

25.3.2024

Dnro TAS/204/2023

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry.

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry.

Osittaisella perhevapaalla olevalla oikeus täyteen kertakorvaukseen

1. Arvioitavaksi pyydetty työehtosopimusmääräys

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain syrjintäkieltojen noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on 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-arvolaisissa 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).

Teknolohiateollisuuden työnantajien ja Ylempien Toimihenkilöt YTN helmikuussa 2022 solmiman Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan palkkaratkaisua koskevan määräyksessä todetaan seuraavasti:

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % laskettuna hänen helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen. Kertakorvaus ei korota ylemmälle toimihenkilölle maksettavaa palkkaa. Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Ylemmän toimihenkilön palkaton poissaolo työstä helmikuussa ei vaikuta kertaerän suuruuteen. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan maaliskuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä tai ylemmän toimihenkilön pyynnöstä hänen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Tasa-arvovaltuutettu on ottanut arvioitavakseen, syrjiikö kyseinen työehtosopimusmääräys osittaisella perhevapaalla olevia työntekijöitä ja onko se näin ollen tasa-arvolain syrjintäkiellon vastainen. Tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottanut henkilö on kertonut, että hänelle on maksettu kertakorvaus osittaisena työaikaan suhteutettuna sen vuoksi, että hän on ollut maksujankohtana työsopimuslain mukaisella osittaisella vanhempainvapaalla.

Asiassa on kyse siitä, voidaanko osittaisella perhevapaalla olevan työntekijän kertakorvaus maksaa suhteessa heidän tekemäänsä työaikaan ns. pro temporis- periaatteen mukaisesti, vai onko osittaisella perhevapaalla olevat työntekijät asetettu tätä noudattamalla perusteetta epäedulliseen asemaan suhteessa kokoaikaisesti työssä oleviin ja toisaalta kokoaikaisella vanhempainvapaalla oleviin nähden.

Asiassa on huomattava erityisesti työ- ja perhe-elämän joustoja koskevan lainsäädännön tavoitteet sekä osa-aikaisen perhevapaan suojattu asema näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Osa-aikaista perhevapaata käyttävää työntekijä ei ole palkkasyrjinnän kiellon osalta verrannollisessa asemassa suhteessa osa-aikaiseen työntekijään.

2. Asiassa saatu selvitys

2.1. Ylemmät toimihenkilöt YTN selvitys

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiassa selvitystä kyseisen Suunnittelu- ja konsulttialan solmineilta Ylemmät toimihenkilöt YTN:ltä ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry:ltä. YTN vastasi tasa-arvovaltuutetun selvityspyynnössä esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

Mikä on kyseisen kertaerän maksamisen tarkoitus?

Kertaerän tarkoitus oli kompensoida vaatimatonta yleiskorotusprosenttia ja parantaa ainakin hetkellisesti työntekijöiden ostovoimaa. Neuvotteluissa sovittiin, että myös vapailla oleville henkilöille maksetaan kertaerän suuruisen korotus, koska työnantajakin näki kertaerän osaksi palkkaratkaisua, joka koski kaikkia työsuhteessa olevia henkilöitä samaan tapaan kuin yleiskorotus.

Onko kertaerään oikeus kaikilla työntekijöillä, jotka ovat olleet maksujankohtana perhevapaalla, mukaan lukien kokoaikaisella vanhempainvapaalla ja kokoaikaisella hoitovapaalla olevat työntekijät? Onko heille maksettu kertaerä kokonaisuudessaan (12,5 % palkasta)?

Kyllä, palkaton poissaolo ei sopimuksen mukaan vaikuta kertaerän suuruuteen tai työnantajan maksuvelvollisuuteen. Työehtosopimuksessa asia

kuvataan näin: "Ylemmän toimihenkilön palkaton poissaolo työstä helmikuussa ei vaikuta kertaerän suuruuteen."

Onko kertaerä tullut maksaa osittaisena (työaikaan suhteutettuna) osittaisella vanhempainvapaalla olevalle (määräaikaisesti esim. 60 tai 80 % työaikaan tekevä ja jolla muulta ajalta oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan)? Jos näin on, selvitys siitä, millä tavoin osittaisella vanhempainvapaalla oleva työntekijä on eri asemassa kokoaikaisella vanhempainvapaalla olijaan ja täysiaikaisesti työssä olevaan työntekijään nähden, erityisesti palkanerän tarkoitus ja tavoite huomioiden.

YTN:n selvityksen mukaan neuvottelujen aikana ei erikseen käsitelty osittaisella perhevapaalla olevien asemaa. Neuvottelujen jälkeen todettiin, että osittaisella perhevapaalla ja myös osittaisella sairauslomalla olevien osalta neuvotteluosapuolilla oli kertaerän maksamisesta eri käsitys. YTN:n mielestä edellä mainituille työntekijöille tuli maksaa kertaerä kokonaisuudessaan. Työehtosopimuksessa on sovittu, että henkilön palkaton poissaolo työstä ei vaikuta kertaerän suuruuteen. Palkattomalla poissaololla tarkoitettiin myös osittain palkatonta poissaoloa verrattuna henkilön "normaaliin" työsuhteeseen.

YTN:n mukaan osittaisella vanhempainvapaalla olevat työntekijät ovat joutuneet tekemään väliaikaisesti osa-aikaisen sopimuksen, koska edellytyksenä osittaisen vanhempainrahan saamiseksi on, että työnantajan kanssa tehdään väliaikainen sopimus osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella.

YTN katsoo, että tällaiset henkilöt eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamassa osa-aikaisessa työsuhteessa. Työehtosopimuksessa sovittu työaikaan suhteutettu kertaerä tarkoitti tilanteita, joissa työnantajan kanssa on alun alkaenkin tehty mistä tahansa syystä osa-aikainen työsopimus ja henkilö on siten osa-aikaisessa työsuhteessa.

Onko kertaerä tullut maksaa osittaisena (työaikaan suhteutettuna) osittaisella hoitovapaalla olevalle (määräaikaisesti esim. 60 tai 80 % työaikaan tekevä ja jolla muulta ajalta oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan)? Jos näin on, selvitys siitä, millä tavoin osittaisella vanhempainvapaalla oleva työntekijä on eri asemassa kokoaikaisella vanhempainvapaalla olijaan ja täysiaikaisesti työssä olevaan työntekijään nähden, erityisesti palkanerän tarkoitus ja tavoite huomioiden.

YTN:n on vastannut tähän ei ja viitannut edelliseen kysymykseen. Myös osittaisen tai joustavan hoitorahan saamisen edellytyksenä on työnantajan kanssa tehty väliaikainen sopimus osa-aikaisesta työskentelystä.

2.2. Teknologiateollisuuden työnantajat ry. antama selvitys

Teknologiateollisuuden työnantajan ry. vastasi tasa-arvovaltuutetun selvityspyyntöön seuraavasti:

Teknologiateollisuuden ylemmien toimihenkilöiden työehtosopimuksen solmineen Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n mukaan työehtosopimuksen palkkaratkaisun yhteydessä sovittu kertaerä ei ole luonteeltaan palkan korotus. Kysymyksessä on liittojen sopima kertaluonteinen palkkaerä/lisä, joka on osa ylemmän toimihenkilön vuoden 2023 vuosipalkkaa ja, joka on kytketty ylemmän toimihenkilön ja työnantajan välillä sovittuun työaikaehtoon.

Palkkaerän suuruutta määrittäväksi tekijäksi liitot ovat sopineet ylemmän toimihenkilön sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan helmikuussa 2023. Tämä sääntö on ollut sama kaikille. Työoikeudessa vallitsevan suhteellisuusperiaatteen (pro rata temporis) mukaisesti kertaerä on sovittu maksettavaksi suhteessa ylemmän toimihenkilön sopimuksen mukaiseen säännölliseen työaikaan. Näin ollen ylemmät toimihenkilöt, joiden sopimukseen perustuva säännöllinen työaika on helmikuussa 2023 ollut osa-aikainen, ovat saaneet kertakorvauksen työaikaan suhteutettuna.

Pro rata temporis-periaate on työlainsäädännössä (työsopimuslain 2 luvun 2 § sekä osa-aikatyödirektiivin 97/81/EY) omaksuttu osa-aikaisesti työskentelevän työntekijän palkkauksen lähtökohdaksi.

Teknologiateollisuuden työnantajat viittaavat selvityksessään työtuomioistuimen tuomioihin TT 2015:48 ja TT 2001, joiden mukaisesti osa-aikaisen työntekijän palkka ja muut työehdot määritellään työtuntimäärän mukaisena osuutena kokoaikaisen työntekijän palkasta sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisuun asiassa C-476/12, jossa katsottiin, että työehtosopimuksen mukainen lapsesta maksettava lisä voitiin pro rata temporis -periaatteen mukaisesti suhteuttaa työntekijän työaikaan. Koska lapsesta maksettava lisä oli osa työntekijän palkkaa, se määritettiin työntekijän ja työnantajan välillä sovittujen työsuhteen ehtojen perusteella. Tästä unionin tuomioistuimen mukaan seuraa, että jos työntekijä työskentelee osa-aikaisesti, lisän laskeminen pro rata temporis -periaatteen mukaisesti on asiallisesti perusteltua ja tarkoituksenmukaista. Tuomioistuin totesi vielä, että etuuden luonnekaan ei ollut esteenä pro rata temporis -periaatteen soveltamiselle, koska lisä on jakokelpoinen.

3. Asiaan sovellettava perhevapaita koskeva lainsäädäntö

3.1. Työelämän tasapainodirektiivi (EU) 2019/1158

Jäsenvaltioissa on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. (6 artiklan 6 kohta).

Lisäksi on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseen, että työntekijöillä, jotka ovat määrätyn, enintään kahdeksan vuoden ikäisten lasten vanhempia, on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten (9 artiklan 1 kohta).

Direktiivissä painotetaan sitä, että jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin (johdanto-osa 23 kohta).

Lisäksi on varmistettava, että perhevapaan 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 kyseistä vapaata (10 artikla).

Tätä vastaava säännös sisältyi myös direktiiviä edeltävään vanhempainvapaadirektiiviin 2010/18/EU. Sillä ulotettiin vanhempainvapaata pitäneille sama oikeus saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata kuin jotka jo turvattiin äitiysvapaata pitäneille työelämän tasa-arvodirektiivillä 2006/54/EU.

Työelämän tasapainodirektiivi, kuten muutkin työelämän direktiivit ovat ns. vähimmäisdirektiivejä, joiden vähimmäistaso on saavutettu. Jäsenvaltioissa voidaan lisäksi säätää direktiiviä paremmista ehdoista.

3.2. Oikeus vanhempainvapaaseen ja osittaiseen vanhempainvapaaseen

Työsopimuslain (2001/55) 4 luvussa säädetään työntekijöiden oikeudesta perhevapaisiin. Vapaiden nimet vastaavat vastaavia sairausvakuutuslain (2004/1224) 9§ luvun mukaisia säädöksiä näiltä myönnettävistä sosiaaliturvaetuksista. Vanhempainrahaa maksetaan ajalta, jona vakuutettu hoitaa lasta. Vanhempainrahaa voidaan maksaa lapsen syntymästä lukien. Raskausrahan saajalle vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa välittömästi raskausrahakauden päättymisen jälkeen. Vanhempainrahapäiviä voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (9 luku 8 §).

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuslain 4 luvun 2 a § mukaisesti sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Osittaisen vanhempainvapaan jaksoja ei lasketa 4 luvun 1 §:n 3 momentin mukaiseen vanhempainvapaan jaksojen enimmäismäärään (perhevapaita koskeva hallituksen esitys HE 129/2021 vp).

Vanhempainrahaa voidaan maksaa myös osittaisena. Sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä. Osittainen vanhempainvapaa kattaa osa-aikatyön riippumatta siitä, onko lyhennetty päivittäistä, viikoittaista vai kuukausittaista työaika. Vanhempainraha maksetaan osittaisena, jos päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia. Tällainen osittaisena maksettu vanhempainrahapäivä vastaa puolikasta vanhempainrahapäivää. Vanhempainpäivärahaa voi saada myös niiltä päiviltä, kun vanhempi hoitaa lasta eikä ole ansiotyössä. Siten samalle viikolle voisi joustavasti sijoittua sekä vanhempainrahapäiviä että työssäolopäiviä. Lain esitöiden mukaan on huomattava, että kyse ei perhevapaaudistuksen jälkeen ole työnteosta vanhempainrahakauden aikana, vaan vanhempainrahapäivien käyttämisestä (HE 129/2021 vp.).

3.3. Oikeus hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen

Työsopimuslain 4 luvun 3 § säädetään oikeudesta hoitovapaaseen ja 4 § oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen. Työntekijällä on oikeus kokoaikaisena pidettävään hoitovapaaseen pääsääntöisesti siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Osittaista hoitovapaata työntekijä voi puolestaan saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi pääsääntöisesti siihen asti, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa ja lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi.

Työntekijän oikeudesta sosiaaliturvaetuuksiin (ml. kotihoidon tuki, joustava hoitoraha, osittainen hoitoraha) säädetään laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1996/1128) sekä laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta (29/2022).

4. Epäedulliseen asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella

4.1. Syrjinnän kiellot

Tasa-arvolain 7 § kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Myös Euroopan neuvoston ja parlamentin direktiiviin 2006/54 (ns. työelämän tasapainodirektiivi) lähtökohtana on sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän kieltö työelämässä.

Epäedulliseen asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella on tasa-arvolaisissa säädetty itsenäiseksi välillisen syrjinnän muodoksi. 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 mahdollista on ns. itsevertailu, jossa vanhempainvapaata pitäneen tilannetta verrataan tilanteeseen, jossa hän ei olisi ollut perhevapaalla (HE 195/2004, s. 39).

Työntekijän epäedulliseen asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden 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. Tältä osin on huomattava oikeasuhtaisuusvaatimus: Näiden valittujen keinojen tulee olla oikeuskäytännön perusteella välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi (yhteisön tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C-170/84 Bilka; KKO 2017:25, kohta).

Tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan mukaisesti työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn, ml. perhevapaiden pitämisen perusteella epäedulliseen asemaan.

Työntekijälle perhevapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. 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 kyseistä vapaata (työelämän tasapainodirektiivin (EU) 2019/1158 10 artikla; samansisältöinen määräys oli myös direktiivillä kumotussa

vanhempainvapaadirektiivissä 2010/18/EU). Työntekijän asema ei näin saa heikentyä tämän pitämän perhevapaan vuoksi.

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).

4.2. Asiaan soveltuvasta oikeuskäytännöstä

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi 97/81/EY määrää, että osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin. Vain silloin kun on tarkoituksenmukaista ja perusteltua asiallisesta syystä, sovelletaan pro rata temporis-periaatetta. Tällöinkin kokoaikaisten ja osa-aikaisten erilaisen kohtelun on vastattava todellista tarvetta, sen on sovelluttava tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja oltava sitä varten tarpeellinen. Lisäksi tähän tavoitteeseen on pyrittävä johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti oikeuskäytännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti. Unionin tuomioistuin muistuttaa lisäksi tuoreessa ennakkoratkaisussaan, että säästäväinen henkilöstöhallinto on talousarvioon liittyvä näkökohta, jolla ei voida perustella osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää (C-660/20 MK, kohdat 61–64).

Arvioitaessa osa-aikaista perhevapaata pitävän asemaa ja mahdollisuuksia maksaa etuuksia pro rata-temporis-periaatteen mukaisesti on erityisesti huomattava, että osittaista perhevapaata pitävä, ei ole oikeudellisesti samassa asemassa kuin osa-aikatyötä tekevä työntekijä.

Työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. Tarkoitus estää työsuhteeseen perustuvien kertyneiden tai kertymässä olevien etujen, jotka työntekijällä on jo silloin, kun hän aloittaa vanhempainloman, menettäminen tai heikentyminen, ja taata se, että hän on mainitun loman päättyessä näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen tätä vapaata (C 116/08 Meerts; C-486/18 RE v. Praxair MRC SAS).

Unionin tuomioistuimessa käsitellyssä asiassa Meerts esitettiin väite, jonka mukaan osa-aikaisella vanhempainlomalla olevaa työntekijää ei tulisi verrat tehtäviään täysipäiväisesti hoitavaan työntekijään, viitaten osa-aikatyödirektiivin, jonka mukaan ”silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis-periaatetta”. Tuomioistuin kuitenkin huomautti, että on erotettava toisistaan yhtäältä oikeudet, joissa otetaan huomioon

erityisesti osa-aikaisen vanhempainloman tilanne, ja toisaalta oikeudet, jotka eivät perustu nimenomaisesti tähän tilanteeseen.

Tuomioistuin linjasi näin, että vaikka pitää paikkansa, että täysipäiväisen työsopimuksen mukaisesti palvelukseen otettu työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä, ei tämä seikka kuitenkaan merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työsopimuksen suhteen ja oikeuksien etuuksiin on määrädyttävä tämän alkuperäisen työsopimuksen mukaisesti (C 116/08 Meerts, kohdat 50–54).

Tuomioistuin on painottanut, että lainsäädäntö, joka saattaisi saada työntekijän pidättäytymään vanhempainvapaan käyttämisestä olisi täysin tätä koskevan sääntelyn tavoitteiden vastaista, kun sen yhtenä tavoitteena on nimenomaisesti työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen (C-486/18 MRC SAS, kohdat 56–58; ks myös C 116/08 Meerts, 47 kohta).

Oikeudellisesti on huomattava, että näissä ennakkoratkaisuissa asioissa MRC SAS ja Meerts oli kyse välillisestä syrjinnästä sukupuolen perustella naisten pitäessä valtaosan vapaista. Suomessa vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus ovat sen sijaan tasa-arvolakiin otettuja itsenäisiä kanneperusteita, jotka antavat suoraan suojaa kaikille vanhemmille, näiden sukupuolesta riippumatta.

Kansallisesti työtuomioistuin on jo ennen työelämän tasapainodirektiivin voimaantuloa linjannut, että myös osittainen hoitovapaa kuuluu unionin oikeuden piiriin. Asiassa TT 2021:7 annetun ratkaisun, mukaan osittainen hoitovapaa kuului vanhempainvapaadirektiivin 2010/18/EU piiriin ja kyseisen direktiivin tavoitteena oli muun ohella työssäkävien vanhempien työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen. Työehtosopimusosapuolet eivät olleet voineet pätevästi sopia siitä, että työnantajalla olisi yksipuolinen oikeus muuttaa osittaista hoitovapaata koskevan sopimuksen työaikaehto työehtosopimuksen perusteella.

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2021:7 yhteneväisesti unionin tuomioistuimen kanssa, että sellaiset toimenpiteet, joilla saatettaisiin saada työntekijät luopumaan vapaan pitämisestä, ovat ristiriidassa määräysten tavoitteen kanssa.

5. Oikeudellinen arvio

5.1. Arvioinnin lähtökohdat

Tasa-arvolain 8 §:ssä 1 momentin 2 kohdan mukaisesti työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja palkkaehdoissa menettellään siten, että henkilö joutuu vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolain syrjinnän kiellot ovat pakottavaa lainsäädäntöä, joista ei voi poiketa myöskään työehtosopimuksin. Arvioitavana olevaa kertakorvausta luonnehditaan liittojen sopimana ”kertaluonteisena palkkaeränä/lisänä, joka on osa ylemmän toimihenkilön vuoden 2023 vuosipalkkaa”. Kyseessä on näin katsottava olevan riidattomasti palkkasyrjinnän piiriin kuuluva etuus.

Tasa-arvolainsäädäntö ei edellytä, että perhevapaalla olevilla työntekijöillä olisi oikeus työssäoloaikaiseen palkkaansa. Toisaalta on huomattava, että asiassa ei ole ollut tarpeen nimenomaisesti selvittää sitä, millä perusteilla perhevapaalla olevilla työntekijöillä on ollut oikeus sovittuun kertaeraan. Arvioitavana olevassa määräyksessä on nimenomaisesti todettu, että kokoaikaisella perhevapaalla olevilla työntekijöillä on oikeus täyteen, 12,5 prosentin mukaiseen kertakorvaukseen.

Asiassa on näin oikeudellisesti kyse siitä, voidaanko osittaisella perhevapaalla olevan työntekijän kertakorvaus maksaa suhteessa heidän tekemäänsä työaikaan ns. pro temporis-periaatteen mukaisesti, vai onko osittaisella perhevapaalla olevat työntekijät asetettu perusteetta epäedulliseen asemaan suhteessa kokoaikaisesti työssä oleviin ja toisaalta kokoaikaisella vanhempainvapaalla oleviin nähden.

Asian oikeudellisen arvioinnin kannalta merkityksellistä on nimenomaisesti syrjintäkieltojen tulkinta. Tasa-arvovaltuutettu katsoo saamansa selvityksen perusteella, että osapuolet ovat yhtä mielisiä sinänsä kyseisen palkanerän luonteesta ja maksamisen tarkoituksesta. Selvityksen mukaan sopimusneuvotteluissa on jäänyt kuitenkin arvioimatta nimenomaisesti osittaiselle perhevapaalla olevien asema ja näille maksettavan kertakorvauksen määrä. Työehtosopimusmääräysten tulkintakysymyksissä yksinomainen toimivalta on työtuomioistuimella. Tasa-arvovaltuutettu katsoo osapuolten kertoneen kyseisen arvioitavana olevan sopimusmääräyksen tarkoituksesta sillä tavoin yhteneväisesti, että tasa-arvovaltuutettu voi antaa asiassa oikeudellisen arvon syrjintäkieltojen näkökulmasta.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotto tulkinnasta ei ole työehtosopimuksen osapuolia tai tuomioistuinta sitova. Työehtosopimusmääräysten mahdollista tarkempaa tulkintaa koskevat erimielisyydet on viime kädessä

ratkaistava työtuomioistuimessa nostettavalla kanteella, jos osapuolet eivät pääse asiassa tasa-arvovaltuutetun lausunnon perusteella sovinnolliseen ratkaisuun.

5.2. Verrannollinen asema

Syrjintäväitteitä arvioitaessa keskeisestä on verrannollisen aseman syntyminen. Tasa-arvolain vastaisena on pidettävä menettelyä, jossa perhevapaalla ollut asetetaan perusteetta epäedulliseen asemaan suhteessa joihinkin toisiin. Myös ns. itsevertailu, jossa verrannollisena asemana pidetään tilannetta, jossa henkilö ei olisi pitänyt perhevapaata, on mahdollinen.

Joustavia perhevapaita käyttäneiden asemaa on pyritty vahvistamaan. EU-tasolla on tunnustettu oikeus joustaviin työaikajärjestelyihin työ- ja perhelämän yhteensovittamiseksi ja jotta myös ei-synnyttävät vanhemmat käyttäisivät oikeuttaan. Työsopimuslain määräyksiä osittaisesta vanhempainvapaasta ja osittaisesta hoitovapaata lapsen hoitamiseksi, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy, voidaan pitää tällaisina joustavina perhevapaajärjestelyinä.

Perhevapaan pitäminen ei saa aiheuttaa työntekijälle haitallisia seuraamuksia tai taloudellisen aseman heikentymistä. Perhevapaan päättyessä työntekijällä tulee olla oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehtoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata (työelämän tasapainodirektiivin 10 artikla).

Osittaista vanhempainvapaata pitävät ovat sopineet määräaikaaisesti osa-aikatyön ehtoista työnantajansa kanssa. Heidän alkuperäinen kokoaikainen työsuhteensa on kuitenkin yhä voimassa. Se, että työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä, ei merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työsopimuksen suhteen (C 116/08 Meerts, kohdat 50–54).

Myös osittaista hoitovapaata pitävien alkuperäinen kokoaikainen työsuhteensa on yhä voimassa. Osittainen hoitovapaa on työelämän tasapainodirektiivin edellyttämä joustavasta järjestelystä, jonka aseman syrjintäkieltojen piirissä työtuomioistuin on jo aiemmin vahvistanut. Perhevapaan pitäminen myöskään osittaisena hoitovapaana ei saa aiheuttaa työntekijälle haitallisia seuraamuksia tai taloudellisen aseman heikennyksiä.

Näin ollen on katsottava, että osittaista vanhempainvapaata tai osittaista hoitovapaata pitävän työntekijän ei ole verrannollisessa asemassa osa-aikaiseen työntekijään, vaan työssä olevien ja kokoaikaisella vanhempainvapaalla olleiden kanssa, joille kertakorvaus on maksettu täysimääräisenä (12,5 % laskettuna helmikuun 2023 kuukausipalkasta luontoisetuineen). Osittaista perhevapaata pitävät ovat etuuden suhteen asetettu eriarvoiseen asemaan, kuin jossa he olisivat, jos he eivät olisi käyttäneet oikeuttaan perhevapaaseen.

On arvioitava, onko näiden verrannollisten ryhmien asettaminen eri asemaan perusteltua vai onko rajausta tehty perusteetta ja syrjintäkiellon vastaisesti.

5.3. Voidaanko eriarvoiseen asemaan asettaminen oikeuttaa

Katsottaessa, että osa-aikaisella vanhempainvapaalla olevat on asetettu eriarvoiseen asemaan suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin, on vielä arvioitava, voidaanko tämä joltain osin oikeuttaa. Epäedullinen kohtelu vanhemmuuden perusteella voidaan tasa-arvolain 7 § 3 momentin nojalla sallia, jos kyseisellä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja keinoja on pidettävä välttämättöminä tavoitteen saavuttamiseksi.

Asiassa saadussa selvityksessä on tuotu esiin, että sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä. Työntekijöitä edustavan YTN:n mukaan osittaisella vanhempainvapaalla olevat työntekijät ovat joutuneet tekemään väliaikaisesti osa-aikaisen sopimuksen, koska edellytyksenä osittaisen vanhempainrahan saamiseksi on, että työnantajan kanssa tehdään väliaikainen sopimus osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella. Samoin myös osittaisen tai joustavan hoitorahan saamisen edellytyksenä on, että työnantajan kanssa on tehty väliaikainen sopimus osa-aikaista työskentelystä.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan, sairausvakuutuslain kirjausta ”osa-aikatyöstä sopimisesta” työnantajan kanssa ei ole mahdollista tulkita siten, että se heikentäisi perhevapaata pitävien asemaa. Sellainen kansallinen lainsäädäntö, joka johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainvapaan aikana, saattaisi saada työntekijän pidättäytymään tällaisen vapaan käyttämisestä ja olisi myös unionin oikeuden vastaista (C-486-18 MRC SAS, kohdat 56-58; C 116/08 Meerts, 47 kohta).

Osapuolet eivät ole muilta osin vedonneet asiassa mahdollisiin oikeuttamisperusteisiin, joten niitä ei tältä osin ole tarve arvioida. Tasa-arvovaltuutettu haluaa muistuttaa, että esimerkiksi taloushallinnon säästöjä ei voida pitää tasa-arvolain mukaisina hyväksyttävänä perusteina syrjivän menettelyn oikeuttamiseksi.

6. Lopuksi

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että asiassa saadun selvityksen perusteella osapuolet eivät olleet nimenomaisesti keskustelleet osittaista perhevapaista pitäneiden asemasta suhteessa työssä olijoihin ja toisaalta kokoaikaisella perhevapaalla oleviin työntekijöihin nähden. Asiassa ei toisaalta ole esitetty sellaista hyväksyttävää syytä, jonka mukaan osittaiseen vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen perustunutta eriarvoista kohtelua suhteessa työssä oleviin nähden voitaisiin pitää hyväksyttävänä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo lain vastaiseksi Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan palkkaratkaisua koskevan määräyksen sellaisen tulkinnan, joka johtaa osittaista perhevapaata pitävien työntekijöiden epäedulliseen kohteluun.

Näillä työntekijöillä tulee näin olla oikeus 12,5 prosentin mukaiseen kerta-korvaukseen pro rata temporis-periaatteen määräytyneen kertakorvauksen määrän sijaan.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia, eikä niistä voi poiketa virka- ja työehtosopimuksin. Tasa-arvovaltuutettu kehottaa kyseisen työehtosopimuksen solmineiden Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n ja YTN:n huomioimaan tämän ja toimimaan asiassa siten, ettei niiden käytännöt ole pakottavan lainsäädännön vastaisia.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa lopuksi todeta, että se on käyttänyt arvioinnissaan kyseistä työehtosopimusta, koska se on tuotu yhteydenottona tasa-arvovaltuutetun tietoon. Tasa-arvovaltuutetun tietojen mukaan samankaltainen säännös on laajasti monissa muissakin vuosina 2022–2023 solmituissa työehtosopimuksissa. Tältä osin on huomattava, että tasa-arvovaltuutetun kannanotto perustuu pakottavan lainsäädännön ja oikeuskäytännön tulkintaan. Näin myös muiden sellaisten osapuolten, joiden solmimissa työehtosopimuksissa on vastaavan kaltainen säännös, kehoitetaan tutustumaan lausuntoon ja korjaamaan tulkintakäytäntönsä tältä osin pakottavan lainsäädännön mukaiseksi.

Lausuntoasiassa ei ole tarkasteltu yksittäiseen työnantajaan tai työnantajiin kohdistuvaa syrjintäepäilyä. On kuitenkin huomattava, että työnantaja ei saa perustaa menettelyään syrjivänä pidettävään työehtosopimuksen määräykseen. Tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltä rikkova työnantaja voidaan velvoittaa saamatta jääneen palkanerän lisäksi maksamaan työntekijälle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta, mikäli osapuolet eivät muuten pääse asiassa sovinnolliseen ratkaisuun. Kanteen nostaminen on syrjintää kokeen vastuulla. Hyvityskanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjintäkiellon rikkomisesta.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Suvi Vilches

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