

# Ajankohtainen oikeustapaus palkkasyrjinnän näkökulmasta

KPY-konferenssi 15.-17.10.2013

Mikko Siljander, sopimustoimitsija, muokattu esitys (Mika  
Hämäläinen)

1

## KKO 2013:10

Kaupunki( Parainen ) oli maksanut Kunnallisen virka- ja  
työehtosopimuksenpiirissä olleelle työntekijälle  
pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekevälle  
Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Tehy ry:n välisen  
erillisen sopimuksen (Tehy-pöytäkirjan ) piirissä  
olevalle työntekijälle

2

- Tapauksessa oli kyse siitä, oliko kaupunki asettanut työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2§:n 1 momentissa säädetyillä kielletyillä perusteilla ( syrjinnän kierto ja tasapuolinen kohtelu ) ja erityisesti siitä, oliko kyseessä syrjintä ammattiyhdistystoiminnan perusteella.

3

- Kantajana ollut perushoitaja, joka kuului Super ry:een, oli vaatinut käräjäoikeudessa kaupunkia maksamaan hänelle palkkasaatavia, koska kantajan mukaan kaupunki oli maksanut hänelle samasta työstä eri palkkaa kuin hänen toiseen ammattiliittoon ( Tehy ) kuuluneelle työtoverilleen. Kantaja katsoi, että perusteluna erisuuruuden palkan maksamiselle oli hänen vakaumus, mielipide ja ammattiliittoon järjestäytyminen

4

- Kaupunki kiisti kanteen ja katsoi, että se ei ollut syrjinyt kantajaa (A), koska sen palkanmaksua menettely oli perustunut työnantajalle **perustuslaissa** turvattuun oikeuteen solmia työehtosopimuksia ja valita sopimuskumppaninsa
- Kaupunki katsoi, että A:lle ja hänen työtoverilleen maksetulle eri palkalle oli hyväksyttävä syy, koska työehtosopimusvaikutuksin sovellettavan Tehypöytäkirjan palkkamääräyksiä tuli sopimuksen nimenomaisen määräyksen mukaan soveltaa vain Tehyn jäseniin ( soveltamisalan raja )

5

- **Käräjäoikeuden tuomio 27.9.2010:**

Työnantaja oli asettanut A:n eriarvoiseen asemaan verrokkinsa kanssa eri ammattiliittoon järjestäytymisen perusteella. Sen sijaan A ei ollut saattanut todennäköiseksi, että eriarvoinen kohtelu olisi perustunut hänen vakaumukseensa ja mielipiteeseensä. Käräjäoikeus hylkäsi vaatimuksen yhdenvertaisuuslaissa säädetyn hyvityksen maksamisesta A:lle. **Käräjäoikeus velvoitti kaupungin suorittamaan A:lle vaaditut palkkasaatavat korkoineen**

6

- Turun Hovioikeuden tuomio 9.2.2012:

A ja vastaaja B valittivat hovioikeuteen. HO katsoi, että vuonna 2008 A:n kuukausipalkka oli ollut 113 euroa pienempi kuin toiseen liittoon kuuluvan verrokin, mutta palkkaero oli pienentynyt vuosi vuodelta paikallisesti maksettujen ns. järjestelyvaraerien perusteella ja helmikuussa 2010 palkkaeroa ei enää ollut. Riidassa oli kyse myös siitä, oliko kaupunki yhdenmukaistanut palkat **hyväksyttävissä olevan siirtymäajan kuluessa**. Siirtymäajan hyväksyttävänä pituutena oli Korkeimman oikeuden käytännön mukaan pidetty noin kahta vuotta. Myös tasa-arvoaltuutettu oli kannanotoissaan hyväksynyt siirtymäajaksi noin kaksi vuotta. HO piti aikaa, jonka kuluessa palkka oli yhdenmukaistettu, kohtuullisena ja vapautti B:n velvollisuudesta suorittaa A:lle palkkasaatavia

7

## Korkeimman oikeuden ratkaisu

- KKO viittasi perusteluissaan mm. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen Demir-ratkaisuun vuodelta 2008, jossa EIT viitaten ILO sopimukseen nro 98 katsoi, että oikeus virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin oli tullut olennaiseksi osaksi ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaamaa ammattiyhdistysvapautta. Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklassa on turvattu oikeus asianmukaisella tasolla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia.

8

- KKO oli hovioikeuden kanssa samaa mieltä siitä, että ketään ei syrjitty. KKO:n mukaan työntekijöihin sovellettavat työehdot ja niiden keskinäinen erilaisuus ovat seurausta niistä valinnoista, jotka he itse ovat tehneet heille perus- ja ihmisoikeutena suojatun yhdistymisvapauden perusteella
- KKO:n mukaan laissa säädetty syrjinnän kieltä ei tarkoita sitä, että työntekijä voisi vaatia itselleen kulloinkin edullisemman sopimusehdon noudattamista riippumatta siitä, minkä työehtosopimuksen ehtoihin hän on yhdistymisvapautensa perusteella sitoutunut

9

- KKO katsoi kuitenkin, että työnantajan palkkausjärjestelmässä sovellettavat olennaiset palkkausperusteet eivät saa muodostua **pysyvästi** toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden osalta. Työnantajalle on kuitenkin annettava mahdollisuus kohtuullisessa siirtymäajassa yhtenäistää eriperusteiset palkat. KKO katsoi, että noin kaksi vuotta oli ollut kohtuullinen aika. Hovioikeuden lopputulosta ei siten muutettu.

10

## KKO 2013:11

- Kysymyksenasettelu sama kuin edellisessä tuomiossa sillä erotuksella, että nyt kunnallisen yleisen työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille kaupunki(Akaa) oli maksanut suurempaa palkkaa kuin samaa työtä tekeville Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Tehy:n väisen erillisen sopimuksen piirissä oleville työntekijöille

11

- Käräjäoikeuden tuomio 8.7.2011: pelkästään se, että työntekijät olivat eri työntekijäyhdistysten jäseniä ja että heidän työsopimuksiinsa sovellettiin eri työehtosopimuksia, ei ollut objektiivisesti hyväksyttävä syy poiketa samapalkkaisuusperiaatteesta. Käräjäoikeus hyväksyi kanteen ja velvoitti kaupungin suorittamaan kantajille maksamatta jääneet palkat ( palkanerot ).

12

- Kaupungille myönnettiin valituslupa. KKO katsoi kuten edellisessä tuomiossa 2013:10, että :
  - syrjinnän kieltä ei tarkoita sitä, että työntekijä voisi vaatia itselleen kulloinkin edullisimman opimusehdon noudattamista riippumatta siitä, minkä työehtosopimuksen ehtoihin hän on yhdistymisvapautensa perusteella sitoutunut
  - Palkkausperusteet eivät saa muodostua pysyvästi toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevillä, palkkojen harmonisointi oli saatu suoritettua loppuun 1 vuoden ja 5 kuukauden kuluessa. Työnantaja oli siten täyttänyt työsopimuslaissa edellytetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja kanne hylättiin

13

## Selvitys työ- ja virkaehtosopimusten sitovuuspiirin rajoittamiseen liittyvistä oikeudellisista ongelmista

TEM ja VM :n toimeksianto  
 Professori Veli-Pekka Viljanen  
 Varatuomari Pekka Orasmaa  
 26.8.2013

14

Apulaisoikeuskansleri Puumalaisen päätökset  
11.1.2010 ja 17.8.2012:

- Päätökset perustuivat kanteluihin ja kysymys erityisesti työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmiin sisältyvästä mahdollisuudesta rajoittaa sopimuksen sitovuuspiiriä syrjintäkieltoja loukkaavalla tavalla
- Lisäksi kysymys oikeussuojakeinojen riittävydestä sopimuksen ulkopuolisten työntekijöiden ja virkamiesten osalta

15

Apulaisoikeuskanslerin mukaan kuntatyönantajaa edustava kunnallinen työmarkkinalaitos sekä tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen olivat rikkoneet syrjintäkieltoa hyväksyessään ratkaisun, jonka mukaan ns. Tehy-pöytäkirja rajattiin koskemaan vain Tehyn jäseniä. Se ei siis koske tehtyä työmarkkinaratkaisua sinänsä, vaan osapuolten toimintaa.

16



## Johtopäätökset ja ehdotukset

- Työehtosopimuslain 4.3§:n perusteella selvää, että sopimuspuolet voivat vapaasti sopia sopimuksen sitovuuspiirin suppeammaksi kuin mitä se muutoin lain mukaan olisi
- Soveltamispiirin ulkopuolelle on mahdollista rajata kaikki muut kuin sopimukseen lain 4.1§:n nojalla sidotut työntekijät, sekä toiseen järjestöön kuuluvat että järjestäytymättömät
- Siten samaa työtä tekevät työntekijät voivat tulla eri työehtojen piiriin

17

- Selvityksen taustalla suoritettiin järjestöille suunnattu kysely järjestöehdon käyttämisestä ja yleisyydestä työ- ja virkaehtosopimuksissa
- Kävi ilmi, että järjestöehto on melko yleinen, mutta sopimusta yleensä sovelletaan kuitenkin myös järjestäytymättömiin työntekijöihin
- Erityisesti yksityisellä sektorilla on perinteisesti solmittu jonkin verran kilpailevia tai rinnakkaisia työehtosopimuksia, mikä on johtanut joihinkin järjestöriitoihin
- Kuntasektorin erityispiirteenä on, että samaa työtä tekevät työntekijät kuuluvat useisiin eri ammattiliittoihin ( esim. Tehy, Super, JHL, Jyty, Terveystieteiden liitto )
- Sitä vastoin järjestöehdon ottaminen sovintoehdotukseen on harvinaista: viimeksi tällainen tapaus oli juuri Tehy-pöytäkirjan solmimiseen johtanut sovittelu

18

- Tehy-pöytäkirjassa on jopa sovittu siitä, että palkankorotusten perusteena oleva palkkasumma määräytyy jäsenten palkkasumman perusteella ja että palkankorotukset jaetaan kyseisten jäsenten kesken

19

- Selvityshenkilöt ottivat johtopäätöksissään huomioon edellä selostetut KKO 2013:10 ja 2013:11

#### ARVIOINTIA:

- Tes- ves –järjestelmä perustuu viime kädessä perustuslaissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen
- Ammattiyhdistyksillä oikeus toimia ja neuvotella jäsentensä puolesta ja nimenomaan jäsentensä etujen hyväksi
- Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (ns. Demir-tuomio ): oikeus virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin on olennainen osa ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaamaa ammatillista järjestäytymisvapautta

20

- Työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisalan rajaaminen koskemaan vain sopijapuolten jäseniä ei sellaisenaan merkitse vielä henkilöiden asettamista eri asemaan esimerkiksi ammattiyhdistyksen jäsenyyden perusteella
- Olennaista on, miten työnantaja kohtelee järjestäytymättömiä työntekijöitään tai toisen järjestön jäsenenä olevia työntekijöitään heidän palvelussuhteen ehtoja määritellessään
- Tilanne voi muodostua syrjiväksi, jos tiettyyn ammattijärjestöön kuuluvien työntekijöiden työehdot pysyvästi muodostuvat muista työntekijöistä poikkeaviksi

21

## Ehdotukset lainsäädännön kehittämiseksi

- Nykyinen oikeustila työntekijän ja virkamiehen oikeussuojajärjestelmän osalta täyttää perustuslain vaatimukset: järjestäytymätön työntekijä voi ajaa kannetta yleisessä tuomioistuimessa (KKO 2002:59)
- Ehdotus yhdenvertaisuuslain uudistamiseksi olisi omiaan selkeyttämään oikeustilaa: järjestöehto olisi edelleen mahdollinen= ei olisi kiellettyä syrjintää
- Virkamiesten ja viranhaltijoiden muutoksenhakumahdollisuudet kaipaavat joiltakin osin lainsäädännön tarkistamista

22