

## **Superilaisille korvauksia työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkomisesta**

Itä-Suomen hovioikeus antoi 13.8.2015 kaksi tuomiota koskien työntekijöiden tasapuolista kohtelua palkkauksessa. Kyse oli tilanteesta, jossa työntekijät tekivät samaa tai samanarvoista työtä, mutta ovat eri liittojen jäseniä. Kyseisissä tapauksissa Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäsenille maksettiin pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin verrokkina työskennelleille Tehyn jäsenille. Hovioikeus katsoi, että Varkauden kaupunki oli rikkonut työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitetta, kun palkkoja ei oltu yhtenäistetty kohtuullisena pidetyn kahden vuoden siirtymäajan kuluessa. Hovioikeus velvoitti Varkauden kaupungin korvaamaan työntekijöille palkkaerosta aiheutuneen palkkavahingon kokonaisuudessaan palkkaeron syntymisestä lukien sekä korvaamaan kaikki työntekijöiden oikeudenkäyntikulut käräjäoikeudessa ja hovioikeudessa.

Oikeustapaukset koskivat yhteensä 51 superilaista työntekijää, jotka työskentelivät Varkauden kaupungin palveluksessa terveyskeskussairaalassa tai kotihoidossa ja olivat koulutukseltaan kodinhoitajia, lähihoitajia tai perushoitajia. Tapaukset olivat asiallisesti muuten saman sisältöiset, mutta terveyskeskuksen osalta osapuolilla oli palkkavahingon korvaamisen alkuaikojen ohella erimielisyys siitä, ketä voidaan pitää oikeana verrokkina. Kaupunki katsoi, etteivät terveyskeskuksessa työskennelleet superilaiset tehneet samaa tai samanarvoista työtä kuin tehyläinen verrokkihenkilö, joka työskenteli lääkintävahtimestarin nimikkeellä. Vakanssin koulutusvaatimus oli kuitenkin lääkintävahtimestari taikka perus- tai lähihoitaja. Superilaisten mielestä verrokin työtehtävät olivat samoja tai ainakin samanarvoisia kuin valittajilla. Kotihoidossa ei ollut vastaavaa verrokkiriitaa.

### **Superilaiset vaativat aiheutuneen palkkavahingon korvaamista palkkaerojen syntymisestä lähtien**

Palkkaerot syntyivät 1.2.2008 alkaen, kun valittajien ja verrokin työsuhteeseen sovellettiin eri työehtosopimuksia, vaikka he tekivät samaa tai samanarvoista työtä. Superilaisten mielestä kaupunki oli tietoinen palkkaerojen syntymisestä alusta lähtien, mutta palkanmaksua ei yhtenäistetty useista pyynnöistä huolimatta kotihoidon osalta ennen 1.1.2011 eikä terveyskeskuksen osalta ennen 1.1.2013. Superilaiset katsoivat, että työnantaja oli rikkonut työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitetta, koska se ei ollut yhtenäistänyt palkkoja kohtuullisessa ajassa eli enintään kahden vuoden kuluessa. Näin ollen superilaiset vaativat aiheutuneen palkkavahingon korvaamista palkkaerojen syntymisestä lukien.

Varkauden kaupunki kiisti terveyskeskuksessa työskennelleiden työntekijöiden osalta velvollisuutensa palkkavahinkojen korvaamiseen. Perusteena esitettiin, että nimetyllä verrokillä oli lääkintävahtimestarin koulutuksen johdosta pätevyys tehdä sellaisia työtehtäviä, joihin valittajilla ei ollut pätevyyttä. Vaikka verrokki olisikin ollut oikea, kaupunki myös katsoi, ettei sillä ollut velvollisuutta tasata terveyskeskuksen palkkaeroja takautuvasti niiden syntymisestä lukien, vaan vasta 1.1.2010 lukien. Myös kotihoidon osalta kaupunki katsoi, että sillä oli velvollisuus tasata aiheutuneet palkkaerot vasta 1.1.2010 lukien. Kaupungin mielestä sillä oli molempien riitojen osalta oikeus saada kahden vuoden harmonisointiaikana syntynyt palkkavahinko hyväkseen. Palkkaerojen määrä sinänsä oli riidaton.

Pohjois-Savon käräjäoikeus hyväksyi valittajien vaatimukset vahingonkorvauksen osalta vain osittain ja katsoi terveyskeskuksen osalta, ettei verrokki tehnyt samaa eikä samanarvoistakaan työtä. Siksi asioissa valittiin Itä-Suomen hovioikeuteen.

### **Itä-Suomen hovioikeuden tulkinta asiassa**

Hovioikeus tutki, onko kaupunki rikkonut työehtosopimuksen 2 luvun 2 §:ssä säädettyä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvollisuutta. Terveyskeskusta koskevan kanteen osalta tämän ratkaisemiseksi oli ensin tutkittava, tekivätkö valittajat ja verrokki samaa tai samanarvoista työtä. Hovioikeuden mukaan sama työ tar-

koittaa vastaavia tai lähes vastaavia töitä, kun taas samanarvoinen työ tarkoittaa, että työt ovat yhtä vaativia. Valittajilla oli näyttötaakka tästä.

Mitä tulee kiistaan oikeasta verrokista, käräjäoikeus oli katsonut, ettei töitä voinut pitää samalla vaativuuksella, sillä osoitetulla verrokillä oli mahdollisuus koulutuksensa puolesta tehdä vaativampia töitä. Hovioikeus puolestaan totesi, että työntekijän lisäpätevyudet, kuten koulutus, on mahdollista ottaa huomioon palkkauksessa esimerkiksi henkilökohtaisen lisän muodossa.

Hovioikeus katsoi näytetyksi, että verrokiksi nimetyn henkilön ja valittajien peruskoulutustaso oli sama. Lisäksi henkilöt tosiasiallisesti työskentelivät samoissa työtehtävissä hyvin vähäisillä eroilla. Hovioikeus hyväksyi, että verrokiksi nimetty henkilö oli koko ajanjakson tehnyt samaa tai samanarvoista työtä kuin superilaiset.

Lisäksi hovioikeus tutki, rikkoivatko eri palkanmaksuperusteet työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Koska työtehtävät olivat valittajien ja verrokin välillä samoja tai samankaltaisia, ei kaupungilla ollut perusteita kohdella työntekijöitä tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastaisesti. Aiemman oikeuskäytännön mukaan (KKO 2013:10 ja 2013:11) työnantajalla on enintään kahden vuoden siirtymäjaksen aikana mahdollista yhtenäistää työntekijöiden palkat ilman, että tasapuolisen kohtelun velvoitetta rikotaan. Tässä tapauksessa työnantajan siirtymäaika kesti kolmesta viiteen vuotta. Tämän takia hovioikeus katsoi käräjäoikeudesta poiketen tasapuolisen kohtelun velvoitetta rikutun.

Viimeisenä seikkana hovioikeus ratkaisi, mistä lukien kaupungin on katsottava rikkoneen tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Kirjallisten todisteiden ja henkilötodistelun perusteella hovioikeus katsoi näytetyksi, että kaupunki tuli tietoiseksi palkkojen eriytymisestä jo joulukuussa 2007. Vuonna 2009 SuPer teki neuvottelupyynnön kaupungille sen ja Tehyn jäsenten palkkaeroista. Silti kaupunki ei ryhtynyt tosiasiallisiin toimiin palkkaerojen tasaamiseksi, vaan palkkaerot jopa kasvoivat keväästä 2009 alkaen. Neuvottelupyynnö toistettiin vuonna 2010.

Hovioikeuden mukaan kaupunki ei näyttänyt hyväksyttävää syytä sille, että palkkauksen yhdenmukaistaminen kesti näissä olosuhteissa kolmesta viiteen vuotta. Kaupunki ryhtyi toimiin vasta kohtuullisen kahden vuoden siirtymäajan jälkeen. Tällä perusteella hovioikeus katsoi, että kaupunki rikkoi tasapuolisen kohtelun velvoitetta palkkaerojen syntyemisestä 1.2.2008 lukien.

**Varkauden kaupunki veloitettiin korvaamaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla työntekijöiden palkkahingot 1.2.2008 lukien täysimääräisesti korkoineen sekä heidän oikeudenkäyntikulut täysimääräisenä sekä kärjä- että hovioikeudessa.**

Tuomio ei ole vielä lainvoimainen.