.

Tasa-arvovaltuutettu vastaa alla yhteydenotossa TAS/642/2022 esitettyihin kysymyksiin lausunnon TAS/518/2020 tulkinnasta, 1.8.2022 voimaantulleen perhevapaaudistuksen vaikutuksista suhteessa tulospalkkio-oikeuteen sekä tasa-arvovaltuutetun lausunnon oikeusvaikutuksista.

Äitiys- ja raskausvapaata pitävän työntekijän oikeus tulospalkkioon

Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Työnantaja voi menettellä tasa-arvolain vastaisesti, jos työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan palkkauksessa raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn, kuten perhevapaiden vuoksi (tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 ja 3 kohta). Samapalkkaisuusvaatimus ja palkkasyrjinnän kieltö sukupuolen perusteella ovat myös osa Euroopan unionin oikeutta. Unionin raskaussyrjintädirektiivissä työntekijälle puolestaan turvataan oikeus äitiysvapaaseen, jättäen sen ehdot jäsenvaltioille tarkemmin päätettäväksi.

Näin siltä osin kuin kyseessä on ylimääräinen palkka tai palkitseminen, työntekijä voidaan rinnastaa palkkaetujen suhteen työssä oleviin työntekijöihin ja tuolloin heidän asemaansa arvioidaan samapalkkaisuussäännösten ja syrjinnän kieltojen näkökulmasta (ennakkoratkaisu asiassa C-333/97 Lewen)

Tuomioistuin on ennakkoratkaisussaan C-333/97 Lewen todennut, että ellei EU-oikeuden turvaamaa äitiysvapaata rinnastettaisi työssäolon veroiseksi ajaksi, syrjittäisiin tällä naispuolista raskaana ollutta työntekijää, sillä ellei hän olisi ollut raskaana, kyseinen ajanjakso olisi laskettu työskentelykaudeksi.

Euroopan unionin tuomioistuimessa toisissa ratkaisuissa tuomioistuin on viitannut uudelleen jäsenvaltioiden kansalliseen harkintavaltaan niiden yksityiskohtien suhteen, joiden mukaan äitiysvapaa toteutetaan (Thibault C-135/95 ja Sass 284/02). Tuomioistuin totesi, että

harkintavallan käyttö ei saa johtaa naispuolisen työntekijän epäedulliseen kohteluun työoloissa. Raskaussuojeludirektiivien mukaiset oikeudet näyttäisivät näissä tapauksissa koskevan myös kansallisesti määrittynyttä pidempää äitiysvapaata.

Näin maksettaessa työntekijälle sellainen palkanlisä, jonka tarkoituksena on palkita tehdystä työstä ja joka on katsottava taannehtivan palkan osaksi, tulee äitiysvapaan aika huomioida kokonaisuudessaan työssäolon veroisena ja maksaa tulospalkkio tältä ajalta samansuuruisena kuin työssäolon ajalta. Muu vaikuttaisi epäedullisesti äitiysvapaalle jäävien naistyöntekijöiden asemaan palkkauksessa.

Tasa-arvovaltuutettu ei ole nähnyt perusteita arvioida kansallista järjestelmää siten, että vain työsopimuslain mukainen neljän viikon pakollinen poissaolo työstä raskauden ja synnytyksen tulisi laskea tällaiseksi työssäolon veroiseksi ajaksi, vaan työskentelykauden veroiseksi olisi tullut huomioida koko 105 päivän mukainen oikeus äitiysvapaaseen. Valtuutetun näkemysten mukaan muu asettaisi äitiysvapaalla jäävän raskauden ja synnytyksen vuoksi epäedulliseen asemaan, sillä mikäli työntekijä ei olisi ollut raskaana, olisi tämä jakso kokonaisuudessaan laskettu työskentelykaudeksi (TAS/518/2020). Valtuutetun kannanotto koski ennen 1.8.2022 voimassa ollut lainsäädäntöä, jossa säädettiin kyseisestä 105 päivän äitiysvapaasta, sekä isyys- ja vanhempainvapaasta ja hoitovapaasta.

Uusi perhevapaalainsäädäntö tuli puolestaan Suomessa voimaan 1.8.2022 ja koskee sellaisten lasten vanhempia, joiden laskettu aika on ollut 4.9.2022 jälkeen. Perhevapaat koostuvat nyt 40 arkipäivän raskausrahakaudesta ja sitä vastaavasta raskausvapaasta sekä sen jälkeistä vanhempain- ja hoitovapaasta.

Siitä, mikä osuus perhevapaista on uudistukseen jälkeen luettava tulospalkkio-oikeuden osalta kokonaisuudessaan työssäolokauteen verrattavaksi ajaksi, voidaan esittää eri näkökulmia.

Raskaana olevalla ja synnyttäneellä vanhemmalla on yhä oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa syntymän yhteydessä yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivän ajalta. Lain perusteluiden mukaan kyseisen säännöksen tarkoituksena on turvata EU:n raskaussuojeludirektiivin mukainen vähintään 14 viikon pituinen yhtämittäinen äitiysvapaaseen liittyvä päiväraha-oikeus ja tämä vastaa aiemman lainsäädännön mukaista äitiysrahakauden pituutta (sairausvakuutuslaki 9 luku 9 §; HE 129/2021 vp.)

Tasa-arvovaltuutettu on perhevapaauudistuksen valmistelun yhteydessä esittänyt käsityksen, jonka mukaan vanhempainrahakaudella ei tulisi korvata sitä aikaa, joka raskaana olevalle ja synnyttäneelle vanhemmalle tulisi yhä kuulua raskaus- ja äitiyssuojelullisista syistä. Tasa-arvovaltuutettu on huomauttanut, etteivät vanhemmat ole vanhempainrahan käyttämisen suhteen vertailukelpoisessa asemassa, jos äidin kohdalla osa vanhempainrahapäivistä kuluisi useimmissa tapauksissa raskaudesta ja synnytyksestä toipumiseen ja että tämä on syrjintäsäännöksiensä mukaan ongelmallista. Valtuutetun mukaan olisikin ollut tärkeää säätää synnyttäneen vanhemman vapaan kestoksi uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 8

artiklassa ja sen valvontakäytännössä edellytetty vähintään kuuden viikon pituinen synnytyksen jälkeinen palkallinen äitiysvapaa. Myös kansainvälisen työjärjestön äitiyssuojelun uudistamista koskevassa yleissopimuksessa synnytyksen jälkeinen pakollinen loma on vähintään kuusi viikkoa.

Tasa-arvovaltuutettu kantoi lisäksi toistuvasti huolta perhevapaaudistuksen mahdollisista heikentävistä vaikutuksista naisten taloudelliseen asemaan ja siihen, ettei perhevapaaudistus tosiasiallisesti johtaisi tähän (lausunto Sosiaali- ja terveysministeriölle 1.4.2021 TAS/109/2021; lausunto Työ- ja tasa-arvovaliokunnalle 14.10.2021 Dnro TAS/509/2021). Asiassa ei ole vielä olemassa oikeuskäytäntöä, mutta näiden yllä mainittujen seikkojen merkitystä arvioitaessa työskentelykauden veroista aikaa, arvioitaisiin viime kädessä tuomioistuimessa tasa-arvolain mukaisen hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä.

Toisaalta perhevapaita on lainsäädännöllä pyritty muuttamaan tasa-arvoisemmiksi vanhemmuuden suhteen. Perhevapaaudistuksen lähtökohtana oli hoitovastuun ja samalla perhevapaiden tasaisempi jakautuminen. Vanhemmilla on yhtäläinen oikeus vanhempainvapaaseen. Tasa-arvovaltuutettu on esimerkiksi työehtosopimusten palkallisten perhevapaiden osalta esittänyt kantanaan, että menettelyä, jossa vanhemmat asetettaisiin vanhempainvapaan aikana eri asemaan ja jossa palkkaa vanhempainvapaan ajalta vain synnyttävällä vanhemmalle tai vain ei-synnyttävällä vanhemmalle tai jos sitä maksettaisiin vanhemmille eri pituiselta ajalta, olisi pidettävä tasa-arvolain tarkoittamana syrjintänä, perustuen kansallisen ja EU-oikeuden syrjintäkieltoon ja samapalkkaisuusvaatimukseen sekä perustuslakivaliokunnan eri suuruisiin vanhempainpäivärahoihin ottamaan kielteiseen kantaan (PeVL 38/2006).

Nämä huomioiden voidaan myös esittää, että se osuus se osuus työntekijän perhevapaista, joka on kokonaisuudessaan luettava työssäolon veroiseksi ajaksi, on kyseinen 40 arkipäivän raskausrahakausi, kun kyseessä on sellainen työntekijä, jonka lapsen laskettu aika on ollut 4.9.2022 jälkeen. Tätä ennen alkaneisiin synnyttävän vanhemman perhevapaisiin sovelletaan aiempaa lainsäädäntöä ja tasa-arvovaltuutetun siitä antamaa kannanottoa.

Vanhempainvapaata tai hoitovapaata pitävän työntekijän oikeus suhteelliseen osuuteen tulospalkkiosta

Vanhempainrahaan ja sitä myöden vanhempainvapaaseen oikeutetut määritellään sairausvakuutuslaissa ja oikeus vanhempainvapaaseen työsopimuslaissa. Vanhempainvapaa kestää 320 arkipäivää. Kummallakin vanhemmalla on lähtökohtaisesti oikeus pitää vanhempainvapaan päivistä puolet. Vanhempi voi luovuttaa toiselle vanhemmalle enintään 63 päivää. Vanhempainvapaata voi pitää eri mittaisissa jaksoissa, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta (tai kunnes adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta).

Vanhempain- tai hoitovapaan osalta perhevapaaudistus ei tuonut muutoksia arvioitaessa näiden vaikutusta tulospalkkio-oikeuteen: Vanhempain- tai hoitovapaalla olevalla työntekijällä oli hän sitten synnyttävä tai ei-synnyttävä vanhempi, on oikeus vähintään heidän

tekemäänsä vuosityöaikaa vastaavaan suhteelliseen osuuteen mainitun kaltaisesta taannehtivaksi palkaksi katsottavasta palkkiosta, perustuen ratkaisuun asiassa C-333/97 Lewen.

Tasa-arvovaltuutettu on todennut kantanaan (TAS/518/2021), perustuen ratkaisuun Lewen, ettei vanhempainvapaita, kuten myöskään aiemman lainsäädännön mukaista isyysvapaata, ole välttämätöntä lukea suhteessa tulospalkkio-oikeuteen työssäolon veroiseksi ajaksi siten kuin äitiysvapaata. Näin näiden poissaolojen ajalta ei toisin sanoen kerry oikeutta tulospalkkioon. Kansallisesti kanta perustuu siihen, että kaikissa tilanteissa ei esimerkiksi äitiysvapaalla ja aiemman lainsäädännön mukaisella isyysvapaalla olevien ole katsottu olevan keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa (PeVL 38/2006 vp) katsottaessa näiden vapaiden tarkoituksen olleen erilaiset.

Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin painottaa, että se, että työntekijä on käyttänyt oikeuttaan perhevapaisiin, ei voi viedä heiltä kokonaan oikeutta tulospalkkioon koko tulospalkkiokaudelta, vaan sellaista työnantajan järjestelmää, jossa oikeutta tulospalkkioon ei ole lainkaan esim. työntekijän ollessa poissa työstä tietyn kuukausimäärän yli, on pidettävä tasa-arvolain syrjintäkieltojen vastaisena, silloin kun poissaolon perusteena on perhevapaa.

Näin työntekijällä on oltava oikeus suhteelliseen osuuteen tarkasteluvuoden tulospalkkiosta. (Esimerkiksi 8 kk perhevapaalla olleella työntekijällä tulee olla oikeus 4/12 kk eli 1/3 mukainen suhteellinen osuus tarkasteluvuoden tulospalkkiosta). Edellytyksenä tulospalkkion maksamiselle perhevapaan aikana saa olla lisäksi se, että työntekijän on tullut täyttää henkilökohtaisen suoriutumisen puolesta tulospalkkion saamisen edellytykset, jos työnantajan käyttämä tulospalkkio pitää sisällään vaatimuksen henkilökohtaisesta suoriutumisesta.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa myös, että vanhempain- ja hoitovapaan suhteellisen osuuden huomioimisen osalta kyse on lainsäädännön edellyttämästä vähimmäistasosta. Työnantajan on myös halutessaan mahdollista lukea koko perhevapaiden aika, kaikkien vanhempain- ja hoitovapaaseen oikeutettujen työntekijöiden osalta, kokonaisuudessaan työssäolon veroiseksi ajaksi raskausvapaan tavoin.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa lisäksi, ettei kaikkia eri syiden vuoksi vapailla olleita työntekijöitä voida tarkastella yhtenä ryhmänä. Tarkasteltaessa asiaa sukupuolisyrjinnäkieltojen näkökulmasta, ei nämä vapaat ole samassa asemassa kuin muut poissaolot. Näin sitä, että työntekijöitä on jäänyt tulospalkkausjärjestelmän ulkopuolelle myös muiden poissaolojen (esim. opintovapaa, vuorotteluvapaa, palkaton poissaolo) vuoksi, ei voida pitää tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä perhevapaalla olleiden työntekijöiden epäedulliseen kohteluun.

Työntekijöiden oikeussuojasta

Yhteydenotossa kysytään myös, miten muiden työnantajien tulisi huomioida tasa-arvovaltuutetun kannanotto koskien oikeutta tulospalkkioon perhevapaiden aikana, erityisesti vuosien 2019–2021 osalta. Tasa-arvovaltuutettu toteaa tältä osin, että sen kannanotot ovat

suositustenluontoisia, eikä niillä ole näin suoria oikeusvaikutuksia. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin toteaa samalla myös, että sen kanta oikeudesta tulospalkkioihin perustuu EU-tuomioistuimen ratkaisuihin ja valtuutettu on asiassa TAS/518/2020 arvioinut työnantajan vuosien 2019 ja 2020 mukaisen tulospalkkiojärjestelmän ja katsonut sen tasa-arvolain syrjäntäkieltojen vastaiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan nämä seikat tulisi myös muiden tulospalkkioita käyttävien yritysten huomioida perhevapaita käyttäneiden työntekijöidensä tulospalkkio-oikeudessa aiempien vuosien osalta.

Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus hyvitykseen työnantajan rikottua tasa-arvolain syrjinnän kieltoa. Kanne tasa-arvolain 11 § mukaiseen hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta tulee nostaa työnantajan yleisen oikeuspaikan mukaisessa tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa syrjivän päätöksen tekemistä, mikäli osapuolet eivät muuten pääse asiassa sovinnolliseen ratkaisuun. Tulospalkkioiden osalta tämä tarkoittaa tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sitä yleistä maksupäivää, jolloin taannehtivana palkkana maksettavaksi tulevat edelliskauden tulospalkkiot maksetaan yrityksen työntekijöille.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan oikeuteen vaatia taannehtivaksi katsottua palkanerää sovelletaan puolestaan työsopimuslain mukaista yleistä palkkasaatavia koskevaa viiden vuoden vanhentumisaikaa.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Suvi Vilches

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.