

15.1.2024

Ratkaisunumero
1014 4681**Tuomioistuimen kokoonpano**

Käräjätuomari Laura Nisula

AsianosaisetKantaja
Halttunen TainaVastaaja
Helsingin kaupunki**Asia**

Tasa-arvolakiin perustuva riita.

Vireille

22.12.2022

ASIAN RIIDATON TAUSTA

Taina Halttunen (myöhemmin myös kantaja) on työskennellyt turvallisuuskouluttajan virassa Helsingin kaupungin (myöhemmin myös vastaaja tai työnantaja) pelastuslaitoksella 1.9.2010 alkaen. Kantaja on koulutukseltaan sairaanhoitaja-ensihoitaja (AMK).

Pelastuslaitoksella on perustettu uusi johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävä 1.1.2019 alkaen. Tehtävää on hoitanut Annukka Saine-Kottonen. Tehtävän vaativuuden ja palkan verrokkina on tuolloin ollut johtava palotarkastaja. Tehtävän vaativuusluokaksi on määritelty E.

Saine-Kottonen on siirtynyt onnettomuuksien ehkäisyn suunnittelutiimiin suunnittelijaksi 1.9.2020, jolloin kantaja on nimitetty viranhoitomääräyksellä määrääjäksi johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään ensin ajalle 1.9.2020-31.12.2020. Kantaja on nimitetty uudelleen viranhoitomääräyksillä määrääjäksi johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään ajalle 1.1.2021-30.4.2021, 1.5.2021-31.12.2021 sekä 1.1.2022-31.3.2022, 1.4.2022-30.4.2022 ja 1.5.2022-31.5.2022. Kantaja on nimitetty johtavan turvallisuuskouluttajan virkaan 1.6.2022 alkaen.

Kantajan virkasuhteessa sovelletaan kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (myöhemmin TS-sopimus).

Helsingin kaupungin TS-sopimuksen mukaisessa vaativuuden arvioinnissa noudatetaan kaupungin sisäistä ohjetta (V6) ja mallitusta (V8). TS-sopimuksen palkkaryhmä I jakautuu vaativuusluokkiin A ja B. Palkkaryhmä II jakautuu vaativuusluokkiin C, D ja E. Palkkaryhmä III jakautuu vaativuusluokkiin F ja G. Luokista G on vaativin ja A vähiten vaativa.

Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen teknisten sopimukseen kuuluvat tehtävät sijoittuvat luokkiin B–F. Pelastuslaitoksen sisäisessä tehtävien vertailussa käytetään kirjainluokkien B–F lisäksi luokkien sisäistä alaluokittelua 1–5, joista 1 on vaativin.

Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaativuusluokka on ollut 31.12.2020 saakka E3 ja 1.1.2021 alkaen D2. Johtavan palotarkastajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävän vaativuusluokka on E3.

Ajalla 1.9.2020-31.12.2020 kantajalle on maksettu samaa tehtäväkohtaista palkkaa E3 kuin hänen kanssaan samassa esihenkilötiimissä toimineille miespuolisille johtaville palotarkastajille. Kantajan tehtäväkohtainen palkka on

ollut 31.12.2020 asti myös sama kuin mitä hänen edeltäjälleen oli maksettu johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä. 1.1.2021 alkaen kantajalle on maksettu alhaisemman vaativuusluokan D2 mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

KANNE

Vaatimukset

Taina Halttunen on vaatinut, että Helsingin kaupunki veloitetaan suorittamaan kantajalle:

1. vahingonkorvausta ensisijaisesti syrjinnän ja toissijaisesti tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisen johdosta saamatta jääneestä palkasta ajalta 1.1.2021-31.12.2022 yhteensä 10.918,62 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen 21.11.2022 lukien sekä saamatta jääneestä palkasta ajalta 1.1.2023-31.12.2023 yhteensä 5.798,03 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen seuraavasti: 489,99 eurolle 14.1.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.2.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.3.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.4.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.5.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.6.2023 lukien; 727,85 eurolle 14.7.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.8.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.9.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.10.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.11.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.12.2023 lukien;
2. naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 11 §:n mukaista hyvitystä 20.000 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen 21.11.2022 lukien sekä
3. täyden korvauksen kantajan oikeudenkäyntikuluista 32.853,53 euroa ja asianosaiskuluista 812 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antamispäivästä lukien.

Perusteet

Ajalla 1.9.2020-31.12.2020 kantajalle on maksettu samaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin hänen kanssaan samassa esihenkilötiimissä samaa tai samanarvoista työtä tekeville johtaville palotarkastajille Anssi Laaksoselle ja Sami Mårdille. Kantajan tehtäväkohtainen palkka on ollut tällöin myös sama kuin mitä hänen edeltäjälleen Saine-Kottoselle on maksettu johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä.

Kantajalle on ryhdytty maksamaan 1.1.2021 alkaen alhaisempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin Laaksoselle ja Mårdille. Kantajan, Laaksosen ja Mårdin tehtävissä ei ollut tapahtunut mitään muutosta 1.1.2021 alkaen, kyse on ollut samasta tai samanarvoisesta työstä.

Organisaatiouudistuksesta 1.1.2022 alkaen kantajan kanssa samassa esihenkilötiimissä on ollut samaa tai samanarvoista työtä tekevät johtavat palotarkastajat Sami Mård ja Sami Maskulin sekä johtava valvonnan suunnittelija Riku Leppänen (nyk. Ahlholm) ja 1.6.2022 alkaen samaa tai samanarvoista työtä tekevä johtava palotarkastaja Tomi Helasuo. Kantajalle maksetaan alhaisempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin Mårdille, Maskulinille, Leppäälle ja Helasuolle.

Verrokeiksi asiassa on katsottava kantajan kanssa samassa esihenkilötiimissä työskennelleet miehet: Laaksosen, Mård, Helasuo, Maskulin ja Leppänen. Kantajan ja verrokkien työt ovat tehtäväkohtaisen palkan määrän suhteen vertailukelpoisia.

Kantaja on ollut ainoa naispuolinen esimies vanhassa organisaatiossa pelastustoimen osastolla sekä uudessa organisaatiossa riskienhallintapalveluiden osastolla kesään 2023 saakka.

Kantaja on vaatinut vastaajaa oikaisemaan syrjivän menettelyn, mutta vastaaja ei ole sitä suostunut tekemään.

1. Tehtävien perustaminen

Työkuorma johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä on aiemmin ollut suuri, eikä työaika ole riittänyt sekä turvallisuuskouluttajien työn johtamiseen että suunnitteluun. Tämän vuoksi on perustettu turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävä, johon Saine-Kottonen on siirtynyt 1.9.2020 ja kantaja on ryhtynyt hoitamaan johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää. Vastaavasti johtavan palotarkastajan tehtävässä johtamis- ja suunnittelutehtävät on jaettu eri henkilöille, jotta johtava palotarkastaja pystyy johtamaan työtä.

2. Kantaja ja verrokkit tekevät samaa tai samanarvoista työtä

Johtavan turvallisuuskouluttajan, johtavan palotarkastajan sekä johtavan valvonnan suunnittelijan tosiasialliset tehtävät ovat vaativuudeltaan niin lähellä toisiaan, että tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia. Tehtävien vaativuuteen perustuvan palkanosan eli tehtäväkohtaisen palkan tulee samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöillä olla sama.

Arvioitaessa sitä, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ratkaisevaa on se, minkälaista työtä työntekijät tosiasiallisesti tekevät. Asian arvioinnissa ei ole merkityksellistä ammattinimike, työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet tai suoriutuminen tai se, mihin palkkaluokkaan työt on sijoitettu työehtosopimuksessa tai työnantajan soveltamassa vaativuuden arviointijärjestelmässä. Samapalkkausvaatimus koskee samanarvoisia töitä silloinkin, kun työt ovat aivan erilaisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina.

Sekä kantaja että turvallisuuskouluttajat ovat pelastuslain 26 §:n 2 momentin tarkoittamia pelastusviranomaisia ja heille kuuluu tarvittaessa julkisen vallan käyttö. Samoin johtavalle valvonnan suunnittelijalle ja hänen alaisilleen suunnittelijoille (noin 3 alaista) kuuluu pelastusviranomaisena julkisen vallan käyttö tarvittaessa. Kaikki johtavan valvonnan suunnittelijan alaiset eivät kuitenkaan ole pelastusviranomaisia. Johtava palotarkastaja on erittäin harvoin kentällä tekemässä palotarkastuksia käyttäen julkista valtaa, vaan sen tekevät heidän palotarkastajansa. Johtava valvonnan suunnittelija ei tee kenttätöitä laisinkaan, jolloin hän ei käytä tehtävissään julkista valtaa. Johtavan turvallisuuskouluttajan ja turvallisuuskouluttajan tehtävä on myös yhtä lailla viranomaistehtävä, jossa toimitaan virkavastuulla, kuin johtavan palotarkastajan ja palotarkastajan tehtävä. Kyse on pelastuslain 27 §:n tarkoittamasta pelastustoimen tehtävästä.

Henkilöstöjohtamisen osalta johtavan turvallisuuskouluttajan, johtavan palotarkastajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävät ovat yhtä vaativia. Turvallisuuskouluttajien tehtäväkuva (V15) ei vastaa tosiasiallisia tehtäviä. Tehtäväkuva on laadittu vuonna 2012 eikä sitä ollut päivitetty vastaamaan tosiasiallisia tehtäviä. Turvallisuuskouluttajien tehtäviin kuuluu paloturvallisuuden lisäksi onnettomuuksien ehkäisytyö laajemmin sekä pelastuslaitoksen strategian jalkauttaminen.

Kun arvioidaan kantajan ja verrokkien työn samanarvoisuutta, ratkaisevaa ei ole heidän alaistensa työn vaativuus, vaan vertailtavuus tulee tehdä kantajan ja verrokkien työssä.

Vastaaja on esittänyt syyksi palkkaerolle, että kantajan edeltäjän Saine-Kottosen siirtyessä onnettomuuksien ehkäisyn suunnittelutiimiin suunnittelijaksi, kantajan ei tarvitsisi suunnitella turvallisuuskoulutusta- ja viestintää pelastuslaitoksella. Edellä mainittu ei pidä paikkaansa, eikä se ole hyväksyttävä syy palkkaerolle.

Kantajan tehtävään kuuluu edelleen suunnittelutyötä yhtä tiiviisti kuin verrokeille. Turvallisuusviestinnän suunnittelu- ja kehittämistehtävät kuuluvat

kantajan tehtäviin. Sekä kantaja että verrokkit joutuvat osallistumaan aktiivisesti suunnittelutiimin kanssa onnettomuuksien ehkäisyn suunnitteluun laatomalla pelastuslain 79 §:n tarkoittaman valvontasuunnitelman, joka sisältää valvontasuunnitelman ja turvallisuusviestinnän suunnitelman, koska työnjohdollisina esihenkilöinä he resursoivat sen, mitä suunnitelmaan tulee ja he vaikuttavat suunnitelmaan, jotta se on toteutettavissa.

Suunnitteluhenkilöstöllä (johtava valvonnan suunnittelija mukaan lukien) ei ole esihenkilöoikeuksia kantajan sekä johtavien palotarkastajien tiimien työntekijöihin eivätkä he voi vaikuttaa työnjohdollisiin asioihin. Työsuunnittelu tehdään yhteistyössä suunnittelijoiden kanssa. Suunnitteluhenkilöstön tehtävänä on toimia tukiorganisaationa tuottaen analytiikkaa ja dataa päätöksenteon tueksi kantajalle ja johtaville palotarkastajille. Kantaja tekee päätökset turvallisuuskoulutuksen- ja viestinnän palvelutasosta lakisääteisiin asiakirjoihin.

Kantajan johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaativuus ei ollut muuttunut TS-sopimuksen 9 §:n 2 momentin edellyttämällä tavalla olennaisesti vähemmän vaativaksi Saine-Kottosen siirtyessä suunnittelijaksi, eikä perustetta palkan alentamiselle ole siten ollut. Vastaajan omankin ohjeen mukaan voimassa olevia tehtäväkuvauksia muutetaan vain, jos tehtävän sisältö on muuttunut oleellisesti. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän kokonaisvaativuus ei ollut muuttunut.

Johtavilla palotarkastajilla on ollut omat suunnittelijat jo pidemmän aikaa, eikä se ollut vaikuttanut heidän tehtäväkohtaiseen palkkaansa. Lisäksi johtavilla palotarkastajilla on omien suunnittelijoiden lisäksi apunaan suunnittelussa toimintovastaavia (palotarkastaja asiantuntijoita), joita kantajalla ei ole. Kantajan tehtävä ei ollut tämän perusteella vähemmän vaativa kuin johtavien palotarkastajien tehtävä.

Edelleen vastaajan mukaan kantajan tehtävä olisi arvioitu vähemmän vaativaksi kuin verrokkien tehtävä kaupungin sisäistä mallitusta käyttäen. Väitetty peruste ei pidä paikkaansa, eikä muodosta hyväksyttävää syytä palkkaeroille. Joulukuussa 2020 vastaajan edustaja, pelastuslaitoksen hallintopäällikkö Henri Nordenswan on yksipuolisesti, myös vastoin kantajan esimiehen Sami Maskulinin näkemystä, arvioinut kantajan tehtävän vaativuuden vähemmän vaativaksi kuin verrokeilla ja laskenut kantajan tehtäväkohtaista palkkaa. Vastaajan mukaan kantajan tehtävä olisi laskenut vaativuusluokasta E vaativuusluokkaan D, kun taas verrokkien tehtävä olisi edelleen korkeammassa vaativuusluokassa E. Kantajan ja verrokkien tehtävän asettaminen eri vaativuusluokkiin ei perustu tehtävien tosiasiallisiin vaatimuksiin.

Kantajan tehtävän sisällössä ei ollut ollut mitään muutosta. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaativuuden arviointia ei ollut tehty vastaajan työn vaativuuden arvioinnista (TVA) annetun ohjeen mukaisesti esimiehen toimesta, vaan esimiehen näkemys on sivuutettu täysin. Tehtävän vaativuuden arviointia ei ollut tehty objektiivisin kriteerein.

Kantajan tehtävä on samassa vaativuusluokassa E kuin verrokkien tehtävä. Kantajan tehtävässä toimitaan esimiehenä sekä vaativassa asiantuntijaroolissa. Kantajan tehtävä painottuu operatiiviseen työhön ja siihen sisältyy strategiseen työhön osallistumista ja strategian toimeenpanoa. Kantajan ja verrokkien tehtävien vaativuudessa ei ole eroa (1) osaamisen, teknisten tietojen ja taitojen, (2) koulutuksen, (3) työolosuhteiden, (4) asemassa organisaatiossa, (5) työkokemuksessa, (6) päätösvallassa, (7) vastuun laajuudessa ja (8) vuorovaikutustaidoissa. Kantajan tehtäväkuva 2.12.2021 (V14) ei vastaa kantajan tosiasiallisia tehtäviä. Tehtäväkuvassa ei ollut esimerkiksi huomioitu kantajan esimiestehtäviä, joiden osuus on noin 60–75 % kantajan työstä, samoin kuin verrokeilla. Kantajan tehtävät ja vastuu ulottuu koko pelastuslaitoksen turvallisuuskoulutuksen- ja viestinnän suunnitteluun, kehittämiseen, ohjaamiseen ja toteuttamiseen. Kantaja toimii

yksin koko pelastuslaitoksen turvallisuuskoulutuksen- ja viestinnän palvelutuotannon tulosvastuullisena esihenkilönä. Kantaja suunnittelee ja johtaa turvallisuuskoulutusta- ja viestintää myös verrokkien ja verrokkien tiimien osalta. Kantajan vastuulla on myös pelastuskoulun pelastajaoppilaiden turvallisuusviestinnän ohjaus ja opetus opetussuunnitelman mukaan, joka on myös osa pelastuslaitoksen palvelutuotantoa. Kantajan tehtävässä on edellytetty 6–9 vuoden työkokemusta samoin kuin verrokeilla. Kantajan ja verrokkien organisaation sisäinen päätösvalta on sama. Samoin kuin verrokki, kantajakin on määrätty toimimaan onnettomuuksien ehkäisyn yksikön päällikön sijaisena. Lisäksi kantaja ja johtavat palotarkastajat/verrokki sijaistavat toinen toisiaan.

Pelastuslaitoksen palvelutuotantoon kuuluu onnettomuuksien ehkäisy, johon kuuluu yhtä lailla niin valvontatoiminta kuin turvallisuuskoulutus- ja -viestintä. Turvallisuusviestintä on pelastuslain mukainen lakisääteinen tehtävä kuten valvontatehtäväkin. Vastaaja on perusteettomasti eriarvoistanut eri työntekijäryhmiä. Joka tapauksessa kantajan tehtävillä on liityntä myös valvontatehtäviin. Kantajan tulee hallita oman työtehtävänsä substanssin lisäksi myös valvontatoiminnan lähtökohdat kokonaisuudessaan, koska valvontatoiminnan sisältö kuuluu kantajan alaisten turvallisuuskouluttajien suorittamaan kouluttamiseen ja ohjaamiseen. Turvallisuuskouluttajat tekevät myös tarvittaessa valvontatoimenpiteitä.

Vaikka pelastuslaitos voi siirtää turvallisuusviestinnän tehtäviä sopimuspalokunnille (pelastuslaki 51.1. §), on pelastuslaitoksella kuitenkin lakisääteinen velvollisuus toteuttaa turvallisuusviestintää. Siltäkin osin kuin turvallisuusviestinnän tehtäviä on sammutussopimuksella siirretty sopimuspalokunnille, on vastuu sopimuksesta kantajalla. Tämäkin osoittaa, että kantajan vastuu ulottuu pelastuslaitoksen ulkopuolelle.

Palkkaeron hyväksyttävyyttä ei ratkaise esimerkiksi se, että palkkaero perustuisi työnantajan teknisellä sopimusallalla käytettyyn TVA-mallinnukseen, vaativuuskarttaan tai palkkausjärjestelmään, vaan ratkaisevaa on kantajan ja verrokkien tosiasialliset tehtävät, jotka ovat samoja tai samanarvoisia.

Vastaajan tehtävien vaativuuden arviointi ja palkkausjärjestelmä ei täytä avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimusta. Työntekijöillä ei ole tietoa, miten palkkaus ja sen osat määräytyvät. Työntekijät eivät tiedä, miten kantajan ja verrokkien tehtäviä ja niiden mahdollisia eroja olisi arvioitu vaativuustekijöittäin. Myös tämä kääntää todistustaakan palkkauksen syrjimättömyydestä vastaajalle. On myös ristiriitaista, miten kantajan esimiestehtävä olisi arvioitu vähemmän vaativaksi kuin palotarkastajan tehtävä (johtavien palotarkastajien alaiset) sekä turvallisuusviestinnänsuunnittelijan tehtävä (johon Saine-Kottonen on siirtynyt), jotka eivät ole esimiestehtäviä.

Kantajalle on ilmoitettu myös muita perusteettomia syitä palkkaerolle.

Vastaajalla ei ollut perusteltua syytä maksaa verrokeille korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin kantajalle. Ainoa syy vastaajan menettelylle on kantajan sukupuoli. Kantajaa on muutoinkin kohdeltu työpaikallaan epäasiallisesti ja eriarvoisesti sukupuolensa perusteella.

Palkkasyrjinnän kieltoa ei voi kiertää vetoamalla näennäisiin työtehtäviin, joilla ei ole käytännön merkitystä.

Tosiasiaa Halttusen ja verrokkien tehtävät eivät ole sisällöllisesti eritasoisia, eikä kantajan tai verrokkien tehtäviin ole tullut mitään muutoksia, joka selittäisi kantajan tehtävän vaativuuden uudelleen määrittelyä.

3. Syrjintäoletta

Kantaja on asetettu eriarvoiseen asemaan, kun hänelle on maksettu samasta tai samanarvoisesta työstä pienempää palkkaa kuin esihenkilöihin miespuolisille työntekijöille. Asiassa on siten syntynyt syrjintäoletta, minkä vuoksi vastaajan tulee osoittaa, että menettely on johtunut muusta hyväksyttäväksi katsottavasta syystä kuin kantajan sukupuolesta.

4. Vahingonkorvaus

Koska kantajalle on aiheutunut taloudellista vahinkoa, kun hänelle on maksettu alhaisempaa palkkaa kuin verrokeille samoissa ja samanarvoisissa tehtävissä ilman hyväksyttävää syytä, on vastaaja velvoitettava korvaamaan aiheutunut vahinko.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n mukaan, jos vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädetyllä teolla tai julkista valtaa käytettäessä taikka milloin on erittäin painavia syitä, vahingonkorvaus käsittää hyvityksen myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon.

Virantäyttö on hallintomenettelyä ja kantajan virkasuhteeseen ja virkaan ottamisesta tehty päätös on julkisen vallan käyttöä. Vastaaja ei ollut toimen tai tehtävän suorittamiselle sen laatu ja tarkoitus huomioon ottaen noudattanut kohtuudella asetettavia vaatimuksia.

Oikeus tasa-arvoon on turvattu kansainvälisissä sopimuksissa ja perustuslaissa. Tasa-arvon loukkaamisen on katsottava loukkaavan henkilön perusoikeuksia, joten kyse on myös vahingonkorvauslain 5 luvun 1 § tarkoittamista erityisen painavista syistä.

5. Tasa-arvolain mukainen hyvitys

Koska vastaaja on syrjinyt kantajaa tämän sukupuolen perusteella, on vastaaja velvollinen suorittamaan kantajalle tasa-arvolain 11 §:n tarkoittamaa hyvitystä. Hyvitys on luonteeltaan aineetonta korvausta syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta.

Syrjinnän laadun osalta tulee huomioida, että vastaaja on määritellyt kantajan tehtävän vaativuuden noudattamatta omia ohjeitaan ja sivuuttaen kantajan esimiehen näkemyksen. Teko on laadultaan vakava ja syrjintä on ollut tietoista. Syrjinnän toteaminen ja tuomitseminen eivät edellytä tahallisuutta, mutta työnantajan toiminnan tahallisuus tulee huomioida hyvitystä korottavana tekijänä. Lisäksi syrjintä on ollut pitkäkestoista, mikä on lisännyt syrjinnän aiheuttamaa loukkauksen määrää.

Vastaajan menettely on poikkeuksellisen moitittavaa siihen nähden, että kyseessä on suuri ja vakavarainen julkinen työnantaja, joka henkilöstöhallinnon omaavana on tietoinen tasa-arvolain mukaisista velvoitteistaan. Vastaajan menettelyn moitittavuutta lisää tässä tapauksessa osaltaan myös se, että sillä on ollut viranomaisena erityinen lakiin perustuva velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (tasa-arvolaki 4 §). Vastaaja ei ollut myöskään miltään osin pyrkinyt estämään tai poistamaan menettelynsä vaikutuksia.

Kantajan vaatimalle hyvitykselle ei ole laissa säädetty enimmäismäärää muutoin kuin työnhaun osalta 18 690 euroa. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Syrjintäkiellon rikkominen aiheuttaa täyden korvausvastuun, eikä syrjintä edellytä edes tuottamusta.

Kohtuullisena hyvityksen määränä on pidettävä 20.000 euroa.

VASTAUS

Vaatimukset

Helsingin kaupunki on vastustanut kannetta ja vaatinut, että se hylätään kokonaisuudessaan ja että Halttunen veloitetaan suorittamaan kaupungin oikeudenkäyntikulut 7.850 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antamisesta.

Perusteet

Vastaaja on kiistänyt vaatimuskohdan 1 (vahingonkorvausvaatimus) perusteeltaan ja vaatimuskohdan 2 (hyvitysvaatimus) perusteeltaan ja määrältään.

1. Tehtäväkuvan muutos 1.9.2020 ja tehtäväkohtaisen palkan muutos 1.1.2021 alkaen

Turvallisuusviestinnän suunnittelu ja kehittämistehtävät ovat tulleet osaksi uutta johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää Saine-Kottosen siirtyessä siihen tehtävään 1.1.2019. Nämä tehtävät ovat edelleen poistuneet johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävistä 1.9.2020. Muutoksen jälkeen johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäviin jäivät esihenkilötehtävän lisäksi työnjohto ja operatiivinen työnohjaus ja suunnittelu. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävä on siten 1.9.2020 lukien ollut olennaisesti vähemmän vaativa, kun suunnittelutehtävät ovat siirtyneet turvallisuuskoulutuksen ja -viestinnän suunnittelijalle.

Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaativuutta ja palkkausta olisi tullut muuttaa ennen kantajan nimittämistä tehtävän määräaikaiseksi hoitajaksi, koska tehtävän vaativuus oli olennaisesti muuttunut vähemmän vaativaksi. Linjajohdossa ja henkilöstöhallinnossa tapahtuneiden muutosten vuoksi tämä tehtävän vaativuuden ja palkkauksen uudelleen tarkastelu on jäänyt tekemättä. Tämän johdosta kantajalle on 1.9.–31.12.2020 erheellisesti maksettu samaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin hänen edeltäjänään tehtävää hoitaneelle Saine-Kottoselle.

Kantajan tehtävässä on tapahtunut olennainen muutos, jolloin tehtäväkohtaisen palkan määrittely on tullut tehdä uudelleen. Tehtävän vaativuusluokka ei ole vastannut tehtävien sisältöä, kun tehtävään liittyviä suunnittelu- ja analytiikkatehtäviä oli siirretty turvallisuusviestinnän ja -koulutuksen suunnittelijan vastuulle. Tehtävän vaativuusluokka oli ollut epäsuhdassa johtavan palotarkastajan tehtävän vaativuuteen.

Ero kantajan palkkauksessa verrokeiksi katsomiinsa miespuolisiin viranhaltijoihin perustuu tehtävän vaativuuden arviointimenettelyssä tunnistettuihin eroihin tehtävien vaativuudessa. Kysymys ei ole ollut sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesta menettelystä.

Ei ole poikkeuksellista, että esihenkilötehtävä on arvoitu vähemmän vaativaksi kuin asiantuntijatehtävä.

2. Menettely

Kaupungin palkkausjärjestelmän perusteet ja pelastuslaitoksen ohjeistus asiaa koskien ovat avoimet ja läpinäkyvät. Tehtävien vaativuuden arviointi tehdään samoilla perusteilla sekä miehille että naisille. Päätökset asiassa on tehty asianmukaisesti toimivallan puitteissa.

3. Tehtävien sisältö

Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävä ja alaisten tehtävät

Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä edellytetään soveltuvaa AMK-tutkintoa ja vähintään kolmen vuoden työkokemusta. Tehtävästä 40 %

koostuu turvallisuuskouluttajien työn koordinoinnista ja suunnittelusta, 20 % turvallisuusviestinnän menetelmien ja materiaalien suunnittelusta sekä kehittämisestä, 30 % koostuu osallistumisesta turvallisuusviestintään liittyviin työryhmiin ja hankkeisiin, sopimuspalokuntien turvallisuusviestintätöiden kehittämisestä sekä 0-20 % koulutuksesta asiakasrajapinnassa.

Tehtävän vaativuusluokka on D2. TVA-mallitukseen sisältyvän vaativuusluokan D kuvauksen mukaan kyseessä ovat vaativat tukipalvelu-, neuvonta-, suunnittelu- tai erilaiset koordinoititehtävät. Tehtävässä toimitaan yleensä esimiesrooleissa.

Kantaja toimii johtavana turvallisuuskouluttajana, joka johtaa turvallisuuskouluttajien tiimiä, johon kuuluu tilanteesta riippuen 8–10 henkilöä. Turvallisuuskouluttajat opettavat mm. alkusammutusta ja kouluttavat työpaikkojen, koulujen ja päiväkotien ryhmiä paloturvallisuusasioissa sekä tekevät turvallisuusviestintää. Tehtävässä ei käytetä julkista valtaa.

Turvallisuuskouluttajan tehtävä on arvioitu luokkaan B1, joka on merkittävästi vähemmän vaativa kuin johtavan palotarkastajan alaisena toimivan palotarkastajan tehtävä E3–5. Turvallisuuskouluttajan tehtävässä edellytetään vähintään pelastusalan miehistötason tutkintoa tai muuta tehtävään soveltuvaa tutkintoa sekä vähintään kahden vuoden työkokemusta. Palotarkastajalta edellytetään AMK-tutkintoa.

Johtavan palotarkastajan ja johtava valvonnan suunnittelijan tehtäväkuvat sekä alaisten tehtävät

Johtavan palotarkastajan ja valvonnan suunnittelijan tehtävissä edellytetään soveltuvaa AMK-tutkintoa ja vähintään kuuden vuoden työkokemusta.

Johtavan palotarkastajan tehtävästä 70 % koostuu esihenkilötyöstä ja työnjohtamisesta, joka voi kohdistua myös tiimin ulkopuolisiin valvontayöhön osallistuviin palotarkastajiin ja palomestareihin, joiden tehtävät kohdistuvat ko. tiiminvetäjän vastuualueelle. Tehtävästä 30 % koostuu vastuualueelle kuuluvan valvontatoiminnan ja muun onnettomuuksien ehkäisytyön suunnittelusta, ohjaamisesta ja johtamisesta tulostavasti. Työstä 0–10 % koostuu palotarkastajan perustehtävistä, jossa säännönmukaisesti käytetään julkista valtaa pelastuslain 26 §:n 2 momentin mukaisena pelastusviranomaisena valvonnan kohteisiin, suoritettaessa pelastuslain 12 luvun tarkoittamia pelastustoimen valvontatehtäviä, kuten palotarkastuksia. Pelastuslain 12 luvun mukaisia tehtäviä hoitaessaan johtavat palotarkastajat tekevät viranhaltijapäätöksiä virkavastuulla. Tehtävässään johtava palotarkastaja myös valvoo johdettaviensa päätöksenteon yhdenmukaisuutta. Johtavat palotarkastajat on lisäksi määrätty toimimaan onnettomuuksien ehkäisyn yksikön päällikön sijaisena.

Johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävästä 30 % koostuu esihenkilötyöstä ja suunnittelutiimin työnjohtovastuusta. Ohjausvastuu ulottuu muihinkin onnettomuuksien ehkäisytyöhön osallistuviin (muut palotarkastajat, turvallisuuskouluttajat, palomestarit), joiden tehtävät kohdistuvat onnettomuuksien ehkäisytoimintaan. Tehtävästä 70 % koostuu vastuualueelle kuuluvan valvontatoiminnan ja muun onnettomuuksien ehkäisytyön suunnittelusta, ohjaamisesta ja johtamisesta tulostavasti.

Johtava valvonnan suunnittelija vastaa onnettomuuksien ehkäisyn suunnitelman (OE-suunnitelma), joka sisältää pelastuslain mukaisen valvontasuunnitelman ja turvallisuusviestinnän suunnitelman, laatimisen kokonaisuudesta. Prosessin läpivienti, aikataulutus ja fasilointi sekä OE-suunnitelman sisällön kehittäminen ovat hänen ja johtamansa tiimin vastuulla. OE-suunnitelman kehittämistä tehdään Uudenmaan pelastuslaitosten (ns. HIKLU-pelastuslaitokset) yhteistyössä, missä johtavalla valvonnan suunnittelijalla on keskeinen rooli.

Johtavan valvonnan suunnittelijan työssä korostuu voimakkaasti asiantuntija- ja kehitystyö sekä niiden johtaminen. Tehtävässä täytyy kyetä johtamaan pelastuslaitostasoisia kehitystöitä ja projekteja. Lisäksi korostuu pelastusalan alueellisissa ja valtakunnallisissa yhteistyöverkostoissa toimiminen ja vaikuttaminen sekä tietojärjestelmien, tiedolla johtamisen ja raportointivälineiden ymmärrys ja osaaminen. Johtava valvonnan suunnittelija vastaa onnettomuuksien ehkäisyn johtamiseksi tarvittavien raportointijärjestelmien ja tietonäkymien suunnittelusta ja kehittämisestä sekä mm. Aluehallintovirastolle, Sisäministeriölle ja Sotepe-toimialalle raportoitavien onnettomuuksien ehkäisyn tietojen kokoamisesta ja raportoinnin kehittämisestä.

Johtavan valvonnan suunnittelijan työstä 0–10 % koostuu palotarkastajan perustehtävistä, jossa säännönmukaisesti käytetään julkista valtaa suhteessa valvonnan kohteisiin suorittaessa pelastuslain tarkoittamia valvontatehtäviä. Johtava valvonnan suunnittelija on lisäksi määrätty toimimaan onnettomuuksien ehkäisyn yksikön päällikön sijaisena.

Johtavan palotarkastajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävän vaativuusluokka on E 3. Vaativuusluokan E kuvauksen mukaan tehtävässä toimitaan esimiehenä tai vaativassa asiantuntijaroolissa. Tehtävä painottuu operatiiviseen työhön, mutta siihen sisältyy strategiseen työhön osallistumista ja strategian toimeenpanoa. Valvontatoiminta on pelastuslaitoksen palvelutuotannon kulmakivi ja sen toteuttaminen on palotarkastustiimien vastuulla.

Johtavat palotarkastajat johtavat valvontatiimiä, jossa palotarkastajat tekevät erilaisia palotarkastuksia ja muita pelastuslain mukaisia valvonta- ja ohjaustehtäviä. Lisäksi palotarkastajia toimii kaupunkiympäristöpalveluiden yksikössä, joka huolehtii rakenteellisen paloturvallisuuden neuvonnasta sekä pelastustoiminnan ja ensihoidon toimintaedellytyksien edistämisestä kaupunkirakenteessa.

Palotarkastajat käyttävät tehtäväkuvansa mukaisesti tehtävässään säännönmukaisesti julkista valtaa suhteessa valvonnan kohteisiin suorittaessaan pelastuslain tarkoittamia valvontatehtäviä (V18). Johtavalla palotarkastajalla on tilanteesta riippuen 10–12 alaista.

Johtava valvonnan suunnittelija johtaa noin 5 hengen tiimiä, johon kuuluu mm. palotarkastaja-asiantuntijoita. Tiimi laatii onnettomuuksien ehkäisyn suunnitelman, joka sisältää pelastuslain mukaisen valvontasuunnitelman ja turvallisuusviestinnän suunnitelman. Tiimi suunnittelee ja mitoittaa valvontatoiminnan kokonaisuuden, raportoi valvontatoiminnasta, kehittää valvonnan prosessia ja tietojärjestelmää valtakunnallisellakin tasolla sekä seuraa valvontatoiminnan laatua ja vaikuttavuutta. Tiimin laatimalla valvontasuunnitelmalla on vahva yhteys pelastuslain mukaiseen valvontatyöhön ja julkisen vallan käyttöön: pelastuslain 12 luvun mukaiset julkisen vallan käyttöä sisältävät pelastustoimen valvontatehtävät suoritetaan suunnitelman mukaisesti.

Palotarkastajan perustehtävä on arvioitu luokkaan E5. Tiimeihin voi kuulua myös palotarkastaja-asiantuntijoita luokassa E4 ja palotarkastaja-erityisasiantuntijoita luokassa E3. Erityisasiantuntija on yhden tai useamman valvonta- ja suunnittelutoiminnon syväosaaja ja toimii vastuualueensa johtavana asiantuntijana. Tehtävään voi sisältyä vastuualueen kehittämistä, ohjeiden laadintaa, koulutuksen suunnittelua ja projektityöskentelyä.

Palotarkastajan tehtävässä edellytetään soveltuvaa AMK-tutkintoa (V18).

Arvioitavana olevien tehtävien vaativuserot

Johtava palotarkastaja ja johtava valvonnan suunnittelija ovat pelastuslain 26 §:n 2 momentissa tarkoitettuja pelastuslaitoksen ylimmän viranhaltijan määräämiä pelastusviranomaisia. Johtavat palotarkastajat ja johtava

valvonnan suunnittelija käyttävät tarvittaessa merkittävää julkista valtaa ja tekevät viranhaltijapäätöksiä virkavastuulla, pelastuslain 12 luvussa määritellyissä valvontatehtävissä ja johtavat julkisen vallan käyttöä tiimissään. Johtavan palotarkastajan ja valvonnan suunnittelijan tehtävästä merkittävä osa kohdistuu pelastuslain tarkoittaman julkista vallan käyttöä sisältävän valvontatoiminnan suunnitteluun, ohjaamiseen ja valvontaan. Johtavan turvallisuuskouluttajan työ ei liity valvontatehtäviin. Johtava turvallisuuskouluttaja tai hänen alaisensa eivät käytä julkista valtaa, eivätkä tee lain soveltamista sisältäviä ratkaisuja hallintopäätöksen muodossa, eivätkä he vastaa pelastuslain 79 §:n mukaisen valvontasuunnitelman laatimisen kokonaisuudesta.

Valvontatehtävien ja turvallisuuskoulutustehtävien vaativuserosta kertoo myös, että pelastuslain 51.1 §:n mukaan pelastustoimen koulutus-, neuvonta- ja valistustehtävissä sekä pelastustoiminnassa voidaan käyttää apuna vapaaehtoisia organisaatioita ja henkilöitä, ei kuitenkaan tehtävissä, joihin sisältyy merkittävää julkisen vallan käyttöä, kuten viranomaistoimivaltuuksien käyttöä taikka tarkastus- tai valvontatoimintaa. Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä valvontatehtäviä ei voida siten osaksikaan siirtää pelastustoimen ulkopuolisille yhteisöille, toisin kuin koulutustehtäviä.

Johtavan palotarkastajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan on tehtäväkuvansa mukaisesti hallittava syvällisesti alaisensa perustehtävä, joka on selkeästi vaativampi kuin johtavan turvallisuuskouluttajan alaisen turvallisuuskouluttajan tehtävä. Alaisen tehtävän substanssilla ja sen ymmärtämisellä on ilmiselvää liityntä esihenkilön tehtävän vaativuuteen, koska esihenkilön on kyettävä ohjaamaan, tukemaan ja tuloksellisesti johtamaan alaistaan tässä vaativassa substanssityössä.

Johtavat palotarkastajat ja johtava valvonnan suunnittelija myös tehtäväkuvansa mukaisesti hoitavat samoja tehtäviä kuin alaisensa palotarkastajat.

Johtava palotarkastaja ja valvonnan suunnittelija toimivat tarvittaessa yksikön päällikön sijaisina, toisin kuin johtava turvallisuuskouluttaja.

Kantaja ja kantajan osoittamat verrokkit eivät ole tehtäväkohtaisen palkan suhteen samassa asemassa. Kantajan ja verrokkien tehtävät ole eivät ole vertailukelpoisia, erityisesti tehtävien julkiseen vallan käyttöön, organisaatiotasoiseen suunnitteluvastuuseen ja organisaation sisäiseen päätösvaltaan liittyvien selvien vaativuserojen johdosta. Valvontatoiminta ja valvonnan suunnittelu ovat tehtävinä olennaisesti vaativampia kuin turvallisuuskoulutus ja -viestintä. Tämä vaativusero näkyy myös tiimien esihenkilön tehtävän vaativuudessa.

Kantajan ja verrokkien tehtävästä ja asemasta johtuvasta syystä, eli edellä kuvattujen tehtävien vaativuserojen johdosta, kaupungilla on ollut hyväksyttävä syy maksaa kantajalle alempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin johtavan palotarkastajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävissä toimiville henkilöille. Näin ollen kaupungin toiminta ei ole ollut tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastaista.

Sama tai samanarvoinen työ

Kantaja ja hänen nimeämänsä verrokkihenkilöt eivät tehtäviin liittyvien havaittavissa olevien erojen vuoksi tee samaa tai toisiaan lähes vastaavia töitä. Kyse asiassa on siten sen arvioinnista, onko kyseessä kantajan väittämällä tavalla samanarvoiseksi katsottava työ.

Kantajan työn luonne ja laatu eroavat verrokkien tehtävistä keskeisesti ja selvästi havaittavasti: verrokkit ovat lain tarkoittamia pelastusviranomaisia ja käyttävät valvontaviranomaisena julkista valtaa, johtavat ja ohjaavat julkisen vallan käyttöä ja vastaavat valvontatoiminnan suunnittelusta organisaatiotasoisesti. Verrokkien työn substanssisisältö on huomattavasti

vaativampi kuin kantajalla, myös sen vuoksi että heidän on kyettävä ohjaamaan, tukemaan ja tuloksellisesti johtamaan alaisiaan kantajan alaisia vaativammassa substanssityössä.

Kantajan työhön tätä julkisen vallan käyttöä tai kokonaisvastuuta valvontatoiminnan suunnittelusta ei liity. Töissä on myös muita edellä kerrottuja pienempiä eroja.

Kantajan työtä ei voida selvästi havaittavien vaativuuserojen perusteella pitää samana tai samanarvoisena kuin verrokkihenkilöiden työtä.

Kaupunki ei ole väitetyllä tavalla syrjinyt kantajaa sukupuolen perusteella tai muutoin rikkonut tasapuolisen kohtelun kieltoa.

4. Vahingonkorvaus

Vastaaja on kiistänyt kantajan vahingonkorvausvaatimuksen perusteeltaan. Vastaajan ja verrokkien tehtävät ja asema ovat erilaisia, työt eivät myöskään ole samoja tai samanarvoisia. Kantajalle on maksettu tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaista palkkaa, eikä kantajalle ole aiheutunut vastaajan menettelyyn syy-yhteydessä olevaa korvattavaa vahinkoa.

Vastaaja on noudattanut asiassa tehtävän, eli määräaikaisten viranhoidomääräysten antamisen ja virantäytön, suorittamiselle sen laatu ja tarkoitus huomioon ottaen kohtuudella asetettavia vaatimuksia, samoin on toimittu tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä, näin ollen vahingonkorvauslain 3 luvun 2.2 §:n edellyttämää tuottamusta ei ole.

Asiassa ei ollut kysymys julkisen vallan käytöstä. Käsillä ei ole vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n mukaisia erittäin painavia syitä, koska asiassa ei ole loukattu tasa-arvoa.

5. Tasa-arvolain mukainen hyvitys

Vastaaja on kiistänyt kantajan tasa-arvolain mukaisen hyvitysvaatimuksen sekä määrältään että perusteeltaan.

Vastaaja ei ole rikkonut syrjinnän kieltoa maksamalla kantajalle samasta tai samanarvoisesta työstä alemmaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin toista sukupuolta edustaville verrokkihenkilöille. Tehtäväkohtaisen palkan ero ei ole perustunut tai liittynyt kantajan sukupuoleen, vaan siihen, että kantajan ja verrokkien tehtävät ovat luonteeltaan, laadultaan ja vaativuudeltaan eronneet toisistaan.

Toisin kuin kantaja väittää, vastaaja on toiminut tehtävän vaativuuden arvioinnissa virka- ja työehtosopimuksen sekä omien ohjeidensa ja sääntöjensä mukaisesti, eikä vastaaja ole missään tapauksessa tietoisesti, tahallisesti tai muutoinkaan syrjinyt kantajaa.

Kantajan hyvitysvaatimus on selkeästi ylimitoitettu huomioiden väitetyn syrjinnän laatu ja laajuus. Hyvitysvaatimus ei ole oikeasuhtainen huomioiden väitetystä syrjinnästä aiheutuneiden seurausten vakavuus ja se että vastaaja ei ole tietoisesti syrjinyt kantajaa.

TODISTELU

Kirjallinen todistelu

Kantajan nimeämänä

K1. Saatavalaskelmat

K2. Pöytäkirjanote 2.9.2010

K3. Tehtäväkuva ja tehtävän vaativuuden arviointi, TVA-koulutus maaliskuussa 2021

K4. Johtavan turvallisuuskouluttajan alkuperäinen tehtäväkuva 17.12.2018 (=V2)

K5. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva (=V14)

- K6. Työpaikkailmoitus, johtava turvallisuuskouluttaja, sijainen
 K7. Työpaikkailmoitus, johtava turvallisuuskouluttaja, virka
 K8. Sähköpostikeskustelu Halttunen/Maskulin 21.–24.5.2023
 K9. Pöytäkirja 22.12.2022, 199 §, Henkilöstöhallinnon päätöksenteon delegointi liitteineen
 K10. Sähköpostikeskustelu Halttunen/pelastuskomentaja Jani Pitkänen 3.9–7.9.2021

Vastaajan nimeämänä

- V1. Lausunto nimikkeestä johtava turvallisuuskouluttaja 16.1.2019
 V2. Johtavan turvallisuuskouluttajan alkuperäinen tehtäväkuva 17.12.2018 (=K4)
 V3. Tehtäväkuvaus 18.12.2019, turvallisuusviestinnän suunnittelija
 V4. Lausunto nimikkeestä turvallisuusviestinnän suunnittelija 24.2.2020
 V5. Turvallisuusviestinnän suunnittelijan hakuilmoitus, raakateksti
 V6. Tehtävien vaativuuden arviointi ja tehtäväkohtaisen palkan määrittely teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamispiirissä, ohje 1.6.2017
 V7. Hallintopäällikön viesti kantajalle ja esihenkilölle 14.12.2020
 V8. Kaupunkitasoinen TVA-mallitus TS:n sopimusallalla, liite 1, 1.6.2017
 V9. Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikan johtajan 15.2.2021 vahvistama TS-arviointikartta
 V10. Pelastuslaitoksen ohje 4/18/HAKE
 V11. TS-sopimuksen mukainen pelastuslaitoksen sisäinen TVA-kartta, skaalaus 2020, 9.12.2020
 V12. TS-TVA arviointiryhmän kokousmuistio 9.12.2020
 V13. Pelastuslaitoksen sisäinen TVA-kartta, 9.12.2021
 V14. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva 2.12.2021 (=K5)
 V15. Turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva
 V16. Johtavan palotarkastajan tehtäväkuva
 V17. Johtavan valvonnan suunnittelijan tehtäväkuva
 V18. Palotarkastajan tehtäväkuva
 V19. Pelastuslaitoksen toimintasäntö 1.2.2019
 V20. Henkilöstöasioiden päätöksenteko pelastuslaitoksella, toimintasäännön liite 1.2.2019

Henkilötodistelu

Kantajan nimeämänä

1. Taina Halttunen todistelutarkoituksessa
2. Tuomas Pälviä (onnettomuuksien ehkäisyn palveluiden päällikkö)
3. Jari Aalto (pääluottamusmies, Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL)
4. Annukka Saine-Kottonen (turvallisuusviestinnän suunnittelija)

Vastaajan nimeämänä

1. Henri Nordenswan, (ent. hallintopäällikkö, pelastuslaitos)
2. Pekka Itkonen (riskienhallintapäällikkö, pelastuslaitos)
3. Riku Ahlholm (ent. Leppänen, johtava valvonnan suunnittelija)
4. Sami Maskulin (johtava palotarkastaja, yksikön päällikön sijainen)

KÄRÄJÄOIKEUDEN RATKAISU

Perustelut

1. Kysymyksenasettelu ja sovellettavat säännökset

Asiassa on kysymys siitä, onko vastaaja rikkonut syrjinnän kieltoa ja/tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta maksessaan johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä toimivalle naispuoliselle kantajalle 1.1.2021

lukien alempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin johtavan palotarkastajan sekä johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävissä toimineille miespuolisille viranhaltijoille.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 12 §:n 1 momentin (1333/2014) mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että työnantaja kohtelee toisiinsa verrattavia työntekijöitä ja viranhaltijoita samankaltaisissa tilanteissa samalla tavalla. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikota silloin, kun jonkun työntekijän tai viranhaltijan erilaisen kohtelun perusteena on hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy (HE 196/2002 vp s. 38 ja HE 19/2014 vp s. 125).

Korkein oikeus on ennakkoratkaisussaan (KKO 2020:4) oikeuskäytäntöön viitaten lausunut, että työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus merkitsee palkkauksen osalta sitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka ja että palkanlaskennan ja sen määräytymisperusteiden tulisi sanotunlaisessa työssä olla yhteneväiset. Arvioitaessa sitä, ovatko työt palkan määrän suhteen vertailukelpoisia, huomioon tulee ottaa kaikki palkan kannalta oleelliset seikat mukaan lukien työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet. Jos jonkun tai joidenkin näiden seikkojen suhteen voidaan havaita selkeitä eroja, työt eivät yleensä ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina tai samanarvoisina.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään syrjinnän kiellosta sukupuolen perusteella. Lain 8 §:n 1 momentin 3) kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa 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. Säännöksen 3 momentin mukaan menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

Tasa-arvolain 9 a §:ssä on säädetty todistustaakan jakautumisesta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että tasapuolisen kohtelun loukkausta koskevassa asiassa sovelletaan vastaavanlaista todistustaakkasääntöä kuin syrjintää koskevissa asioissa (KKO 2010:5, kohta 7 ja KKO 2020:4, kohta 11). Työntekijän tulee siten esittää todennäköisiä perusteita tai syitä väitteelleen, jonka mukaan työnantajan menettely on ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen tai syrjinnän kiellon kanssa. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että tällä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen.

2. Sama tai samanarvoinen työ?

Helsingin pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisyn yksikön esihenkilötiimissä työskentelee johtava turvallisuuskouluttaja, kolme johtavaa palotarkastajaa ja johtava valvonnan suunnittelija. Halttunen toimii johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä, jonka palkkaluokkana on D2. Muut tehtävät kuuluvat palkkaluokkaan E3. Halttunen on ollut ainoa nainen tiimissä.

Asiassa on ensisijaisesti kysymys siitä, ovatko nämä tehtävät vaativuudeltaan niin lähellä toisiaan, että tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia ja niistä tulisi siten maksaa samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että arvioitaessa sitä, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ratkaisevaa on se, minkälaista työtä työntekijät tosiasiallisesti tekevät. Töiden konkreettinen sisältö voi poiketa alun perin laaditusta tehtävä- tai toimenkuvasta. Asian arvioinnissa ei ole

merkityksellistä ammattinimike, työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet tai suoriutuminen tai se, mihin palkkaluokkaan työt on sijoitettu esimerkiksi työehtosopimuksessa tai työnantajan soveltamassa vaativuuden arviointijärjestelmässä.

Asiassa on ollut riidatonta, että puheena oleva johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävä on perustettu 1.1.2019 alkaen. Tehtävää on hoitanut aluksi todistajana asiassa kuultu Annukka Saine-Kottonen. Tehtävän vaativuuden ja palkan verrokkina on tuolloin ollut johtava palotarkastaja ja vaativuusluokkana E. Saine-Kottonen on siirtynyt onnettomuuksien ehkäisyn suunnittelutiimiin suunnittelijaksi 1.9.2020, jolloin Halttunen on tullut hoitamaan johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää ensin määräaikaaisesti ja lopulta virassa. Edelleen riidatonta on ollut, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävästä on maksettu korkeamman palkkaluokan E mukaista palkkaa 31.12.2020 asti. Tämän jälkeen palkkaa on alennettu edellä todettuun palkkaluokkaan D2.

Halttunen on katsonut, että johtavat palotarkastajat ja johtava valvonnan suunnittelija on katsottava johtavan turvallisuuskouluttajan niin sanotuiksi verrokeiksi tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä.

Vastaaja on vedonnut palkan alentamisen perusteina ensinnäkin siihen, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän sisällössä on tapahtunut olennaisia työn vaativuuteen alentavasti vaikuttavia muutoksia 1.9.2020. Tehtäväkuvan muutoksen jälkeen johtavan turvallisuuskouluttajan työ on ollut olennaisella tavalla vähemmän vaativaa kuin ns. verrokkien työt. Erot tehtävien vaativuudessa liittyvät työnantajan käsityksen mukaan keskeisesti alaisten substanssityön vaativuuteen, joka heijastuu myös esihenkilön tehtävän vaativuuteen sekä suunnittelu- ja kehittämistehtävien vaativuuseroihin. Kysymys on viime kädessä kokonaisarviointista.

2.1. Onko johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän sisällössä tapahtunut olennaisia työn vaativuuteen vaikuttavia muutoksia 1.9.2020?

Työnantaja on esittänyt, että palkan alentaminen 1.1.2021 alkaen on perustunut siihen, että tehtävän sisällössä on tapahtunut olennaisia työn vaativuuteen liittyviä muutoksia 1.9.2020.

Tehtävän muodostamisen historia

Halttunen ja todistajina kuullut **Saine-Kottonen** sekä hallintopäällikkönä tapahtuma-aikaan toiminut **Nordenswan** ovat kertoneet johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän muodostumisen historiasta keskeisiltä osiltaan yhdenmukaisesti. Alun perin turvallisuuskouluttajien esimiehenä oli toiminut johtavat palotarkastajat. Tämän rinnalla Saine-Kottonen oli toiminut toiminnan suunnittelijana eri organisatorisessa yksikössä. Tilanne oli koettu ristiriitaisena ja epätarkoituksenmukaisena, kun suunnittelu- ja johtovastuu oli ollut eriytettynä, ja tämän vuoksi turvallisuuskoulutuksen esihenkilö- ja suunnittelutehtävät oli päädytty yhdistämään johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväksi 1.1.2019 alkaen (V1 ja V2/K4).

Halttunen ja **Saine-Kottonen** ovat yhdenmukaisesti edelleen myös kertoneet, että johtavalle turvallisuuskouluttajalle osoitettiin tällöin käytännössä kahden henkilön työtehtävät, eikä työaika riittänyt molempiin tehtäviin. Tämän jälkeen työt erotettiin jälleen 1.9.2020 alkaen. Saine-Kottonen on kertonut, että hänen ollessaan johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävässä, keskeisiltä osin työ painottui nimenomaan esihenkilötyöhön. Sekä Halttunen että Saine-Kottonen ovat yhdenmukaisesti kertoneet, että tässä vaiheessa johtava turvallisuuskouluttaja ja johtavat palotarkastajat saatiin samaan asemaan suunnittelutehtävien osalta, sillä johtavilla palotarkastajilla oli jo aiemminkin ollut erilliset suunnittelijat suunnitteluyksikössä.

Myös **Nordenswan** on kertonut työtehtävien eriyttämisestä 1.9.2020 alkaen, mutta kertonut perusteeksi lähinnä organisatorisen syyn siitä, että turvallisuuskoulutuksen ja -viestinnän kehittämistehtävät haluttiin yhdistää suunnittelu-yksikköön, jossa on tehty myös valvontatoiminnan suunnittelu- ja kehittämistyötä.

Helsingin kaupungin prosessi palkan määräytymisen osalta

Helsingin kaupunki on laatinut työehtosopimukseen perustuvan soveltamisohjeen liittyen tehtävien vaativuuden arviointiin (kirjalliset todisteet V6, K3). Tehtävän vaativuuden arviointi eli ns. TVA muodostuu kahdesta osiosta: tehtäväkuvauksesta ja vaativuusarviointista. Tehtäväkuvaus muodostaa perustan vaativuuden arvioinnille. Arviointityössä käytetään kahdeksaa vaativuustekijää (ns. tähtitekijät). Tehtäväkuvauksen tekeminen on työnantajan vastuulla ja sen ajantasaisuudesta vastaa esihenkilö. Jos tehtävä on uusi, tehtäväkuvan tulee olla laadittuna lähtökohtaisesti ennen rekrytointia. Jos tehtävä on jo täytetty, esihenkilö laatii ja päivittää tehtäväkuvauksen yhdessä työntekijän kanssa. Esihenkilö esittää tämän jälkeen oman näkemyksensä tehtävän vaativuudesta, minkä jälkeen omassa yksikössä luodaan yksikön eri tehtävien vaativuushierarkia linjajohdon, kollegojen ja HR:n kanssa. Toimialan HR sijoittaa tehtävän tämän jälkeen vaativuusluokkaan arviointikartassa kaupunginkanslian kanssa. Pelastuslaitoksella toimivalta päätöksenteon osalta asiassa on hallintopäälliköllä (V10). Arviointikartta (esim. todiste V11 ja V13) käsitellään vielä toimialan eli puheena olevassa tapauksessa pelastuslaitoksen TVA-arviointiryhmässä (V12), jonka tehtävänä on muun ohella ottaa kantaa arviointijärjestelmän toteuttamiseen ja arviointikartan oikeellisuuteen. TVA-arviointiryhmä ei muokkaa yksittäisiä tehtäväkuvauksia tai vaativuusarviointeja.

Sovellettavan työehtosopimuksen (2020 – 2021) 9 § 2 momentin mukaan, jos viranhaltijan tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu esimerkiksi tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkastetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä. Kaupungin oman työehtosopimuksen soveltamisohjeen mukaan (V6, kohta 5) tehtäväkohtainen palkka määritellään aina tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Palkkojen korottaminen on katsottu mahdolliseksi mm. tehtävien muuttuessa olennaisesti vaativammaksi. Vaativuusero on tällöin todennettava TVA-kuvauksessa. Käräjäoikeus toteaa, että sama vaatimus tehtävän vaativuuseron todennettavuudesta TVA-kuvauksella koskee myös tilanteita, joissa palkkaa ollaan alentamassa tehtävän muuttuessa olennaisesti vähemmän vaativaksi.

Edelleen kaupungin henkilöstöhallinnon koulutusaineiston (K3) mukaan nimenomaan tehtäväkuvauksen perusteella määritellään se, onko tehtävässä tapahtunut olennainen muutos. Erot tulee käydä selkeästi ilmi uutta ja vanhaa tehtäväkuvausta vertailemalla. Vaativuusmuutos on aina suhteutettava tehtävän kokonaisvaativuuteen. Olennainen vaativuusmuutos on oltava aina todennettavissa vertailemalla uutta ja vanhaa tehtäväkuvausta. Työn määrään liittyen on vielä erikseen todettu, että työmäärä on työn mitoitustekijä, ei vaativuustekijä.

Esitetyn todistelun perusteella käräjäoikeus toteaa, että palkkojen määrittelyssä kaupungilla on keskeistä yhtäältä se, että tehtäväkohtainen palkka on tehtävän vaativuuden mukainen ja samanaikaisesti se, että laajassa organisaatiossa kaikki tehtävät tulevat myös keskinäisessä vertailussa asetetuksi asianmukaiseen vaativuusjärjestykseen. Tässä tarkoituksessa merkittävä lähtökohta ja kaiken arvioinnin perusta on ajantasainen tehtäväkuvaus, minkä perusteella tehtävän vaativuutta voidaan ylipäätensä objektiivisesti arvioida.

Asiassa on sinänsä selvää ja riidatonta, että kantajan tehtävä on vahvistetuissa TS-arviointikartoissa (V9, V11 ja V13) vahvistettu vähemmän

vaativaksi kuin verrokkien tehtävät. Erimielisyyttä ei ole myöskään siitä, että hallintopäälliköllä on muodollinen toimivalta tehdä asiaan liittyvät päätökset (V10, V19 ja V20) ja että pelastuslaitoksen sisäistä arviointikarttaa 12/2020 (V11) on käsitelty TVA-arviointiryhmän kokouksessa (V12). Tältä osin käräjäoikeus huomauttaa, että arviointiryhmään kuulunut pääluottamusmies **Aalto** on kertonut, että kokouksessa ei ole käsitelty yksittäisiä tehtäväkuvauksia, eikä myöskään siten Halttusen tehtäväkuvausta. Tätä kertomusta ei ole aihetta epäillä, ottaen huomioon, että tämä seikka ilmenee myös kaupungin omasta ohjeesta (V6), jonka mukaan TVA-arviointiryhmä ei muokkaa yksittäisiä tehtäväkuvauksia tai vaativuusarviointeja. Näissä olosuhteissa sillä, että joulukuussa 2020 tehty arviointikartta on muodollisesti hyväksytty kaupungin prosessissa, ei ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko Halttusen tehtävän sijoittaminen alhaisempaan palkkaluokkaan ollut perusteltua tehtävän vaativuus huomioiden.

Kaupungilla on ollut edellä todettu ohjeistus palkan määrittelyyn ja tämä kirjallinen ohjeistus on myös ollut työntekijöiden saatavilla. Nyt on kysymys siitä, onko tätä ohjeistusta noudatettu kantajan tehtäväkohtaista palkkaluokkaa alennettaessa. Tältä osin arvioitavana on, onko Halttusen tehtäväkuvaus päivitetty tehtävien muuttumisen yhteydessä 1.9.2020 siten, että tämän jälkeen joulukuussa 2020 tehty tehtävän vaativuuden uudelleen määrittely olisi perustunut Halttusen silloisiin tosiasiallisiin tehtäviin ja niiden vaativuudessa havaittuihin ja todennettuihin olennaisiin muutoksiin, kuten kaupungin oma ohjeistuskin edellyttää.

Johtavan turvallisuustarkastajan palkan määräytyminen käytännössä

Halttunen sekä **Aalto ja Saine-Kottonen** ovat yleisellä tasolla kertoneet, että edellä todettua palkan määräytymisen prosessia ei kaikilta osin kaupungilla noudateta. Erityisesti tehtäväkuvien määrittelyä ei ole kaikilta osin vuosiin tehty.

Asiassa on selvitetty, että puheena olevaa tehtävää perustettaessa laadittu johtavan turvallisuustarkastajan tehtäväkuva 17.12.2018 (V2/K4). Riidatonta on, että tällöin tehtävä on katsottu yhtä vaativaksi kuin johtava palotarkastaja.

Saine-Kottonen on kertonut, että hänen ollessaan johtava turvallisuuskouluttaja tehtävän vaativuutta ei ollut käyty hänen kanssaan läpi.

Halttunen on kertonut, että hänet on palkannut tehtävään Anja Aatsinki, joka oli ollut perustamassa tehtäviä ja oli kokenut esihenkilö. Aatsinki oli jäänyt tehtävästään pois 1.9.2020 ja esihenkilöksi oli tullut Maskulin. Halttusen ollessa johtavana turvallisuuskouluttajana hänen kanssaan ei ole käyty johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva missään vaiheessa läpi työnantajan toimesta. Hän oli vain saanut yllättäen joulukuussa 2020 tiedon, että työn vaativuus on katsottu aikaisempaa alhaisemmaksi ja palkka laskee.

Yksikön päällikkönä eli Halttusen esimiehenä loppuvuonna 2020 toiminut **Maskulin** on kertonut, ettei hän ole tuolloin määritellyt Halttusen tehtävän vaativuutta, vaan sen on todistajan käsityksen mukaan tehnyt hallintopäällikkö. Maskulin on vasta jälkikäteen tullut tietämään työnantajan TVA-prosessiin liittyvästä ohjeistuksesta ja siitä, että TVA olisi tullut tehdä esihenkilön ja työntekijän yhdessä.

Hallintopäällikkönä tapahtuma-aikaan toiminut **Nordenswan** on kertonut, että pelastustoimen tehtäviä oltiin syksyllä 2020 skaalamassa uudelleen aiemmasta jaottelusta A – G jaotteluun B – F ja tässä yhteydessä käytiin systemaattisesti tehtävien vaativuuksia läpi. Tässä yhteydessä Nordenswan on huomannut, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävistä oli otettu pois suunnittelu- ja kehittämistehtäviä eli asiantuntijaluonteiset tehtävät Saine-Kottosen siirtyessä uuteen tehtävään syyskuussa 2020 ja työn vaativuus ei siten ollut enää oikealla tasolla. Johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään oli jäänyt vain työn käytännön johtaminen. Nordenswan on olettanut, että yksikön

päällikkö oli osaamattomuuttaan tai kokemattomuuttaan nimennyt Halttusen tehtävään tarkistuttamatta ensin HR:llä tehtävän vaativuutta. Organisaatiouudistus ja kesälomakausi oli myös sotkenut asiaa. Tehtävissä oli tapahtunut ihan olennainen vaativuuden alentuminen. Nordenwan oli viestittänyt vaativuuden muuttumisesta esihenkilölle ja Halttuselle.

Hallintopäällikön sähköpostiviestissä Halttuselle ja tämän esihenkilölle 14.12.2020 (V7) Nordenswan ilmoittaa kantanaan, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän oikea tehtäväluokka skaalatun kartan mukaisesti on D, eikä E. Viestistä ilmenee johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtävän vaativuuspisteetykset, joiden Nordenwan on katsonut olevan selvässä epäsuhdassa. Epäsuhta on ilmennyt lisäksi siinä, missä vaativuussuhteessa on johtavan tuvi-kouluttajan ja tuvi-kouluttajan tehtävät verrattuna johtavan palotarkastajan ja palotarkastajan tehtävät. Näillä perusteilla hallintopäällikkö on katsonut, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän sijaisuutta ei tule jatkaa nykyisin palkkaehdoin määräaikaisuuden päättyessä 31.12.2020.

Käräjäoikeus toteaa, että viestistä ei ilmene, mihin siinä mainitut pisteet perustuvat. Koska tehtävän on esitetty muuttuneen vähemmän vaativaksi, tämän arvion olisi tullut perustua päivitettyyn tehtäväkuvaukseen. Samassa yhteydessä ei ole kuitenkaan mainintaa tehtäväkuvauksesta, mikä osaltaan tukee muiden kuultavien kertomusta siitä, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva ei ole tässä yhteydessä päivitetty kaupungin edellä mainittujen ohjeiden mukaisesti. Edelleen käräjäoikeus kiinnittää huomiota siihen, että johtavan turvallisuuskouluttajan alkuperäisen tehtäväkuvan 17.12.2018 (V2) mukaiset ns. tähtipisteet ovat samat kuin sähköpostissa 14.12.2020 mainitut pisteet. Ainakaan näistä pistemääristä ei siten voi vetää johtopäätöstä siitä, että tehtävän vaativuus olisi työnantajan esittämin tavoin olennaisesti muuttunut aiempaan verrattuna.

Kantajan tehtävästä ei ole esitetty syyskuuhun tai joulukuuhun 2020 ajoittuvaa tehtäväkuvausta. Käräjäoikeus kiinnittää huomiota siihen, että vastuu tehtäväkuvausten ajantasaisuudesta ja laadittujen tehtäväkuvausten säilyttämisestä on kaupungin omien ohjeidenkin mukaan esihenkilöllä eli viime kädessä työnantajalla (V6, kohta 4). Vaativuuserojen on oltava todennettavissa TVA-kuvauksista (V6, kohta 5).

Asiassa on esitetty kirjallisena todisteena allekirjoittamaton johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva (K5/V14), joka on päivätty vuotta myöhemmälle eli 2.12.2021. Käräjäoikeus katsoo, että ottaen huomioon jo yksin asiakirjan päiväys, ja muun luotettavan selvityksen puuttuessa, asiassa ei ole ilmennyt aihetta katsoa, että tämä tehtäväkuvaus olisi ollut joulukuussa 2020 tehdyn vaativuuden arvioinnin perustana.

Vastaajan puolesta on myös vedottu kirjallisena todisteena 18.12.2019 päivättyyn asiakirjaan (V3), jossa on luettelomaisesti kirjattu turvallisuusviestinnän suunnittelijan/onnettomuuksien ehkäisyn suunnittelijan ja johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäviä. Tältä osin käräjäoikeus toteaa, että asiassa ei ole esitetty mitään selvitystä tai edes väitteitä siitä, kuka asiakirjan on laatinut ja missä tarkoituksessa. Näissä olosuhteissa tälle asiakirjalle ei voida antaa mitään näyttöarvoa asiassa.

Joka tapauksessa näytetyksi on tullut Halttusen ja Maskulinin yhdenmukaisilla kertomuksilla, että Halttunen tai hänen esihenkilönsä, joilla on katsottava olleen paras tieto ajantasaisista tehtävistä, eivät ole osallistuneet mahdollisen tehtäväkuvauksen laatimiseen loppuvuonna 2020. Tämäkin seikka tukee käsitystä siitä, että tehtäväkuva ei ole tuolloin päivitetty.

Kaikki asiassa ilmi tullut huomioon ottaen käräjäoikeus katsoo asiassa tulleen näytetyksi, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva ei ole laadittu tai päivitetty kaupungin omien ohjeistusten mukaisesti syyskuussa 2020, kun osa tehtävistä on siirretty turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävään, eikä

myöskään joulukuussa 2020, kun johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaatavuus ja sitä myöden myös tehtäväkohtaisen palkan määrä on arvioitu uudelleen. Hallintopäällikkö Nordenswanin joulukuussa 2020 tekemän arvion tehtävän vaatavuuden alentumisesta ei ole siten näytetty perustuneen ajantasaiseen tehtäväkuvaukseen, kuten kaupungin oma ohjeistus edellyttää.

Nordenswanin kertomuksesta on jäänyt vaikutelma, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaatavuuden määrittely joulukuussa 2020 on perustunut yksin siihen, että osa tehtävistä on syyskuussa 2020 siirretty toisaalle. Esitetyn selvityksen perusteella johtavan turvallisuuskouluttajan tosiasiallisia tehtäväkuva eli niitä tehtäviä, joita tähän tehtävään on jäänyt turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävän perustamisen yhteydessä, ei ole tässä yhteydessä päivitetty ja niiden vaatavuutta asianmukaisesti arvioitu. Tehtäväkuvan asianmukainen päivittäminen olisi ollut erityisen merkityksellistä tilanteessa, jossa työnantaja katsoo tehtävän vaatavuuden ja sitä myöden myös palkan alenevan. Käräjäoikeus katsoo, että yksin turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävistä (V3 ja V5) ei voi vetää johtopäätöksiä johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaatavuudesta.

Edellä lausuttuun nähden sähköpostista 14.12.2020 (V7) ilmenevällä vaatavuustekijöiden pisteytyksellä tai työnantajan toimesta asiassa mahdollisesti tehdyllä kokonaisarviointilla ei voida siten katsoa olevan asiassa ratkaisevaa merkitystä, koska ei ole todennettavissa, mihin tosiasiallisiin tehtäviin nämä arviot perustuvat. Yksin se, että osa tehtävistä siirretään toisaalle, ei tarkoita, että jäljelle jäävien tehtävien vaatavuus olisi automaattisesti vähäisempi.

Työnantajan joulukuussa 2020 tekemää arviota tehtävän vaatavuuden alentumisesta ei siten voida ottaa lähtökohdaksi arvioitaessa sitä onko tehtävän vaatavuus olennaisesti muuttunut tai ovatko kantajan ja verrokkien tehtävät lain tarkoittamalla tavalla samoja tai samanarvoisia.

2.2.Kunakin tosiasiallinen tehtäväkuva, ovatko työt tehtäväkohtaisen palkan suhteen vertailukelpoisia?

Asiassa on selvitetty kirjallisella todistelulla (V6, kohta 2.2. sekä todisteina esitetyt TVA-lomakkeet K5/V14, V8, V15-V18), sekä todistaja Nordenswanin kertomuksella, että työtehtävien vaatavuuden arvioinnissa käytetään kahdeksaa vaatavuustekijää eli ns. tähtitekijää. Tärkeimmät tekijät ovat osaaminen (1), koulutus (2) ja työolosuhteet (3). Näistä tärkein on osaaminen (tekniset tiedot, taidot ja osaaminen), jota tulee painottaa vaatavuutta arvioitaessa. Tämän jälkeen tärkeysjärjestyksessä seuraavat koulutus ja työolosuhteet keskenään samanarvoisia. Muut viisi vaatavuustekijää – asema organisaatiossa (4), kokemus (5), päätösvalta (6), vuorovaikutustaidot (8) – ovat keskenään samanarvoisia. Lisäksi tähtitekijänä on vastuun laajuus (7). Yksin tähtitekijöiden perusteella saatu pistemäärä ei ole ratkaiseva, vaan viime kädessä tehtävien keskinäinen vaatvuusarviointi tehdään kokonaisarviointilla.

Kaupunkitasoinen TVA-mallitus (V8) ohjaa tehtävien sijoittamista palkkaryhmiin ja vaatavuusluokkiin. Vaatavuusluokka D sisältää vaativia tukipalvelu- neuvotonta-, suunnittelu- ja erilaisia koordinoititehtäviä. Tehtävässä toimitaan yleensä esimiesrooleissa. Vaatavuusluokka E:n tehtävissä toimitaan esimiehenä tai vaativassa asiantuntijaroolissa. Tehtävä painottuu operatiiviseen työhön, mutta siihen sisältyy strategiseen työhön osallistumista ja strategian toimeenpanoa.

Asiassa on esitetty todisteluna kantajan ja verrokkien tehtävien tosiasiallisesta sisällöstä ja vaatavuudesta kunkin tehtävästä ja näiden alaisten tehtävistä laaditut tehtäväkuvat (K5/V14, V15-V18) sekä todistajien kertomukset.

Kantaja on katsonut, että merkittävin osa hänen työstään on esihenkilötyötä ja tältä, ja muiltakin osin, kantajan ja verrokkien tehtävät ovat keskinäisessä vertailussa vaativuudeltaan samanarvoisia.

Vastaaja on esittänyt, että keskeisimmät vaativuserot kantajan ja verrokkien tehtävissä liittyvät alaisten substanssityön vaativuseroihin ja tätä kautta esihenkilötyön vaativuseroihin, eroihin julkisen vallan käytössä sekä suunnittelu- ja kehittämistyön vaativuudessa.

Esihenkilötyön määrä

Kirjallisena todisteena esitystä johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuvasta 2.12.2021 (K5/V14) ilmenee muun ohella, että merkittävin osa tehtävistä, joka on arvioitu tehtäväkuvassa 40 prosentiksi, muodostuu turvallisuuskouluttajien työn koordinoinnista ja suunnittelusta.

Halttunen on katsonut, että sanottu tehtäväkuva ei osoita hänen tosiasiallisia tehtäviään. Sijaisuutta koskevan työpaikkailmoituksen (K6) mukaan esihenkilön tehtäviin osoitetaan 40–60 % työajasta. **Halttunen** on kertonut, että hän johtaa 8–13 henkilön tiimiä. Työhön kuuluu lähiesihenkilötyötä sekä suunnittelu- ja kehittämistyötä. Tehtävässään Halttunen tekee yhteistyötä eri tahojen kanssa pelastuslaitoksen sisällä, mutta myös ulkopuolisten yhteistyökumppanien kuten sopimuspalokuntien kanssa. Työhön kuuluu asiantuntijana toimimista erilaisissa työryhmissä ja mediaesiintymisiä. Turvallisuuskoulutus- ja viestintätoiminta on hyvin laajaa. Tiimillä on 16 erilaista kumppanuutta ja kohderyhmää, joille toimintoja suunnitellaan ja toteutetaan. Suurimmat ovat kaupunkitasoisia toimijoita. Tavoitteena on tavoittaa vuoden aikana jopa yli 80.000 henkilöä. Halttunen on arvioinut, että noin 70–75 % työajasta menee esihenkilötyöhön samalla tavoin kuin johtavilla palotarkastajilla. Esihenkilötyötä lisää se, että hänen tiimiinsä tulee myös alaisia, joiden osalta selvitetään uusia urapolkuja.

Saine-Kottonen on kertonut esihenkilötyön olevan iso osa johtavan turvallisuuskouluttajan työtä. Todistaja ei ole nähnyt eroa verrokkien ja kantajan esihenkilötyön vaativuudessa. Tehtävään liittyy paljon työtehtävien priorisointiin ja organisointiin liittyviä kysymyksiä sekä työntekijöiden tukemista ja työmenetelmien ja lähestymistapojen arviointia. Esihenkilötyöhön liittyvä hallinnollinen työ on johtavalla turvallisuuskouluttajalla jopa vaativampaa verrattuna verrokkeihin.

Onnettomuuksien ehkäisyn yksikön päällikkönä ja siten Halttusen ja verrokkien esihenkilönä huhtikuusta 2022 alkaen toiminut **Pälviä** on kuultaessa erikseen nostanut esiin johtavan turvallisuuskouluttajan esihenkilötyön vaativuutta verrokkeihin verrattuna lisäävänä tekijänä sen, että johtava turvallisuuskouluttaja joutui ottamaan kantaa myös esimerkiksi työkykyyn liittyviin kysymyksiin. Juuri tähän tiimiin tuli uusia työntekijöitä paljon työkokeilujen kautta ja tähän johtava turvallisuuskouluttaja joutui ratkomaan vaativia urapolkuun liittyviä kysymyksiä.

Nordenswan on tältä osin kertonut, että syyskuun 2020 muutoksen yhteydessä johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään jäi vain työn käytännön johtaminen. Myös tämä kertomus osaltaan tukee muiden kuultavien kertomusta siitä, että määrällisesti merkittävä osa johtavan turvallisuuskouluttajan työstä on nimenomaan esihenkilötyötä.

Käräjäoikeus toteaa, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva (K5/V14) on jossain määrin ristiriidassa edellä todetun henkilötodistelun kanssa. **Halttunen, Saine-Kottonen** ja **Pälviä** ovat yhdenmukaisesti ja uskottavasti kertoneet, että johtavan turvallisuuskouluttajan keskeisin sekä ajallisesti ja laadullisesti merkittävin tehtävä on nimenomaan esihenkilötyö. Tätä käsitystä tukee myös tehtävään liittyvät työpaikkailmoitukset (K6 ja K7) sekä Halttusen ja silloisena esihenkilönä toimineen Maskulinin

sähköpostikirjeenvaihto keväällä 2023 tosiasialliseen ns. tehtäväkorin sisältöön liittyen (K8).

Käräjäoikeus katsoo, että esihenkilötyö on laajempi käsite kuin kirjallisesta tehtäväkuvasta ilmenevä työn koordinointi ja suunnittelu. Ottaen huomioon edellä kantajan työtehtävästä esitetty muu todistelu, käräjäoikeus katsoo, että kantajan keskeisin työtehtävä on puutteellisesti huomioitu työnantajan vetoamassa kirjallisessa tehtäväkuvassa. Esitetyn näytön perusteella tosiasiallisesti noin 70–75 prosenttia Halttusen tehtävistä on katsottava muodostuvan esihenkilötyöstä.

Vertailukohtana olevasta johtavan palotarkastajan tehtäväkuvasta 2.12.2021 (V16) ilmenee, että 70 % tehtävistä muodostuu esihenkilötyöstä ja työn johtamisesta. Johtavana palotarkastajan itsekin toiminut **Maskulin** on kertonut, että johtavat palotarkastajat johtavat palvelutuotantoa oman tiiminsä osalta. Heidän alaisinaan on noin 10 palotarkastajaa ja/tai palotarkastaja-asiantuntijaa. Tehtävässä korostuu esihenkilötehtävät ja hallinnolliset tehtävät. Maskulin on arvioinut esihenkilötehtävien osuudeksi noin 80 %. Tämä sisältää esihenkilötyötä, päivittäistä johtamista, hallinnollisia tehtäviä, sisäistä ohjaamista ja neuvontaa sekä työn koordinointia.

Toisena vertailukohtana olevasta johtavan valvonnan suunnittelijan tehtäväkuvasta 2.12.2021 (V17) ilmenee, että 30 % tehtävistä muodostuu esihenkilötyöstä ja työn johtamisesta. Johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävässä tällä hetkellä toimiva **Ahlholm** sekä **Halttunen, Pälviä** ja riskienhallintapäällikkönä toimiva **Itkonen** ovat yhdenmukaisesti kertoneet, että johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävässä tiimi pienempi kuin muissa verrokitehtävissä, enimmillään noin 5 alaista. Jo tähän nähden esihenkilötyön määrä on selvästi vähäisempää.

Käräjäoikeus katsoo, että esitetyn selvityksen perusteella ei voida katsoa, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään sisältyvä esihenkilötyö olisi ainakaan määrällisesti vähäisempää verrokkeihin verrattuna. Tehtävien välillä ei tältä osin ole näytetty olevan selvää vaativuuteen liittyvää eroa. Halttusen ja Pälviän yhdenmukaisilla kertomuksilla on myös tullut selvitettyksi, että johtavan turvallisuuskouluttajan hallinnolliseen esihenkilötyöhön liittyy myös vaativuutta lisääviä piirteitä johtuen erilaisten urapolkujen mahdollistamiseen liittyviin tehtäviin.

Alaisten substanssityön merkitys esihenkilön työn vaativuudessa

Työnantaja on vedonnut asiassa vertailtavina olevien esihenkilöiden tehtävien vaativuuden eroavaisuutena keskeisesti siihen, että alaisten työn vaativuudessa on eroja, mikä heijastuu esihenkilön työn vaativuuteen. Tältä osin käräjäoikeus toteaa, että jotta tällaisella seikalla voisi olla merkitystä asian arvioinnissa, alaisten työn vaativuuden tulee merkityksellisellä ja konkreettisella tavalla vaikuttaa myös esihenkilön työn vaativuuteen. Kysymys on tältä osin esihenkilötyön laadullisten erojen arvioinnista.

Johtavan turvallisuuskouluttajan alaisina toimivien turvallisuuskouluttajien tehtävä on arvioitu kaupungin sisäisessä TVA-kartassa (V13) luokkaan B1, joka on vähemmän vaativa kuin johtavan palotarkastajien alaisena toimivien palotarkastajan tehtävä E3-5. Tältä osin todistaja **Aallon** kertomuksesta on käynyt ilmi, että vaikka turvallisuuskouluttajien tehtävän vaativuusluokkaa on alennettu vuonna 2020 tehdyn skaalauksen yhteydessä, tehtävästä maksettavaa palkkaa ei ole vastaavasti laskettu. Käräjäoikeus katsoo, että sanotunlaiselle näennäiselle alaisten alhaisemmalle tehtäväkohtaiselle palkkaluokalle ei voida antaa merkitystä arvioitaessa esihenkilön työn vaativuutta. Arvioitavaksi tulee siten tältäkin osin alaisten tosiasiallisista tehtävistä esitetty selvitys ja se, voidaanko tällä perusteella *esihenkilöiden* tehtävien vaativuudessa nähdä selviä eroja.

Asiassa kirjallisena todisteena esitetty turvallisuuskouluttajan tehtäväkuva (V15) on riidattomasti vuodelta 2012. Halttunen ja Saine-Kottonen ovat kertoneet, ettei tehtäväkuva vastaa tämänhetkisiä tosiasiallisia tehtäviä. **Halttunen, Saine-Kottonen, Pälviä, Itkonen ja Nordenswan** ovat keskeisiltä osin yhdenmukaisesti kertoneet, että turvallisuuskouluttajien työ muodostuu laaditun turvallisuusviestinnän suunnitelman käytännön toteutuksesta. Työ sisältää esimerkiksi kouluttamista, luentoja, someviestintää, asiakkuuksien hallintaa ja käytännön harjoitusten järjestämistä erilaisissa kohteissa kuten turvallisuuskävelyjä ja poistumisharjoituksia. Palvelun sisältö räätälöidään aina kullekin kohderyhmälle erikseen. Johtava turvallisuuskouluttaja ohjaa turvallisuuskouluttajia erilaisten palveluiden suunnittelutyössä ja myös siihen liittyvässä resurssoinnissa. Halttunen on vielä kertonut, että hän ja johtavat palotarkastajat tekevät jossain määrin myös itse ns. kenttätöitä eli samaa työtä kuin alaiset tekevät. Määrällisesti nämä tehtävät ovat kuitenkin yhtä pieniä molemmilla. Johtava valvonnan suunnittelija ei tee kenttätehtäviä tai työtä asiakasrajapinnassa.

Halttunen, Maskulinin, Pälviän, Itkosen ja Nordenswanin keskeisesti yhdenmukaisilla kertomuksilla ja palotarkastajien tehtäväkuvalla (V18) on näytetty, että palotarkastajien työ on keskeisesti palotarkastusten tekemistä. He tekevät valvontakäyntejä erilaisissa kohteissa. Mahdollisten laiminlyöntien ilmetessä he voivat tarvittaessa antaa velvoittavia korjausmääräyksiä (hallintopäätös). Tehtävä sisältää siten julkisen vallan käyttöä. **Maskulin** on kertonut, että noin 10 % johtavan palotarkastajan tehtävästä muodostuu varsinaisesta substanssityöstä kentällä. Johtavan palotarkastajan tehtäväkuvan (V16) mukaan tehtävistä 0-10 % on palotarkastajan perustyötä.

Pälviä on kertonut, että palotarkastajan ja turvallisuuskouluttajan tehtävissä on eroja, mutta näiden esihenkilöiden työstä suurin osa on kuitenkin samanlaista esihenkilötyötä. HR-työhön ei vaikuta se, että mitä johdettava henkilö tekee. Alaisten työn vaativuus ei näy esihenkilöiden työn vaativuudessa kovinkaan paljon. Alaisten koulutusero näkyy ennemminkin jopa niin, että korkeakoulutetulta voisi odottaa itsenäisempää päätöksentekoa, mikä työllistäisi vastaavasti vähemmän esihenkilöä. Alaisten työn vaativuudella voi olla pieni heijastusvaikutus esihenkilön työhön. Palotarkastukseen liittyvät julkisen vallan käyttö on monimutkaisempaa ja siten vaativampaa. Esihenkilön kokonaistyöstä julkisen vallan käyttöön liittyvät asiat ovat kuitenkin vain pieni osa. Valvonnan puolella on tiimissä lisäksi johtavan palotarkastajan ja palotarkastajien ”välissä” niin sanottuja toimintavastaavia eli asiantuntijoita, mikä vaikuttaa johtavan palotarkastajan työhön.

Nordenswan ja Itkonen ovat kertoneet, että koska johtavien palotarkastajien ja johtavan valvonnan suunnittelijan alaisten työ on substanssiltaan vaativampaa, myös johtavan tehtävä on vaativampi.

Asiassa on edelleen selvitetty, että johtavan valvonnan suunnittelijan alaisina on eri toimintoihin keskittyviä suunnittelijoita. Esimerkiksi turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävään kuuluu turvallisuusviestinnän suunnitelman laatimisen ja raportoinnin tehtävät (**Saine-Kottonen, V3, V4 ja V5**). Johtavana valvonnan suunnittelijan toimiva **Ahlholm** on kertonut, että alaiset ovat hyvin itseohjautuvia asiantuntijoita. Osa suunnittelijoista on hankkeissa, joissa substanssiohjaus tulee hankkeesta, mutta esimerkiksi työhyvinvointivastuu on edelleen virkasuhteen perusteella työnantajalla. Tiimissä korostuu yhteistyön merkitys. Johtavalla valvonnan suunnittelijalla on kokonaistulosvastuu, jolloin myös suunnitelmien resurssointi on tehtävä yhdessä.

Pälviä on kertonut, että johtavan valvonnan suunnittelijan alaisina on muun ohella yksi suunnittelija, joka tekee rutiininomaista, mekaanista ja toisteista raportointia. Osa suunnittelijoista on valtakunnallisessa tietojärjestelmähankeissa, jossa on hankkeen oma ohjausryhmä, joten

tässä ei oma lähiesihenkilö ole aina substanssissa ohjaamassa. Yhdellä suunnittelijalla voidaan katsoa olevan helpompi työ kuin turvallisuuskouluttajalla, yhdellä vaikeampi ja yhdellä yhtä vaikea. Tehtävissä on paljon eroja. Mutta tällä ei ole vaikutusta esihenkilöiden tehtävien vaativuuteen.

Nordenswan ja **Itkonen** ovat kertoneet, että suunnittelijoiden substanssityö on vaativampaa kuin turvallisuuskouluttajien työ. Esimiehen työssä painottuu tiedolla johtamisen tukeminen.

Käräjäoikeus katsoo, että edellä lausuttu näyttö huomioon ottaen vertailtavina olevien esihenkilöiden alaisten työtehtävät ovat hyvin erilaisia ja myös niiden vaativuudessa on selviä, havaittavissa olevia eroja. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että esihenkilöiden työn hoitaminen edellyttää luonnollisesti myös alaisten työn hyvää tuntemusta ja tarvittaessa myös substanssityössä ohjaamista.

Käräjäoikeus toteaa, että kun merkittävä osa palotarkastajien työstä sisältää julkisen vallan säännönmukaista käyttöä, tällä seikalla voi olla jossain määrin heijastusvaikutusta myös näiden esihenkilön työn vaativuuteen. Alaisten substanssityössä esiin tulevat kysymykset saattavat olla vaativiakin. Tiimiin kuuluu kuitenkin myös eri aloihin erikoistuneita toimintovastaavia, jotka osaltaan tuovat tiimiin tarvittavaa erityisosaamista, eikä johtava palotarkastaja siten yksin ohjaa ja neuvo alaisia substanssin osalta. Huomioon on lisäksi otettava se, että **Halttusen**, **Maskulinin**, **Ahlholmin** ja **Pälviän** kertomin tavoin palotarkastajat toimivat hallintopäätöksiä tehdessään ja siten julkista valtaa käyttäessään itsenäisesti ja omalla virkavastuulla. Tällainen alaisten itsenäinen työskentely osaltaan myös tukee käsitystä siitä, että esihenkilön osuus alaisten substanssityön ohjaamisessa on rajallinen. Maskulinin ja Pälviän kertomusten perusteella käräjäoikeus katsoo, että merkittävin osa johtavan palotarkastajan esihenkilötyöstä on hallinnollisiin esihenkilötehtäviin ja päivittäiseen johtamiseen liittyvää, aivan kuten johtavalla turvallisuuskouluttajallakin. Näihin seikkoihin nähden asiassa on jäänyt näyttämättä, että palotarkastajien substanssityön vaativuus yksin osoittaisi johtavan palotarkastajan työn selvästi suurempaa vaativuutta verrattuna johtavaan turvallisuuskouluttajaan. Johtavan palotarkastajan tehtäviin nimenomaisesti kuuluvat palotarkastajan tehtävät ovat määrällisesti niin vähäisiä, ettei niillä ole sanottavaa, ratkaisevaa merkitystä kokonaistehtävän vaativuuden arvioinnissa.

Vastaavasti johtavan valvonnan suunnittelijan alaisina toimivat suunnittelijat tekevät esitetyn näytön perusteella varsin itsenäistä asiantuntijatyötä kukin omalla osaamisalueellaan. Tältäkin osin asiassa on jäänyt näyttämättä, millä tavalla ja missä määrin alaisten substanssityön vaativuus tosiasiaassa vaikuttaisi esihenkilötyön vaativuuteen. Edelleen käräjäoikeus huomauttaa, että johtavan valvonnan suunnittelijan keskeisin työtehtävä ei edes määrällisesti ole esihenkilötyö.

Työnantajan toimesta on vielä vedottu tehtävien vaativuserona siihen, että johtavan turvallisuuskouluttajan alaisten tehtäviä voidaan osoittaa myös ns. sopimuspalokuntien tehtäväksi, toisin kuin palotarkastajien tai suunnittelijoiden tehtäviä. Asiassa onkin selvitetty, että sopimuspalokunnat tekevät turvallisuuskoulutukseen ja -viestintään liittyviä tehtäviä. Sen sijaan pelastuslaitoksen valvonta- tai suunnittelutehtäviä ei ulkoisteta ulkopuolisille ja ainakin valvontatehtävien osalta tämä liittyy osin julkisen vallan käytön edellytyksiin. Se, että osa turvallisuusviestinnän ja -koulutuksen tehtävistä voidaan antaa sopimuspalokuntien tehtäväksi, ei käräjäoikeuden arvion mukaan kuitenkaan vaikuta vähentävästi johtavan turvallisuuskouluttajan työn vaativuuteen määrällisesti tai laadullisesti, eikä tämän vastuuseen. Hänen tehtäväänään ja vastuullaan on edelleen koordinoita ja järjestää tämä yhteistyö. **Halttunen** ja todistaja **Pälviä** ovat tältä osin yhdenmukaisesti kertoneet, että yhteistyö voi olla hyvinkin haastavaa ja se tekee työstä

vaativampaa. Edellä lausutun perusteella käräjäoikeus katsoo, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää ei voida katsoa ainakaan vähemmän vaativaksi kuin verrokkien tehtävät sillä perusteella, että siihen sisältyy yhteistyötä ja koordinoituvastuuta myös pelastuslaitoksen ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa.

Pelastusviranomaisen ja julkisen vallan käyttö

Työnantaja on katsonut, että merkityksellinen ero tehtävien välillä liittyy osin myös siihen, mitkä tahot on määrätty pelastusviranomaisiksi. Tältä osin käräjäoikeus toteaa selvyuden vuoksi, että pöytäkirjaotteen 2.9.2010 (K2) mukaan myös johtava turvallisuuskouluttaja on nimetty pelastusviranomaiseksi, eikä tämä seikka siten muodosta merkityksellistä vaatavuuseroa kantajan ja verrokkien tehtävien välille.

Työnantaja on vedonnut tehtävien vaatavuuden eroavaisuutena myös siihen seikkaan, että Halttusen tehtävä ei sisällä julkisen vallan käyttöä, toisin kuin verrokkien tehtävät.

Asiassa on Saine-Kottosen kertomuksella ja sitä tukevalla todistelulla (V1) selvitetty, että Saine-Kottosen hoitaessa johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää, kysymyksessä on ollut työsuhte. Koska Saine-Kottonen ei ole ollut virkasuhteessa, hän ei olisi edes voinut käyttää tehtävässä julkista valtaa. Tästä huolimatta tehtävä on arvioitu yhtä vaativaksi kuin johtavan palotarkastajan tehtävä. Tämä seikka jo lähtökohtaisesti tukee sitä Halttusen esittämää, ettei tehtävien vaatavuudessa ole julkisen vallan käytöstä johtuvaa merkityksellistä eroa.

Halttunen, Saine-Kottonen, Maskulin, Ahlholm, Pälviä, Itkonen ja Nordenswan ovat keskeisiltä osin yhdenmukaisesti kertoneet, että turvallisuuskouluttajat tai johtava turvallisuuskouluttaja eivät säännönmukaisesti käytä julkista valtaa tekemällä viranhaltijapäätöksiä. He ovat kuitenkin pelastusviranomaisia ja siten heillä on edellytykset tehdä tarvittaessa julkista valtaa sisältäviä päätöksiä. Jos he omia tehtäviä hoitaessaan havaitsevat puutteita, heidän on virkavelvollisuksiensa mukaisesti niihin puututtava. Viime kädessä he voivat siten myös antaa velvoittavia hallintomääräyksiä. Näissä olosuhteissa on selvää, että myös näissä tehtävissä on hallittava riittävällä tavalla valvontatoimintaan liittyvää lainsäädäntöä.

Asiassa on sinänsä riidatonta, että palotarkastajat käyttävät työssään säännönmukaisesti julkista valtaa tehdessään valvontatoimintaan liittyviä hallintopäätöksiä. Edellä lausutuun tavoin alaisten substanssityön sisällön ei ole näytetty tosiasiallisesti vaikuttavan merkityksellisellä tavalla palotarkastajien esihenkilön työn vaatavuuteen. Johtavan palotarkastajan omista työtehtävistä 0-10 % on palotarkastusten tekemistä (V16). Käräjäoikeus katsoo, että ottaen erityisesti huomioon julkisen vallan käyttöä tosiasiallisesti sisältävien työtehtävien määrällinen vähäisyys verrattuna johtavan palotarkastajan kokonaistehtäviin, yksin tämä julkisen vallan käytössä havaittu ero ei muodosta tehtäväkohtaisen palkan suhteen selvää eroa johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavien palotarkastajien työn vaatavuudessa.

Suunnittelutiimin osalta **Ahlholm** on kertonut, että hänen alaisillaan suunnittelijoilla on valmius käytännön kenttätyöhön eli palotarkastusten tekemiseen, lukuunottamatta yhtä suunnittelijaa, joka ei ole pelastusviranomainen. Käytännössä vain yhdellä, enintään kahdella alaisella on näitä tehtäviä tehtäväkorissa. Johtavan valvonnan suunnittelijan tehtäväkuvasta 2.12.2021 (V17) ilmenee, että hänen tehtäviinsä sisältyy palotarkastajan tehtäviä 0–10 %. **Ahlholm** on kertonut, että hän ei ole tehnyt viimeiseen kahteen vuoteen yhtäkään valvontatoimenpidettä tai hallintopäätöstä asiakasrajapinnassa. Jos muut työtehtävät antaisivat periksi, näitäkin tehtäviä voisi kuitenkin kuulua Ahlholmin työkoriin.

Ottaen huomioon julkista valtaa sisältävien tehtävien määrällinen vähäisyys ja se, ettei johtavalla valvonnan suunnittelijalla näitä tehtäviä tosiasiasa juurikaan ole edes ollut, kärjäoikeus katsoo, ettei asiassa ole näytetty, että johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävien vaativuudessa olisi tosiasiallista selvää ja merkityksellistä eroa julkisen vallan käytön osalta.

Suunnittelu- ja kehittämistehtävät

Työnantaja on vielä esittänyt, että merkittävä ero tehtävien vaativuudessa liittyisi suunnittelu- ja kehittämistehtävien vaativuuteen.

Tältä osin **Halttunen, Saine-Kottonen, Ahlholm, Maskulin, Pälviä, Itkonen** ja **Nordenswan** ovat kertoneet yksikön suunnittelu- ja kehittämistehtävistä keskeisiltä osiltaan yhtenevästi. Pelastuslaitoksella laaditaan lakiin perustuva onnettomuuksien ehkäisyn suunnitelma (ns. OE-suunnitelma), joka sisältää muun ohella valvontasuunnitelman ja turvallisuusviestinnän suunnitelman. Kokonaisvastuu OE-suunnitelman laatimisesta on suunnittelutiimillä, jota johtaa johtava valvonnan suunnittelija. Hänellä on myös lopullinen tulosvastuu kokonaisuudesta. Itse suunnitelmien laatiminen ja koostaminen tehdään suunnittelijoiden toimesta keskeisesti yhteistyössä palvelutuotannon kanssa. Tässä yhteistyössä johtavilla palotarkastajilla ja johtavalla turvallisuuskouluttajalla on keskeinen rooli oman alansa osalta. Suunnittelutiimi koostaa saadun aineiston lopulliseksi suunnitelmaksi, joka sittemmin menee päätöksenteon pohjaksi. Kukin palvelutuotannon esihenkilö vastaa omalta osaltaan tulosvastuullisesti siitä, että suunnitelmien mukaiset tavoitteet saavutetaan.

Saine-Kottonen on tältä osin vielä kertonut, että johtavan turvallisuuskouluttajan suunnitteluvastuu on samalla tasolla verrattuna johtavaan palotarkastajaan. Suunnittelutyö tehdään yhteistyönä palvelutuotannon kanssa, koska suunnittelijat eivät voi tehdä suunnitelmia sivusta käsin. Johtavan turvallisuuskouluttajan vastuulla on koko tiimin toiminnan kehittäminen. Saine-Kottosen tehtävä turvallisuusviestinnän suunnittelijana on, että vuosisuunnitelma tulee tehdyksi. Johtavat palotarkastajat osallistuvat suunnittelutyöhön samalla tavalla kuin johtava turvallisuuskouluttaja. Palotarkastuspuolella on lisäksi enemmän toimintoja, joissa on nimetty toimintovastaavat, jotka osallistuvat enemmän suunnitteluun. Johtavan palotarkastajan osuus suunnittelutyössä on tähän nähden jopa hieman pienempi kuin johtavan turvallisuuskouluttajan.

Johtavana palotarkastajana toiminut **Maskulin** on kertonut, että johtavat palotarkastajat ja johtava turvallisuuskouluttaja osallistuvat suunnittelutyöhön kukin omalta osaltaan samalla tavalla, eikä Maskulin näe tehtävien vaativuudessa eroja tältä osin. Myös Maskulin on kertonut siitä, että valvontapuolella tiimeissä on ns. toimintovastaavia, jotka osaltaan auttavat johtavaa palotarkastajaa.

Johtavana valvonnan suunnittelijana toimiva **Ahlholm** on kertonut, että turvallisuusviestinnän suunnittelija tekee turvallisuusviestinnän suunnitelmaa yhteistyössä johtavan turvallisuuskouluttajan kanssa. Vastaavasti valvontasuunnitelma tehdään yhteistyössä johtavien palotarkastajien kanssa. Suunnitelmien laatiminen vaatii vahvaa keskustelua palvelutuotannon kanssa, koska he myös määrittelevät omat toimintansa ja niiden resurssit.

Halttunen ja Saine-Kottonen ovat lisäksi kertoneet, että johtavilla palotarkastajilla oli aiemminkin ollut suunnittelupuolella oma työpari, jonka kanssa valvontasuunnitelmaa oli tehty yhteistyössä. Johtavan turvallisuuskouluttajan ja turvallisuusviestinnän suunnittelijan tehtävien eriyttämisen yhteydessä myös turvallisuusviestintä ja -koulutus haluttiin tältä osin saattaa samaan asemaan siten, että myös johtavalla turvallisuuskouluttajalla on vastaavalla tavalla oma työpari suunnitelmaa laadittaessa.

OE-suunnitelman toimeenpanon osalta **Halttunen** ja **Saine-Kottonen** ovat yhdenmukaisesti kertoneet, että johtava turvallisuuskouluttaja vastaa tulosvastuullisesti laaditun turvallisuusviestinnän suunnitelman toteutuksesta palvelutuotannossa vastaavalla tavalla kuin johtavat palotarkastajat. Tähän nähden asiassa ei ole ilmennyt perusteltua syytä katsoa, että johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtävät eroaisivat toisistaan myöskään siltä osin kuin kysymys on oman toimialan kehittämistehtävistä tai pelastuslaitoksen strategian toimeenpanosta omalla toimialueella.

Käräjäoikeus katsoo, että edellä todetulla yhdenmukaisella todistelulla on tullut näytetyksi, että johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtäviin liittyvä suunnittelu- ja kehittämistyö on laadultaan ja laajuudeltaan keskeisiltä ja merkityksellisiltä osiltaan samanlaista. Tehtävät on tältä osin katsottava yhtä vaativiksi.

Selvää on, että johtavan valvonnan suunnittelijan osuus suunnittelutyössä on huomattavasti merkittävämpi ja vaativampi, sillä tämä on hänen tehtävänsä keskeisin sisältö, kuten myös johtavan valvonnan suunnittelijan tehtäväkuvasta 2.12.2021 (V17) ilmenee. Tältä osin käräjäoikeus kiinnittää huomioita siihen, että vaikka tehtävät ovat tältä osin täysin erityyppisiä, työnantajan toimesta johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävä on katsottu yhtä vaativaksi vastaavasti merkittäväällä tavalla erilaisen johtavan palotarkastajan tehtävän kanssa. Tähän nähden yksin tehtävien erilaisuus tältä osin ei muodosta estettä myöskään sille, että johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävä voitaisiin katsoa myös johtavan turvallisuuskouluttajan verrokiksi kantajan esittämin tavoin.

Muut seikat

Asiassa on ollut riidatonta, että kantajan ja verrokkien tehtävien vaatima koulutustaso ja kokemus on ollut sama.

Halttusen, Maskulinin, Ahlholmin, Itkosen ja **Nordenswanin** kertomuksista sekä kirjallisista tehtäväkuvista (K5/V14V16, V17) ilmenee, että kaikki puheena olevat esihenkilötehtävät ovat tulosvastuullisia tehtäviä. Organisatorisesti tehtävät ovat samalla tasolla ja ne sijoittuvat samaan yksikköön ja samaan esihenkilötiimiin. Kaikki ovat samanlaisessa lähiesihenkilöasemassa alaisiinsa nähden, jolloin myös esihenkilötehtävään liittyvä henkilöstöasioihin liittyvä päätösvalta on kullakin samanlainen (K9, myös toimintasäännön liite V20). Halttunen on vielä kertonut toimivansa myös verrokeiksi nimettyjen muiden esihenkilöiden sijaisena. Näiltäkään osin asiassa ei ole osoitettu merkityksellistä selvää eroa tehtävien vaativuudessa.

Osapuolet ovat olleet vielä eri mieltä siitä, voiko johtava turvallisuuskouluttaja toimia yksikön päällikön sijaisena ja muodostaako tämä seikka vaativuuseron tehtävien välillä. **Halttunen** ja yksikön päällikkönä aiemmin toiminut **Pälviä** ovat tältä osin kertoneet, että johtava turvallisuuskouluttaja on aiemmin toiminut päällikön sijaisena samalla tavoin kuin verrokkit. Myös virkaa koskevan työpaikkailmoituksen (K7) mukaan johtava turvallisuuskouluttaja toimii tarvittaessa yksikön päällikön sijaisena. Vuoden 2022 alusta alkaen riskienhallintapäällikkönä eli ns. yksiköiden päälliköiden päällikkönä toiminut **Itkonen** on tältä osin kertonut, että yksiköiden päälliköiden sijaisten määrääminen kuuluu hänen tehtäviinsä, eikä hän ei ole määrännyt Halttusta toimimaan sijaisena. Hän voisi kuitenkin määrätä myös Halttusen toimimaan sijaisena. Käräjäoikeus toteaa, että asiassa on jäänyt selvittämättä, miksi johtava turvallisuuskouluttaja on aiemmin toiminut yksikkönsä päällikön sijaisena, mutta tällaista käytäntöä ei enää ole. Esitetystä näytöstä ei kuitenkaan voida vetää sitä johtopäätöstä, etteikö johtava turvallisuuskouluttaja voisi toimia yksikön päällikön sijaisena tarvittaessa ottaen huomioon, että hän on edellä lausutuvin tavoin aiemmin näin

toiminutkin. Tämäkään seikka ei siten muodosta merkityksellistä tai selvää eroa tehtävien vaativuuden välillä.

Kaikki asiassa esitetty selvitys huomioon ottaen käräjäoikeus toteaa selvyiden vuoksi, että myös puheena olevien tehtävien työskentelyolosuhteet on katsottava varsin samanlaisiksi. Kysymys on esihenkilötehtävistä, eikä sanottavaa eroa työskentelyolosuhteissa ole osoitettu olevan.

Kokonaisarviointi ja johtopäätökset

Onnettomuuksien ehkäisyn yksikön päällikkönä huhtikuusta 2022 alkaen toiminut todistaja kuultu **Pälviä** on toiminut tehtävässään johtavan turvallisuuskouluttajan, johtavien palotarkastajien ja johtavan valvonnan suunnittelijan esihenkilönä. Tässä tehtävässään hän kertonut rekrytoineensa johtavissa tehtävissä olevia henkilöitä ja olleensa viikoittain heidän kanssaan tekemissä. Käräjäoikeus toteaa, että todistaja Pälviä on yksityiskohtaisesti kyennyt kuvailemaan kunkin tosiasiallisia tehtäviä sekä niiden eroja ja samankaltaisuuksia. Todistaja on perustellut myös näkemystään tehtävien vaativuusarvioinnin osalta.

Pälviä on kertonut, että tehtävissä on joitain painotuseroja, mutta ne eivät olleet merkittäviä. Jokin tehtävän osa-alue saattoi olla toisella haastavampi, mutta vastaavasti toinen osa-alue helpompi. Päätehtävät olivat samanlaiset ja tehtävät olivat samalla tasolla organisaatiossa. Kaikki vastaavat oman tiiminsä pyörittämisestä, osallistuvat yksikön ohjausryhmään ja vastaavat raportoinnista. Keskenään he ovat yksikössä tasavertaisessa asemassa. Pälviä on vielä kertonut, että johtavien tehtävien vaativuuteen liittyvä poikkeama palkassa oli hänen mielestään ollut niin selkeä, että hän oli heti kiinnittänyt siihen huomiota tehtävässä aloittaessaan ja tiedustellut asiaa päälliköltä. Pälviän käsityksen mukaan tehtävät ovat kokonaisuutena arvioiden yhtä vaativia ja siten myös palkan suhteen samanarvoisia.

Hallintopäällikkönä toiminut **Nordenswan** on kertonut, että esihenkilö voi joskus arvioida tehtävän liian vaativaksi, koska esihenkilöt eivät voi nähdä vertailua organisaatorajojen yli. Tämän vuoksi ylin johto tarkastaa vielä organisaatiotasoisien yhteensopivuuden ja kaupunkitasolla tehtävien keskinäisen vaativuusjärjestyksen. Käräjäoikeus toteaa, että tämä lähtökohta on sinänsä ymmärrettävä, kun laajassa organisaatiossa pyritään saattamaan hyvin erilaiset, eri yksiköissä ja eri esihenkilöiden alaisena olevat tehtävät keskinäiseen vaativuusjärjestykseen. Nyt kysymys on kuitenkin samaan yksikköön kuuluvien henkilöiden tehtävien keskinäisestä vertailusta. Tässä vertailussa yksikön päälliköllä on lähtökohtaisesti katsottava olevan parhaat edellytykset arvioida alaistensa tehtäviä keskenään. Lisäksi käräjäoikeus kiinnittää huomiota edellä lausuttuun siitä, että Pälviä on kyennyt paitsi kuvailemaan kutakin puheena olevaa tosiasiallista tehtävää yksityiskohtaisesti, myös esittää perustellun näkemyksensä tehtävien eroista ja samankaltaisuuksista sekä tehtävien kokonaisvaativuuden keskinäisestä vertailusta. Käräjäoikeus katsoo, että Pälviän kertomuksen näyttöarvo on näissä olosuhteissa merkittävä.

Käräjäoikeus toteaa, että edellä lausutuun tavoin henkilöstöpäällikön joulukuussa 2020 tekemä johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän vaativuusarvio ei ole voinut perustua ajantasaiseen tehtäväkuvaan, sillä sellaista ei ole näytetty olleen laadittuna tehtävän vaativuusarviointia muutettaessa. Myöhempi [tehtäväkuvaus \(K5/V14\)](#) ei edellä lausutuun tavoin vastaa tosiasiallisia tehtäviä. Halttunen ja Maskulin ovat yhdenmukaisesti esittäneet käsityksensä, että hallintopäällikön tieto Halttusen hoitamista tosiasiallisista tehtävistä on vuonna 2020 täytynyt olla varsin rajallinen. Käräjäoikeus toteaa, että tämä on ymmärrettävää ja uskottavaa, ottaen huomioon jo pelkästään pelastuslaitoksen palveluksessa olevien lukuisten eri tehtävien määrä. Tähän nähden ja ottaen huomioon tosiasiallisten tehtävien vaativuudesta nyt esitetty laaja selvitys hallintopäällikön tekemälle

vaativuuden kokonaisarvioinnille ei voida antaa asiassa ratkaisevaa merkitystä.

Kokonaisarvioinnin osalta käräjäoikeus toteaa, että asiassa on tullut näytetyksi, että sekä johtavan turvallisuuskouluttajan että johtavan palotarkastajan työstä olennainen osa, noin 75 prosenttia, muodostuu tosiasiallisesti hallinnollisesta ja työnjohdollisesta esihenkilötyöstä, joka on laadultaan, laajuudeltaan ja siten myös vaativuudeltaan varsin samanlaista kummassakin tehtävässä. Toisen merkittävän osa-alueen johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtävissä muodostaa suunnittelu- ja kehittämistehtävät, jotka ovat on edellä todetuin tavoin laadultaan, laajuudeltaan ja siten myös vaativuudeltaan samanlaisia johtavalla palotarkastajalla ja johtavalla turvallisuuskouluttajilla. Merkittävimmät työtehtävät on näin ollen esitetyn näytön valossa katsottava vaativuudeltaan samanarvoisiksi. Asiassa ei ole esitetty näyttöä siitä, että tehtävien välillä olisi selviä, merkityksellisiä eroja. Kaikki asiassa esitetty huomioon ottaen tehtävät on katsottava myös kokonaisarvioinnin perusteella samanarvoisiksi. Kaikki edellä lausuttu huomioon ottaen käräjäoikeus katsoo tulleen näytetyksi, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävä on katsottava vertailukelpoiseksi johtavan palotarkastajan tehtävän kanssa.

Kaiken asiassa esitetyn selvityksen perusteella johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävä on sisällöllisesti hyvin erityyppinen kuin johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtävät. Tältä osin huomioon on kuitenkin otettava se, että johtavan palotarkastajan tehtävä on edellä lausuttu tavoin katsottu työnantajan toimesta vertailukelpoiseksi johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävän kanssa, tehtävien eroista huolimatta. Asiassa ei ole ilmennyt perusteltua syytä arvioida asiaa toisin johtavan turvallisuuskouluttajan osalta. Tähän nähden myös johtavan valvonnan suunnittelijan tehtävä on katsottava vertailukelpoiseksi johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävän kanssa.

Edellä lausutuilla perusteluilla käräjäoikeus katsoo tulleen näytetyksi, että ottaen huomioon työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet, puheena olevat työt ovat tehtäväkohtaisen palkan suhteen vertailukelpoisia ja niitä voidaan esitetyn näytön perusteella pitää samanarvoisina.

3. Tasapuolisen kohtelun veloitteen vastainen menettely

Edellä lausuttu perusteluasiassa on tullut näytetyksi, että johtava turvallisuuskouluttaja, johtavat palotarkastajat ja johtava valvonnan suunnittelija tekevät palkan suhteen samanarvoista työtä.

Halttuselle on 1.1.2021 alkaen kiistatta maksettu pienempää palkkaa kuin verrokeille. Perusteltua työtehtävien todennettuun tai tosiasialliseen vaativuuseroon perustuvaa syytä palkkaerolle ei ole.

Työnantaja on siten 1.1.2021 alkaen maksanut ilman hyväksyttävää syytä Halttuselle vähemmän palkkaa kuin samanarvoista työtä tekeville verrokeiksi katsottaville johtaville palotarkastajille ja johtavalle valvonnan suunnittelijalle. Näin menetellessään työnantaja on toiminut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n 1 momentin mukaisen tasapuolisen kohtelun veloitteen vastaisesti.

4. Syrjintä sukupuolen perusteella

Asiassa on vielä ratkaistava, onko työnantaja syrjinyt Halttusta tämän sukupuolen perusteella maksaessaan tälle alhaisempaa palkkaa.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 a §:n mukaan jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua 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. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Jaetun todistustaakan periaate on syrjinnän vastaisen oikeuden keskeisiä oikeusperiaatteita. Periaatteen tarkoituksena on turvata syrjinnän kieltojen tehokas toteutuminen keventämällä kantajan näyttövelvollisuutta. Täyttä näyttöä syrjinnästä ei edellytetä. Riittävää on, että tuomioistuimelle syntyy esille tulleiden seikkojen valossa perustellusti oletama syrjinnän vastaisesta menettelystä.

Halttunen on ollut ainoa nainen puheena olevassa esihenkilötiimissä. Tehtävästä on alun perin maksettu saman palkkaluokan mukaista tehtäväkohtaista palkkaa kuin miespuolisille verrokeille. Kantaja on ollut ainoa tiimin jäsen, jolle on alettu maksaa 1.1.2021 alkaen alhaisemman palkkaluokan mukaista palkkaa. Halttunen on edellä lausutuun tavoin sijoitettu eri palkkaluokkaan noudattamatta Helsingin kaupungin ohjeistusta tehtävän vaatavuuden arvioinnista. Asiassa on tullut näytetyksi, että tehtävät ovat tosiasiallisesti tehtäväkohtaisen palkan suhteen samanarvoisia ja Halttusen alemmalle palkalle ei siten ole ollut tehtävän vaatavuudesta johtuvaa perusteltua syytä. Halttunen on vielä kertonut joutuneensa työyhteisössä myös muunlaisen epäasiallisen käytöksen kohteeksi sukupuolensa vuoksi, minkä seikan hän on tuonut myös työnantajan tietoon (K10).

Edellä lausutut seikat huomioon ottaen käräjäoikeus katsoo, että Halttunen on esittänyt sellaisia tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella. Näissä olosuhteissa näyttötaakka kääntyy vastaajalle. Työnantajan on siten näytettävä, että palkkaero ei ole johtunut Halttusen sukupuolesta, vaan muusta hyväksyttävästä syystä. Syrjintää koskevan epäilyn voi kumota siten osoittamalla, ettei epäedullisen aseman ja sukupuolesta riippuvan syyn välillä ole syy-yhteyttä.

Käräjäoikeus toteaa, että pelkästään muodolliset perusteet, kuten palkan perustuminen vahvistettuun palkkausjärjestelmään, eivät muodosta lain tarkoittamaan hyväksyttävää syytä palkkaerolle.

Työnantaja on esittänyt, että hyväksyttävä syy palkkaerolle olisi nimenomaan tehtävien tosiasialliset vaatavuuden erot. Edellä lausutuun tavoin Halttusen ja verrokkien tehtävät on katsottu palkan suhteen samanarvoisiksi. Mitään perusteltua, hyväksyttävää tehtävien vaatavuuteen liittyvää syytä palkkaerolle ei siten ole näytetty toteen.

Asiassa on riidatonta, että osa johtavan turvallisuuskouluttajan työhön aiemmin liittyneistä tehtävistä on tosiasiallisesti siirretty toisaalle 1.9.2020. Tällä työtehtävien muutoksella on jossain määrin ajallinen yhteys myöhemmin samana vuonna yleisen palkkojen skaalauksen yhteydessä tehtyyn palkkaluokan alentamiseen, joskin tämä ajallinen yhteys ei ole kovin vahva. Nämä seikat tukevat jossain määrin sitä mahdollisuutta, että palkan alentamisen vaikuttimena ei olisi ollut niinkään Halttusen sukupuoli, vaan kysymyksessä olisi ollut työnantajan tekemä tehtävän vaatavuutta koskeva, nyttemmin virheelliseksi todettu, arvio, jolla ei ole liityntää Halttusen henkilöön. Tältä osin käräjäoikeus kuitenkin toteaa, että sanotunlaista työnantajan erehdystä tai väärinkäsitystä ei voida yleensä pitää oikeuttamisperusteena eri asemaan asettamiselle. Ratkaisevaa ei ole menettelyn syrjivä tarkoitus, vaan oleellisia ovat menettelyn vaikutukset. Työnantajan menettelyn vaikutukset voivat olla syrjiviä, vaikka sen vaikuttimet eivät sitä olisi olleet (ks. myös KKO 2001:9). Työnantaja on laiminlyönyt asianmukaisen tehtävän vaatavuuden arvioinnin, eikä vaatavuuden arviointia ja siten palkan määrittelyä ole näytetty tehdyn objektiivisin ja läpinäkyvin

perustein. Tosiasiassa tämä työnantajan menettely on johtanut siihen, että naispuoliselle työntekijälle on maksettu samanarvoisesta työstä alhaisempaa palkkaa kuin miespuolisille työntekijöille. Palkkaerolle ei ole näytetty olleen hyväksyttävää syytä. Esitettyä näyttöä kokonaisuutena arvioiden käräjäoikeus katsoo, ettei työnantajan esittämä selvitys riitä kumoamaan syntynyttä syrjintäolettamaa.

Näissä olosuhteissa käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että palkkaero ei olisi johtunut Halttusen sukupuolesta. Näillä perusteilla käräjäoikeus katsoo, että työnantaja on toiminut myös tasa-arvolain 8 § syrjintäkiellon vastaisesti.

5. Vahingonkorvausvaatimus / taloudellinen vahinko

Työnantajan on katsottu menettelleen tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja syrjinnän kiellon vastaisesti. Halttunen on vaatinut perusteettomasta palkkaerosta aiheutuneen taloudellisen vahingon korvaamista.

Vahingonkorvauslain 3 luvun 2 §:n mukaan julkisyhteisö on velvollinen korvaamaan julkista valtaa käytettäessä virheen tai laiminlyönnin johdosta aiheutuneen vahingon. Sama korvausvelvollisuus on muulla yhteisöllä, joka lain, asetuksen tai lakiin sisältyvän valtuutuksen perusteella hoitaa julkista tehtävää. Edellä 1 momentissa säädetty vastuu yhteisöllä on kuitenkin vain, milloin toimen tai tehtävän suorittamiselle sen laatu ja tarkoitus huomioon ottaen kohtuudella asetettavia vaatimuksia ei ole noudatettu.

Käräjäoikeus toteaa, että julkisen vallan käyttö on lähtökohtaisesti sopimukseen perustumatonta, yksipuolista määräämistä yksityisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Nyt puheena olevassa asiassa on kysymys virkasuhteeseen liittyvästä palkkaa koskevasta erimielisyydestä eli työnantajan menettelyn arvioinnista osapuolten välisessä virkasopimussuhteessa. Kysymys ei siten ole lainkohdan tarkoittamalla tavalla julkisen vallan käytöstä. Asiaan ei näin ollen sovelleta vahingonkorvauslain 3 luvun 2 §:n säännöstä, vaan sovellettavaksi tulee vahingonkorvausvastuuta koskevat yleiset säännökset vahingonkorvauslain 2 luvun 1 § ja 3 luvun 1 §.

Halttuselle on aiheutunut työnantajan menettelystä taloudellista vahinkoa menetetyn palkan muodossa.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n mukaan milloin vahinko on aiheutettu muun ohella julkista valtaa käytettäessä taikka milloin muissa tapauksissa on erittäin painavia syitä, käsittää vahingonkorvaus hyvityksen myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon.

Edellä lausutun perusteluin kysymys ei ole julkisen vallan käytöstä. Erittäin painavien syiden käsilläoloa arvioitaessa käräjäoikeus kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin: Halttusen hoitaman tehtävän tehtäväkohtaista palkkaa on alennettu noudattamatta työehtosopimukseen perustuvia ja kaupungin itse määrittelemiä keskeisiä vaativuuden arviointiin liittyviä menettelytapoja. Yksin se, että asiassa on muodollisesti noudatettu toimivaltasääntöjä ja henkilöstön edustusta on kuultu skaalauksen yhteydessä (V10, V19-V20 ja V12), ei vähennä työnantajan laiminlyönnin merkitystä.

Halttuselle on maksettu kolmen vuoden ajan alhaisempaa palkkaa kuin miespuolisille verrokeille ilman hyväksyttävää syytä. Osapuolten välillä on selkeä valtaepätasapaino, jossa työntekijäasemassa olevalla Halttusella on ollut varsin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työnantajan menettelyyn. Halttunen on ilmoittanut viipymättä työnantajalle olevansa eri mieltä työnantajan yksipuolisesti ilmoittamasta alemmaan palkkaluokkaan sijoittamisesta (V7) ja siten saattanut käsityksensä työnantajan tietoon.

Asianmukaisen palkan maksaminen on työnantajan keskeisin velvoite virkasuhteessa. Työnantaja on menettänyt Halttusen palkan maksun suhteen sekä tasapuolisen että tasa-arvoisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti.

Näissä olosuhteissa käräjäoikeus katsoo, että asiassa on käsillä lain tarkoittamat erittäin painavat syyt, jolloin Halttusella on oikeus korvaukseen hänelle aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta.

Halttuselle aiheutunut vahinko on määrältään riidaton. Vastaaja on näin ollen velvoittava korvaamaan aiheutettu vahinko vaaditun mukaisesti.

6. Tasa-arvolain mukainen hyvitys

Työnantajan on katsottu rikkoneen tasa-arvolain mukaista syrjinnän kieltoa.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetyistä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain taikka muun lain mukaan.

Tasa-arvolain muuttamiseen johtaneissa lain esitöissä todetaan, että syrjinnästä maksettavalla aineellisella hyvityksellä on ollut tarkoitus parantaa syrjityn asemaa sekä ennalta ehkäistä syrjintää työelämässä. Hyvitys ei ole vahingonkorvausta eikä se edellytä rikkojan tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta. Niillä voi olla merkitystä hyvityksen suuruutta harkittaessa. (HE 195/2004 vp, s. 42) Loukkauksen laatua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa menettelyn törkeys, esimerkiksi onko syrjintä ollut järjestelmällistä tai tietoista. Merkitystä on myös sillä, kuinka tuntuvasti syrjivä menettely on ollut omiaan vaikuttamaan syrjinnän kohteeksi joutuneeseen ja hänen oloihinsa. Myös työnantajan taloudellinen asema ja menettely loukkauksen jälkeen voivat vaikuttaa hyvityksen määrään (HE 57/1985 vp, s. 24).

Kantajaa koskeva syrjivä menettely on jatkunut varsin pitkään. Vastaaja ei ole korjannut tai selvittänyt tilannetta kantajan pyynnöistä huolimatta. Kantajan palvelussuhde työnantajaan jatkuu edelleen ja tähän nähden kaupungin pitkäkestoinen menettely on vaikuttanut merkittävästi kantajan henkilökohtaisiin ja taloudellisiin oloihin. Kaupungin menettelyssä ei ole osoitettavissa tahallisuutta, mutta palkkaukseen liittyvä menettely ollut huolimaton. Kaupungin menettelyn moitittavuutta lisää sen asema suurena julkisena toimijana. Nämä seikat yhdistettynä hyvityksen tarkoitukseen ennalta ehkäistä syrjintää työelämässä käräjäoikeus katsoo, että kohtuullinen ja oikeudenmukainen hyvityksen määrä on 15.000 euroa. Enemmälti vaatimus on hylättävä.

7. Oikeudenkäyntikulut

Määrällisesti Halttusen hyvitysvaatimus on osin hylätty. Vaatimuksen hyväksymättä jäänyt osa koskee kuitenkin ainoastaan harkinnanvaraista seikkaa, jolla ei ole ollut sanottavaa vaikutusta asianosaisten oikeudenkäyntikulujen määrään. Asiassa ei siten ole aihetta poiketa täyden korvauksen periaatteesta. Asian hävinnyt Helsingin kaupunki on oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 1 §:n nojalla velvollinen korvaamaan Halttusen tarpeellisista toimenpiteistä johtuneet kohtuulliset oikeudenkäyntikulut sekä asianosaiskulut.

Helsingin kaupunki on myöntänyt oikeudenkäyntikulu- ja asianosaiskuluvaatimuksen määrältään oikeaksi. Helsingin kaupunki on siten

velvoitettava korvaamaan Halttusen oikeudenkäynti- ja asianosaiskulut vaaditun mukaisena.

Tuomiolauselma

Helsingin kaupunki velvoitetaan suorittamaan Taina Halttuselle:

1. vahingonkorvausta syrjinnän ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisen johdosta saamatta jääneestä palkasta ajalta 1.1.2021-31.12.2022 yhteensä 10.918,62 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen 21.11.2022 lukien sekä saamatta jääneestä palkasta ajalta 1.1.2023-31.12.2023 yhteensä 5.798,03 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen seuraavasti: 489,99 eurolle 14.1.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.2.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.3.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.4.2023 lukien; 489,99 eurolle 14.5.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.6.2023 lukien; 727,85 eurolle 14.7.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.8.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.9.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.10.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.11.2023 lukien; 436,71 eurolle 14.12.2023 lukien;
2. naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 11 §:n mukaista hyvitystä 15.000 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen 21.11.2022 lukien sekä
3. korvauksena oikeudenkäyntikuluista 32.853,53 euroa ja asianosaiskuluista 812 euroa, molemmat määrät korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antamispäivästä lukien.

Enemmälti kanteessa esitetty hyvitysvaatimus hylätään.

Muutoksenhaku

Ratkaisuun saa hakea muutosta valittamalla.

Määräajat

Tyytymättömyyden ilmoitus 22.1.2024

Valitus 14.2.2024

Vastavalitus 28.2.2024

Sähköinen allekirjoitus

Käräjätuomari Laura Nisula