

5.1.2024

TAS/301/2023

Anynomisoitu versio lausunnosta
(lausunto salassa pidettävä;
laki viranomaisten toiminnan julkisuu-
desta 24 § 29 kohta)

Perhevapaata pitävän työntekijän oikeus tulospalkkio-osuuteen

1. Asian kuvaus

Rahoitusalan yritys X työntekijä A on ollut yhteydessä tasa-arvovaltuutettuun ja kertonut, että työnantaja ei ole maksanut hänelle osuutta tulospalkkioista vuodelta 2022.

A on ollut perhevapailla 12.3.2022 lukien. Kyseisten tulospalkkio-osuuksien maksupäivä yhtiössä oli 12.4.2023. A:n mukaan työnantajan henkilöstöhallinto on esittänyt hänelle perusteina tulospalkkion maksamatta jättämiselle sen, että kyseisen palkkion saadakseen työntekijän tulee olla tarkasteluvuonna vähintään kuusi kuukautta työssä. Kerrotun mukaan oikeus tulospalkkioon on tämän lisäksi mahdollista saavuttaa myös lukemalla 6 kk ajaksi 5 kk työskentelyn ja 1 kk palkallista äitiyslomaa. Muilta osin kyseinen 6 kk työssäolon rajausta koskee kaikkia poissaoloja riippumatta poissaolon syystä eikä A:lla ole näin työnantajan mukaan oikeutta tulospalkkioon vuodelta 2022.

A on pyytänyt tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko hänen työnantajansa tulospalkkiojärjestelmä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) vastainen ja onko hänellä oikeus tulospalkkioon tarkasteluvuodelta 2022.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain sukupuolisyryntää koskevien kieltojen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä annettujen säännösten noudattamista, mukaan lukien tasa-arvolain kieltämä syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Lausunnossa arvioidaan X:n tulospalkkiojärjestelmän lainmukaisuus sekä A oikeus tulospalkkio-osuuteen vuonna 2022.

2. Asiassa hankittu selvitys

2.1. Työnantaja X selvitys

Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt työnantajalta selvitystä sen tulospalkkiojärjestelmästä ja A:n oikeudesta vuoden 2022 tulospalkkioon. Työnantaja on toimittanut selvityksensä liitteeksi kuvauksen tulospalkkiojärjestelmästä. Tulospalkkion saamisen kriteereinä on todettu yhteisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutuminen. Lisäkriteerinä tulospalkkion saamiselle on vähintään kuuden kuukauden työskentelyaika tarkasteluvuonna.

Työnantajan mukaan kaikkia työntekijöiden poissaoloja kohdellaan yhdenvertaisesti kyseisen rajauksen osalta. Aina kun työssäoloaika jää alle kuuden kuukauden, ei työntekijä ole oikeutettu tulospalkkioon.

Työssäolon veroiseksi ajaksi kyseisen kuuden kuukauden vaatimuksen täyttämiseksi luetaan kuitenkin äitiysvapaan ajalta 30 päivää. Työnantaja ilmoittaa perustavansa linjauksensa Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomioon asiassa C-333/97 Lewen.

Selvityksessä todetaan, että A kohdalla kuuden kuukauden työssäoloehto vuoden 2022 ajalta ei ole täyttynyt, huomioiden myös äitiysvapaan 30 päivän ajalta, eikä hänelle näin ole ollut oikeutta tulospalkkioon tarkasteluvuodelta 2022.

A:lle on selvityksen mukaan asetettu henkilökohtaiset tavoitteet vuodelle 2022 suullisesti, mutta niiden arviointia ei ole tehty, koska hän työskennellyt vuoden aikana 2,5 kuukautta.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi lisäksi työnantajalta selvitystä 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaa uudistuksen vaikutuksista. 1.8.2022 lukien työntekijällä on työsopimuslain ja sairausvakuutuslain nojalla oikeus raskausvapaaseen ja raskauspäivärahaan 40 arkipäivän ajalta sekä sen jälkeen oikeus vanhempainvapaaseen. Saadun selvityksen mukaan työnantajan huomioi työssäolon veroisena aikana jatkossa sairausvakuutus- ja työsopimuslain mukaisen raskausvapaan ajan eli 40 päivää aiemman 30 päivän sijaan. Muilta osin tulospalkkiojärjestelmään ei selvityksen perusteella ole tehty muutoksia.

2.2. A:n vastine

A:n työ on hänen mukaansa itsenäistä ja vaatii laajaa erikoisosaamista vakuutus- ja rahoitusosalta sekä terveystiedoista. A kertoo suoriutuneensa työtehtävistään erittäin hyvin ja painottaa, että hänelle on kerrottu tulospalkkion jäävän saamatta vuonna 2022 nimenomaan sen vuoksi, että hänen työssäoloaikansa jäi vajaaksi.

A on toimittanut tasa-arvovaltuutetulle otteen työnantajan järjestelmästä. A on saanut asiakirjan käyttöönsä esihenkilöltään. Kyseisen asiakirjan mukaan A:lle ei maksettu vuonna 2022 tulospalkkiota, ”koska työssäoloaika ei täyttynyt (min. 6kk).”

Otteesta käy ilmi edellisten vuosien henkilökohtaiset tavoitteensa ja toteumat: Vuonna 2020 A on sen mukaan saavuttanut tavoitteensa 93-prosenttisesti ja vuonna 2021 60-prosenttisesti. Molempina näinä vuosina hänellä on maksettu tulospalkkio-osuus.

Asiakirjasta käy lisäksi ilmi A:lle asetetun henkilökohtaiset tavoitteet kirjallisesti myös vuodelle 2022 sekä näiden tavoitteiden arviointi. Asiakirjan mukaan A:n esihenkilö on arvioinut hänen täyttäneen tämän hänelle asetetun tavoitteen 90-prosenttisesti. Kyseisen tavoitteen painoarvo on ollut 100 eli muita henkilökohtaisia tavoitteita hänelle ei ole asetettu. A:n mukaan kyseinen tavoite ja sen painoarvo on ollut sama kuin mikä hänellä oli vuonna 2021.

2.3. X:ltä pyydetty lisäselvitys

Tasa-arvovaltuutetulle toimitetun asiakirjan mukaan tulospalkkioihin vaikuttaa A:n tulos ja tavoitteet 60 % mukaisesti sekä tiimin/henkilökohtainen suoriutuminen 40 % mukaisesti. Työnantajalta on pyydetty lisäselvitystä A:n henkilökohtaisista tavoitteista, niiden arvioimisesta sekä siitä, mikä merkitys tulospalkkio-oikeuden arvioinnissa on tiimin suoriutumisessa suhteessa henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Työnantajan mukaan tulospalkkion määrään vaikuttaa henkilökohtaisen tavoitteen/tavoitteiden toteuma, tiimikohtaisen tavoitteen toteuma sekä kaikille yhteiset tavoitteet. Työnantajan mukaan A:n henkilökohtainen tavoite vuodelle 2022 on ollut yksilöllinen, eli tiimiläisillä ei pääsääntöisesti ole identtisiä tavoitteita.

Tiimi-/henkilökohtaiset tavoitteet ovat asetettu 31.3.2022 mennessä organisaation ohjeiden mukaisesti. A on työskennellyt 12.3.2022 asti. Työnantaja toteaa, että A:n työskentelyaika jäi niin lyhyeksi, ettei henkilökohtaista suoriutumista ole mahdollista arvioida tulostavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta.

2.4. Vastine lisäselvitykseen

A painottaa olleensa samassa työssä jo useita vuosia ja henkilökohtaisten tavoitteiden olleen näinä vuosina osin samoja. Hänen henkilökohtainen tavoitteensa vuodelle 2022 on ollut esimerkiksi sama kuin vuoden 2021 tavoite. Tavoitteet ovat olleet näin hänen tiedossaan myös vuonna 2022 ja niistä on keskusteltu myös kehityskeskusteluissa. Lisäksi hänen esihenkilönsä arvioinut hänen suoriutumisensa vuodelle 2022 toisin kuin työnantaja on väittänyt.

A painottaa lisäksi sitä, että myös tiimikohtaiset tavoitteet, joilla on merkitystä tulospalkkio-oikeudessa ovat olleet jo vuosia samat, vaikkakin ne on joka vuosi vahvistettu uudelleen. Lisäksi osa tulospalkkiosta liittyy työnantajan tulokseen, eikä tulospalkkio tältä osin ole vaatinut hänen henkilökohtaista panostaan.

3. Euroopan unionin oikeus

3.1. EU:n perussopimuksen 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 kieltö 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 Allonby, C- Sass, C-284/02, C-486/18 MRC SAS).

3.2. Sovellettavat direktiivit

Raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY lähtökohtana on raskaana olevan ja synnyttäneen työntekijän terveyden suojeleminen. Sen 8 artiklassa asetetaan vähimmäisvaatimus 14 viikon pituisesta oikeudesta yhtämittaiseen äitiyslomaan, johon tulee 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.

Tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY lähtökohtana on puolestaan syrjinnän kiellot. Sen 2 artiklassa määritetään direktiivin mukainen välitön ja välillinen syrjintä. 1 kohdan b alakohdan mukaan välillinen syrjintä on oikeutettavissa, jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Tasa-arvodirektiivin 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 tasapainodirektiivi 2019/1158/EU edellyttää jäsenvaltioita turvaamaan jokaiselle sen 5 artiklan mukaisesti oikeuden vanhempainvapaaseen. Työntekijällä työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on 10 artiklan mukaisesti säilytettävä kyseisen vapaan loppuun asti. Vastaavanlainen säännös oli jo aiemmin voimassa olleessa vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeessa, joka pantiin täytäntöön direktiivissä 2010/18/EU (ns. vanhempainvapaadirektiivi).

4. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö

4.1. Äitiysvapaalla olevan oikeus palkanerään

Äitiysvapaan aikaan kohdistuva palkka voi unionin oikeuden säännösten mukaisesti lähtökohtaisesti poiketa työssä oleville työntekijöille maksettavasta palkasta. Palkan ollessa juuri perhevapaan ajalle kohdistuvaa palkkaa sovelletaan sen arviointiin raskaussuojeludirektiiviä, joka ei edellytä palkanmaksun jatkumista. Näin äitiysvapaalla olevan ei ole välttämätöntä katsoa olevan verrannollisessa asemassa työssä olevien kanssa (mm. C-342/93 Gillespie).

Perhevapaalla olevalla työntekijälle syntyy kuitenkin tietyn edellytyksin oikeus palkanerään, joka maksetaan hänen perhevapaansa aikana. Kyseisissä tilanteissa perhevapaalla oleva työntekijä on verrannollisessa asemassa työssä oleviin ja tulee rinnastaa heihin. Keskeistä arvioinnissa on kyseisen maksettavaksi tulevan palkanerän luonne ja sen maksamisen tarkoitus.

Palkanerän maksamisen tarkoituksen ollessa toinen kuin työntekijän tulostason säilyttäminen tämän äitiysloman aikana ei palkanerää arvioida raskaussuojeludirektiivin määräysten nojalla, vaan arvioinnissa keskeistä on syrjinnän kiellot ja vertailukelpoisen tilanteen vaatimus. Kun palkanerän tarkoitus on olla taannehtivaa palkkaa, on arvioinnissa huomioitava syrjinnän kiellot. Unionin tuomioistuimen mukaan perhevapaalla olevaa työntekijää on pidettävä verrannollisessa asemassa työssä olevien kanssa, kun maksetaan taannehtivaa palkkaa suoritetusta työstä. Palkanerässä tulee heidän kohdaltaan ottaa huomioon heidän kyseisenä vuonna suorittamansa työ (C-333/97 Lewen). Muussa tapauksessa työnantaja rikkoo syrjinnän kieltoa.

Ratkaisussa asiassa Lewen huomioitiin Saksan liittotasavallan kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan raskaana olleella oli oikeus lyhyeen 30 vuorokauden

pituiseen äitiysvapaaseen sekä sen jälkeiseen hoitovapaaseen. Epäedulliseen asemaan asettaminen äitiysvapaan perusteella synnyttää epäilyn välittömästä syrjinnästä ja pakollisen äitiysloman huomioon ottamatta jättäminen taannehtivasti maksetun palkan suorittamisessa syrjisi naispuolista työntekijää pelkästään työntekijän ominaisuudessa, koska jos hän ei olisi ollut raskaana, kyseinen ajanjakso olisi ollut laskettava työskentelykaudeksi (C-333/97 Lewen). Näin ollen äitiysvapaan aika tuli laskea työssäolon veroiseksi ajaksi.

Asiassa on huomattava unionin oikeuden mukaiset raskaus- ja äitiyssuojelun tavoitteet: Äitiysloman tarkoituksena on suojella naisen biologista tilaa raskauden aikana ja sen jälkeen ja toisekseen suojella naisen ja hänen lapsensa välistä erityissuhdetta raskauden ja synnytyksen jälkeisenä aikana (mm. 184/83 Hofmann; C-32/93 Webb; C-394/96 Brown; C-136/95 Thibault; C-411/96 Boyle).

Jäsenvaltioilla on unionin oikeuden nojalla harkintavaltaa siihen, miten äitiysvapaa kansallisesti toteutetaan. Harkintavallan käyttö ei saa johtaa raskaana olevan työntekijän epäedulliseen kohteluun työoloissa (Thibault C-135/95 ja Sass 284/02).

4.2. Muulla perhevapaalla kuin äitiysvapaalla olevan oikeus palkanerään

Ratkaisussaan C-333/97 Lewen EU:n tuomioistuin otti kantaa tilanteeseen, jossa saksalainen lainsäädäntö turvasi synnyttäneelle lyhyen äitiysvapaan ja jonka jälkeen alkava hoitovapaa oli vapaaehtoinen ja sen saattoi pitää joko äiti tai isä pakollisen äitiysloman jälkeen. Hoitovapaa saattoi kestää enintään siihen asti, kunnes lapsi oli täyttänyt kolme vuotta. Asiassa annetun ennakkoratkaisun mukaan tällainen muu perhevapaa kuin äitiysvapaa ei ollut samanlaisessa vertailukelpoisessa asemassa äitiysvapaan kanssa. Näin muita kuin äitiyslomaa ei ratkaisun Lewen mukaisesti tarvitse lukea työssäolon veroiseksi ajaksi, vaan työnantaja saa ottaa nämä vapaajaksoit pienentääkseen suhteellisesti suoritusta.

Mikäli työnantaja ei kuitenkaan maksaisi pro rata periaatteen mukaisesti suhteellisesti pienennettyäkään bonusta sen myöntämivuonna työskennelleille perhevapaalla olleille työntekijöille, nämä työntekijät asetettaisiin syrjintäkieltojen vastaisesti epäedulliseen asemaan suhteessa niihin työntekijöihin, joiden työsopimuksen soveltaminen ei ole keskeytynyt myöntämishetkellä ja jotka tosiasiallisesti saavat bonuksen palkaksi tämän vuoden aikana suorittamastaan työstä. Tällainen kieltäytyminen palkanerän maksamisesta asiassa Lewen annetun ratkaisun mukaan perustamissopimuksen vastaista välillistä palkkasyrjintää.

Vanhempainvapaalla olevalla työntekijällä on lisäksi oikeus etuuksiin, jotka ovat kertyneet tai kertymässä ennen vanhempainvapaata. Käsite ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahana tai luontoisetuna olevat työsuhteeseen suoraan tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joihin työntekijällä on

työnantajaansa nähden oikeus vanhempainloman alkamishetkellä. Määräyksellä on 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 lomaa (C-116/08 Meerts, C-486/18 RE v. Praxair MRC SAS). Tämä ilmentää erityisen tärkeää unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaatetta, eikä sitä täten voida tulkita suppeasti. (C-116/08 Meerts).

5. Kansallinen lainsäädäntö

5.1. Syrjinnän kiellot ja todistustaakka syrjintätapauksissa

Tasa-arvolain 7§ (1986/609, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Lain 8 §:ssä ovat työelämää koskevat tarkemmat syrjinnän kiellot. Sen 1 momentin 2 kohta kieltää työnantajan menettelemästä palkkaehdoista päättäessään siten, että työntekijä joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. ”Muu sukupuoleen liittyvä syy” pitää sisällään 7 § syrjinnän kiellon vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 9 a §:ssä säädetään todistustaakasta syrjintätapauksissa. Välittömän syrjintäolettan muodostuttua vastaajan tulee osoittaa, ettei syrjinnän kieltä ole rikottu näyttämällä toteen, että menettely on perustunut muuhun, hyväksyttävään seikkaan kuin sukupuoleen. Välittömän syrjinnän kohdalla tämä tarkoittaa syy-yhteyden kumoamista eli sen osoittamista, että sukupuolen ja epäedullisen aseman välillä ei ole syy-yhteyttä. Kun kyse on eri asemaan asettamisesta sukupuolen tai raskauden ja synnytyksestä johtuvan syyn perusteella, on työntekijän kohtelua verrattava sellaisen henkilön saamaan kohteluun, jolta tämä ominaisuus puuttuu. Myös ns. itsevertailu tilanteeseen, jossa työntekijä ei olisi ollut raskaana ja äitiysvapaalla on mahdollista (HE 195/2004).

Vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus ovat tasa-arvolaisissa itsenäisiä välillisen syrjinnän syrjintäperusteita. Sukupuolivaikutusten arviointia ei tässä välillisen syrjinnän muodossa ole tarpeen tehdä, vaan säännös suojaa perhevapaita pitäviä naisia ja miehiä yhtäläisesti. Arvioitaessa mahdollista syrjintää vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi tulee työntekijän syrjintäolettan luomiseksi osoittaa joutuneensa eri asemaan ja että eri asemaan asettaminen on tapahtunut vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Työntekijän tulee osoittaa, että hän on joutunut eri asemaan verrattuna tilanteeseen, jossa syrjintäperusteeksi epäiltyä sukupuoleen liittyvää syytä ei olisi ollut. Verrokkihenkilö voi olla

sellainen nainen tai mies, jolla ei ole perhehuoltovelvollisuutta. Myös itsevertailu tilanteeseen, jossa työntekijällä ei olisi ollut perhehuoltovelvollisuutta on mahdollista (HE 195/2004).

Työntekijän epäedulliseen asemaan asettamista ei puolestaan ole tasa-arvolain 7§ 3 momentin nojalla kielletty, jos kyse on välillisestä syrjinnästä, ml. syrjivän menettely vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi ja kun tällä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

5.2. Oikeussuoja

Tasa-arvovaltuutetun kannanotot ovat lainsäädännön tulkintaan ja oikeuskäyttöön perustuvia oikeudellisia arviointeja. Ne eivät juridisesti sido tuomioistuimia tai lausuntopyynnön osapuolia.

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

Tasa-arvovaltuutetusta säädetyn lain 3 § mukaisesti tasa-arvovaltuutettu voi myös avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos valtuutettu katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

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.

Tasa-arvolain 20 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu voi saattaa tasa-arvolain syrjintäkieltojen vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, jotta lautakunta kieltäisi työnantajan syrjivän menettelyn jatkamisen tai uusimisen, tarvittaessa sakon uhalla.

6. Tulospalkkiojärjestelmän oikeudellinen arviointi

6.1. Arvioinnin lähtökohdat

Tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohta kieltää työnantajan menettelemästä palkkaehdoista päättäessään siten, että työntekijä joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Muu sukupuoleen liittyvällä syy pitää sisällään 7 § mukaisen välillisen syrjinnän kielloin vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolakia on täydennetty vastaamaan EU:n oikeutta ja oikeuskäytäntöä. Työsopimuslain on puolestaan perhevapaaudistuksen (HE 129/2021) yhteydessä todettu vastaavan työelämän tasapainodirektiivin 2019/1158/EU vaatimuksia.

Keskeistä palkkasyrjinnän arvioinnissa on kyseisen maksettavaksi tulevan palkan luonne ja sen maksamisen tarkoitus. Tasa-arvovaltuutettu katsoo saadun selvityksen perusteella, että työnantajan tulospalkkiojärjestelmän mukaan maksetuissa palkkerissä on kyse taannehtivan palkan erästä, ei esim. äitiysvapaan ajan elintason turvaamisesta. Oikeutta tulospalkkioon arvioidaan tällöin syrjintäkieltojen näkökulmasta. Keskeistä syrjintäkieltoja arvioitaessa on verrannollinen asema eli se, onko työntekijä asetettu lain vastaisesti epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut useamman kerran työnantajien tulospalkkiojärjestelmiä tasa-arvolain syrjintäkieltojen näkökulmasta. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut näissä lausunnoissaan esiin äitiysvapaalla ja muilla perhevapailta olevien työntekijöiden eroja ja toisaalta verrannollista asemaa suhteessa työssä oleviin, kun kyse on taannehtivasta työstä maksetusta palkasta (mm. 11/53/98; 5/53/99; TAS/108/2020; TAS/518/2020; TAS/172/2022).

Arvioitavaksi tulee, onko X:n käyttämän tulospalkkiojärjestelmän määräys perheellisiä työntekijöitä syrjivä ja sellaisena pakottavan lainsäädännön vastainen. Asiassa on tarkasteltava sitä, onko X:n käyttämää järjestelmää pidettävä tasa-arvolain vastaisena sen jättäessä yli 6 kuukautta perhevapailta olleet työntekijänsä täysin ilman tulospalkkio-osuutta ja sen huomioidessa äitiysvapaan osalta työssäolon veroiselta ajalta vain 30 päivää. Lisäksi on tarkasteltava järjestelmän lainmukaisuutta 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen jälkeen.

Kun työnantajan käyttämä järjestelmä on arvioitu, on vielä arvioitava sitä, onko asian vireille saattaneella A:lla oikeus vuoden 2022 tulospalkkio-osuuteensa ja miltä ajalta osuutta on maksettava.

6.2. Äitiysvapaa luettava kokonaisuudessaan työssäolon veroiseksi ajaksi

Äitiysvapaa tulee taannehtivan palkanerän suoritusten osalta rinnastaa työssäolon veroiseksi ajaksi. Muu olisi välitöntä naisiin kohdistuvaa syrjintää, sillä ilman raskautta kyseinen ajanjakso olisi laskettu työskentelykaudeksi. Unionin oikeuden syrjinnän kiellot ovat esteenä sille, että työnantaja bonusta myöntäessään ottaisi huomioon pakollisen äitiysloman pienentääkseen suoritusta sen mukaisessa suhteessa (C-333/97 Lewen).

Tämä perustuu raskaus- ja äitiyssuojelulle annettuun erityisasemaan unionin oikeudessa. Raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY lähtökohtana on raskaana olevan ja synnyttäneen työntekijän terveyden suojeleminen. Siinä asetetaan vähimmäisvaatimus 14 viikon pituisesta oikeudesta yhtämittaiseen äitiyslomaan, johon tulee sisältyä vähintään 2 viikon pakollinen vapaa. Jäsenvaltioilla on unionin oikeuden nojalla harkintavaltaa siihen, miten äitiysvapaa kansallisesti toteutetaan. Harkintavallan käyttö ei kuitenkaan saa johtaa raskaana olevan työntekijän epäedulliseen kohteluun työoloissa (Thibault C-135/95 ja Sass 284/02).

X:n tulospalkkausjärjestelmässä työssäolon veroiseksi ajaksi luettiin ennen 1.9.2022 alkaneiden äitiysvapaiden ajalta 30 päivää. X on kertonut perustavansa tämän kyseiseen ennakkoratkaisuun asiassa C-333/97 Lewen. Asiassa Lewen tuomioistuimien arvioi Saksan lainsäädäntöä, jossa raskaussuojeludirektiivin mukainen äitiysvapaa oli vain 30 päivän pituinen. Tämän jälkeen lapsen molemmilla vanhemmillä oli oikeus ns. hoitovapaaseen.

Tuomiota tarkasteltaessa on huomioitava tuomioistuimen linjanneen, että työntekijää ei saa asettaa syrjivään asemaan äitiysvapaan ajalta. Tuomiossa mainittu 30 päivää perustui kyseisen ennakkoratkaisun pyytäneen valtion lainsäädäntöön.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tästä ei ole vedettävissä johtopäätöstä, jonka mukaisesti tuomioistuimien olisi todennut, että työssäolon veroiseksi ajaksi olisi aina luettava nimenomaisesti vain 30 päivää, vaan raskaussuojeludirektiivien mukaiset oikeudet määrittyvät kunkin jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti ja voivat turvata oikeuden myös tätä pidempään äitiysvapaaseen. Kun palkkasyrjintäsäännösten tulkinta tehdään tasa-arvolain säännösten nojalla, jotka kieltävät perhehuoltovelvollisuuksiin perustuvan eriarvoiseen asemaan asettamisen, ei kyseistä palkkaerää koskevan tulkinnan kannalta merkitystä ole myöskään sillä seikalla, onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus äitiysvapaan ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin ottanut kantaa näkemykseen siitä, ettei työssäolon veroisena aikana tulisi pitää vain Lewen-tuomiossa mainittua 30 päivää tai työ sopimuslaissa mainittua neljän viikon pakollista poissaoloa. Raskaussuojeludirektiivin mukaisen äitiysvapaan tulee olla kokonaisuudessaan aikaa, joka ei saa

vaikuttaa epäedullisesti äitiysvapaalle jäävien naistyöntekijöiden asemaan ja joka tulee näin kokonaisuudessaan lukea työssäolon veroiseksi ajaksi.

Muu tulkinta asettaisi äitiysvapaalla jäävän raskauden ja synnytyksen vuoksi epäedulliseen asemaan, sillä mikäli työntekijä ei olisi ollut raskaana ja äitiysvapaalla, olisi tämä jakso kokonaisuudessaan laskettu työskentelykaudeksi.

X:n tulospalkkausjärjestelmää, jossa työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan vain 30 päivää, on näin pidettävä tasa-arvolain syrjintäkieltojen vastaisena. Työssäolon veroiseksi ajaksi tulee ennen 1.9.2022 alkaneiden äitiysvapaiden osalta lukea aiemman työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukainen 105 päivän äitiysvapaa kokonaisuudessaan.

6.3. Työssäolon veroinen aika perhevapaaudistuksen jälkeen

Uudessa perhevapaajärjestelmässä, joka koskee sellaisten lasten vanhempia, joiden laskettu aika on ollut 4.9.2022 jälkeen, on synnyttävälle vanhemmalle turvattu 40 arkipäivän raskausrahakausi ja sitä vastaavasti työsopimuslain mukainen raskausvapaa. Raskausvapaan tarkoitus liittyy lapsen hoitamisen lisäksi raskaus-suojeluun, raskauden loppuvaiheeseen ja synnytykseen sekä synnytyksestä toipumiseen (HE 129/2021 vp).

Tämän jälkeen lapsen vanhemmilla on oikeus vanhempainpäivärahaan ja sitä vastaavasti vanhempainvapaaseen. Lisäksi vanhemmilla on työsopimuslain nojalla oikeus pitää hoitovapaata.

Synnyttäneellä vanhemmalla on sairausvakuutuslain nojalla oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa syntymän yhteydessä yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivän ajalta. Lain perusteluiden mukaan kyseisen säännöksen tarkoituksena on turvata EU:n raskausuojeludirektiivin mukainen vähintään 14 viikon pituinen yhtämittainen äitiysvapaaseen liittyvä päivärahoikeus ja tämä vastaa aiemman lainsäädännön mukaista äitiysrahakauden pituutta (sairausvakuutuslaki 9 luku 9 §; HE 129/2021 vp.)

Työnantajalta saadun selvityksen mukaan sen tulospalkkiojärjestelmässä huomioidaan uudistuksen jälkeen työssäolon veroisena aikana työsopimuslain mukainen raskausvapaa eli 40 arkipäivää. Muilta osin tulospalkkiojärjestelmään ei selvityksen mukaan tehty muutoksia.

Tasa-arvoaltuutettu on perhevapaaudistuksen valmistelun yhteydessä esittänyt, että vanhempainrahakaudella ei tulisi korvata sitä aikaa, joka raskaana olevalle ja synnyttäneelle vanhemmalle tulisi yhä kuulua raskaus- ja äitiyssuojelullisista syistä. Toisaalta lainsäätäjän tarkoitus oli perhevapaita säädettäessä nimenomaisesti muuttaa niitä tasa-arvoisemmiksi.

Uusi raskausrahakausi ja sen mukainen työsopimuslain raskausvapaa on huomattavasti lyhyempi kuin aiempi äitiysvapaa, täyttäen kuitenkin raskaussuojeludirektiivin minimiedellytykset. Kaikilla lapsen vanhemmilla on puolestaan yhtäläinen oikeus vanhempainvapaaseen. Näin tässä tilanteessa menettelyä, jossa työpaikalla asetettaisiin vanhempainvapaata käyttävät työntekijät eri asemaan, voitaisiin pitää syrjivänä.

Näin X:n järjestelmää, jossa työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan työsopimuslain mukainen raskausvapaa, voidaan pitää tasa-arvolain mukaisena, vaikka kyseisen vapaan kesto on merkittävästi lyhyempi kuin edellisen lainsäädännön mukainen äitiysvapaa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä painottaa kuitenkin lisäksi työsopimuslain mukaista raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelua. Työntekijä saa työsopimuslain 4 luvun 2 § nojalla tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Näissä tilanteissa, joissa raskaussuojeludirektiivin ja työsuojelulain mukaisen vaarojen arvioinnin perusteella äskettäin synnyttäneen työntekijän ei ole mahdollista palata töihin ennen 14 viikon kulumista, tulisi työssäolon veroinen aika mahdollisesti arvioida toisin. Muussa tapauksessa äskettäin synnyttänyt työntekijä asetettaisiin raskautensa vuoksi epäedulliseen asemaan ratkaisun Lewen vastaisesti, sillä ilman raskautta ja synnytystä tämä aika olisi luettu työssäoloksi.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että X:n osalta tämänkaltaisia elementtejä ei ole tuotu esiin eikä asia tältä osin tule tarkemmin arvioiduksi.

6.4. Vanhempainvapaata ja hoitovapaata pitäneen oikeus tulospalkkioon

Tasa-arvon toteutuminen edellyttää vanhempain- ja hoitovapaan käyttöön perustuvan kaikenlaisen syrjinnän kieltämistä. Unionin oikeuden nojalla erhevapaalla olevalle työntekijälle työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä tällaisen vapaan tai poissaolon loppuun asti.

Syrjintäoletaman syntymisen kannalta olennaista on arvioida sitä, ovatko vanhempain – ja hoitovapaata pitävät työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa äitiysvapaata pitäneisiin työntekijöihin nähden tai toissijaisesti muihin työntekijöihin nähden. On todettava ratkaisun C-333/97 Lewen mukaisesti, ettei muita perhevapaita pitävien katsota olevan verrannollisessa asemassa äitiysvapaalla olevaan nähden, näiden vapaiden tarkoituksen ollessa eri. Tasa-arvovaltuutettu on aiemmin selvittänyt tätä tarkemmin mm. lausunnossaan TAS/518/2020.

Arvioitavaksi tulee sen jälkeen se, voidaanko vanhempain- ja hoitovapaalla oleva rinnastaa työssä oleviin. Keskeistä tältä osin on arvioida palkanerän tarkoitus ja

tavoite. Perhevapaalla olevia tulee verrata työssä oleviin erityisesti silloin kun palkan erän tarkoitus on palkita tehdystä työstä ja kyse on näin työstä taannehtivasti maksettavasta palkasta. Muussa tapauksessa nämä työntekijät asetetaan epäedullisempaan asemaan niihin työntekijöihin verrattuina, joiden työsopimuksen soveltaminen ei ole keskeytynyt myöntämishetkellä, ja jotka tosiasiallisesti saavat bonuksen palkaksi tämän vuoden aikana suorittamastaan työstä.

X:n käytössä oleva tulospalkkiojärjestelmä sulkee tulospalkkion ulkopuolelle kaikki työntekijät, jotka ovat olleet poissa työstä yli kuuden kuukauden ajan, vaikka muut kriteerit täyttyisivät. Tämä johtaa siihen, että pidempään poissa olleen työntekijän ei ole mahdollista saada taannehtivaksi palkaksi katsottavaa palkaneräänsä, myöskään silloin kun pidemmän poissaolon peruste on työsopimuslain mukainen perhevapaa.

Vanhempain- ja hoitovapaalla olevilla työntekijöillä on kuitenkin oltava oikeus vähintään työssäoloaikaansa suhteutettuun osuuteen tulospalkkiosta. Toisin sanoen vanhempainvapaan käyttäminen - toisin kuin äitiysvapaa - voi pienentää taannehtivan palkan erän suuruutta, mutta pidempi perhevapaa ei saa johtaa siihen, ettei työntekijällä ole lainkaan oikeutta kyseiseen palkanerään siltä vuodelta, jonka mukaiselta työskentelyajalta sitä maksetaan. Työntekijän on saatava työssäoloaikaansa suhteutettu osuus suorituksesta.

Tämän kieltävä työnantajan järjestelmä on asiassa Lewen todetusti kiellettyä syrjintää. Unionin oikeuden mukaan kyse on naiseen kohdistuvasta välillisestä syrjinnästä näiden pitäessä enemmistön perhevapaista. Tältä osin on huomattava, että Suomessa tällaista arviointia ei ole tarpeen tehdä, vaan vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus ovat itsenäisiä syrjintäperusteita ja antavat suojaa kaikille perhevapaita pitävälle työntekijöille näiden sukupuolesta riippumatta.

Näin se, että kyseisen kaltaisen taannehtivan palkan eteen työtä tehneeltä vietään oikeus tähän palkkaetuuteen kyseisten vapaiden vuoksi, asettaa heidät epäedulliseen asemaan heidän käyttäessään oikeuttaan perhevapaisiin ja kyse on tasa-arvolain kieltämästä syrjinnästä.

Kun kyse on syrjinnästä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi, jota lainsäädännössä pidetään välillisenä syrjintänä, tulee vielä arvioida, onko työnantajalla esittää asiassa tasa-arvolain 7§ 3 momentin mukaisen oikeuttamisperusteen syrjiväksi katsottavalla menettelyllä.

Tasa-arvolain oikeuttamisperusteiden arvioinnissa työnantajan tulee näyttää, että sen kieltäytymisellä maksaa suhteellinen osuus tulospalkkio-oikeudesta perhevapaita käyttäneille työntekijöilleen pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja että valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen

nähden (HE 195/2004 vp s. 39). Tasa-arvolain säännökset perustuvat tältä osin Euroopan unionin tasa-arvodirektiiviin oikeasuhtaisuusvaatimukseen.

Oikeuskäytännön perusteella oikeasuhtaisuuden arvioinnissa valittujen keinojen tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi (C-170/84 Bilka; KKO 2017:25, kohta).

X:n mukaan se jättää pois tulospalkkio-oikeuden piiristä kaikki yli 6 kuukautta poissa olleet, poissaolon perusteesta riippumatta. Tältä osin on ensinnäkin huomattava, että perhevapaiden käyttöä suojaavat yllä todetusti erityiset syrjinnän kiellot eli näiden asema on toinen kuin joidenkin muiden poissaolojen. Näin se, että työnantaja kohtelee kaikkia poissaoloperusteita samalla tavalla ja jättää kaikki yli kuusi kuukautta työstä poissa olleet tulospalkkio-oikeuden ulkopuolelle, ei perustele menettelyä tasa-arvolaisissa edellytetyllä tavalla. Arvioitaessa oikeutta taannehtivaan palkkaan vanhempain- ja hoitovapaalla olevat työntekijät ovat syrjäntäkieltojen nojalla verrannollisessa asemassa työssä olleisiin työntekijöihin, eivät muihin poissaolijoihin, joiden asemaan tällä lausunnolla ei oteta kantaa.

Edellytyksenä tulospalkkion maksamiselle saa olla se, että työntekijä täyttää henkilökohtaisen suoriutumisen puolesta tulospalkkion saamisen edellytykset. Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin todennut, että hyväksyttävänä syynä välillisen syrjinnän oikeuttamiseksi ei voida kuitenkaan pitää sitä, että esimiesten on vaikeampi arvioida perhevapaalla olleiden suoriutumista työtehtävistä (TAS/518/2020). Perhevapaalla olleiden työntekijöiden suoriutumista tulee arvioida suhteessa heidän työssäoloaikaansa.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, ettei X ole vedonnut asiassa mihinkään hyväksyttävänä pitämäänsä tavoitteeseen, joka voisi oikeuttaa syrjivän käytännön.

X:n käytössä olevaa järjestelmää, joka jättää perhevapaoikeuttaan käyttäneet työntekijät kokonaan tulospalkkio-oikeuden ulkopuolelle, mikäli heidän poissaolonsa on kestänyt yli kuusi kuukautta, on näin pidettävä tasa-arvolain vastaisena. Yli kuusi kuukautta perhevapaata pitäneillä työntekijöillä tulee olla oikeus työssäoloaikaansa vastaavaan tulospalkkio-osuuteen.

7. A:n oikeus vuoden 2022 tulospalkkio-osuuteensa

7.1. Tulospalkkiojärjestelmässä asetettujen kriteerien täyttäminen

Tasa-arvovaltuutettu katsoo yllä X:n tulospalkkiojärjestelmän tasa-arvolain vastaiseksi siltä osin kuin se vie oikeuden kaikilta perhevapailta olleilta työntekijöiltä, jotka ovat olleet perhevapaidensa vuoksi poissa työstä yli kuuden kuukauden ajan tarkasteluvuoden aikana.

Seuraavana on asiassa saadun selvityksen nojalla arvioitava, onko A: täyttänyt tulospalkkiojärjestelmän kriteerit muilta osin kuin tämän syrjiväksi jo todetun työssäoloehdon osalta. Arvioitava on lisäksi miltä osin hänen perhevapaansa on laskettava työssäolon veroiseksi ajaksi.

A oli vuonna 2022 perhevapailla seuraavasti: 12.3.–16.7. äitiysvapaa, 17.7–31.12.2022 vanhempainvapaa.

Asiassa saadun selvityksen mukaan tulospalkkion määrään vaikuttaa henkilökohtaisen tavoitteen tai tavoitteiden toteuma, tiimikohtaisen tavoitteen toteuma sekä X:n kaikille yhteiset tavoitteet. Työnantajan yhteisten tavoitteiden osuus on 60 prosenttia ja tiimin/henkilökohtaisen suoriutumisen osuus 40 prosenttia tulospalkkiosta. Työnantajan mukaan henkilökohtaiset tavoitteet ovat yksilöllisiä eli tiimiläisillä ei pääsääntöisesti ole identtisiä tavoitteita. Tiimi- ja henkilökohtaiset tavoitteet ovat asetettu 31.3.2022 mennessä organisaation ohjeiden mukaisesti. Työnantaja on asian selvittämisen yhteydessä todennut, että A:n työskentelyaika jäi niin lyhyeksi, ettei henkilökohtaista suoriutumista ole mahdollista arvioida tulostavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta.

Asiassa saadun selvityksen mukaan voidaan todeta, että A on edeltävänä vuonna 2021 saavuttanut henkilökohtaiset tavoitteensa 60 prosenttisesti. Hänelle on tämän perusteella maksettu tulospalkkio-osuus. A on kertonut olleensa samassa työssä jo useita vuosia ja henkilökohtaisten tavoitteiden olleen osin samoja. Esimerkiksi henkilökohtainen tavoite vuodelle 2022 on ollut sama kuin vuonna 2021 ja se on ollut näin hänen tiedossaan jo alkuvuodesta 2022. Tavoitteista on myös keskusteltu kehityskeskusteluissa.

Saadun selvityksen perusteella A:n esihenkilö on todellisuudessa myös arvioinut tämän vuoden 2022 suoriutumisen ja todennut A:lle asetetun tavoitteen saavutettuna 90 prosenttisesti (vs. vuonna 2021 tämä saavutettu 60 prosenttisesti ja tällä perusteella on syntynyt oikeus tulospalkkioon).

Asiassa on tasa-arvoaltuutetun näkemyksen mukaan selvää, että työnantajan yhteiset tavoitteet sekä työtiimin tavoitteet ovat toteutuneet vuonna 2022 sillä taivoin, että työntekijöille on syntynyt oikeus tulospalkkioonsa, eikä työnantaja ole vedonnut asiassa näiden täyttymättä jäämiseen. Tasa-arvoaltuutetun arvion mukaan A:n on katsottava täyttäneen vuonna 2022 myös henkilökohtaisen suoriutumisen kriteerit siten, että oikeus tulospalkkioon syntyy vuodelta 2022 syntyy.

7.2. A:lla oikeus tulospalkkio-osuuteen ajalta 1.1.-16.7.2022

A:n täyttäessä tulospalkkioiden saamiseksi asetetut kriteerit, on vielä seuraavaksi arvioitava sitä, minkä pituiselta ajalta hänellä on oikeus tulospalkkio-osuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että A:n työssäolon veroiseksi ajaksi on yllä työnantajan järjestelmän lainmukaisuuden arvioinnin yhteydessä esitetysti luettava hänen äitiysvapaansa kokonaisuudessaan, ei vain 30 päivän osuutta. Tulospalkkiosuuden määrässä on näin huomioitava A:n työskentely 1.1.-11.3.2022 ennen äitiysvapaalle jäämistä sekä hänen äitiysvapaansa 12.3.-16.7.2022, yhteensä 6,5 kuukautta.

Vanhempainvapaan ajan 17.7-31.12.2022 ei katsota kerryttävän tulospalkkiosuutta, vaan tämä 5,5 kuukauden aika voidaan ottaa huomioon tulospalkkiosuutta pienentävästi.

A:lla tulee siten olla oikeus 6,5/12 kuukauden osuuteensa tulospalkkiosta. A:lla on katsottava lisäksi olevan oikeus tasa-arvolain 11§:n mukaiseen hyvitykseen, kun työnantajana toimiva X on rikkonut tasa-arvolain syrjinnän kieltoa jättäessään kyseisen palkanerän maksamatta.

8. Jatkotoimet

Tasa-arvovaltuutettu katsoo X:n soveltaman tulospalkkiojärjestelmän pakottavan lainsäädännön vastaiseksi. Tulospalkkiota maksettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi on luettava äitiysvapaan ja nykyisellään raskausvapaan aika kokonaisuudessaan. Lisäksi yli kuusi kuukautta perhevapaata pitäneillä työntekijöillä tulee olla oikeus työssäoloaikaansa vastaavaan tulospalkkio-osuuteen. Sama oikeus on sekä perhevapaauudistuksen mukaisia vapaita että aiemman lainsäädännön sääntelemiä vapaita käyttäneillä vanhemmillä. Pro rata -periaatteen mukaisesti palkkaetuus tulee laskea työssäoloajalta ja työssäolon veroiselta ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa X:ää muuttamaan tulospalkkausjärjestelmäänsä tämän lausunnon mukaiseksi ja ilmoittamaan sille 29.2.2024 mennessä, mihin toimenpiteisiin se on ryhtynyt tulospalkkausjärjestelmän muuttamiseksi tasa-arvovaltuutetun kehotuksen mukaiseksi.

A:lla on puolestaan oikeus tulospalkkioon vuodelta 2022 yhteensä 6,5 kuukautta vastaavalla suhteellisella osuudella. Tasa-arvovaltuutettu pyytää työnantajaa ilmoittamaan sille 29.2.2024 mennessä, mihin toimiin asiassa on ryhdytty.

Oikeus saamatta jääneeseen palkkaeraan ja hyvitykseen ratkaistaan viime kädessä käräjäoikeudessa nostettavalla kanteella, mikäli osapuolet 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. Tässä tapauksessa kanne tulisi nostaa siis ennen 12.4.2025, kun vuoden 2022 tulospalkkioiden maksupäivä on ollut 12.4.2023.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa lisäksi varmistamaan jatkossa, että myös perhevapailta palanneille määritetään riipeästi paluun jälkeen näiden loppuvuoden tavoitteet, jotta heiltä ei viedä todellisuudessa mahdollisuutta työntajan tulospalkkioon perhehuoltovelvollisuutensa vuoksi. Työntajan toimimattomuus asiassa ei voi jäädä työntekijän vahingoksi. Tasa-arvovaltuutettu kehottaa työntajaa arvioimaan myös A:n mahdollisen oikeuden vuoden 2023 tulospalkkioon hänen palattuaan hoitovapaalta työhön loppuvuodesta 2023.

Tasa-arvovaltuutettu pyytää X:ää vielä huolehtimaan, että sen tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset. X on kesäkuussa 2023 ilmoittanut, että sen uusi tasa-arvosuunnitelma on käsiteltävänä. Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa, että palkkakartoituksessa ja tasa-arvosuunnitelmassa tulee huomioida tulospalkkaus osana kokonaispalkkausta ja varmistaa koko palkkauksen syrjimättömyys. Tasa-arvovaltuutettu pyytää X:ää käymään tämän lausunnon läpi yrityksen henkilöstön edustajien kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu

Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja

Suvi Vilches