

25.3.2024

Dnro TAS/124/2023

Elintarviketeollisuusliitto ry.

Suomen Elintarviketyöläisten liitto ry.

Työntekijän oikeus työehtosopimuksessa sovittuun kertakorvaukseen perhevapaalla ollessaan

1. Arvioitavaksi pyydetty työehtosopimusmääräys

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain syrjintäkieltojen noudattamista sekä neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista sekä antaa tietoa tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä (laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014 2§). Havaitessaan, että tasa-arvolaissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, on tasa-arvovaltuutetun ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 19§, tasa-arvolaki).

Elintarviketeollisuusliiton (ETL) ja Suomen elintarviketyöläisten Liiton (SEL) keväällä 2023 solmiman elintarvikealan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 2§ sovittiin palkantarkistuksista seuraavasti:

2 § Palkantarkistukset

Kertaerä 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan toukokuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko elintarvikealalle ja se on 1,0 prosenttia). Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä ja joille maksetaan palkkaa kyseisenä maksuajankohtana.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Samaisen työehtosopimuksen 30 § on seuraavat määräykset raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta:

1. Jos synnyttävän työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, hänelle maksetaan palkkaa raskausvapaan ajalta 35 päivän pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työ sopimuslain nojalla tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

6. Edellä tässä pykälässä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (14.1.2022/22) mukaiseen vanhempainrahaan, palkka myös enintään 6 päivän pituisen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työ sopimuslain nojalla tulevan vanhempainvapaan alkamispäivästä lukien.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi kyseisen työehtosopimuksen määräyksen solmi-neilta Elintarviketeollisuusliitolta ja Suomen Elintarviketyöläistenliitolta sel-vitystä määräyksen tarkoituksesta ja mahdollisesta syrjivyydestä.

Asiassa on kyse siitä, voidaanko perhevapaalla ollut työntekijä asettaa epä-edulliseen asemaan suhteessa työssä olleisiin vai onko kyse perusteetta epäedulliseen asemaan asettamisesta ja näin syrjintäkiellon rikkomisesta.

2. Asiassa saatu selvitys

2.1. Elintarviketeollisuusliitto ry.

Työnantajia edustavan Elintarviketeollisuusliiton mukaan viimeisimmällä neuvottelukierroksella vuosien 2022–2023 aikana sovittiin työmarkkinoi-den työehtosopimuksissa yleisesti työntekijöille maksettavasta kertaerästä yleiskorotusten lisäksi. Kertaerä oli luonteeltaan euromääräinen ja kerta-luonteinen työntekijälle maksettava erä. Myös elintarvikealojen neuvotte-lukierroksella noudatettiin tätä niin kutsuttua yleistä linjaa.

Elintarviketeollisuusliiton näkemyksen mukaan erä on maksettu työnteki-jälle kertaluonteisena erillisenä eränä korvaamaan sitä, että yleiskorotukset ovat tulleet mahdollisimman pieninä ja vasta mahdollisimman myöhään, tässä tapauksessa vasta kesäkuusta 2023 alkaen. Vaihtoehtona kertaerälle olisi ollut palkankorotusten aikaisempi maksaminen, kuten Elintarvikealan automiesten työehtosopimuksen sopimusratkaisussa on sovittu. Kun elin-tarvikealojen työehtosopimuksen piirissä kuitenkin sovittiin kertaerän mak-samisesta, yleiskorotukset on saatu sovittua tulemaan voimaan myöhem-min ja pienempinä, mikä on ollut kustannusvaikutuksiltaan hyvä vaihto-ehto.

Kertaerän rajaaminen koskemaan vain niitä työntekijöitä, jotka ovat saaneet palkkaa toukokuussa 2023 kertaerän maksuajankohtana, on ollut sopimosapuolten yhteinen tarkoitus. Tarkoituksena on ollut varmistaa, että kertaerän saavat työntekijät ovat sellaisia työntekijöitä, joille on muodostunut oikeus myös palkkaan, eli he olisivat olleet oikeutettuja ns. varhennettuun yleiskorotukseen siinä tapauksessa, että kertaerän sijasta yleiskorotus olisi maksettu varhennettuna. Kertaerää ei ole näin ollen maksettu kenellekään, joka ei ole saanut palkkaa.

Mikäli palkallisella raskaus- tai vanhempainvapaalla oleva henkilö on saanut palkkaa toukokuussa 2023 kertaerän maksuajankohtana, kertaerä on maksettu tällaiselle työntekijälle. Myös muiden kertaerän maksamisedellytysten (kuten yhdenjaksoinen työsuhde tietystä hetkestä alkaen) on tällöin tullut täyttyä.

Kaikki työehtosopimusten piirissä olevat henkilöt ovat olleet kertaerän tarkoituksen ja tavoitteen suhteen samanlaisessa asemassa. Palkattomalla vanhempain- tai hoitovapaalla oleva työntekijä ei muutoinkaan saa palkkaa ajalta, jolta kertaerä korvaa saamatta jääneitä yleiskorotuksia, minkä vuoksi hänellä ei ole oikeutta kertaeräänkään, ellei maksettavaa palkkaa ole kertaerän maksuajankohtana ollut. Raskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla oleva työntekijä ei ole eri asemassa kuin työssä oleva työntekijä. Kertaerän maksaminen on sidottu palkan maksamisajankohtaan, jolloin kaikilla työntekijöillä, jotka ovat saaneet palkkaa kertaerän maksuajankohtana, on ollut kertaerään oikeus. Keskeistä on siis se, olisiko hänellä ollut oikeus siihen yleiskorotukseen, jota kertaerän sijasta olisi maksettu, mikäli yleiskorotukset olisivat aikaistuneet.

Elintarviketeollisuusliitto toteaa, että kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä on kohdeltu asiassa samalla tavalla ja samoin perustein. Näin ollen työehtosopimuksen määräyksellä kertaerästä ei ole asetettu ketään eriarvoiseen asemaan kielletyllä tasa-arvolain mukaisella syrjintäperusteella tai muullakaan kielletyllä perusteella.

2.2. Suomen Elintarviketyöläisten Liitto ry.

Alan työntekijöitä edustavan Suomen elintarviketyöläisten liiton (SEL) mukaan kertaerä oli työehtosopimusneuvotteluissa sovittu osa työehtosopimuksen palkkaratkaisua. Työehtosopimusneuvotteluissa Elintarviketeollisuusliiton kanssa todettiin, että elintarvikealan työntekijöiden työehtosopimusten palkkaratkaisun tason ja mallin tuli vastata kustannusvaikutuksiltaan yleistä linjaa ja mahdollisimman pitkälle muiden alojen mallia.

Kysymykseen siitä miksi kertaerä on rajattu pois työntekijöiltä, joiden työsuhde on voimassa, mutta jotka eivät ole saaneet toukokuussa 2023 palkkaa on selvityksessä vastattu, että neuvotteluissa on sovittu näin.

Palkkaratkaisun kertaerän ajatus oli kohdistua sopimuskauden ensimmäiselle vuodelle ja sen kustannusvaikutus arvioitiin laskennallisesti noin yhden prosentin tasolle. Työntekijä, joka ei saanut palkkaa yrityksen maksamassa kertaerää toukokuussa 2023, mutta joka oli muuten kuluvan ensimmäisen sopimusvuoden aikana töissä, joko ennen tai jälkeen kertaerän maksuajankohdan jäi ilman kertaerää, jos hänelle ei maksettu maksuajan kohtana palkkaan rinnastettavaa suoritusta.

Yleisesti asian arvioinnissa on huomioitava, että palkkaratkaisuun sisältyneen kertaerän kirjaus tuli SEL:n ja ETL:n välisiin työehtosopimusneuvotteluihin aiemmin sovittujen muiden alojen työehtosopimusten teksteistä. SEL:n ja ETL:n välisissä työehtosopimusneuvotteluissa kertaerän osalta ei käyty tarkentavia soveltamiskeskusteluja, ainoastaan muutettiin päivämääriä siten, että ne vastasivat ajankohdallisesti muissa sopimuksissa sovittua.

SEL kertoo selvityksessään työehtosopimuksen osapuolten käyneen myöhemmin keväällä 2023 keskustelun kertaerän soveltamisesta eri työsuhteen tilanteissa olevien työntekijöiden osalta. Näitä olivat:

- tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät (0–40 tuntia/vko)
- osa-aikaiset työntekijät
- raskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevat työntekijät
- työntekijät, jotka eivät ole normaalin palkanmaksun piirissä

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerä maksettiin sovittun työajan ja täyden työajan suhteessa. Tarvittaessa töihin kutsuttavalle työntekijälle kertaerä maksettiin helmi-huhtikuussa 2023 toteutuneen työajan ja täyden työajan suhteessa. Työntekijöiden, jotka eivät ole palkanmaksun piirissä, osalta sovittiin siten, että jos kertaerän maksuhetkellä oli maksettu arkipyhäkorvausta, työajanlyhennysvapaita tai muuta palkkaan rinnastettavaa korvausta, maksetaan myös kertaerä muiden kertaerän ehtojen mukaisesti.

Raskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevien työntekijöiden osalta ei selvityksen mukaan päästy SEL:n ja ETL:n välillä yhteisymmärrykseen asiassa.

3. Asiaan soveltuva lainsäädäntö

3.1. Äskettäin synnyttäneen työntekijän epäedulliseen asemaan asettaminen palkkaehdoissa

Työ- ja virkaehtosopimuksia solmittaessa tulee noudattaa tasa-arvolainsäädäntöä. Euroopan neuvoston ja parlamentin direktiiviin 2006/54/EU (ns. työelämän tasa-arvodirektiivi), lähtökohtana on sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän kieltö työelämässä. Direktiivin 14 artiklan mukaisesti kielletään välitön tai välillinen sukupuoleen perustuvaa syrjintä työehdoissa ja työoloissa, mukaan lukien palkka.

Välittömänä sukupuoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä unionin oikeuden ja tasa-arvolain mukaisesti eri asemaan asettamista raskauden tai synnytykseen liittyvän syyn perusteella (tasa-arvolain 7 § 2 momentti).

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen palkkasyrjinnän kieltö estää epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella muun muassa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

Tasa-arvolainsäädäntö ei sinänsä edellytä, että työntekijöillä olisi perheväpään aikana oikeus työssäoloaikaiseen palkkaansa ja sen mukaiseen tulotason, kunhan raskaana olleen ja äskettäin synnyttäneen riittävä tulotaso on turvattu raskaussuojeludirektiivin 85/92/ETY mukaisesti joko palkan tai esim. sosiaaliturvakorvausten muodossa (mm. Yhteisön tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-411/96 Boyle).

Välittömän syrjinnän kiellon periaate edellyttää kuitenkin, että työntekijää tulee suojata työsuhteessa epäedulliselta kohtelulta, joka perustuu siihen, että hän on ollut raskauden vuoksi poissa työstä. Raskaana ja äitiysvapaalla olevan aiempaan tai tulevaan työntekijäasemaan ei saa vaikuttaa huonontavasti se, että työntekijä juuri nyt on raskaana tai äitiysvapaalla (C-284/02 Sass; ks. myös KKO 2017:25).

Työntekijän, joka on äitiyslomansa aikana edelleen sidoksissa työnantajansa työsopimuksen tai työsuhteen perusteella on saatava muiden työntekijöiden tavoin hyväkseen, edes takautuvasti, palkankorotukset, sillä hän olisi saanut korotetun palkan, jos ei olisi tullut raskaaksi. Jos naistyöntekijälle ei maksettaisi tällaista korotusta hänen äitiyslomansa ajalta, häntä syrjittäisiin työntekijänä, koska hän olisi saanut korotetun palkan, jos hän ei olisi ollut raskaana (Unionin tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-147/02 Alabaster; ks. myös aiempi C-342/93 Gillespie 22–25 kohta).

3.2. Perhevapaata pitävän epäedulliseen asemaan asettaminen palkkaehdoissa

Syrjinnän kieltö suojaa epäedulliseen asettamiselta äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden lisäksi myös muita perhevapaita käyttäviä työntekijöitä.

Unionin tuomioistuin on asettunut vahvistamaan myös kaikkien vanhempainvapaalla olevien työntekijöiden asemaa, sukupuolesta riippumatta. Sen mukaan unionin lainsäädännön vastaista olisi menettely, joka estäisi tai heikentäisi vanhempainvapaata pitävän asemaa. Äskettäin synnyttäneiden lisäksi myös vanhempainvapaata pitävä työntekijä on näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen tätä vapaata (C 116/08 Meerts, 39 kohta; ks. myös C-486/18 Praxair MRC).

Tasa-arvolain 7 § 3 momentissa on puolestaan määritelty syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi itsenäisiksi välillisen syrjinnän muodoiksi. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen syrjinnän kieltö palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä kattaa myös perusteetta eriarvoiseen asemaan asettamisen perhevapaiden käyttämisen vuoksi.

Eri asemaan asettaminen vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen liittyvän syyn perusteella synnyttää tasa-arvolain mukaan sellaisenaan syrjintäolettan. Vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena merkitsee sitä, että syrjivänä pidetään myös sellaista työnantajan menettelyä, jossa samaa sukupuolta olevat asetetaan näiden syiden vuoksi eri asemaan (KKO 2017:25). Lisäksi ns. itsevertailu, jossa vanhempainvapaata pitäneen tilannetta verrataan tilanteeseen, jossa hän ei olisi ollut perhevapaalla (HE 195/2004, s. 39).

Eriarvoiseen asemaan johtavaa menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä lainvastaisena, mikäli sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Tältä osin on huomioitava tasa-arvodirektiivin oikeasuhtaisuusvaatimus: Valittujen keinojen tulee olla oikeuskäytännön perusteella välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi (yhteisön tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C-170/84 Bilka; ks. myös KKO 2017:25, kohta).

Tasa-arvolain 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).

4. Oikeudellinen arviointi

4.1. Arvioinnin lähtökohdat

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on lain nojalla valvoa tasa-arvolain ja erityisesti sen syrjäntäkieltojen noudattamista. Tasa-arvolain syrjäntäkiellot koskevat myös työ- ja virkaehtosopimuksia, joiden määräykset eivät voi olla pakottavan lainsäädännön vastaisia.

Tasa-arvovaltuutettu on ottanut arvioitavakseen sen, onko elintarviketyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen määräys tasa-arvolain syrjäntäkiellon vastainen siltä osin, että sen mukaisesti kertaerä maksettiin vain työntekijöille, joille maksettiin palkkaan toukokuussa 2023 ja jätti palkattomalla perhevapaalla olevat tämän palkkaetuuden ulkopuolelle. Tasa-arvovaltuutettu arvioi sopimuskirjausta nimenomaisesti syrjäntäkieltojen näkökulmasta.

Asiasta saadussa selvityksessä on tuotu ilmi, että osapuolet ovat käyneet työehtosopimuksen solmimisen jälkeen käyneet keskusteluja muutamien työntekijäryhmien, mukaan lukien perhevapaalla olevien asemasta. Työehtosopimusmääräysten tulkintakysymyksissä yksinomainen toimivalta on työtuomioistuimella. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin katsoo että, osapuolet ovat kertoneet kyseisen arvioitavana olevan sopimusmääräyksen tarkoituksesta sillä tavoin yhteneväisesti, että tasa-arvovaltuutettu voi antaa asiassa oikeudellisen arvion syrjäntäkieltojen näkökulmasta.

Kertaerän maksamisen tarkoitus on nimenomaisesti oleellinen asia arvioidessa kertaerää koskevan määräyksen syrjivyyttä tasa-arvolain kannalta. Palkkaerän maksamisen tarkoitus määrittää sen työntekijöiden joukon, jonka voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan oikeutettu etuuteen.

Asiassa on arvioitava ensinnäkin se, onko kertaerää pidettävä palkkana toukokuulta 2023, jona se saatettiin maksuun tai mikä muu on ollut kyseisen palkkanerän tarkoitus. Näiden arviointi ratkaisee sen, onko työehtosopimuslain mukaisilla perhevapaalla toukokuussa 2023 olleita työntekijöitä pidettävä verrannollisessa asemassa kertaerään saaneisiin työntekijöihin nähden ja onko heidän näin katsottava asetetun kielletyllä tavalla epäedulliseen asemaan heidän jäädessään ilman tätä palkkaetuutta.

4.2. Onko kyse toukokuun 2023 palkasta

Kertaerät ovat luonteeltaan sellaisia palkkaneriä, joiden osalta on välttämättömyyden määrittäminen niiden maksamiselle tietty ajankohta. Elintarviketyöntekijöiden työehtosopimuksessa tämä ajankohta sovittiin olevan toukokuu

2023. Asiassa on oikeudellisesti arvioitava ensinnä se, onko kyse oikeudellisesti nimenomaisesti toukokuulle 2023 kohdistuvasta palkasta.

Tasa-arvolainsäädäntö ei edellytä, että perhevapaalla olevilla työntekijöillä olisi lähtökohtaisesti oikeus palkkaansa poissaolonsa aikana. Mikäli voitaisiin todeta, että työehtosopimuksessa sovittu kertakorvaus olisi nimenomaisesti tarkoitettu työntekijöiden palkaksi toukokuulta 2023, jolloin se maksettiin, ei palkattomalla perhevapaalla olevien rajausta sopimusehdon ulkopuolelle olisi ristiriidassa syrjinnän kieltojen kanssa.

Työtuomioistuin on antanut ratkaisun sellaisesta kertakorvauksesta, jonka voitiin nimenomaisesti katsoa olevan palkkaa tietyltä kuukaudelta ja joka rajasi palkattomalla perhevapaalla olevat sen ulkopuolelle. Ratkaisussa TT 2009:29 käsiteltiin heinäkuun palkanmaksun yhteydessä maksettavaksi sovittua kertakorvausta. Työtuomioistuin katsoi, että se oli tarkoitettu korvaukseksi maksamatta jääneestä palkan yleiskorotuksesta kesäkuulta eikä vasta heinäkuulta, jonka mukaan yleiskorotus olisi muuten ajoittunut sopimusajankohdan vuoksi. Asiassa oli palkat toimihenkilöille alan yritysten yleisen palkanmaksukäytännön mukaisesti jo maksettu ja takautuvan palkankorotuksen laskeminen ja maksaminen olisi aiheuttanut hankaluuksia työnantajille. Osapuolten hyväksymään valtakunnansovittelijan sovintoesitykseen oli näin otettu määräys kertaluonteisen rahamäärän suorittamisesta heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Kyse on oikeudellisesti ollut tämän erotuksen maksamisesta kertaluonteisena korvauksena työntekijöille, ollen näin osa kesäkuun palkkaa. Vanhempainvapaalla olleella toimihenkilöllä, jolla ei ollut oikeutta kesäkuun palkkaan, ei ollut työtuomioistuimen mukaan oikeutta kyseiseen kertakorvaukseen.

Nyt arvioitavana olevan kertaerä on saadun selvityksen mukaan puolestaan maksettu työntekijöille erillisenä eränä korvaamaan sitä, että yleiskorotukset ovat tulleet mahdollisimman pieninä ja mahdollisimman myöhään. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että vaikka kertakorvaus on ollut välttämättöntä sopia maksettavaksi tietyssä ajankohtana, ei kyse kuitenkaan ole ollut nimenomaisesti tähän maksuajankohtaan eli toukokuulle 2023 kohdistuvasta palkasta.

Kertakorvauksen maksamatta jättämistä palkattomalla perhevapaalla olleille ei voida näin oikeuttaa tällä perusteella. On arvioitava tarkemmin kyseisen palkanerän tarkoitus ja tavoite.

4.3. Mikä on palkanerän maksamisen tarkoitus

Palkanerien, mukaan lukien erilaisten kertaluontoisten korvausten syrjivyyttä arvioitaessa oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota erityisesti maksamisen tarkoitukseen eli siihen, mistä syystä palkkaetus työntekijöille kulloinkin maksetaan. Tämän ratkaisee sen, voidaanko pitää oikeutettuna, että raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai muu perhevapaata pitävä työntekijä jää kyseisen palkkaedun ulkopuolelle vai onko kyse perusteetta eriarvoiseen asemaan asettamisesta.

Mikäli arvioitavan palkanerän olisi katsottava olevan luonteeltaan lähinnä palkankorotus, myös perhevapailla olevilla työntekijöillä olla oikeus siihen. Oikeuskäytännön nojalla on selvää, että perhevapaalla olevien asema on tältä osin turvattava. Työntekijän on saatava muiden työntekijöiden tavoin hyväkseen, edes takautuvasti, palkankorotukset, sillä hän olisi saanut korotetun palkan, jos ei olisi tullut raskaaksi tai käyttänyt lainmukaista oikeuttaan jäädä hoitamaan lastaan (kuten periaatteen osalta todettu mm. C-147/02 Alabaster, C 116/08 Meerts, C-486/18 Praxair MRC).

Palkanerän luonteen tarkoituksen merkitystä syrjivyyden arvioimisessa käsiteltiin tarkimmin aikanaan yhteisön tuomioistuimen ratkaisussa asiassa Lewen (C-333/97). Tällöin tuomioistuin linjasi, että mikäli kertaeränä maksettava ”joulubonus” maksettiin sen vuoksi, että tavoite oli henkilökohtaisesti sitouttaa työntekijöitä työnantajan palvelukseen, ei olisi palkkasyrjintäkiellon vastaista jättää äitiysvapaalla olevaa työntekijää tämän etuuden ulkopuolelle. Mikäli ”joulubonus” olisi luonteeltaan enemmänkin taannehtivan työsuorituksen palkitsemista, tulisi äitiysvapaalla oleminen rinnastaa työssäolon veroiseksi ajaksi.

Henkilökohtaisen sitoutumisen ja taannehtivan työsuorituksen palkitsemisen lisäksi kertaerän maksamisella voi olla myös jokin muu tarkoitus. Tasa-arvovaltuutettu on aiemmassa lausunnossaan TAS/408/2018 todennut tältä osin tarkentavasti sen, että vaikka Lewen-ratkaisun mukaan perhevapaajaksot tuli ottaa huomioon sellaisen palkanlisän yhteydessä, jonka tarkoituksena on palkita kuluneen vuoden työstä, ei se tarkoittanut, että ne tulisi ottaa huomioon vain silloin, kun palkanlisän maksamisen tarkoitus on tämä. Myös muut palkanlisät voivat kuulua syrjintäkieltojen piiriin. Keskeistä on arvioida niiden maksamisen tarkoitus, joka määrittää sen keiden voidaan katsoa olevan etuuden osalta verrannollisessa asemassa.

Lausunnossa TAS/408/2018 jossa oli kyse KVTES:n osana olevasta tuloksellisuuteen perustuvasta palkallisesta kertaerästä todettiin, että kun yksittäisten työntekijöiden ei ollut välttämätöntä osallistua tuloksellisuus- ja tuottavuustavoitteisiin, ei tuloksellisuuteen perustuvan kertaerän osuuden

edellytyksenä voitu pitää sitä, että työntekijä on ollut tietyn tarkastelujakson aikana työssä. Näin kaikkien työntekijöiden katsottiin olevan samassa asemassa kertaerän maksamisen tarkoitukseen nähden. Palkallisella äitiysvapaalla olleen työntekijän lisäksi myös palkattomalla äitiysvapaalla sekä vanhempain- ja hoitovapaalla tarkastelujaksona olleilla työntekijöillä oli oltava oikeus kyseiseen kertaeraan.

Tasa-arvovaltuutettu toteaaakin, että mikäli palkkaetus on luonteeltaan sen kaltainen, ettei sen saamiseksi vaadita työntekijöiden henkilökohtaista työsuoritusta, voidaan lähtökohtaisesti katsoa, että näiden palkanerien suhteen kaikki työnantajaan työsuhteessa olevat työntekijät, olivat he työssä tai vapailla, ovat samanarvoisessa asemassa. Perhevapailla olevien työntekijöiden jättäminen kyseisen kaltaisen palkkaetuuden ulkopuolelle vaatisi erityistä näyttöä palkan erän tarkoituksesta.

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan kyseissä työehtosopimuksessa on sovittu palkan yleiskorotusten lisäksi maksettu työntekijöille kertaerä erillisenä eränä korvaamaan sitä, että yleiskorotukset ovat tulleet mahdollisimman pieninä ja vasta mahdollisimman myöhään. Palkkaratkaisun kertaerän ajatus oli kohdistua sopimuskauden ensimmäiselle vuodelle ja sen kustannusvaikutus arvioitiin laskennallisesti noin yhden prosentin tasolle.

Lisäksi on kerrottu neuvotteluissa todetun, että elintarvikealan työntekijöiden työehtosopimusten palkkaratkaisun tason ja mallin tuli vastata kustannusvaikutuksiltaan yleistä linjaa ja mahdollisimman pitkälle muiden alojen mallia.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi tätä saamaansa selvitystä siten, että Elintarviketyöntekijöiden työehtosopimuksessa maksettavaksi sovittua kertaerää, joka mahdollisti mahdollisimman pienen prosenttiperusteisen yleiskorotuksen, on pidettävä luonteeltaan lähinnä palkankorotuksen luontoisena etuna, jonka tulisi näin oikeuskäytännön nojalla kohdistua myös perhevapaalla oleviin. Myöskään muu osapuolten kertoma ei puolla sitä, että saamisen edellytyksenä voisi pitää sitä, että työntekijä on ollut sen maksuhetkellä tosiasiallisesti töissä työnantajan käytettävissä.

Selvityksessä on lisäksi tuotu esiin, että alan mallin pyrittiin vastaavan mahdollisimman pitkälle muiden alojen mallia. Kyseisellä sopimuskierröksellä sovittiinkin hyvin laajasti kertaeristä yleiskorotusten lisäksi. Tasa-arvovaltuutettu haluaa tältä osin tuoda esiin, että sen näkemyksen mukaan useimilla aloilla sovittiin tällöin nimenomaisesti, että kertaerä maksettiin myös palkattomalla perhevapaalla olleille työntekijöille. Myös tämä puoltaa sitä, että kyseessä on palkanerä, jonka osalta ei voida katsoa perusteltuna asettaa perhevapaalla olevia eri asemaan työssä oleviin nähden.

Edellä todetun perusteella on aiheellista katsoa, että kyseinen määräys, joka jättää palkattomalla perhevapaalla olevat kyseisen kertaluonteisen palkkaerän ulkopuolelle on syrjintäkieltojen ja täten pakottavan lainsäädännön vastainen.

Asiassa on vedottu siihen, että kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä on kohdeltu asiassa samalla tavalla ja samoin perustein. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että perhevapaita käyttäneitä suojataan erityisillä syrjinnän kielloilla. Tilanteessa, jossa heidän voidaan katsoa olevan verrannollisessa asemassa nimenomaisesti työssä olevien kanssa, ei heidän asettamistaan taloudellisesti epäedulliseen asemaan voida oikeuttaa sillä, että mahdollisesti myös muita työntekijäryhmiä jää kyseisen palkkaetuuden ulkopuolelle.

5. Lopuksi

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei asiassa ole tullut esiin perustelua, joka kumoaisi syrjintää koskevan epäilyn siltä osin kuin kertaerä on evätty työsopimuslain mukaisilla perhevapaalla olleilta työntekijöiltä tilanteessa, jossa näiden on katsottava olevan palkanerän maksamisen tarkoituksen nähden verrannollisessa asemassa työssä oleviin nähden. Asiassa ei ole myöskään vedottu mihinkään sellaiseen hyväksyttävään syyhyn, jonka mukaisesti eriarvoista kohtelua voitaisiin pitää asiassa hyväksyttävänä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo näin kertaerästä tehdyn työsopimuksen määräyksen, siltä osin kuin se on edellyttänyt kertaerän saamiseksi palkan saamista toukokuulta 2023 tasa-arvolain vastaiseksi ja kehottaa työehtosopimuksen solmineita Elintarviketeollisuusliittoa ja Suomen elintarviketyöläisten Liittoa huomioimaan tämän ja toimimaan asiassa siten, ettei niiden menettely ole pakottavan lainsäädännön vastaista.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotto on oikeudellinen arvio syrjinnän kiellosta vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Mikäli osapuolet katsoisivat, että lausunnossa esitetyt kannat kyseisen palkanerän luonteesta poikkeavat niiden näkemyksestä ja tosiasiallisesta tarkoituksesta, on määräyksen tarkoitus ja lainmukaisuus ratkaistava viime kädessä Työtuomioistuimessa nostettavalla kanteella. Tasa-arvovaltuutetun lausunto ei ole osapuolia eikä tuomioistuinta oikeudellisesti sitova.

Lausuntoasiassa ei ole tarkasteltu yksittäiseen työnantajaan tai työnantajiin kohdistuvaa syrjintäepäilyä. On kuitenkin huomattava, että yksittäinenkään työnantaja ei saa perustaa menettelyään syrjivänä pidettävään työehtosopimuksen määräykseen. Tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kielloa

rikkova työnantaja voidaan velvoittaa saamatta jääneen palkanerän lisäksi maksamaan työntekijän kanteesta tälle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta. Hyvityskanteen nostaminen on kunkin yksittäisen työntekijän vastuulla. Kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta, tässä tapauksessa toukokuun 2023 mukaista palkanmaksupäivää.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Suvi Vilches

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