

VARSINAIS-SUOMEN KÄRÄJÄOIKEUS
3. osasto

Käräjätuomari Annika Nygård
Käräjätuomari Vesa Karttunen
Käräjänotaari Emilia Gummerus

TUOMIO
Annettu kansliassa

19/47247

19.12.2019

L 18/10986

Kantaja

Lassila, Kirsi
080675-112Y
c/o AA Eva-Niina Jänne, Asianajotoimisto Kailiala & Palo Oy
Kupittaankatu 164
20810 TURKU

Vastaaja

Oripään kunta
c/o OTM Virve Koski, Lakiasiaintoimisto Lakikoski
Vareliuksenkatu 2b
32200 LOIMAA

Asia

Tasa-arvolakiin perustuva riita

Vireille

6.4.2018

KANNE

Kirsi Lassila on vaatinut, että Oripään kunta velvoitetaan hänelle suorittamaan:

1) vahingonkorvausta aiheutuneesta ansionmenetyksestä 1.6.2012 alkaen yhteensä 47.882,15 euroa,

2) edellä mainitulle määrälle korkolain 4 §:n 1 momentin mukaista viivästyskorkoa haasteen tiedoksiannosta 3.5.2018 lukien,

3) tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä 20.000,00 euroa sekä

4) oikeudenkäyntikulut 13.947,60 euroa taillisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

Perusteet

Kantajan, sivistysjohtajan ja kunnanjohtajan työtehtävät

Oripään kunnan 29.6.2016 voimaan tulleessa hallintosäännössä on luvun I 2 §:ssä todettu, että kullakin toimialalla on päällikkö ja että toimialapäälliköitä ovat sosiaali- ja sivistysjohtaja ja tekninen johtaja. Edelleen saman pykälän alla on todettu, että kunnassa on johtoryhmä, joka vastaa toimielinten tehtävien,

henkilöiden työnjaon sekä hallinnon yhteensovittamisesta ja kunnan kehittämistä. Johtoryhmän muodostavat kunnanjohtaja ja toimialapäälliköt.

Kantajan työtehtävät ovat olleet samanarvoisia kuin sivistysjohtajan työtehtävät. Lisäksi kantajan työtehtävät ja virkavastuut ovat joiltain osin vastanneet kunnanjohtajan työtehtäviä. Tarkasteltaessa Oripään kunnan hallintosäännössä (voimaan 29.6.2016) määriteltyjä tehtäviä

Käsittelymaksu 500 euroa (4570) / lasku kantajalle

sosiaalihoitajalle, sivistysjohtajalle ja kunnanjohtajalle, voidaan havaita, että sosiaalihoitajalla on ollut johtoryhmään kuuluvista viranhaltijoista ylivoimaisesti laajin tehtäväkenttä. Sosiaalihoitajan tehtävien hoidossa on vaadittu esimerkiksi hyvin laaja-alaista lainsäädännön tuntemusta monelta eri alalta. Kantajan tehtäviin on kuulunut mm. vastaaminen kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannosta ja sen kehittämistä sekä hallinnosta ja taloudesta, sosiaalilautakunnan asioiden valmistelu, esittely, pöytäkirjan pitäminen ja päätösten täytäntöönpano, yksittäisen sosiaalihuollon valvonta, sosiaalityön tehtävät, lastensuojelu ja nuortenhoidon tehtävät, päihdehuollon tehtävä, vammaispalvelu ja kehitysvammaishuollon tehtävät, lastenhoidon tehtävät, omaishoidon tuen tehtävät, asumispalvelu, toimeentuloturvan tehtävät, edunvalvonta ja välitystilien hoito sekä veteraanasiat.

Kantaja on toiminut ilman Iisäkorvausta kunnanjohtajan sijaisena ja samalla sivistysjohtajan esimiehenä. Kantaja on joka kesä sijaistanut kunnanjohtajaa ja kesäisin kantaja on tehnyt aina 100 %:sta työaika. Kantajalle ei ole tällöinkään maksettu kunnanjohtajan sijaistamisesta erillistä lisää. Sen sijaan Pekka Pajulle maksettiin kunnanjohtajan sijaistamisesta erillistä kuukausikohtaista lisää Pajun ollessa tekninen johtaja. Vain kunnanjohtajalla ja kantajalla on ollut kunnan tilinkäyttöoikeudet. Kunnan tilinkäyttöoikeus on tarkoittanut sitä, että vain kantajalla ja kunnanjohtajalla on ollut oikeus allekirjoittaa kunnan asiakirjoja, joilla kunnan tililtä on siirretty varoja tai nostettu lainaa. Laskujen hyväksymistä ovat tehneet kaikki esimiehet, mutta tilinkäyttöoikeudessa on kyse siitä, että kantaja on virkavastuulla vastannut henkilökohtaisesti maksujen oikeellisuudesta. Kyse on toisinaan ollut hyvinkin suurista summista, sillä esimerkiksi ns. kuntatodistuksen nimellä

olevat lainat ovat olleet suuruudeltaan satoja tuhansia euroja ja kuukausipalkat vähintään useita kymmeniä tuhansia euroja. Kantajan tilinkäyttöoikeus ei ole liittynyt pelkästään kunnanjohtajan sijaistamiseen, vaan kantaja on antanut maksumääräyksiä myös sosiaalihoitajan ominaisuudessa.

Kantaja on koko palvelussuhteensa ajan tehnyt myös muiden kuin omalla vastuullaan olevien hallinnonalojen selvityksiä ja lausuntoja. Kantaja on johtoryhmän jäsenistä ollut ainoa, joka on laatinut hallinnollista ja juridista osaamista vaativat kunnan ulkoiset ja sisäiset selvitykset.

Kantajan palkan ero suhteessa sivistysjohtajaan ja kunnanjohtajaan

Kantajalle on sosiaalihoitajana maksettu koko työsuhteen ajan alempaa palkkaa kuin sivistysjohtajalle ja kunnanjohtajalle. Kokonaisuutena arvioiden sosiaalihoitajan työtehtäviä on pidettävä vähintään samanarvoisena kuin sivistysjohtajan ja joiltain osin tehtävät ovat vastanneet myös kunnanjohtajan työtehtäviä.

Vaativuudeltaan samanlaisiksi arvioiduista tehtävistä ei saa maksaa erisuuruista tehtäväkohtaista palkkaa. Yhdenvertaisuustarkastelussa tulee kiinnittää huomiota siihen, mikä on palvelussuhteen ehdoissa olevien erojen todellinen alkuperä ja oikeudellinen peruste. Palkanlaskennan ja määräytymisperusteiden tulisi siis olla yhteneväiset.

Kaikkien johtoryhmän jäsenten (kunnanjohtaja, sosiaalihoitaja ja sivistysjohtaja) palkat olisi tullut määritellä kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvun 17 §:n mukaisesti. Joka tapauksessa ainakin kantajan palkka olisi pitänyt määritellä em. pykälän mukaisesti. Kyseisen pykälän mukaan sen estämättä, mitä kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan asianomainen viranomaisen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija, joka vastaa kunnan tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esimerkiksi kunnan ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi. Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen

kehittämisestä; samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata kunnan yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä.

Nyt kyseessä olevassa tapauksessa kantajan palkkauksesta on päättänyt kunnanhallitus, vaikka hallintosäännön mukaan palkkauksesta päättää palvelukseen otettaessa se viranomaisen, joka ottamisen suorittaa (hallintosääntö III luku 8 §). Edelleen hallintosäännön 7 §:ssä on todettu, että kunnanvaltuusto päättää kunnanjohtajan, sosiaalijohtajan, sivistysjohtajan ja teknisen johtajan valinnasta.

Kantajan palkka sosiaalijohtajana olisi tullut määrittää em. KVTES:n 17 §:n perusteella, koska sosiaalijohtajana hän on ollut yksi ylimmistä viranhaltijoista kunnassa. Palkka olisi tullut määritellä siten, että se olisi määräytynyt samojen perusteiden mukaan kuin kunnanjohtajan ja sivistysjohtajan palkka. Johtoryhmän palkat ovat kunnissa yleisesti ottaen määriteltä kokonaispalkkoina, eikä muita palkanosia yleensä makseta. Palkkojen pitäisi tällöinkin olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden.

Kunnanjohtaja Pajun aloittaessa työnsä kunnanjohtajana hänen palkkansa on määriteltä lähes yksinomaan sen mukaan, että palkan pitää olla korkeampi kuin OVTES:n piirissä olevan sivistysjohtaja Virtasen palkka. Kunnassa on näin ollen aiemmin määriteltä palkkoja ja palkan määräytymisperusteita keskenään eri työehtosopimuksen piirissä olevien henkilöiden välillä. Eri sopimusten piiriin kuulumisen ei siis ole sellaisenaan hyväksyttävä syy kunnan työntekijöiden välisille palkkaeroille. Soveltaessaan erilaisia palkkausjärjestelmiä vastaajan olisi työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaisesti tullut pyrkiä siihen, että palkan erot korjaantuvat. Työnantajan palkkausjärjestelmässä sovellettavat olennaiset palkkausperusteet eivät saa muodostua pysyvästi toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden osalta.

Tehtäväkohtainen palkka ja sivistysjohtajan viikkoylituntipalkkio

Kantajan tehtäväkohtainen palkka kokoaikaiseksi muunnettuna on ollut 3.748,97 euroa kuukaudessa. Tämän lisäksi hänelle on maksettu kuukausittain kokemuslisää 112,43 euroa. Vastoin vastaajan väitettä kantajan palkka ei ole perustunut

osapuolten väliseen sopimukseen, sillä kantajan on määrätty tehtävään virkamääräyksellä. Myöskään kantajan työhakemuksessa esittämällä palkkatoiveella ei ole asian ratkaisun kannalta mitään merkitystä.

Sivistysjohtaja Mika Virtasen tehtäväkohtainen palkka on työnantajan mukaan ollut 3.548,76 euroa kuukaudessa (sisältäen koulunjohtajan palkan ja koulutoimenjohtajan palkan). Tämän lisäksi sivistysjohtajalle on maksettu kuukausittain henkilökohtaista palkanosaa 167,60 euroa, palvelulisää 775,16 euroa, viikkoylituntipalkkiota 758,12 euroa ja ateriaetua 53,76 euroa.

Sivistysjohtajan ja kantajan virkasuhteissa on noudatettu eri työehtosopimuksia. Tämä vaikeuttaa palkkojen ja palkanosien vertailua. Palkkojen ja palkanosien keskinäistä vertailua vaikeuttaa myös se, että palkan muodostuminen ei ole läpinäkyvää. Tästä esimerkkinä se, että sivistystoimenjohtajalle on maksettu erillistä palkanosaa nimellä "koulutoimenjohtajan palkka", joka on maksettu sivistystoimenjohtajan tehtävän perusteella.

Sivistysjohtajasta poiketen kantajan palkkaan ei sisältynyt lisäkorvauksia eri tehtävistä, vaikka kantajan vastuulla oli myös muita kuin suoraan sosiaalijohtajan tehtäviä. Esimerkiksi sosiaalityöntekijän ja johtavan sosiaalityöntekijän työtehtävien lisäksi kantajan työtehtäviin kuuluivat kunnanjohtajan sijaisen ja lastenvalvojan tehtävät. Tehdessään Iyhennettyä työviikkoa kantaja joutui kuitenkin käytännössä tekemään kaikki samat vaativimmat päätökset kuin täyttä työviikkoa tehdessään. Kantaja teki sosiaalityöntekijän ja johtavan sosiaalityöntekijän työtehtäviä neljä päivää viikossa. Merkillepantavaa on, että kunnan palveluksessa osa-aikaisesti (1 päivä viikossa) toimineen sosiaalityöntekijän palkka oli vain hieman kantajan palkkaa alempi.

Sivistysjohtajalle on palkan osana maksettu kuukausittain ns. viikkoylituntipalkkiota. Ylituntipalkkio on OVTES:een perustuva lisä, joka on tarkoitettu tilanteisiin, jossa opettajalle maksetaan viran opetusvelvollisuuden ylittävistä tunneista ylituntipalkkio (OVTES 26 §). OVTES:n mukaan vuosiviikkoylituntipalkkio maksetaan vuoden jokaisena kuukautena opettajalle, jolle on vahvistettu vähintään yksi ylitunti viikossa tasoitettuna lukuvuoden kaikille työviikoille.

Nyt kyseessä olevassa tilanteessa sivistysjohtaja

on toiminut alakoulun rehtorina, ei vastaajan väittämällä tavalla opettajana, joka toimii koulunjohtajana. Oripään kunnan hallintosäännön 6 luvun 23 §:n mukaan sivistysjohtaja toimii Oripään koulun rehtorina, jonka tehtävänä on johtaa, ohjata ja valvoa koulun opetus- ja kasvatustyötä sekä suorittaa hänelle erikseen määrätyt hallinto-, taloudenhoito- ja opetustehtävät. Hallintosäännössä määrätään kunnan eri viranomaisten toimivallan jaosta ja tehtävistä. Kunnan hallinnossa on noudatettava hallintosäännön määräyksiä. OVTES:n mukaan (Il Peruskoulun rehtorinviran haltijan työaika ja palkka, 2 §) rehtorin työaika on kokonaistyöaika, joka on soveltuvin osin peruskoulun/oppilaitoksen toiminnalliset vaatimukset huomioon ottava toimistotyöaika. Koulutoimenjohtajan tehtävä on Oripään kunnan hallintosääntöön perustumaton tehtävä, eikä asiassa näin ollen ole perusteita suorittaa ko. tehtävästä mitään erillistä palkanlisää.

Asiassa ei ole ollut OVTES:n mukaisia edellytyksiä maksaa sivistystoimenjohtajalle kuukausittain 758,12 euron suuruista viikkoylituntipalkkiota, koska sivistystoimenjohtaja on peruskoulun rehtorina ollut kokonaistyöajan piirissä, eikä hänelle ole muodostunut ylitöitä. Sivistystoimenjohtajalle maksettu viikkoylituntipalkkio on ollut perusteeton ja täysin näennäinen erä, jolla sivistystoimenjohtajan palkkaa on pyritty nostamaan korkeammaksi. Sivistystoimenjohtajalle maksettu perusteeton ylituntipalkkio on katsottava osaksi peruspalkkaa.

Kantaja vaatii työnantajalta vahingonkorvausta koko työsuhteen ajalta korvattavaksi perusteettoman viikkoylituntipalkkion mukaisen määrän työajan mukaisessa suhteessa (100%/80%/60%).

- Ajanjaksoilla 1.6.2012- 30.8.2014, 1.6.-30.7.2015 sekä 1.6.-30.7.2016 (100 %:sta työaika) ansionmenetystä yhteensä 23.501,72 euroa (758,12 € x 31 kk).

- Ajanjaksoilla 1.9.2014-31.5.2015, 1.8.2015-31.5.2016 sekä 1.8.-31.12.2016 (80 %:sta työaika) ansionmenetystä yhteensä 14.555,76 euroa (606,49 € x 24 kk).

- Ajanjaksolla 1.1.-31.5.2017 (60 %:sta työaika) ansionmenetystä yhteensä 2.274,35 euroa (454,87 € x 5 kk).

Kokemuslisä

Kantajalle on maksettu kokemuslisää 112,43 euroa kuukaudessa, kun sivistysjohtajalle on maksettu vastaavaa lisää 775,16 euroa kuukaudessa.

Sivistystoimenjohtajan ja kantajan välinen palkanero kokemuslisän osalta on ollut kohtuuton. Ero on ollut 662,67 euroa kuukaudessa ja kokemuslisään perustuvien vuosien erotus on ollut noin 15 vuotta. Kokemuslisän osalta huomiota on kiinnitettävä erityisesti kantajan sivistysjohtajaa korkeampaan koulutukseen ja osaamiseen kyseessä olevassa työtehtävässä. Kantajan koulutus on edistänyt hänen tehtävissään suoriutumista ja koulutuksen vuoksi kantajan käytettävyys työnantajan palveluksessa on myös ollut laajempi. Kantaja on sekä oikeusnotaari että hallintotieteiden maisteri ja hänellä on ollut alan työkokemusta jo yli viisi vuotta aloittaessaan työskentelyn vastaajan palveluksessa vuonna 2012. EY-tuomioistuimien on todennut, että palkkaeroja voidaan perustella työkokemuksella, jos ja siinä määrin kuin työstä saadun kokemuksen voidaan katsoa lisäävän työntekijän ammattitaitoa kussakin konkreettisesti tapauksessa. Vastaajalla ei ole ollut perusteita maksaa kantajalle 662,67 euroa vähemmän kokemuslisää ottaen huomioon sivistysjohtajan ja kantajan työkokemusvuodet.

Henkilökohtainen palkanosa

Kantajalle on erillisenä henkilökohtaisena palkanosana maksettu 28 euroa kuukaudessa, joka määrä on lisätty suoraan peruspalkkaan. Sivistysjohtajalle on vastaavana lisänä (henkilökohtaisena palkanosana) maksettu 167,60 euroa kuukaudessa. Oripään kunta on vedonnut asiassa ainoastaan siihen, että kantajan tehtäväkohtainen palkka on ollut 200,21 euroa suurempi kuin sivistysjohtajan tehtäväkohtainen palkka. Koska kantajan ja sivistysjohtajan palkkoja tulee verrata mm. sivistysjohtajan viikkoylituntipalkkio mukaan lukien, ei kantajalle todellisuudessa ole maksettu korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Henkilökohtaisen palkanosan osalta kantaja vetoaa myös edellä kokemuslisän yhteydessä lausuttuihin perusteisiin. Oripään kunta ei ole esittänyt asiassa mitään hyväksyttävää syytä, miksi sivistysjohtajalle on maksettu korkeampaa henkilökohtaista palkanosaa kuin kantajalle.

Kantaja vaatii työnantajalta vahingonkorvauksena koko palvelussuhteen ajalta henkilökohtaisen palkanosan erotusta suhteessa sivistysjohtajan vastaavan palkanosaan yhteensä 7.550,32 euroa.

Vahingonkorvausvelvollisuus

Kaikki sopimukset, jotka ovat vastoin pakottavaa lainsäädäntöä, ovat pätemättömiä. Sen paremmin työ- ja virkaehtosopimuksissa kuin virkaa koskevissa määräyksissä tai virkamiehen ja työnantajan keskinäisin sopimuksiin ei voida poiketa siitä periaatteesta, että työnantajan tulee suorittaa vaativuudeltaan samasta työstä sama palkka. Työelämän osapuolten sopimusvapautta on vähennetty tasapuolisen kohtelun vaatimuksella. Työnantaja ja työntekijä eivät siis voi pätevästi sopia sellaisista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsevät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista. Työsopimuslain syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevat säännökset ovat pakottavaa lainsäädäntöä. Kantajan työhakemuksessaan esittämä palkkatoive on asiassa merkityksetön. Työnantaja on ollut tietoinen vallitsevista palkkatasoista, toisin kuin kantaja sosiaalijohtajan tehtävää hakiessaan. Myöskään sillä, että kyse on virkasuhteen osapuolten välillä sovitusta palkasta ei ole merkitystä arvioitaessa tasapuolisen kohtelun velvoitteita.

Vastaajalla on velvollisuus korvata kantajalle se vahinko, jonka hän on kärsinyt alipalkkauksesta. Viranhaltijalain tasapuolista kohtelua koskeva säännös on sama kuin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa lausuttu tasapuolisen kohtelun periaate. Tästä seuraa, että työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin tulkintakäytäntö soveltuu analogisesti kunnallisten viranhaltijoiden tasapuoliseen kohteluun.

Vastaaja on rikkonut viranhaltijalain mukaista syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun velvoitettaan maksaessaan kantajalle alhaisempaa palkkaa kuin samanarvoista työtä tekeville vastakkaista sukupuolta oleville viranhaltijoille. Vastaaja on ollut tietoinen vallinneesta palkkaerosta, eikä ole pyynnöstä huolimatta korjannut tilannetta. Vastaaja on tämän vuoksi velvollinen korvaamaan menettelystään kantajalle aiheutuneena vahinkona sen palkkaeron, joka on vallinnut kantajan ja vastakkaista sukupuolta olevien johtavien viranhaltijoiden välillä.

Viranhaltijalaissa ei ole omaa säännöstä siitä,

miten työnantajan aiheuttama vahinko tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen rikkomisesta korvataan. Erityissäännöksen puuttuessa vahingonkorvaus tulee määrätä vahingonkorvauslain mukaan noudattaen täyden vahingon korvaamisen periaatetta. Vahingonkorvauslain 3 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan julkisyhteisö on velvollinen korvaamaan julkista valtaa käytettäessä virheen tai laiminlyönnin johdosta aiheutuneen vahingon. Palkkauksesta pääättäessään kunta on käyttänyt julkista valtaa vahingonkorvauslain 3 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Koska menettelyllä on rikottu perustuslain yhdenvertaisuuden vaatimusta, viranhaltijalakia ja tasa-arvolakia, on taloudellisen vahingon korvaamiseen olemassa vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja erittäin painavia syitä.

Tasa-arvolain vastainen syrjintä ja hyvitys

Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettely on syrjivää, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Tasa-arvolain syrjintäkieltoa sovelletaan peruspalkan lisäksi kaikkiin korvauksiin, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana taikka luontoisetuna. Myös erilaiset palkkaan liittyvät osat ja lisät kuuluvat tasa-arvolain palkkakäsitteeseen.

Myös Euroopan yhteisön oikeudessa säädetään siitä, milloin sukupuolten väliset palkkaerot ovat kiellettyjä. Keskeisiä normeja ovat perustamissopimuksen 141 artikla ja samapalkkaisuusdirektiivi 75/117/ETY. EU:n tuomioistuin on ratkaisukäytännössään edellyttänyt, että samanpalkkaisuuden toteutumista on tarkasteltava palkanosittain. Suomea velvoittaa myös Euroopan yhteisön tuomioistuimen laaja oikeuskäytäntö palkkasyrjintäasioissa.

Tasa-arvovaltuutettu on puolestaan todennut, että kunnan työntekijät voivat verrata palkkaansa kunnan toisten, samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaan siinäkin tapauksessa, että

työntekijät kuuluvat eri työ- tai virkaehtosopimusten piiriin. Oripään kunnan johdossa työskenteleviä johtavia viranhaltijoita, ml. kunnanjohtaja, tulee pitää samanarvoista työtä tekevinä henkilöinä.

Kantajan palkka sosiaalijohtajana on edellä kuvatulla tavalla ollut selvästi alhaisempi kuin muiden johtoryhmään kuuluvien miespuolisten viranhaltijoiden palkka, vaikka kantajan työ on ollut vähintään yhtä vastuullista ja vaativaa kuin sivistysjohtajan työ ja joiltain osin vastaavaa kuin kunnanjohtajan työ. Kunnanjohtajan kuukausipalkka on kantajan palvelussuhteen aikana ollut 5.000-5.600 €/kk, sivistysjohtajan palkka 5.241-5.306 €/kk ja kantajan palkka 3.660-3.749 €/kk.

Alhaisempi palkka on perustunut kantajan sukupuoleen. Osoituksena tästä on miespuolisille johtaville viranhaltijoille maksetut korkeammat palkat, palkkausjärjestelmän Iäpinäkymättömyys ja keskenään erilaiset palkkausjärjestelmät ja palkan määräytymisperusteet.

Vastaaja on esittänyt, että Oripään kunnassa sosiaalijohtajana toiminut myös miespuolinen henkilö, Lauri Poso ja että hänen peruspalkkansa oli 3.000 euroa kuukaudessa ja henkilökohtainen lisä 150 euroa kuukaudessa. Poso työskenteli sosiaalijohtajana vuosina 2010-2011. Tältä osin merkityksellistä on huomioida, että Posolla ei ollut tehtävään vaadittavaa pätevyyttä tai koulutusta ja hän toimi ko. ajan sosiaalijohtajan sijaisena. Tästä huolimatta Poson henkilökohtainen lisä oli kantajalle maksettua henkilökohtaista lisää suurempi (150 euroa / 112,43 euroa).

Työnantajalla ei ole ollut hyväksyttävää syytä maksaa kantajalle alhaisempaa palkkaa kuin johtoryhmän miespuolisille viranhaltijoille. Palkkasyrjinnän johdosta kantajalla on oikeus tasa-arvolain 11 §:n mukaiseen hyvitykseen. Ottaen huomioon syrjinnän pitkä ajallinen kesto ja työnantajan laista piittaamaton menettely ja kantajaan kohdistettu epäasiallinen käytös esimerkiksi huutamisen ja haukkumisen muodossa erityisesti Pekka Pajun taholta palkka-asian selvittämispyyntöön jälkeen, on vaadittua hyvityksen määrää pidettävä kohtuullisena. Työnantaja on tietoisesti laiminlyönyt tasapuolisen kohtelun velvoitteensa ja lopulta tilanne työpaikalla on johtanut siihen, että palkkavaatimuksen johdosta kantajaan on kohdistettu epäasiallista

käyttäytymistä jonka vuoksi hän on joutunut irtisanoutumaan virastaan. Lisäksi hyvityksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon, että kunnalla on julkisoikeudellisena tahona erityinen velvollisuus noudattaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvolakia.

Oikeudenkäyntikulut

Kantaja on vaatinut, että vastaaja on lopputuloksesta riippumatta velvoitettava korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut ottaen huomioon asianosaisasetelma, oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asian merkitys kantajalle sekä kunnan palkkausjärjestelmän läpinäkymättömyys.

VASTAUS

Oripään kunta on vastustanut kannetta kokonaisuudessaan ja vaatinut sen hylkäämistä perusteettomana.

Lisäksi Oripään kunta on vaatinut, että kantaja velvoitetaan korvaamaan vastaajan oikeudenkäyntikulut 14.414,24 euroa viivästyskorkeineen korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua tuomioistuimen päätöksestä.

Perustelut

Kantajan palkkaus suhteessa sivistysjohtajan ja kunnanjohtajan palkkaukseen

Työn vaativuuteen perustuva palkanosa

Kantaja on kanteessaan esittänyt väitteen, että Oripään kunta on maksanut hänelle syrjivin perustein huomattavasti pienempää palkkaa kuin samanarvoista työtä tekevä sivistysjohtaja Mika Virtaselle (myöh. Virtanen) ja vedonnut kanteessaan tasa-arvolain 8 § 3 kohtaan.

Sosiaalijohtajalle ei ole olemassa työehtosopimukseen perustuvaa palkkausta, joten palkkaus perustuu osapuolten väliseen sopimukseen. Kyseisessä tapauksessa kantaja on esittänyt työhakemuksensa yhteydessä palkkatoiveekseen 3.500 euroa kuukaudessa. Oripään kunta on kuitenkin maksanut kantajalle hänen virkasuhteensa alusta lähtien pyydettyä korkeampaa palkkaa, joka oli 1.6.2012 3.659,54 euroa kuukaudessa ja hänen

irtisanoutuessaan 31.5.2017 palkka oli 3.748,97 euroa kuukaudessa. Kunta on siten huomioinut kantajan aseman palkkauksesen yhteydessä maksamalla parempaa palkkaa kuin kantaja on pyytänyt.

Edellä mainitut summat vastaavat sosiaalijohtajien yleistä palkkatasoa Oripään lähialueella. Vertailun vuoksi mainittakoon Auran kunnan sosiaalijohtajan palkka, joka on 3.628 euroa kuukaudessa. Suhteutettaessa sosiaalijohtajan palkka kunnan asukaslukuun, joka Oripäässä on alle 1.400 henkeä ja Aurassa 4.000 henkeä, vastaaja katsoo kantajalle maksetun palkan olleen täysin linjassa hänen vastuidensa ja työmääränsä kanssa.

Verrattaessa kantajan palkkaa Virtasen palkkaan on asian kannalta oleellista ymmärtää, että Virtasen palkan suuruus johtuu siitä, että se koostuu useasta eri osatekijästä johtuen hänen roolistaan sekä opettajana, rehtorina että sivistysjohtajana. Suurimman osan Virtasen palkasta muodostaakin hänen palkkansa opettajana ja rehtorina, jotka määräytyvät kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaan (myöh. OVTES). Sivistysjohtajan toimesta on Virtaselle maksettu vain 254,99 euroa kuussa. Kantajalla taas ei ole ollut muita vastuita kuin sosiaalijohtajan virkaan liittyvät, joten vastaavia kuukausiansioita korottavia eriä hänellä ei ole ollut.

Virtasen palkan muodostuminen 31.5.2017:

peruspalkka opettajan työstä 2.578,74 €
 koulunjohtajan palkka 718,02 € / korvaus rehtorina toimimisesta
 koulutoimenjohtajan palkka 254,39 € / korvaus sivistysjohtajana toimimisesta
 henkilökohtainen palkanosa 167,60 € / ts. järjestelyerä
 palvelulisiä (kokemusvuosilisiä) 775,16 €
 viikkoylituntipalkkio 758,12 €
 ateriat 69,12 €
Yhteensä 5.321,15 €

Kantajan palkan muodostuminen 31.5.2017:

peruspalkka 3.748,97 € / sis. järjestelyerän kokemuslisä 112,47 € / vastaa sivistysjohtajan palvelulisiä
Yhteensä 3.861,40 €

Korvaus vuosilomien sijaistamisesta ei ole

kiinteänä peruspalkan osana korvattava työ, vaan siitä tulee maksaa aina erillinen korvaus. Oripään kunnassa noudatetaan KVTES:en määräyksiä koskien sijaistamiskorvauksia.

KVTES 10 § 2 momentin mukaan

"Vuosilomasijaisuuksissa tehtäväkohtaista palkkaa ei alenneta ja tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain vähintään kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia, jolloin tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen". Kantajan osalta on ollut vain kaksi viikkoa kestäviä yhtäjaksoisia sijaisuuksia kahdesti työsuhteen aikana.

Vastaaja on tasa-arvovaltuutetun kanssa yhtä mieltä siitä, että Virtasen nauttima ateriaetua ja hänelle maksettua viikkoylituntipalkkiota ei voida ottaa huomioon vertailtaessa sosiaalijohtajan ja sivistysjohtajan palkkoja keskenään. Viikkoylituntipalkkio perustuu opetusvelvollisuuden ylittymiseen ja on verrattavissa ylityökorvaukseen. Ateriaetu on puolestaan osa opettajantyön erityisluonnetta (Tasa-arvovaltuutetun lausunto s. 10 - 11).

Tehtäväkohtainen palkka

Oripään kunnan kunnanjohtajana toiminut Pekka Paju toimi myös kunnan teknisenä johtajana ja ympäristösihteerinä, joten hänen palkkansa ei voi olla vertailukohteena tarkasteltaessa kantajan palkkaa muiden johtoryhmän jäsenten palkkoihin. Edellä mainitusta johtuen kantajan saamaa palkkaa on mahdollista verrata ainoastaan sivistysjohtajan palkkaan.

Viranhaltijoille maksettava kokonaispalkka koostuu useasta korvaustyypistä, joita tehtäväkohtaisen palkan lisäksi voivat olla muun muassa palveluslisä tai korvaus jostakin lisätyöstä, jota kyseinen viranhaltija tekee. Olennaista asiassa on, että työn vaativuuteen perustuvan palkanosan tulee olla samanarvoista työtä tekevillä työntekijöillä yhtä suuri. Kokonaispalkkojen ei tarvitse olla työntekijöiden kesken yhtä suuria, jos erolle on olemassa hyväksyttävä syy, kuten puheena olevassa tapauksessa on.

Pienten kuntien pienissä kouluissa on tavanomaista, että yksi opettajista toimii koulunjohtajana, eli kansan kielessä rehtorina, opettajan toimensa ohella erilliskorvausta vastaan. Käytännön

yleisyydestä johtuen on Turun seudun opetustoimen foorumi (TSO) huomioinut kyseisen järjestelyn laatiessaan suositusta opetushenkilöstön palkan muodostumisesta (kohta 1). Edellä mainitussa kohdassa todetaan selkeästi, että koulunjohtaja on opettaja, jolle on määrätty koulun johtajan tehtävät. Näin on myös Oripään kunnassa.

Koulun johtajan tehtävien lisäksi Oripään kunnassa on samalle henkilölle määrätty myös koulutoimenjohtajan (sivistystoimenjohtajan) tehtävät, joista luonnollisesti tulee maksaa erilliskorvaus.

Sivistysjohtaja on ensisijaisesti opettaja, jolle on opettajan tehtävien lisäksi määrätty koulunjohtajan (rehtorin) ja sivistysjohtajan tehtävät. Tämä käy yksiselitteisesti ilmi Oripään kunnanhallituksen pöytäkirjasta, 22.5.2008 / § 34. Olennaista ei siten ole millä nimikkeellä kyseistä henkilöä kutsutaan vaan sillä miten hänen toimenkuvansa todellisuudessa muodostuu. Pienissä kunnissa, joissa ei ole virkarehtoria, on Oripään malli sivistystoimen hallinnossa yleinen.

Aika on ajanut koulutoimenjohtaja -nimen ohi ja nykyisin heitä kutsutaan sivistysjohtajiksi, mitä nimitystä myös Oripään kunnan hallintosäännössä käytetään. Vaikutusta tehtävien sisältöön tällä ei ole, eikä siten palkanmaksuperusteisiin.

Edellä mainitusta johtuen sivistysjohtajan tehtäväkohtainen palkanosa muodostuu opettajan, koulunjohtajan ja koulutoimenjohtajan palkoista ollen yhteensä 3.548,76 euroa kuukaudessa.

Puheena olevassa tapauksessa vertailtavaksi tulevat kantajan ja sivistysjohtajan tehtäväkohtaiset palkkiot. Kantajan tehtäväkohtainen palkkio on ollut 3.748,97 euroa kuukaudessa, sisältäen henkilökohtaisen lisän 28 euroa. Sivistysjohtajan tehtäväkohtainen palkkio on edellä mainittu 3.548,76 euroa kuukaudessa. Tässä kohtaa vastaa yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen, että kantajan työn vaativuuteen perustuva palkanosa ei ole ollut pienempi kuin sivistysjohtajan työn vaativuuteen perustuvat palkanosat yhteensä.

Kantajan esittämä vaatimus KVTES:n 17 §:n soveltamisesta on edellä mainituin syin perusteeton. Kantajan palkkauksessa on sovellettu KVTES:n 8 §:ää (Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät), jonka mukaan ko. säännöstä voidaan soveltaa myös 17 §:n mukaiseen

työnantajan edustajaan.

Kyseinen 8 §:ä tulee sovellettavaksi silloin, kun palkkahinnoittelusta ei löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa. Tällöin toimivaltainen viranomaislainen voi päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelukohtat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä. Vastaaaja on 12.6.2018 antamassaan vastauksessaan todennut kohdassa 3.1, että sosiaalihoitajille ei ole olemassa työehtosopimukseen perustuvaa palkkausta, joten se perustuu osapuolten väliseen sopimukseen.

Edelleen 8 §:n soveltamisohjeissa todetaan, että tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.

Puheena olevassa soveltamisohjeessa neuvotaan, että palkkahinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista ja työntekijöistä voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmällä pitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ. Edellä esitetystä käy ilmi, että Oripään kunnassa on toimittu juuri tämän ohjeen mukaisesti ja kantajan tehtäväkohtainen palkka on linjassa sivistysjohtajan tehtäväkohtaisen palkan kanssa.

Sivistysjohtajan viikkoylituntipalkkio

Oripään kunnan sivistysjohtaja on opettaja, joka toimii opettajan virkansa ohella muun muassa koulunjohtajana. Tämä käy ilmi vastaajan kirjallisesta todisteesta no. 3. Hän ei siis ole virkaan valittu rehtori, joka OVTES:n mukaan kuuluu kokonaistyöajan piiriin.

Edellä mainittuun viitaten puheena oleva käytäntö on siinä määrin yleinen, että siitä on olemassa OVTES:ssä omat säännöksensä opetusvelvollisuuden suhteen. Puheena olevassa säännöksessä määritellään, montako tuntia viikossa koulunjohtajana toimivalle opettajalle sisältyy opetusvelvollisuutta. OVTES:ssä on myös määritelty opettajien viikkoylituntipalkkiot opetusvelvollisuuden ylittyessä.

Viikkoylituntipalkkio perustuu opetustuntien ylittymiseen, eikä siten ole vertailukelpoinen kantajalle maksettujen palkkioiden kanssa.

Kokemuslisä

Kokemuslisä on henkilökohtainen lisä, joka määräytyy kullakin työntekijällä sovellettavan työehtosopimuksen ja suoritettujen palvelusvuosien mukaan. Merkittävää asiassa on ero kantajan ja sivistysjohtajan kokemuslisään oikeuttavissa palvelusvuosissa. Puheena oleva ero on ollut 15 vuotta, mistä luonnollisesti seuraa iso ero kokemuslisissä riippumatta siitä, mitä työehtosopimusta sovelletaan.

Kokemusvuosilisää maksetaan kaikkien työehtosopimusten mukaan vain ja ainoastaan palvelusvuosien mukaan. Kyseisessä Iisässä ei huomioida kantajan edellä luettelemlia tutkintoja tai työntekijän monipuolisuutta.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjinnän kiellosta ei voida johtaa työntekijälle oikeutta saada hyväkseen palkkaetuja sen työehtosopimuksen mukaan, joka kulloinkin antaisi hänelle edullisemmän tuloksen.

Ero kokemuslisien suuruudessa kantajan ja Virtasen välillä johtuu siitä, että kantajan kokemuslisät määräytyvät kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (myöh. KVTES) ja Virtasen OVTES:n mukaan, jotka eroavat suuresti toisistaan. Kantajaan ei ole tässäkään suhteessa kohdistunut sukupuolesta johtuvaa kiellettyä syrjintää.

Henkilökohtainen palkanosa (paikallinen järjestelyerä)

Kantaja on vaatinut vahingonkorvauksena henkilökohtaisen palkanosan erotusta suhteessa sivistysjohtajan vastaavaan palkanosaan. Kantajalle on maksettu henkilökohtaisena palkanosana 28 euroa kuukaudessa osana tehtäväkohtaista palkkaa ja sivistysjohtajalle 167,70 euroa kuukaudessa erillisenä lisänä.

Kantajan tehtäväkohtainen palkka on ollut 200,21 euroa kuukaudessa suurempi kuin sivistysjohtajan tehtäväkohtainen palkka. Sivistysjohtajalle maksetusta henkilökohtaisesta palkanosasta huolimatta on kantajan tehtäväkohtainen palkka ollut 32,51 euroa kuukaudessa suurempi kuin sivistysjohtajalla.

Lisäksi kantajan saama henkilökohtainen palkanosa on vaikuttanut korottavasti hänelle maksettuihin tehtäväkohtaisiin palkkaan sidottuihin korvauksiin, kuten kokemuslisään. Vastaavaa vaikutusta ei puolestaan ole ollut sivistysjohtajalle maksetulla henkilökohtaisella lisällä.

Virtaselle maksettu henkilökohtainen palkanosa on todellisuudessa ollut niin kutsuttua paikallista järjestelyerää (myöh. järjestelyerä). Järjestelyerä on työehtosopimukseen perustuva lisä, jolla tarkoitetaan kohdennettua palkankorotuserää ja jonka jakamisesta sovitaan paikallisesti kuntatasolla. Järjestelyerä eroaa yleiskorotuksesta niin, että järjestelyerää ei lähtökohtaisesti makseta kaikille.

Molempiin työehtosopimukseen on sisältynyt puheena oleva järjestelyerä. Järjestelyerän suuruus riippuu siitä, kummasta työehtosopimuksesta on kyse. Tästä johtuen nämä erät ovat siten itsenäisiä, että KVTES:n järjestelyerää ei voi jakaa OVTES:n piiriin kuuluville työntekijöille kuten myöskään OVTES:n järjestelyerästä ei voida antaa niille työntekijöille, joiden työ- tai virkasuhdetta sääntelee KVTES.

Oripään kunta on 13.6.2011 pidetyssä hallituksen kokouksessa päättänyt järjestelyerien jakamisesta sille esitettyjen ehdotusten mukaisesti. Opettajien kokous on kokouksessaan 8.3.2011 päättänyt ehdottaa, että OVTES:n mukainen järjestelyerä jaetaan tasan sivistysjohtajan, vararehtorin ja kakkosluokan opettajan kesken. Samoin hallitus päätti jakaa KVTES:n mukaisen järjestelyerän sille annetun ehdotuksen mukaan. Kyseisessä ehdotuksessa järjestelyerä jaettiin koko henkilöstön kesken, jonka johdosta sosiaalihoitajan peruspalkkaa nostettiin 28 euroa kuussa.

Kantajan ja Virtasen järjestelyerien suhteen vallitsee sellainen ero, että kantajan erä on lisätty hänen peruspalkkaansa, kun taas Virtaselle järjestelyerä maksetaan lisän muodossa. Tästä syystä kantajan palkkaan ei ole sisältynyt erillistä henkilökohtaista palkanosaa. Kantaja on pelkästään hyötynyt tästä menettelystä, sillä siitä luonnollisesti seuraa, että järjestelyerä kasvattaa peruspalkasta laskettavien etujen määrää (esim. Iomaraha ja yleiskorotukset).

Hyvitysvaatimus

Mikäli käräjäoikeus edellä mainitusta huolimatta katsoo, että vastaajan toiminta täyttää tasa-arvolain kielletyn syrjinnän tunnusmerkit, katsoo vastaaja haastehakemuksessa esitetyn hyvitysvaatimuksen olevan kuitenkin määrältään kohtuuton. Hyvityksen määrää arvioitaessa on myös huomioitava se seikka, että kantajan työ oli osa-aikainen.

Vastaajan mukaan oikeaksi katsottava summa voi korkeintaan olla 7.550,32 euroa, joka vastaa kantajan ja Virtasen järjestelyerien välistä erotusta ja jossa on huomioitu kantajan työn osa-aikaisuus.

Vahingonkorvausvelvollisuus

Toisiinsa verrattavia viranhaltijoita tulee kohdella samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Edellä mainittua tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei kuitenkaan rikota silloin, kun jonkun viranhaltijan asettamiselle eri asemaan on hänen työnsä luonteesta ja työolosuhteista johtuen hyväksyttävä syy.

Edellä on yksityiskohtaisesti kuvattu sekä sivistysjohtajan että sosiaalijohtajan kokonaispalkan muodostumisen periaatteet. Kantajan työn vaativuuteen perustuva tehtäväkohtainen palkka on ollut sivistysjohtajan vastaavaa palkanosaa suurempi. Lisäksi vastaaja on yksiselitteisesti pystynyt perustelemaan, että sivistysjohtajalle maksetuille viikkoilytuntipalkkioille ja kokemuslisälle on ollut työn luonteesta sekä työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.

Tasa-arvolain mukaisesta palkkasyrjinnästä

Kantaja on vaatinut tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä. Hän on perustellut vaatimustaan sillä, että hänelle on maksettu alhaisempaa palkkaa kuin muille johtoryhmän jäsenille johtuen hänen sukupuolestaan. Lisäksi hän on väittänyt, että sosiaalijohtajan palkkakehitys on jäänyt jälkeen muista johtoryhmän jäsenistä, koska sosiaalijohtajat ovat Oripään kunnassa vuosikymmenet olleet naisia.

Edellä on jo esitetty hyväksyttävät perusteet erolle sosiaalijohtajan ja sivistysjohtajan kokonaispalkkaukselle. Siten kantajan väite

sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä on perusteeton.

Oripään kunnassa on sosiaalihoitajana toiminut sekä naisia että miehiä. Muun muassa Lauri Poso on toiminut Oripään kunnan sosiaalihoitajana 2010 - 2011. Hänen peruspalkkansa on 12/2010 ollut 3.000 euroa kuukaudessa ja henkilökohtainen lisä 150 euroa kuukaudessa.

Tarkasteltaessa puheena olevassa tapauksessa kantajan ja sivistysjohtajan palkkauksessa olevien erojen todellista alkuperää ja oikeudellista perustetta, on vastaaja kiistatta pystynyt näyttämään toteen, että kantajaan ei ole kohdistunut sukupuolesta tai mistään muustakaan johtuvaa syrjintää. Siksi vastaaja katsoo, että kaikki kantajan vaatimukset tulee hylätä perusteettomina.

- Riidattomat seikat**
- kantajan ja sivistysjohtajan tehtävät ovat samanarvoiset
 - sosiaalihoitajan osalta ei löydy palkkahinnoitteluluokkaa
 - kantaja on ollut KVTES:n tarkoittaman työnantajan edustaja
 - sivistysjohtaja Virtanen on ollut työnantajan edustaja
 - vahingonkorvauksen määrä (47.882,15 euroa)
 - kantajalle ja sivistysjohtajalle maksettujen palkkojen määrät sekä osiot, joista ne koostuvat
 - kantajan palvelussuhteen kesto (1.6.2012-31.5.2017), osa-aikaisuuden jaksot

- Riitakysymykset**
- tuleeko sijaistamisesta maksettava erillinen lisä ottaa huomioon tasapalkkaisuutta harkittaessa
 - onko sovellettava KVTES:n 8 vai 17 §:ää
 - Pajun palkan määräytymisperusteet
 - sivistysjohtajan tehtävät (rehtori/koulutoimen johtaja), kuuluuko maksaa erikseen viikkoylituntipalkkiota
 - kokemuslisä, henkilökohtainen palkanosa

TODISTELU

Kirjalliset todisteet

K1. Oripään kunnan hallintosääntö (voimaan 29.6.2016)

K2. Oripään kunnan kunnanhallituksen

kokouspöytäkirja 13.2.2017 29 §

K4. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 20.2.2018
(TAS/60/2017) (myös vastaajan todiste 4)

K5. KVTES (2017) Erinäiset määräykset, 17 §
Työnantajan edustajan palkka

K6. OVTES (2017) Ill Työaika, 9 § Rehtorinviran
haltijan työaika

K7. Kirsi Lassilan työtodistus

K8. Ote Oripään koulun verkkosivuilta

K9. Kunnanhallituksen pöytäkirja 03.05.2006 / § 92;
08.08.2007 /
§ 154 (Vastaajan kirjallinen todiste V21)

K10. Sivistyslautakunnan pöytäkirja 22.5.2008/ § 34
(Vastaajan kirjallinen todiste V22)

K11. KVTES 2017 9 §

V2. Tuija Pellomaan sähköpostiviesti 30.3.2017

V4. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 20.2.2018
(TAS/60/2017) (myös kantajan todiste 3)

V5. KVTES, Kunnallinen yleinen virka- ja
työehtosopimus 2017, s. 39 Työkokemuslisä

V6. OVTES, Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja
työehtosopimus 2017, 8 § s. 61 ja 12 §-18 § s.
31-35 vuosisidonnainen lisä

V8. Oripään kunnanhallituksen 13.6.2011 antama
päätös järjestelyerän jakamisesta

V9. Kuntatyönantajien yleiskirje 5/11 KVTES:n 2010
- 2011 allekirjoitus- pöytäkirjan 4 §:n mukaiset
palkantarkistukset vuonna 2011 sekä kirjeen liite
nro. 2

V10. Kuntatyönantajien yleiskirje 5/11 OVTES:n 2010
- 2011 allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n mukaiset
palkantarkistukset vuonna 2011 sekä kirjeen liite
nro. 1

V11. Kunnanhallituksen pöytäkirjan (13.6.2011)
liite No.105 a

V12. Kunnanhallituksen pöytäkirjan (13.6.2011)

liite No. 105 b

V15. OVTES III työaika 19 § Koulu/oppilaitos- ja kuntakohtainen lisä

V16. Turun seudun opetustoimen foorumi;
Opetushenkilön palkan muodostuminen - suositus

V17. KVTES 2017 8 §

V18. OVTES 2017 III viranhaltijoiden työaika

V19. Palkkalaskelma Lauri Poso

V21. Kunnanhallituksen pöytäkirja 03.05.2006 / § 92; 08.08.2007 / § 154

V22. Sivistyslautakunnan pöytäkirja 22.5.2008 / § 34

V23. Kunnanhallituksen pöytäkirjat 17.11.2014 / § 159; 9.3.2015 / § 34; 7.12.2015 / § 161 ja 12.9.2016 / § 103

Henkilötodistelu

1. Kantaja Kirsi Lassila todistelutarkoituksessa
2. Todistaja Suvi Sippola
3. Todistaja Irmeli Isotalo
4. Todistaja Mika Virtanen
5. Anne-Mari Kaarto todistelutarkoituksessa

KÄRÄJÄOIKEUDEN RATKAISU

Perustelut

Sovellettava lainsäädäntö

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Laki on tältä osin samansisältöinen kuin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentti.

Tasa-arvolain 7 §:n nojalla välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa

kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Todistustaakka ja syrjintäoletta

Tasa-arvolain 9 a §:ssä olevan todistustaakkasäännön mukaan, jos joku, joka katsoo joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi, esittää asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu vaan, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Samanarvoinen työ Asiassa on riidatonta, että sosiaalihoitajan ja sivistysjohtajan työt ovat samanarvoisia.

Sosiaalihoitajan ja sivistysjohtajan palkkojen muodostuminen ja palkanosien vertailu

Tasa-arvolain syrjintäkieltoa sovelletaan peruspalkan lisäksi kaikkiin sellaisiin korvauksiin, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana taikka luontoisetuna. Samalla tavalla erilaiset palkkaan liittyvät osat ja lisät kuuluvat tasa-arvolain palkkakäsittelyeseen. EY-tuomioistuin on ratkaisukäytännössään (esim. EYT C-381/99) edellyttänyt, että samapalkkaisuuden toteutuminen on tarkasteltava palkanosittain. Palkkasyrjintäoletta

Asiassa on riidatonta, että kantajan palkka on muodostunut seuraavista eristä:

peruspalkka 3.748,97 € / sis. järjestelyerän
kokemuslisä 112,47 € / vastaa sivistysjohtajan

palvelulisää

Yhteensä 3.861,40 €

muodostunut

Riidatonta on myös, että sivistysjohtajan palkka on seuraavista eristä:

toimimisesta peruspalkka opettajan työstä 2.578,74 €
 koulunjohtajan palkka 718,02 € / korvaus rehtorina
 koulutoimenjohtajan palkka 254,39 € / korvaus
 sivistysjohtajana toimimisesta
 järjestelyerä henkilökohtainen palkanosa 167,60 € / ts.
 palvelulisä (kokemusvuosilisä) 775,16 €
 viikkoylituntipalkkio 758,12 €
 ateriaetu 69,12 €
Yhteensä 5.321,15 €

Eri työ- ja virkaehtosopimusten merkitys

Kantaja ja sivistysjohtaja ovat kuuluneet eri työehtosopimusten soveltamisen piiriin, kantaja KVTES:in (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus) ja sivistysjohtaja OVTES:in (Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus) soveltamisalan piiriin. Työ- ja virkaehtosopimukset ovat Oripään kuntaa sitovia ja kumpaakin sopimusta on noudatettu sivistysjohtajan ja sosiaalijohtajan palkkausten määräytymisen osalta soveltamalla asianomaisen sopimuksen sisältämiä määräyksiä niiden sisällön mukaisesti.

Tasa-arvolain sanamuodon mukaan palkkavertailu on mahdollista kaikkien niiden saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan todennut, että kunnan työntekijät voivat verrata palkkaansa kunnan toisten, samaa ja samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaan siinäkin tapauksessa, että työntekijät kuuluvat eri työ- tai virkaehtosopimusten piiriin. EY:n tuomioistuimen mukaan lähtökohtana on, että samapalkkaisuusperiaate on sovellettavissa sekä silloin, kun palkoista on sovittu paikallistason neuvotteluissa, että silloin, kun niistä on sovittu työehtosopimusneuvotteluissa. Palkkaerojen johtuminen työehtosopimuksen määräyksestä ei voi itsessään olla hyväksyttävä syy palkkaeroille.

Työn vaativuuteen perustuva palkanosa

Työn vaativuuteen perustuvan osuuden palkasta tulee samanarvoista työtä tekevillä työntekijöillä olla

yhtä suuri, vaikka työntekijöiden kokonaispalkkaus ei sitä olisi. Työn vaativuutta kuvaavia palkanosia ovat tässä tapauksessa tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaan kantajan osalta peruspalkka 3.748,97 euroa sekä sivistysjohtajan osalta peruspalkka 2.578,75 euroa, koulunjohtajan palkka 718,02 euroa ja koulutoimenjohtajan palkka 254,99 euroa, yhteensä 3.551,76 euroa. Käräjäoikeudessa esitetyn näytön perusteella ei ole ilmennyt aihetta arvioida asiaa toisin kuin tasa-arvovaltuutettu on linjannut. Palkkaeroja tarkasteltaessa ei siten voida ottaa huomioon sivistysjohtajan palveluslisää (kokemusvuosilisää) eikä opettajan viran erityispiirteistä johtuvaa viikkoilytuntipalkkiota ja ateriaetua. Nämä palkan erät eivät perustu työn vaativuuteen, vaan ovat jäljempänä selostetuilla tavoin suoraan työ- ja virkaehtosopimuksen nojalla korvattavaksi tulevia eriä viikoittaisen opetustyömäärän ja määriteltujen kriteereiden täytyessä.

Tehdyn palkkaerovertailun perusteella on ilmeistä, että kantajan työn vaativuuteen perustuva palkanosa on ollut 197,21 euroa suurempi kuin sivistysjohtajan. Tältä osin ei siis synny tasa-arvolain 9 a §:n tarkoittamaa syrjintäoletttamaa. Työn vaativuuteen perustuvan palkanosan osalta kantajaa ei ole joutunut palkkasyrjinnän kohteeksi.

Vailla merkitystä asiaa arvioitaessa on kantajan virkaa hakiessaan ilmoittama palkkatoive sekä se, miten kantajalle maksettu palkka määrällisesti suhtautuu sosiaalijohtajien yleiseen palkkatasoon Oripään lähialueella tai muualla.

Kokemuslisä

Kokemuslisän ja palvelulisän maksaminen perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen, kantajan osalta KVTES:iin (12 §) ja sivistysjohtajan osalta OVTES:iin (8 §).

KVTES:in 12 §:n mukaan työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta

1 virka-/työsuhteessa asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään

2 muu työnantajan palveluksessa virka-/työsuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai

3 yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

OVTES:in mukainen vuosisidonnainen lisä määräytyy sopimuksen 8 §:n sekä 12-18 §:ien perusteella. Siihen oikeuttavat vuodet ja sekä prosentit ilmenevät 8 §:stä (5-20 vuotta, 3-11 %). Vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaan aikaan luetaan aika, jonka viranhaltija/työntekijä 18 vuotta täytettyään on ollut päätoimiseksi katsottavassa

1 kotimaisen työnantajan tai ulkomaisen työnantajan palveluksessa opettajan/rehtorin tehtävissä

2 kotimaisen työnantajan tai ulkomaisen työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä

3 yrittäjän työssä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä enintään yhteensä 5 vuotta.

Kummassakin työ- ja virkaehtosopimuksessa lisän määräytyminen perustuu ainoastaan työssäoloaikaan, eikä esimerkiksi koulutukseen tai soveltuvuuteen. Kantajalla ja sivistysjohtajalla on kummallakin korkeakoulututkinto ja erotus huomioon otettavissa kokemusvuosissa noin 15 vuotta. Kummallekin on maksettu lisät virkaehtosopimuksen perusteella, ja huomioon on otettu vain työkokemuksen pituus. Lisiä ei ole väitetty lasketun työ- ja virkaehtosopimusten määräysten vastaisesti.

Kunta on noudattanut kahden sitovan työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä, mihin sillä on ollut lakiin perustuva velvollisuus. Eri työ- ja virkaehtosopimusten soveltaminen ei sinänsä ole peruste maksaa erisuuruista palkkaa samanarvoista työtä tekeville, mutta eroa kokemusvuosissa sivistys- ja sosiaali johtajan välillä voidaan kuitenkin pitää tasa-arvolain tarkoittamana hyväksyttävänä syynä palkkaerolle. Myöskään tältä osin syrjintäolettamaa ei siten synny.

Sivistysjohtajalle maksettu henkilökohtainen

palvelulisä

Asiassa esitetyn selvityksen perusteella kyseinen palvelulisä on virkaehtosopimukseen perustuva järjestelyerä. Järjestelyerä on työehtosopimukseen perustuva lisä, jolla tarkoitetaan kohdennettua palkankorotuserää, jonka jakamisesta sovitaan paikallisesti. Yleiskorotuksesta poiketen järjestelyerää ei lähtökohtaisesti makseta kaikille.

Todistaja Isotalo toimii Oripään kunnan taloussihteerinä sekä työsuojelupäällikkönä. Hän on kertonut, että järjestelyerä on työehtosopimusneuvottelujen perusteella tuleva erä, jota voidaan käyttää henkilökohtaisena palkanlisänä tai lisätä peruspalkkaan. Erällä pyritään tasaamaan palkkaeroja. Esimiehet voivat ehdottaa, miten erä pitäisi jakaa. Opettajien järjestelyerien jakamisesta on päätetty opettajien omien neuvottelujen perusteella. KVTES:iin perustuvista eristä on puolestaan neuvoteltu muun muassa henkilöstön ja ammattiliittojen kanssa.

Oripään kunta on 13.6.2011 pidetyssä kunnanhallituksen kokouksessa (V8) päättänyt kysymyksessä olevien työehtosopimusten järjestelyerien jakamisesta kunnalle esitettyjen ehdotusten mukaisesti (V11, V12). Kantajalle KVTES:in perusteella maksettava järjestelyerä on lisätty hänen peruspalkkaansa. Sivistysjohtajalle OVTES:in nojalla maksettava vastaava erä on sen sijaan maksettu sivistysjohtajalle henkilökohtaisena lisänä. Järjestelyerät ovat määräytyneet sopimuskohtaisesti siten, että niiden laskentatavat ovat olleet erilaiset.

Palkkaeroja arvioitaessa merkitystä ei ole sillä, miten kyseessä oleva järjestelyerä maksetaan ja mihin palkan osaan se lisätään tai sisällytetään. Järjestelyerien eroista ei ole myöskään sellaisenaan tehtävissä johtopäätöstä, jonka mukaan palkkausperusteen eroavaisuus olisi syrjivä ja että siitä johtuen työ- ja virkaehtosopimuksiin sekä paikallisiin sopimuksiin perustuvien palkkausjärjestelmien rinnakkainen soveltaminen merkitsisi palkkasyrjintää (KKO 2013:10, kohta 21.).

Asiassa on myös jäänyt näyttämättä, että palkkauskehitys olisi sivistysjohtajalle maksetun henkilökohtaisen palvelulisan (järjestelyerän) johdosta muodostunut kantajan kannalta epäedulliseksi. Päinvastoin sivistysjohtajalle

maksettu järjestelyerä pikemminkin osoittaa, että Oripään kunta on pyrkinyt tasaamaan palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien henkilöiden välillä. Mikäli sivistysjohtajalle maksetun 167,60 euron suuruisen järjestelyerän katsottaisiin kuuluvan työn vaativuuteen perustuvaan palkkaan palkkavertailua tehtäessä, olisi palkan ero edelleenkin 29,61 euroa kantajan hyväksi. Palkan määräytyminen ei siten ole ollut syrjivää myöskään sivistysjohtajalle maksetun henkilökohtaisen palvelulisän (järjestelyerän) osalta.

Sivistysjohtajalle maksettu viikkoylituntipalkkio

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa todetaan, että sivistysjohtajalle maksettu viikkoylituntipalkkio perustuu opetusvelvollisuuden ylittymisen korvaamiseen, eikä kantajan tilanne kyseisen palkkion osalta näyttäisi olevan vertailukelpoinen sivistysjohtajan tilanteen kanssa.

Ylituntipalkkio on OVTES:een sisältyvä lisä, joka tulee maksettavaksi viran opetusvelvollisuuden ylittävistä tunneista (OVTES 26 §). Vuosiviikkoylituntipalkkio maksetaan vuoden jokaisena kuukautena opettajalle, jolle on vahvistettu vähintään yksi ylitunti viikossa tasoitettuna lukuvuoden kaikille työviikoille.

Todistaja Isotalo on kertonut, että sivistysjohtaja Virtanen on ensisijaisesti luokanopettaja, jolla on opetusvelvollisuus. Virtaselle on lisäksi annettu rehtorin tehtävä, mutta hänen pääasiallinen tehtävänsä on toimia luokanopettajana. Virtasen palkka muodostuu todistaja Isotalon kertomuksen mukaan luokanopettajan peruspalkasta sekä muista lisistä. Isotalon kertoman mukaan ylituntipalkkiota maksetaan kaikille opettajille, joiden opetusmäärät ylittyvät, sukupuoleen katsomatta.

Todistaja Virtanen on henkilö, jonka palkkaan kantajan palkkaa verrataan. Virtanen on kasvatustieteiden maisteri ja tullut Oripään kuntaan töihin vuonna 2005. Hän on saanut vakinaisen luokanopettajan viran vuonna 2006, ja vuonna 2007 hänet on valittu määräaikaiseksi sivistysjohtajaksi. Virka on vakinaistettu vuonna 2008. Virtasella on kertomansa mukaan oma luokka, ja hänen opetusvelvollisuutensa on 22 tai 23 tuntia viikossa. Virtanen on kertonut olevansa ensisijaisesti opettaja, eikä häntä ole valittu rehtorin virkaan. Lisätehtävät (rehtori ja sivistysjohtaja) on liitetty luokanopettajan tehtäviin myöhemmin. Virtasen työn pääasiallinen

painopiste on opetustehtävissä.

Virtanen on kertonut, että OVTES:n mukaan yli 12 opetusryhmää sisältävässä koulussa tulee olla virkarehtori, mutta Oripään koulussa luokkia on paljon vähemmän, eikä virkarehtoria näin ollen vaadita. Kaikki koulunjohtajat ovat Virtasen mukaan rehtoreita. Aikaisemmin koulunjohtajan nimike tarkoitti pienempiä kouluja, joissa oli alle 12 opetusryhmää. Nykyään kaikki ovat rehtorin nimikkeellä opetusryhmien määrästä riippumatta. Rehtori-nimike ei kuvasta sitä, missä virassa tai työsuhteessa henkilö on. Virkarehtoriksi valituilla on niin pieni opetusvelvollisuus, ettei heillä ole omaa luokkaa. Sen sijaan pienempien koulujen rehtoreilla on oma luokka ja opetusvelvollisuus.

Kantaja on kanteensa tueksi väittänyt, että Virtanen on toiminut virkarehtorina siten, että hän kuuluu kokonaistyöajan piiriin eikä hänelle ole muodostunut ylitöitä. Kantajan mukaan Virtaselle maksettu viikkoilytuntipalkkio on ollut perusteeton ja näennäinen erä, jolla sivistysjohtajan palkkaa on pyritty nostamaan korkeammaksi.

Todistaja Isotalo ja Virtanen ovat johdonmukaisesti ja yhteneväällä tavalla kertoneet, että Virtanen on valittu ensin luokanopettajan virkaan, joka on yhä hänen perusvirkinsä. Oripään kunnan sivistyslautakunnan pöytäkirjasta 22.5.2008 (V 22) ilmenee, että sivistyslautakunta on päättänyt, että luokanopettaja Virtanen jatkaa rehtorin ja koulutoimen johtajan tehtävien hoitoa. Kunnanhallitus on jo vuonna 2006 päättänyt, että koulutoimenjohtajan tehtävät liitetään koulun rehtorin tehtäviin ja että muutokset tehdään hallintosääntöön. 29.6.2016 voimaan tullessa hallintosäännössä todetaan, että sivistysjohtaja toimii Oripään koulun rehtorina, jonka tehtävänä on johtaa, ohjata ja valvoa koulun opetus- ja kasvatustyötä sekä suorittaa hänelle erikseen määrätyt hallinto-, taloudenhoito ja opetustehtävät.

Virtasen tehtävänkuvaa arvioitaessa ratkaisevaa on hänen todelliset työtehtävänsä eikä se, millä nimikkeellä häntä eri yhteyksissä kutsutaan. Todistaja Isotalon ja Virtasen kertomuksilla sekä kertomuksia tukevilla kirjallisilla todisteilla on tullut näytetyksi, että Virtanen on ensisijaisesti ja pääasiallisesti luokanopettaja, joka hoitaa koulun rehtorin sekä sivistysjohtajan tehtäviä luokanopettajavirkinsä ohella. Kantaja taas on määrätty sosiaalijohtajan virkaan, jonka tehtävät

on määritelty hallintosäännössä, eikä kantajalle ole annettu vastaavanlaisia lisätehtäviä oman perusvir kansa ohella kuin Virtaselle. Kantaja ei ole myöskään opettaja eikä näin ollen oikeutettu OV TES:n perusteella maksettavaan viikkoylituntipalkkioon.

Käräjäoikeus katsoo asiassa tulleen näytetyksi, että Oripään kunnalla on ollut lakiin ja OV TES:een perustuva velvollisuus maksaa sivistysjohtaja Virtaselle 758,12 euron kuukausittaista viikkoylituntipalkkiota. Siten Oripään kunta ei ole itse omilla toimillaan tai päätöksillään pyrkinyt kohtelemaan sivistys- ja sosiaalijohtajaa eriarvoisesti tai aiheuttanut eriarvoisuutta myöskään maksaessaan viikkoylituntipalkkiota sivistysjohtaja Virtaselle.

KV TES 17 §:n soveltaminen kantajan palkkaukseen

Kantaja on kanteessa esittänyt, että kaikkien johtoryhmän jäsenten (kunnanjohtaja, sosiaalijohtaja ja sivistysjohtaja) palkat olisi tullut määritellä kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausluvun 17 §:n mukaisesti. Joka tapauksessa kantajan palkka olisi pitänyt määritellä em. pykälän mukaisesti. Kyseisen pykälän mukaan sen estämättä, mitä kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan asianomainen viranomais voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Kantajan mukaan palkka olisi tullut määritellä siten, että se olisi määräytynyt samojen perusteiden mukaan kuin kunnanjohtajan ja sivistysjohtajan palkka.

Palkkavertailua tehtäessä on tärkeää tunnistaa sama tai samanarvoinen työ. Vertailua ei voida suorittaa eri vaativuustasoa olevien tehtävien välillä eikä yksinomaan tehtävänimikkeen perusteella. Palkkavertailu ei siten voi perustua pelkästään johtaja-nimikkeen alla toimivien henkilöiden palkkavertailuun, vaan olennaista on tarkastella tehtävien sisältöä ja vaativuutta nimikkeestä riippumatta.

Asiassa on riidatonta, että kantajan ja sivistysjohtajan tehtävät ovat olleet samanarvoisia. Aiemmin lausutuilla perusteilla käräjäoikeus on päätenyt siihen lopputulemaan, ettei sivistys- ja sosiaalijohtajaa ole kohdeltu eriarvoisesti, vaan kantajan ja sivistysjohtajan tehtäväkohtainen palkka on ollut likipitään samansuuruinen kantajan tehtäväkohtaisen palkan

ollessa hieman sivistysjohtajan palkkaa suurempi. Se seikka, että opetustehtäviä pääasiassa hoitavalle sivistysjohtajalle on maksettu opetusvelvollisuuden ylittymisen perusteella viikkoylituntipalkkiota, ei ole peruste määritellä kantajan palkkaa vastaavalla perusteella. Selvää on, että sivistysjohtajan palkka olisi ollut 758,12 euroa pienempi, mikäli hänen opetusvelvollisuutensa tuntimäärä ei olisi ylittynyt. Tällöin sivistysjohtajan palkkaa ei voida myöskään määritellä kokonaispalkkiona, eikä palkkavertailua kantajan ja sivistysjohtajien palkkojen välillä tehdä kokonaispalkan perusteella. Asiassa on myös ratkaisevaa se, että sivistysjohtaja on pääasiassa ollut opettaja, eikä kunnan johtoryhmän jäsen.

Kantaja on myös vaatinut palkan määrittelyä siten, että se olisi määräytynyt samojen periaatteiden mukaan kuin kunnanjohtajan palkka. Kantaja ei ole kuitenkaan edes väittänyt, että sosiaalihoitajan työ olisi samanarvoista kunnanjohtajan työn kanssa. Kantaja ei ole myöskään esittänyt väitteensä tueksi mitään näyttöä siitä, mitä tehtäviä ja osa-alueita kunnanjohtajan työ pitää sisällään ja miten kunnanjohtajan palkka määräytyy. Asiassa esitetyn näytön valossa ei voi tehdä sitä johtopäätöstä, ettei kantajan palkka olisi ollut oikeassa suhteessa myös kunnanjohtajan palkkaan nähden.

Käräjäoikeus toteaa, ettei Oripään kunnalla ole ollut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta määritellä kunnan johtoryhmän jäsenten palkkoja kokonaispalkkoina ja saman työehtosopimuksen perusteella. Kantajan palkka on määräytynyt KVTES 8 §:n mukaisesti. Kyseisen 8 §:n soveltamisohjeessa todetaan, että tehtäväkohtaisen palkan tasoon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet. Soveltamisohjeessa lisäksi linjataan, että palkkahinnoittelun ulkopuolisista viranhaltijoista ja työntekijöistä voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmällä pitäen silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ. Todistaja Isotalon ja Virtasen kertomuksilla sekä kertomuksia tukevilla kirjallisilla todisteilla on näytetty, että vastaaja on noudattanut ohjetta ja että kantajan ja sivistysjohtajan palkat ovat olleet oikeassa suhteessa toisiinsa nähden.

Tasa-arvolain vastainen syrjintä

Kantaja on vaatinut tasa-arvolain 11 §:ään

perustuvaa hyvitystä ja esittänyt, että kantajan palkka on ollut selvästi alhaisempi kuin johtoryhmään kuuluvien miespuolisten viranhaltijoiden (kunnanjohtaja ja sivistysjohtaja) palkka. Kantajan käsityksen mukaan alhaisempi palkka on perustunut kantajan sukupuoleen. Kantaja on esittänyt, että työnantaja on tietoisesti laiminlyönyt tasapuolisen kohtelun velvoitteensa ja lopulta tilanne on johtanut siihen, että palkankorotusvaatimuksen johdosta kantajaan on kohdistettu epäasiallista käyttäytymistä, minkä vuoksi kantaja on joutunut irtisanoutumaan virastaan.

Käräjäoikeus viittaa aiemmin lausuttuihin perusteluihin ja toteaa, ettei palkkavertailua voida tehdä kunnan johtoryhmään kuuluvien henkilöiden välillä kokonaispalkan tai tehtävänimikkeen perusteella, vaan ratkaisevaa on työn vaativuus ja samankaltaisuus. Kunnan johtoryhmän jäsenistä ainoastaan kantajan ja sivistysjohtajan tehtävät ovat vertailukelpoisia keskenään, eikä kantajan ja sivistysjohtajan palkan määräytymisperusteet ole aiemmin lausutuilla perusteilla olleet syrjiviä. Kantajan tehtäväkohtainen palkka on ollut noin 200 euroa suurempi kuin sivistysjohtajan, eikä syrjintäolettamaa tältä osin ole näytetty syntyneen. Myöskään tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ole osoitettu rikotun.

Kunnanjohtajan kokonaispalkan määräytymisperusteista kantaja ei ole esittänyt näyttöä. Kunnanjohtajan kokonaispalkka on ollut noin 1.300 - 2.000 euroa kantajan palkkaa suurempi. Asiassa on jäänyt näyttämättä, että kunnanjohtajan korkeampi palkka olisi perustunut sukupuoleen ja että palkkaus olisi ollut kantajan kannalta syrjivää. Kantaja ei ole myöskään osoittanut, että kunnanjohtajan ja sosiaalijohtajan tehtävät olisivat vertailukelpoisia keskenään ja johtotehtävät samanarvoisia ja yhtä vaativia. Sanotun perusteella käräjäoikeus katsoo, ettei syrjintäolettamaa ole syntynyt eikä tasa-arvolakia ole rikottu.

Asiassa ei ole myöskään kantajan taholta osoitettu, että Oripään kunnan maksamat, työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat palkkiot (mm. kokemusvuosilisät ja viikkoylituntipalkkiot) olisivat millään tapaa syrjiviä. Oripään kunnalla on ollut lakiin perustuva velvollisuus maksaa eri virka- ja työehtosopimusten nojalla maksettavaksi tulevat palkan osat ja korvaukset ja noudattaa

siten keskenään erilaisia palkkausjärjestelmiä (KKO 2013:10 ja KKO 2013:11).

Käräjäoikeus katsoo, ettei kantajaa ole syrjitty sukupuolen vuoksi. Sivistysjohtajan kantajaan nähden poikkeava kokonaispalkan määräytyminen on ollut seurausta sivistysjohtajan pidemmästä työkokemuksesta sekä opettajan viran erityispiirteistä. Sanotun perusteella Oripään kunnalla on ollut lakiin perustuva hyväksyttävä syy maksaa kantajalle pienempää kokonaispalkkaa kuin opettajan virassa pääasiallisesti toimivalle sivistysjohtajalle.

Johtopäätökset

Käräjäoikeus katsoo edellä esitetyn perusteella, ettei kantaja ole asiassa osoittanut, että Oripään kunta olisi kanteessa vedotuvin tavoin rikkonut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n 1 momentissa ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädettyä syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta, millä perusteella kantaja on vaatinut Oripään kunnalta vahingonkorvausta saamatta jäänestä palkanerosta suhteessa sivistysjohtajaan. Koska kanteen peruste on asiassa jäänyt näyttämättä, hylätään kantajan vahingonkorvausta koskeva vaatimus.

Asiassa on myös jäänyt näyttämättä, että Oripään kunta olisi soveltanut palkka- ja muita palvelussuhteen ehtoja siten, että kantaja olisi joutunut sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin samanarvoista työtä tekevä sivistysjohtaja. Kantaja ei ole myöskään osoittanut, että kantajan ja kunnanjohtajan työt olisivat samanarvoisia keskenään ja että kunnanjohtajan palkkaus suhteessa kantajaan olisi syrjivä. Kanne on sen vuoksi perusteeton ja kantajan vaatimus tasa-arvolain 11 §:ään perustuvasta hyvityksestä hylätään.

Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 8 b §:n nojalla käräjäoikeus voi alentaa asianosaisen maksettavaksi tuomittavien oikeudenkäyntikulujen määrää, jos asianosaisen velvoittaminen maksamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut huomioon ottaen oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asianosaisten asema ja asian merkitys olisi kokonaisuutena arvioiden ilmeisen kohtuutonta. Kantaja on hävinnyt asian ja olisi pääsäännön mukaan velvollinen korvaamaan vastaajan oikeudenkäyntikulut. Ottaen kuitenkin huomioon, että kysymys on yksityishenkilön julkisyhteisöä vastaan ajama palkkaukseen liittyvä kanne, olisi ilmeisen kohtuutonta velvoittaa kantajaa korvaamaan

vastaajan oikeudenkäyntikulut asiassa. Vastaaja saa pitää oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan.

TUOMIOLAUSELMA

Kanne sekä Oripään kunnan oikeudenkäyntikuluvaatimus hylätään.

MUUTOKSENHAKU

Tähän ratkaisuun tyytymätön voi hakea siihen muutosta hovioikeudelta valittamalla tai ennakkopäätösvalituksella korkeimmalta oikeudelta.

Muutoksenhakuohjeet.

Tyytymättömyyden ilmoitus

Kirsi Lassila on ilmoittanut tyytymättömyyttä koko tuomioon.

Valituksen määräpäivä 20.1.2020.
Vastavalituksen määräpäivä 3.2.2020.

Käräjätuomari

Annika Nygård