

Isän oikeus palkkaan ja työsuhde-etuihin vanhempainvapaan ajalta perhevapaaudistuksen jälkeen

1. Lausuntopyyntö

Työntekijä A on pyytänyt tasa-arvovaltuutettua arvioimaan oikeudelliselta kannalta sitä, johtavatko työnantaja X:n vanhempainvapaalla oleville työntekijöille tarjoamat etuudet naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (jäljempänä tasa-arvolaki 1986/609) kiellettyyn syrjintään työntekijän sukupuolen perusteella.

Syrjintäepäilyn osalta A katsoo X:n soveltavan työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaata koskevia määräyksiä sukupuolisidonnaisesti maksaessaan vanhempainvapaalla oleville työntekijöille palkkaa eripituiselta ajalta ja antaessaan toisistaan poikkeavia etuisuuksia työntekijän sukupuolen perusteella. 1.8.2022 voimaantulleen perhevapaaudistuksen jälkeen palkkaa ja etuisuuksia ei pitäisi erotella sukupuolen perusteella samoin perustein myönnettävillä perhevapailla.

Työehtosopimuksessa todetaan:

Työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan työntekijän ollessa raskauden tai synnytyksen vuoksi estynyt tekemästä työtä maksetaan hänelle kolmen kuukauden ajalta työehtosopimuksen mukainen takuuantio luontoisetuineen, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään vuoden.

Työehtosopimuksen liitteessä on määrätty työntekijän oikeudesta autoetuun. Isällä on oikeus autoetuun vain enimmäispituisen isyysvapaan ajan. Äitiä koskien autoedusta on määrätty siten, että työntekijällä säilyy oikeus autoetuun sen äitiysloman ajan, jolta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaan.

Perhevapaaudistuksen voimaantultua lainsäädäntö ei enää tunne äitiys- ja isyysvapaata eikä erikseen äitiys- tai isyysrahaa.

2. Asiassa hankitut selvitykset

Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt työnantaja X:ltä selvitystä asiassa. Tasa-arvovaltuutettu on lisäksi pyytänyt lausuntoa työehtosopimuksen sopija-osapuolta.

2.1. X:n selvitys asiaan

X on sidottu työehtosopimukseen sen voimassaolon ajan. Työehtosopimus on ollut voimassa yli vuoden ennen perhevapaauudistuksen voimaantuloa.

X:n palveluksessa olevien työntekijöiden oikeus vanhempainvapaaseen määräytyy työsopimuslain (55/2001) 4 luvun ja sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaisesti. Vanhempainvapaita sääntelevä lainsäädäntö ei määrittele työntekijän oikeutta palkkaansa vanhempainvapaan ajalta. Näin ollen työntekijöiden oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen määräytyy voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti.

Työehtosopimuksen mukaan työntekijöillä on oikeus takuuantionsa kolmen kuukauden ajalta tämän ollessa estynyt suorittamasta työtä raskaudesta tai synnytyksestä johtuen. Selvyyden vuoksi X toteaa, että oikeus palkalliseen perhevapaaseen on voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöillä, joka oli ennen perhevapaauudistusta oikeutettu työsopimus- ja sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen. Työehtosopimuksen liitteenä olevan autosopimuksen mukaan työntekijällä säilyy oikeus autoetuun enimmäispituisen isyysvapaan ajan ja äitiysvapaan aikana sen ajan, kun työntekijälle maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti.

X on järjestäytyneenä työnantajana velvollinen noudattamaan työehtosopimusta ja sen määräyksiä palveluksessaan oleviin työntekijöihin, mukaan lukien kannanottoopyynnön esittäneeseen henkilöön, sen voimassa olon ajan. X:n näkemyksen mukaan työehtosopimuksen osapuolet ovat sitoutuneet noudattamaan yhdessä neuvoteltua ja sovittua työehtosopimusta sen voimassa olon ajan.

X toteaa selvityksessään, että mikäli työehtosopimuksen tulkintaan liittyy erimielisyyksiä, ratkaistaan ne työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä. Tällöin ensin neuvotellaan työnantajan ja työntekijän kesken, tämän jälkeen liittojen kesken ja lopuksi työehtosopimuksen osapuoli voi saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. X toteaa myös, että oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:ssä määritellään työtuomioistuimen toimivalta. Kyseisen pykälän mukaan työtuomioistuin ratkaisee työehtosopimuksia koskevat riita-asiat, kun kysymys on esimerkiksi työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Näin ollen työehtosopimukseen liittyvät erimielisyydet kuuluvat sen voimassaolon aikana viime kädessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Selvityksessä X kertoo keskustelleensa työehtosopimuksen osapuolten kanssa sekä arvioineensa perhevapaaudistuksen vaikutuksia sen palveluksessa oleviin työntekijöihin, kuten koko henkilöstöön. Voimassa olevan työehtosopimuksen ehtoihin, joiden mukaan työntekijöiden oikeus palkkaan ja työsuhde-etuihin vanhempainvapaan aikana määräytyy, ei ole sovittu vielä muutoksia perhevapaaudistuksen jälkeen.

X korostaa, että yrityksessä sovelletaan yhteensä seitsemää eri työehtosopimusta. Niiden sopimusalojen osalta, joissa työehtosopimukset ovat olleet neuvoteltavina perhevapaaudistuksen voimaantulon jälkeen, on perustettu työryhmät perhevapaaudistuksen huomioimiseksi. X on myös selvityksen toimittamisen aikaan ollut käynnistämässä tarkempia keskusteluja liittojen kanssa liittyen perhevapaaudistuksen muutoksiin sekä työntekijöiden palkanmaksun ja työsuhde-etuuksien määräytymiseen vanhempainvapaan ajalta.

2.2. A:n vastine saatuun selvitykseen

A toteaa vastineessaan tasa-arvolain syrjäntäkieltojen valvomisen kuuluvan tasa-arvovaltuutetun yksinomaiseen toimivaltaan myös yksityisessä toiminnassa. Tällä perusteella X:n viittaus työtuomioistuimen toimivaltaan on asian käsittelyn kannalta kokonaisuudessaan epäolennainen ja vailla merkitystä.

A katsoo vastineessaan X:n myöntävän kolme kuukaudenpalkallisen vanhempainvapaan kuuluvan edelleen vain äideille. Ja samoin autoetuuden osalta etu myönnetään isälle vain isyysvapaan ajaksi, mutta äideille kolmen kuukauden ajaksi.

A huomauttaa, ettei X ole esittänyt selvitystä siihen, ovatko X:n palveluksessa olevat työntekijät työsuhde-etuuksien osalta tasa-arvoisessa asemassa vanhempainvapaan aikana tai toisaalta siihen, miten perhevapaaudistuksen muutokset vanhempainvapaan aikaiseen palkanmaksuun ja työsuhde-etuisuuksiin olisi huomioitu. X ei ole myöskään esittänyt, miten perhevapaaudistuksen sukupuolivaikutukset vanhempainvapaan aikaisen palkanmaksun ja työsuhde-etuuksien osalta olisi arvioitu ja huomioitu.

A toteaa, ettei X ole ilmoittamansa perusteella ryhtynyt tosiasiallisiin toimenpiteisiin perhevapaaudistuksessa säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi vanhempainvapaalla olevien työntekijöiden osalta. Tälle ei A:n mukaan ole ilmoitettu mitään asiallista syytä tai perustetta.

A toteaa, ettei työnantajan lausumassa ole esitetty mitään sellaista seikkaa, syytä tai selvitystä, jonka mukaan asiaa tulisi arvioida toisin kuin mitä hän on jo kannanottopyynnössään todennut. A katsoo jäljempänä olevin perusteluin, että X:n menettelyssä on kyse kielletystä syrjinnästä sukupuolen perusteella.

A toteaa, että asiassa ei ylipäätään ole kysymys työehtosopimuksen sisältöä koskevasta epäselvyydestä tai tulkinnasta. Asiassa on A:n mukaan kyse siitä, voidaanko työsuhteessa antaa samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille eriarvoisia etuuksia ja maksaa erisuuruista palkkaa vanhempainvapaan aikana sukupuolen perusteella. Kysymys on siis siitä, ovatko työntekijät keskenään eriarvoisessa asemassa tasa-arvolain 7 tai 8 §:ien tarkoittamalla tavalla.

A kiinnittää huomiota X:n väitteeseen, jonka mukaan se on sidottu ennen perhevapaaudistuksen voimaan tuloa solmittuun työehtosopimukseen. X:n selvityksestä ei kuitenkaan A:n mukaan ilmene mitään johtopäätöstä, mikä merkitys väitteelle tulisi käsillä olevassa asiassa antaa. A katsoo X:n tarkoittaneen, että sillä olisi ajallisen etusijan perusteella oikeus noudattaa työehtosopimuksen sukupuolisidonnaisia ja eriarvoistavia määräyksiä sukupuolineutraalin perhevapaaudistuksen sijaan. Tältä osin A pitää väitettä virheellisenä.

A tuo esiin, että tasa-arvolain 8.1 §:n 3 kohdan mukaan kiellettyinä syrjintänä pidetään työnantajan menettelyä, jos se *”soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;”*. Säännöksen perusteella on A:n mukaan yksiselitteistä, että syrjintäkieltoa sovelletaan myös jo olemassa olevaan työehtosopimuksen sisältöön ja takautuvasti. X ei siis voi kiertää syrjintäkieltoa työehtosopimuksen taikka työehtosopimuksen ajalliseen etusijaan vetoamalla. Tästä syystä A:n mukaan asiassa ei ole mitään merkitystä sillä, että työehtosopimus on tullut voimaan ennen perhevapaaudistusta.

A tuo lisäksi esiin, että perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännöksen ja sukupuolten samapalkkaisuusvaatimuksen vastaista oikeustilaa on aiemmin voitu ylläpitää äitiys- ja isyysvapailta yksinomaan ja ainoastaan erityislainsäädäntöön perustuen. Eri asemaan asettamiselle on siis ollut perustuslain edellyttämä hyväksyttävä peruste.

Vanhempainvapaaudistuksen voimaantultua perustetta yhdenvertaisuudesta ja samapalkkaisuusvaatimuksesta poikkeamiselle ei ole enää olemassa. Tasa-arvolain perusteella kiellettyä syrjintää työelämässä on ainakin palkka- ja palvelussuhteen muiden ehtojen soveltaminen siten, että samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät joutuvat keskenään epätasa-arvoiseen asemaan (8 §). Syrjintäkiellon noudattaminen ei ole tällöin sopimuksenvaraista, ja mainittu kielto syrjäyttää työehtosopimuksen määräyksen aikaprioriteettiä katsomatta.

A tuo esiin, että tasa-arvolain esityössä on nimenomaisesti todettu: *”Olen-naista ei olisi, onko kyseisistä ehdoista sovittu työ- tai muun*

palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa tai muutoin. - - Työ- ja muut palvelussuhteen ehdot perustuvat usealla alalla työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Työehto-, virkaehto- ja toimiehtosopimusten palkkaus- ja muut palvelusehdot eivät lähtökohdiltaan erottele työntekijöitä sukupuolen perusteella. Työnantaja voi siten yleensä luottaa siihen, ettei hän toimiessaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti riko syrjäntäkieltoa. Ristiriitatilanteessa ehdotetun lain säännökset kuitenkin syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot.” (HE 57/1985 vp s. 19–20).

Edellä todetun perusteella A:n mukaan tulisi olla yksiselitteistä, että työehtosopimukseen perustuvalla, työntekijöitä eriarvoistavalle käytännölle ei anneta oikeussuojaa perhevapaaudistuksen jälkeen. Lisäksi yksilön perusoikeuksista ei ole oikeutta poiketa työehtosopimuksella.

A tuo esiin, että jos asiaa kuitenkin arvioitaisiin työehtosopimusoikeudellisesti, työehtosopimusosapuolilla ei ole eikä ole ollut sopimusvaltuutta poiketa käsillä olevista säännöksistä työntekijän vahingoksi. Tällainen sopimusehto on mitätön työsopimuslain 13 luvun 6 ja 7 §:en perusteella. Asian ratkaisemisen kannalta on kuitenkin olennaista, että yksittäisellä työntekijällä on oikeus vaatia yhdenvertaisten työehtojen noudattamista vanhempainvapaalla jo nykyisen työehtosopimuksen voimassa ollessa, lakimuutoksen voimaantulosta lukien.

Muussa tapauksessa päädyttäisiin työntekijän kannalta kohtuuttomaan ja ennalta-arvaamattomaan oikeustilaan, jossa perhevapaaudistuksen voimaantulon jälkeen mutta ennen uuden työehtosopimuksen neuvottelemista vanhemmaksi tulevien työntekijöiden sosiaalietuudet määräytyisivät uuden lainsäädännön mukaisesti, kun taas työsuhte-etuudet määräytyisivät aiemman oikeustilan aikana noudatetun työehtosopimuksen perusteella. Tällainen oikeustila saattaisi tulla sovellettavaksi jopa useita vuosia työehtosopimuksen päättymisen määräajasta ja uuden sopimuksen voimaantulosta riippuen. A:n mukaan on selvää, ettei tällaista menettelyä voida oikeudellisesti suojata.

A:n mukaan nyt käsiteltävässä syrjäntäpäilyssä on kyse työntekijöiden perusoikeuksien laiminlyönnistä. Tämän osalta A viittaa kannanottoopyyntöönsä, josta ilmenee, että jo ennen perhevapaaudistuksen voimaantuloakin perusoikeudet ovat edellyttäneet, että samoin perustein määräytyviltä perhevapailta myös etuuskien on määräydyttävä yhtäläisesti.

Perhevapaaudistuksen voimaantulon jälkeen vanhempainvapaa on myönnettävä vanhemmille samoin perustein ja yhtäläisesti. Tästä syystä työehtosopimuksen vanhempainvapaata koskevista sukupuolisidonnaisista ja eriarvoistavista määräyksistä on tullut perhevapaaudistuksen voimaantultua perustuslain 6 §:n vastaisia. A pitää yksiselitteisenä, että perustuslain vastainen käytäntö työsuhteessa on mitätön ja oikeuskäytännön vastainen.

Lisäksi A katsoo, että edellä kuvatun oikeustilan ja samapalkkaisuusvaatimuksen on myös tullut objektiivisesti arvioiden olla X:n tiedossa jo työehtosopimukseen sitoutuessaan.

A myös huomauttaa, ettei työehtosopimuksen sopijaosapuolilla ole edes teoriassa ollut kelpoisuutta sopia siihen sidottujen työntekijöiden perusoikeuksiin mitään rajoituksia. Tälläkään perusteella X ei voi tehokkaasti vedota työehtosopimuksen syrjivään sisältöön.

A huomauttaa, että perhevapaauudistus on tullut voimaan 1.8.2022. Tästä huolimatta X ei ole 10 kuukauteen tämän jälkeenkään ryhtynyt mihinkään toimiin tasa-arvoisen vanhempainvapaan varmistamiseksi tässä tarkoitetuille työntekijöilleen.

A toistaa, että perhevapaauudistuksen tarkoituksena on ollut työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpano ja vanhempainvapaiden tosiasiallinen tasaaminen huoltajien kesken. Tästä syystä sukupuoliroolit on karsittu lain säädännöstä pois, ja tavoitteena on lapsen syntymän jälkeen ollut täysin yhtäläinen ja tasa-arvoinen perhevapaakäytäntö huoltajien kesken. X on selvityksessään kuitenkin ilmoittanut noudattavansa työehtosopimuksessa sovittuja palkanmaksua ja työsuhde-etuisuuksia koskevia sukupuolisidonnaisia määräyksiä perhevapaauudistuksen voimaantulosta huolimatta.

Koska X noudattaa perhevapaauudistuksen voimaantultuakin aiempaa sukupuolisidonnaista palkanmaksu- ja etuuskäytäntöään muuttumattomana, A:n mukaan on selvää, ettei tosiasiallista muutosta vanhempainvapaiden jakautumiseen ole tapahtunut aiempaan tarkastelujaksoon nähden.

Näin ollen A toteaa, etteivät vanhempainvapaapäivät jakaannu X:n työntekijöiden kesken tasa-arvoisesti tälläkään hetkellä. X:n työntekijöiden pitämien vanhempainvapaapäivien jakautumien poikkeaa sukupuolten välillä edelleen merkittäväällä tavalla, eikä sitä voida mitenkään pitää tasa-arvoisena. X:n noudattama palkanmaksu- ja etuuskäytäntö vanhempainvapaan aikana ei A:n mukaan missään määrin edesauta perhevapaauudistuksen tavoitteen saavuttamista vanhempainvapaiden tasaamiseksi eri sukupuolta olevien työntekijöiden kesken.

A katsoo, että X ei ole esittänyt selvityksessään mitään sellaista syytä tai perustetta, jolla sen käytäntöä voitaisiin pitää hyväksyttävänä tai lain mukaisena. A:n mukaan X myöntää jakavansa työsuhde-etuisuuksia ja suorittaa palkanmaksun vanhempainvapaan aikana yksistään työntekijän sukupuoleen perustuen, jolloin kyse on kielletystä syrjinnästä työsuhteessa.

3. Asiaan liittyvä lainsäädäntö

3.1. Kansallinen lainsäädäntö

Perustuslaki (731/1999)

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös kieltää asettamasta ketään ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan muun muassa sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännöksen 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Tasa-arvolain säännökset

Tasa-arvolain 7 §:ssä määritellään ja kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjintä on välitöntä silloin, kun naiset tai miehet asetetaan eri asemaan sukupuolen perusteella tai kun eri asemaan asettaminen tapahtuu raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillistä syrjintää on eri asemaan joutuminen sukupuolineutraalin säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Välilliseen syrjintään liittyy ns. oikeuttamisperuste. Menettely ei ole syrjivää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään syrjinnän kielloista työelämässä. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa oleva syrjinnän kiello koskee epäedulliseen asemaan asettamista raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella muun muassa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

Palkkasyrjintä kielletään myös tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan säännöksessä, jossa työnantaja kielletään soveltamasta palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Tasa-arvolain 9 §:ssä säädetään menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Tämän mukaan syrjintänä ei ole pidettävä muun muassa naisten erityistä suojelua raskauden ja synnytyksen vuoksi.

Työsopimus- ja sairausvakuutuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahopäivät, erityisraskausrahopäivät ja vanhempainrahopäivät.

Työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden ajalta. Palkanmaksuvelvollisuutta ei siis tämän nojalla ole raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.

Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaan oikeus raskausrahaan on henkilöllä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Raskausrahaa maksetaan enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoiselta kaudelta synnyttävälle vanhemmalle.

Sairausvakuutuslain 9 luvun mukaan oikeus vanhempainrahaan on lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Kummallakin vanhemmalla on lähtökohtaisesti oikeus käyttää puolet vanhempainrahopäivistä.

Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei sairausvakuutuslain 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla ole oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahopäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahopäivät. Vanhemman oikeus käyttää toisen vanhemman vanhempainrahopäiviä päättyy, jos toinen vanhempi itse tulee oikeutetuksi vanhempainrahaan. Jos ensin mainitulle vanhemmalle on jo maksettu vanhempainrahaa, toisella vanhemmalla on oikeus vanhempainrahaan vain siltä osin kuin vanhempainrahopäiviä on jäljellä.

3.2. Euroopan unionin oikeus

Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (Konsolidoitu toisinto 2016) 157 artikla

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artikla sisältää palkkausta koskevan syrjintäkiellon. Jäsenvaltioiden tulee huolehtia sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

Artikla on luonteeltaan pakottava. Syrjinnän kielto ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä sekä yksityishenkilöiden

välisiä sopimuksia. Kyseisessä artiklassa ilmaistua periaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa etenkin silloin, kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, ja silloin, kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä (43/75 Defrenne, C-256/01 Allonxy, C- Sass, C-284/02, C-486/18 MRC SAS).

Raskaussuojeludirektiivi (92/85/ETY)

Direktiivin tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus luoda raskaana olevalle ja äskettäin synnyttäneelle oikeus vähintään 14 viikon mittaiseen yhtäjaksoiseen vapaaseen, johon pitää sisältyä vähintään 2 viikon pakollinen vapaa.

Koko äitiysloman ajan työntekijöille on turvattava palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, samoin kuin työsopimukseen liittyvät oikeudet. Direktiivin mukaisesti korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa. Jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset tarkoitettun palkan tai korvauksen saamiseen. Tämän nojalla ei kuitenkaan ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Työelämän tasa-arvodiesiktiivi (2006/54/EY)

Direktiivin lähtökohtana on syrjinnän kiellot. Direktiivin mukaan välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

Direktiivin 14 artiklan mukaisesti työpaikoilla ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää työehdoissa ja työoloissa, mukaan lukien palkka. Direktiivin johdantolausekkeen mukaan perussopimuksen artiklassa vahvistettu ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vakiintunut samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate on merkittävä tekijä ja välttämätön osa yhteisön säännöstöä, yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö mukaan luettuna.

Työelämän tasapainodiesiktiivi (2019/1158/EU)

Direktiivin johdannossa todetaan miesten ja naisten tasa-arvon olevan eräs unionin perusperiaatteista ja että työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, hoitovelvoitteiden

tasapuolista jakamista miesten ja naisten välillä ja sukupuolten välisen ansiotulo- ja palkkaeron kuromista umpeen.

Direktiivin 4 artiklassa säädetään isyysvapaasta. Isillä tai vastaavilla toisilla vanhemmilla on oikeus kymmenen työpäivän isyysvapaaseen, joka on pidettävä työntekijän lapsen syntymän yhteydessä. Jäsenvaltiot voivat määrittää, onko isyysvapaa mahdollista pitää osittain ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen ja onko tällainen vapaa mahdollista pitää joustavilla tavoilla. Isyysvapaoikeudelle ei saa asettaa työssäoloa tai palvelusajan pituutta koskevaa vähimmäisedellytystä. Oikeus isyysvapaaseen on myönnettävä riippumatta työntekijän kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta.

Direktiivin 5 artiklassa säädetään vanhempainvapaasta. Jokaisella työntekijällä on oikeus neljän kuukauden vanhempainvapaaseen. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaksi kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että oikeuttaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai korvauksen. Vanhempainvapaan osalta jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten on määriteltävä tällainen maksu tai korvaus siten, että kummankin vanhemman mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata helpotetaan. Myöskään tämän nojalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Direktiivin 10 artiklan mukaan työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä vapaan tai poissaolon loppuun asti. Vapaan tai poissaolon päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, mukaan lukien kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset. Lisäksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että vapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt vapaata.

4. Asian oikeudellista arviointia

4.1. Tasa-arvoaltuutetun toimivalta

Tasa-arvoaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain syrjintäkieltojen noudattamista. Tasa-arvolaisissa kielletään syrjivät menettelyt, kuten erilaiset teot tai laiminlyönnit. Tasa-arvolain 8 §:n työelämää koskevien syrjintäkieltojen kohteena ovat konkreettiset työnantajan menettelyt. Tasa-

arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan palkkasyrjinnäksi katsotaan tilanne, jossa työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Myös syrjintäoletta-man kumoavat hyväksyttävät syyt koskevat 8.3 §:n mukaan työntekijän yksittäistapauksellista kohtelua.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja henkilölle, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi. Tasa-arvovaltuutetun kannanotot ovat lainsäädännön tulkintaan ja oikeuskäytäntöön perustuvia oikeudellisia arviointeja. Ne eivät juridisesti sido tuomioistuimia tai lausuntopyyntöä osapuolia.

Tasa-arvovaltuutettu voi arvioida työehto- ja virkaehtosopimusten määräyksiä tasa-arvolain velvoitteiden kannalta silloin, kun kysymys on riidattomaksi katsottavan määräyksen suhteesta tasa-arvolain säännöksiin. Mikäli osapuolet ovat erimielisiä esimerkiksi työehtosopimusmääräyksen tarkoituksesta tai sisällöstä, ratkaisee tulkintaerimielisyyden viime kädessä työtuomioistuin.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo saamiensa selvitysten perusteella, että työehtosopimuksen sopimusosapuolet eivät ole erimielisiä tarkasteltavana olevan määräysten tulkinnasta eikä kyse ole näin työehtosopimusmääräyksen tulkintaerimielisyydestä.

4.2. Syrjinnästä sukupuolen perusteella

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä työntekijän sukupuolen perusteella. Käytännössä syrjintä realisoituu esimerkiksi yksittäiseen työntekijään kohdistuvana oikeudenloukkauksena, kuten epäedullisena kohteluna tai menettelynä työsuhteen aikana.

Oikeuskirjallisuuden mukaan syrjintätilanteiden systematisoinniksi voidaan erottaa syrjivä normi ja syrjivä menettely. Oikeudenloukkaus saattaa johtua siitä, että työnantaja on soveltanut voimassa olevaa työehtosopimusta, joka itsessään on syrjivä. Syrjivällä normilla tarkoitetaan välittömästi tai välillisesti sukupuolispesifiä normia, joka esimerkiksi määrää syrjittyjen ryhmän palkanmääräytymisen epäedullisemmaksi kuin verrokkiryhmällä. Syrjivä menettely voi johtua syrjivän normin soveltamisesta tai se voi olla muunlaista normista riippumatonta syrjivää kohtelua (Saloheimo, Defensor Legis 1998 s. 610–620).

Jotta menettely olisi tasa-arvolain mukaan kiellettyä, siinä tulee olla kysymys syrjinnästä sukupuolen perusteella. Nyt arvioitavana on isän eri asemaan asettaminen vanhempainvapaan perusteella tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintänä. Tässä asiassa tulee arvioida työnantajan menettelyn

käytännön vaikutuksia suhteessa pakottavaan lainsäädäntöön sekä perhevapaauudistuksen myötä muuttuneisiin perusteisiin perhevapaiden pitämisessä.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Jos kysymys on välittömästä syrjinnästä, naiset tai miehet asetetaan eri asemaan sukupuolen perusteella. Välitöntä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Välilliseen syrjintään liittyy oikeuttamisperuste.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin alakohdissa käytetään syrjinnän tunnusmerkkinä ilmaisua ”sukupuolen perusteella”, mikä tarkoittaa, että syrjinnänkielloissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Kummatkin syrjinnän muodot ovat siis kiellettyjä myös palkkauksessa.

Tasa-arvolain 7 §:ssä ei erikseen mainita eri asemaan asettamista isyyden perusteella. Siinä kielletään välittömänä syrjintänä eri asemaan asettaminen sen perusteella, että henkilö on mies, ja välillisenä syrjintänä eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella sukupuolesta riippumatta.

Tasa-arvolaisissa ja sen esitöissä ei ole nimenomaisesti käsitelty sitä, onko epäedulliseen asemaan asettamista isyyden perusteella pidettävä välittömänä vai välillisenä syrjintänä. Tasa-arvolain esitöiden perusteella on kuitenkin selvää, että tasa-arvolain 7 §:n mukainen syrjinnänkielto kattaa eri asemaan asettamisen isyyden takia pidettävän vapaan käyttämisen perusteella. Tasa-arvolakia säädettäessä eduskunnan toinen lakivaliokunta korosti mietinnössään, että oikeus äitiyteen ja isyyteen kuuluu ihmisen luovuttamattomiin oikeuksiin eikä saa muodostaa syrjinnän perustetta missään olosuhteissa millään yhteiskuntaelämän alueella (II LaVM 4/1986 vp. s. 5.)

Tasa-arvolain 7 ja 8 §:n syrjintäkiellot kattavat siis syrjinnän isyyden vuoksi pidettävän vapaan perusteella.

Tasa-arvolain syrjintäkielloja ei voida kaikilta osin tulkita tiukasti niiden sanamuotojen mukaan. Tasa-arvolain 7 §:n luetteloa ei voida pitää tyhjentyvänä luettelona perusteista, jotka katsotaan välittömästi syrjiviksi. Perhevapaauudistuksen voimaantultua vanhempainvapaalla voivat olla yhtäläisesti sekä äidit että isät. Silloin voitaneen katsoa, että kun eri asemaan asettamisen perusteena on isän vanhempainvapaan käyttäminen, menettely voisi olla sukupuolen perusteella välitöntä syrjintää.

Jos kuitenkin nyt arvioitavana oleva asia arvioitaisiin välillisen syrjinnän muotona perhehuoltovelvollisuuden perusteella, on huomioitava, että

työntekijän epäedulliseen asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi ei ole tasa-arvolain 7§ 3 momentin nojalla kielletty, jos kyseisellä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Täältä osin on huomattava oikeasuhtaisuusvaatimus: näiden valittujen keinojen tulee olla oikeuskäytännön perusteella välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi (yhteisön tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C-170/84 Xilka; KKO 2017:25, kohta).

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että X ei ole selvityksissään vedonneet työehtosopimuksen lisäksi mihinkään muuhun hyväksyttävään tavoitteeseen välillisen syrjinnän menettelyn oikeuttamisen osalta.

4.3. Oikeus palkkaan ja työsuhde-etuihin perhevapaan aikana

Tasa-arvolainsäädäntö tai työsopimuslaki eivät edellytä, että perhevapaalla olevilla työntekijöillä olisi perhevapaan aikana oikeus työssäoloaikaiseen palkkaansa ja sitä vastaavaan tulotasoon. Pääsääntöisesti oikeus palkkaan äitiys- tai isyysvapaan ajalta ja perhevapaaudistuksen jälkeen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta riippuu siitä, mitä niistä sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Euroopan unionin oikeudessa palkan käsite tarkoittaa kaikkia suorituksia, jotka työnantaja maksaa työntekijälle tämän suorittaman työn perusteella nyt tai tulevaisuudessa työehtosopimuksen tai lainsäädännön perusteella taikka vapaaehtoisesti. Käsitteen piiriin kuuluvat kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, vaikka välillisestikin, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä (C-262/88 XarXer).

Nyt käsiteltävässä asiassa arvioidaan palkkasyrjintäkieltojen nojalla sekä työehtosopimuksessa mainittua oikeutta palkkaan että työntekijän oikeutta au-
toetuun perhevapaiden ajalta.

4.4. Perhevapaaudistuksen vaikutus työehtosopimusten perhevapaiden aikaiseen palkanmääräytymiseen

Eduskunta hyväksyi 8.12.2021 perhevapaaudistusta koskeneen hallituksen esityksen (HE 129/2021 vp.) ja uudistus tuli voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistuksen tarkoituksena on ollut työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpano ja vanhempainvapaiden tosiasiallinen tasaaminen huoltajien kesken.

Perhevapaaudistukseen kuului monia lakiuudistuksia. Merkityksellisiä ovat ennen kaikkea työsopimuslain perhevapaita koskevaan 4 lukuun ja sairausvakuutuslain perhevapaalla olevien päivärahaetuuksia koskevaan 9 lukuun tehdyt muutokset.

Uudistuksella toteutettiin sukupuolineutraali malli, jonka tavoitteena on ollut lapsen syntymän jälkeen täysin yhtäläinen ja tasa-arvoinen perhevaakäytäntö huoltajien kesken. Loppuraskauden osalle tuli synnyttävälle vanhemmalle maksettava 40 päivärahopäivän mittainen raskausraha. Lisäksi suuri osa äitiysvapaasta ja koko isyysvapaa korvattiin vanhempainvapaalla. Uudistuksen myötä kumpikin vanhempi saa 160 päivärahopäivän kiintiön, siten vanhempainrahopäiviä kertyy lasta kohden yhteensä noin 13 kuukautta. Vanhempi voi myös luovuttaa omasta 160 päivärahopäivän kiintiöstään enimmillään 63 päivää toiselle.

Lainsäädäntöuudistuksen esitöissä ei ole miltään osin käsitelty tasa-arvolain, sairausvakuutus- ja työsopimuslain sekä virka- ja työehtosopimusten välistä suhdetta. Uudistuksen perusteluista ja vaikutusarvioinnista on jätetty tämä näkökulma kokonaan huomiotta, vaikka virka- ja työehtosopimuksissa on vakiintuneesti sovittu monista perhevapaisiin liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi palkallisista äitiys- ja isyysvapaista. On siten jäänyt epäselväksi, mikä lainsäätäjän tarkoituksena on kaikilta osin ollut.

Useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa oli sovittu ennen perhevapaaudistusta palkallisen äitiysvapaan pituudeksi pääsääntöisesti joko kolme kuukautta tai 72 arkipäivää. Palkallinen äitiysvapaa oli näin ennen perhevapaaudistusta huomattavasti pidempi kuin esimerkiksi palkallinen isyysvapaa vastaavissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Kyseinen käytäntö on ollut perhevapaaudistukseen asti mahdollinen, koska palkallisella äitiysvapaalla olevat naiset ja isyysvapaalla olevat miehet eivät ole olleet sillä tavalla verrannollisessa tai vertailukelpoisessa asemassa keskenään, että äitiys- ja isyysvapaan palkallisuuden eroissa olisi kyse tasa-arvolaisista tarkoitettua syrjinnästä. (PeVL 38/2006 vp)

Tasa-arvolain 9 §:n mukaan tasa-arvolaisista kiellettyä syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tämä on osaltaan mahdollistanut esimerkiksi äideille pidemmän äitiysrahan ja äitiysvapaan, koska niiden taustalla ovat olleet muun muassa terveydelliset syyt, kuten raskaudesta ja synnytyksestä toipumiseen liittyvät seikat. Vastaavasti isyysvapaan tarkoituksena on lain esitöissä todettu olleen tiiviin tunnesiteen luominen lapseen.

Vanhempainvapaan tarkoituksena on lähtökohtaisesti ollut aina lapsen hoito. Perhevapaaudistuksen myötä säädellään yhdenmukaisesti lasten vanhempainvapaan oikeudesta jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta. Tällöin he ovat verrannollisessa asemassa vanhempainvapaan osalta. Työnantaja ei siis voi maksaa vanhempainvapaalta äideille, mutta ei isille palkkaa, tai maksaa äideille pitemmältä ajalta palkkaa vanhempainvapaalta syyllystymättä syrjintään sukupuolen perusteella, koska molemmilla vanhemmilla

on yhtäläinen oikeus jäädä vanhempainvapaalle. Muunlainen menettely asettaisi heidät keskenään epäedulliseen asemaan.

Voimassa olevat työehtosopimuksen määräykset palkanmaksusta ja työ-suhde-eduista sukupuolen perusteella vanhempainvapaille oleville työntekijöille ovat tältä osin ristiriidassa perhevapaauudistuksen tarkoituksen ja 1.8.2022 voimaan tulleiden säännösten kanssa.

4.5. Työnantajana toimivan X:n menettelyn syrjivyydestä

X on selvityksessään todennut, että oikeus palkalliseen perhevapaaseen on voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijällä, joka oli ennen perhevapaauudistusta oikeutettu työsopimus- ja sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen. Työehtosopimuksen liitteenä olevan autosopimuksen osalta X on todennut työntekijöillä säilyvän oikeuden autoetuun sen ajan, kun työntekijälle maksetaan palkkaa.

On selvää, että X on järjestäytyneenä työnantajana sidottu työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen, joka on tullut voimaan ennen perhevapaauudistusta. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu toteaa, että ennen perhevapaauudistuksen voimaantuloa X on voinut maksaa äitiysvapaalla oleville työntekijöille pitemmältä ajalta palkkaa ja autoetua kuin isyysvapaalle oleville työntekijöille syylistymättä tasa-arvolain vastaiseen syrjintään, koska äitiys- ja isyysvapaasta on säädelty eri tavoin ja äitiysvapaan tarkoitus on ollut erilainen kuin isyysvapaan tarkoitus. X:n menettely ei siis ole ollut syrjivää ennen perhevapaauudistuksen voimaantuloa.

Työnantajan työehtosopimukseen perustuvaa menettelyä ja siinä 1.8.2022 jälkeen ilmenevää ristiriitaa on syytä tarkastella pakottavan lainsäädännön ja asiaan liittyvän oikeuskäytännön näkökulmasta.

Menettelyn perustuslain ja tasa-arvolain vastaisuus

Suomen perustuslaki edellyttää yhdenvertaisuutta, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun muassa sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain mukaan sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Perustuslaki-valiokunta on todennut tämän periaatteen muun muassa vanhempainpäivärahoja ja työnantajakustannusten korvaamista koskevassa lausunnonsaan 38/2006 vp., jossa se on todennut, että sukupuolten välinen erottelu vanhempainrahan suuruuden määräytymisessä ei ole sopuinnassa perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten kanssa.

Tasa-arvolain 7 § ja 8 §:ssä kielletään niin välitön kuin välillinen syrjintä. Tasa-arvolain esitöissä todetaan tasa-arvon toteutumisen edellyttävän perheeseen ja lastenhoitoon liittyvien veloitteiden jakamista tasaisemmin

äitien ja isien kesken. Esitöissä korostetaan, ettei vanhemmuus tai siihen liittyvien oikeuksien käyttäminen tai muut perheenhoitovelvoitteet saa merkitä perustetta eri asemaan asettamiselle ja että tasa-arvon toteutuminen edellyttää kaikenlaisen äitiyteen ja isyyteen sekä niihin liittyvien oikeuksien käyttöön perustuvan syrjinnän kieltämistä. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää vanhempainvapaan käyttöön perustuvan kaikenlaisen syrjinnän kieltämistä (HE 63/1992 s.6–7).

Tasa-arvolain esitöiden mukaan olennaista ei olisi, onko ehdoista sovittu työ- tai muun palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa tai muutoin. - - *Työ- ja muut palvelussuhteen ehdot perustuvat työmarkkinajärjestöjen väliin sopimukseen. Työehto-, virkaehto- ja toimiehtosopimusten palkkaus- ja muut palvelusehdot eivät lähtökohdiltaan erottele työntekijöitä sukupuolen perusteella. Työnantaja voi siten yleensä luottaa siihen, ettei hän toimiessaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti riko syrjintäkieltoa. Ristiriitatilanteessa ehdotetun lain säännökset kuitenkin syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot.* (HE 57/1985 vp s. 19–20).

Yleensä työnantaja voi luottaa siihen, että toimiessaan työehtosopimusten määräysten mukaan he eivät riko syrjinnänkieltoa. Perhevapaaudistuksen myötä X:n noudattama menettely on kuitenkin muuttunut esitöissä kuvattun kaltaiseksi ristiriitatilanteeksi.

Oikeuskäytännössä on todettu, että syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia, eikä niistä voi siten poiketa myöskään virka- ja työehtosopimuksin. Työnantaja ei voi perustaa syrjiviksi todettujen määräysten soveltamista siihen, että määräykset sisältyvät virka- ja työehtosopimukseen, jonka viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat sopijajärjestöt olivat hyväksyneet (mm. TT 1998:34, TT 2023:46).

Menettelyn SEUT 157 artiklan, raskaussuojeludirektiivin ja työelämän tasa-painodirektiivien vastaisuus

Samapalkkaisuutta koskeva SEUT 157 artikla on luonteeltaan pakottava. Syrjinnän kieltäminen koskee kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä sekä yksityishenkilöiden välisiä sopimuksia. Perhevapaaudistuksen voimaantultua SEUT 157 artiklan peruste sama-palkkaisuusvaatimukselle on edelleen voimassa. Palkkaerojen johtuminen työehtosopimuksen määräyksestä ei voi itsessään olla hyväksyttävä syy palkkaeroille.

Euroopan unionin oikeus ei vaadi raskaussuojeludirektiivin nojalla palkanmaksua 14 viikon ajalta, mutta mahdollistaa sen. Sen sijaan raskaussuojeludirektiivi edellyttää riittävän korvauksen maksamista 14 viikon raskaussuojelujaksolta. Raskaussuojeludirektiivi velvoittaa Suomea, joten sen mukainen työntekijällä oleva oikeus 14 viikon vapaaseen sisällytettiin Suomen perhevapaita koskevaan lainsäädäntöön, vaikka raskausvapaa on tätä

huomattavasti lyhyempi. Lakiuudistuksessa olisi ollut syytä, kuten tasa-arvovaltuutettu on useassa lausunnossa tuonut esiin, tarkastella myös raskausuojeludirektiivin vaikutusta eri perhevapaisiin ja niiden perusteella saatavaan palkkaan ja korvauksiin.

Perhevapaaudistuksen myötä implementoitiin myös työelämän tasapainodirektiivi, joka edellyttää sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja jonka tavoitteena on isien ja äitien tasapuolinen perhevapaiden käyttö. Syrjivyyden näkökulmasta oleellista on se, että Suomen toteuttamassa perhevapaamallissa ei ole enää isyysvapaata. Suomen perhevapaamallissa on vain vanhempainvapaa, joka myönnetään sekä isille ja äideille yhtäläisin perustein. Tällöin vanhempainvapaa-ajan palkan maksaminen isille lyhyemmältä ajalta kuin äideille on menettelynä ristiriidassa työelämän tasapainodirektiivin kanssa ja vaarantaa sukupuolten tasa-arvon toteutumisen. Perhevapaaudistuksen voimaantultua asialla on merkitystä myös X:n menettelyissä.

Asian arviointiin liittyvää oikeuskäytäntöä

X on ilmoittanut noudattavansa työehtosopimuksessa sovittuja perhevapaan aikaisen palkanmaksua ja työsuhde-etuuksia koskevia määräyksiä sukupuolisidonnaisesti myös perhevapaaudistuksen voimaantultua. Tältä osin riidatonta asiassa on, että X myöntää maksavansa perhevapaan ajalta äideille pidemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia kuin isille, vaikka perhevapaaudistuksen jälkeen vanhempainvapaan sääntely takaa äitien ja isien yhtäläisen oikeuden jäädä hoitamaan lastaan.

X on järjestäytyneenä työnantajana todennut työehtosopimuslain (436/1946) nojalla olevan velvollinen noudattamaan työehtosopimusta ja sen määräyksiä, mukaan lukien A:han työehtosopimuksen voimassa olon ajan. X on korostanut, että työehtosopimuksen määräyksistä on sovittu ennen perhevapaaudistuksen voimaantuloa. X ei ole vedonnut asiassa mihinkään muuhun seikkaan.

Oikeuskäytännön mukaan yksittäinen työnantaja ei voi perustaa syrjivien määräysten soveltamista siihen, että määräykset sisältyvät voimassa olevaan työehtosopimukseen, jonka työnantaja ja työntekijöitä edustavat sopijajärjestöt ovat hyväksyneet. Syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida poiketa työehtosopimuksella taikka työehtosopimusosapuolten välisellä muulla sopimuksella (KKO:2004:133).

Euroopan unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä otetaan kantaa, miten työehtosopimusta on sovellettava siihen asti, kunnes sopijapuolet ovat tehneet tarpeelliset muutokset työehtosopimukseen. Oikeuskäytännön mukaan epäedullisessa asemassa olevia henkilöitä on kohdeltava samalla tavoin kuin muita työntekijöitä ja heihin on sovellettava

samoja sääntöjä kuin muihin etuoikeutettujen ryhmään kuuluviin työntekijöihin. Epäedullisessa asemassa olevat henkilöt on siten asetettava samaan asemaan kuin kyseistä etua saavat henkilöt (15.1.1998, Schöning-KougeXetopoulou C-15/96 tai 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17).

X ei ole esittänyt selvitystä, jonka mukaan olisi ryhtynyt kohtuullisessa ajassa toimenpiteisiin perhevapaasta johtuvien palkan ja työsuhte-etuuksien erojen poistamiseksi nyt käsiteltävässä tapauksessa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että X:n menettely työnantajana on ollut työehtosopimuslain mukaista, mutta menettelyä on syytä pitää tasa-arvolain syrjinnän kiellon vastaisena. Viime kädessä tuomioistuin kuitenkin ratkaisee, saako työnantajan menettely suojaa sen osalta, että järjestäytynyt työnantaja on sidottu noudattamaan ennen perhevapaauudistusta solmittua olevaa työehtosopimusta.

Tässä lausunnossa on pyritty tuomaan esiin niitä seikkoja, joita mahdollisessa tuomioistuinkäsittelyssä tulisi huomioida, ja miltä osin perhevapaauudistusta koskeva lainsäädäntö ja sen esityöt ovat jättäneet asian epäselväksi.

4.6. Oikeussuojasta syrjintää kokeneen osalta

Nyt tarkasteltavassa kysymyksessä oleellista on vielä hahmottaa A:n oikeussuojaa ja mahdollisuutta nostaa asiassa syrjintäkanne.

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974) 1 §:n mukaan työehtosopimuspuolilla on oikeus ajaa kannetta työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta, tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Kannetta voi ajaa myös siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen mukainen tai työehto- tai virkaehtosopimuksen vastaisen menettelyn seuraamuksesta.

Samalla voidaan vaatia syrjivän määräyksen vuoksi saamatta jäänyttä etuutta. Sen sijaan työtuomioistuimessa ei voida tuomita vahingonkorvausta tai tasa-arvolain mukaista hyvitystä, vaan tällaiset vaatimukset on ajettava asianomaisessa alioikeudessa silloinkin, kun osapuolet ovat työehtosopimukseen sidottuja.

Kannetta työtuomioistuimessa ajaa työehtosopimuksen solminut järjestö omilla nimissään myös niiden puolesta, jotka ovat sopimukseen sidotut. Nämä eivät voi olla kantajina, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. Sopimukseen sidotuilla työnantajilla ja palkansaajilla on siten niin sanottu toissijainen kanneoikeus.

Tasa-arvolakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteissa. Työntekijällä, joka katsoo tulleen syrjityksi, on aina oikeus järjestäytymisestään riippumatta

nostaa kanne vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa. Tasa-arvolain 8 §:ssä säädettyä syrjinnän kieltoa rikkova työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan työntekijälle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä. Kanne hyvityksen saamiseksi on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjivästä päätöksestä. Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai työsopimuslain säännösten mukaisesti. Samalla voidaan vaatia saamatta jäänyttä etuutta. Käsitellessään tasa-arvolakiin perustuvaa vaatimusta tuomioistuin voi joutua ottamaan kantaa työ- tai virkaehtosopimusmääräyksen syrjivyyteen.

Tasa-arvovaltuutettu voi tasa-arvolain 19 §:n 4 momentin mukaan ryhtyä syrjintää koskevassa asiassa toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi. Sovintomenettely perustuu osapuolten suostumukseen.

5. Lopuksi

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että asian arvioinnissa merkitystä on sillä, että perhevapaaudistuksen voimaantultua vanhempainvapaan tarkoitus ja saamisen kriteerit ovat yhtäläiset lapsen vanhemmille. Vanhempainvapaita pitävät vanhemmat ovat tasa-arvolain kannalta vertailukelpoisessa tilanteessa, kun lainsäädännössä vapaan käyttäminen ei erottele lapsen huoltajia sukupuolen perusteella ja vanhempainvapaan pitämisellä on samankaltaiset perusteet riippumatta siitä, kumpi vanhempi lasta hoitaa. Tästä poikkeavaa käytäntöä on pidettävä syrjivänä ja pakottavan lainsäädännön vastaisena.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantaja ei voi syyllistymättä syrjintään maksaa palkkaa vanhempainvapaan ajalta pelkästään äideille tai maksaa pidemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia äideille kuin isille perhevapaaudistuksen voimaan tultua, koska äideillä ja isillä on yhtäläinen oikeus jäädä vanhempainvapaalle ja vanhempainvapaasta säädellään molempien osalta yhtäläisesti.

Asiassa saadun selvityksen perusteella tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei tasa-arvolain 7 §:n ja 8 §:n mukaisena voida pitää menettelyä, jossa X työnantajana on maksanut työehtosopimuksen määräykseen vedoten A:lle perhevapaaudistuksen voimaantultua lyhyemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia perhevapaan ajalta kuin verrokkina pidettävälle synnyttävälle työntekijälle, vaikka näin on voitu toimia ennen perhevapaaudistusta syyllistymättä syrjintään sukupuolen perusteella. Asiassa saadun selvityksen perusteella X:n soveltama menettely A:n vanhempainvapaan palkan maksamisen ja työsuhde-etuuksien myöntämisen osalta on arvioitava pakottavan lainsäädännön vastaiseksi.

A:n oikeus saamatta jääneeseen palkanerään ja hyvitykseen ratkaistaan viime kädessä käräjäoikeudessa nostettavalla kanteella, mikäli X ja A eivät pääse asiassa sovinnolliseen ratkaisuun. Kanne tasa-arvolain hyvitystä koskevassa asiassa on saatettava vireille työnantajan yleisen oikeuspaikan mukaisessa käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Päivi Lehto