

**ASIA**

Yhdenvertainen kohtelu työnantajan tiedottamisessa

KANTELU

A on oikeuskanslerille 10.4.2014 osoittamassaan kirjoituksessa arvostellut kaupungin menettelyä. A katsoo, että kaupunki edellyttää maatalouslomittajilta työnantajan käytettävissä oloa työajan ulkopuolella. Maatalouslomittajilla ei ole mahdollisuutta käyttää tietokonetta työajalla, mutta kuitenkin työnantaja tiedottaa työntekijöille esimerkiksi yhteistoimintamenettelyjen aloittamisesta ja niihin liittyvistä asioista ainoastaan sähköisesti. Myös työnantajan muita ohjeita toimitetaan ainoastaan sähköpostin tai ”santra sivuston” kautta. Käytännössä tiedotteiden ja ohjeiden seuranta tapahtuu siten työntekijän vapaa-ajalla.

SELVITYS

Kaupungin selvitys on annettu 20.8.2014 ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvitys 10.2.2015. Jäljennös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen selvityksestä toimitetaan ohessa tiedokseenne.

VASTINE

A on antanut vastineen kaupungin selvityksen johdosta.

RATKAISU

Kaupunki toteaa selvityksessään, että se hoitaa maatalousyrittäjien lomituspalvelulain mukaista palvelua Varsinais-Suomen ja läntisen Uudenmaan alueella. Selvityksen mukaan maatalouslomittajan työn tekemisen paikka saattaa muuttua kesken päivän. Jos työntekijä sairastuu, tilalle on saatava uusi työntekijä, eikä esimiehellä ole tällöin käytettävissään muuta vaihtoehtoa kuin puhelinsoitto. Työntekijä voi selvityksen mukaan ilmoittaa työnantajalle, ettei hän ole käytettävissä vapaa-aikanaan. Näille työntekijöille ei soiteta.

Kaupunki on siirtynyt sähköiseen viestintään. Niille lomittajille, joilla ei ole tietokonetta käytössään, on selvityksen mukaan heidän pyynnöstään mahdollista lähettää tiedotteet työvuorolistan mukana postitse. Osa tiedotteista lähetetään selvityksen mukaan muutenkin automaattisesti kaikille postitse. Kaupunki kertoo selvityksessään lisäksi yhteistoimintamenettelyihin liittyvästä tiedottamisestaan. Kaupunki toteaa, että maatalouslomittajat on rajattu vuonna 2014 lomautuksen ulkopuolelle, eikä tällaista tietoa nähty tarpeelliseksi tulostaa ja lähettää erikseen lomittajille. Vuoden 2013 neuvotteluista on tiedotettu toukokuussa 2013 lomittajien ajankohtaispäivillä. Neuvottelujen päätteeksi osalta työntekijöistä lyhennettiin työaika. Kaikkien kanssa keskusteltiin henkilökohtaisesti, minkä jälkeen viranhaltijapäätös lähetettiin asianosaisille.

Kunnallinen työmarkkinalaitos toteaa selvityksessään, että maatalouslomittajien palvelussuhteen ehdot määräytyvät Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2014-2016 (jäljempänä KVTES) mukaisesti. Lomittajien työaikoihin sovelletaan sekä työaikaluvun määräyksiä että maatalouslomittajia koskevia erityismääräyksiä. Sopimuksessa on määräyksiä muun muassa lomittajien työajasta, vapaa-ajasta ja vuorokausilevosta sekä työhön kutumisesta. Työmarkkinalaitos toteaa muun muassa, että tietoja antaessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että eri työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Arviointi

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Riippumatta palvelussuhteen laadusta on työnantajalle eri säädöksissä asetettu velvoite kohdella palveluksessaan olevia henkilöitä tasapuolisesti ja olla syrjimättä heitä. Kyseinen syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus on säädetty muun muassa kantelun tapahtuma-aikaan voimassa olleen kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 12 §:ssä.

Kantelun tarkoittamana ajankohtana voimassa olleen yhdenvertaisuuslain (21/2004) 2 §:n mukaan lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on esimerkiksi työoloista tai työehdoista. Lain 6 § sisältää syrjinnän kiellon. Syrjinnällä tarkoitetaan muun muassa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta taikka sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Lain 7 §:ssä todetaan kuitenkin, että syrjintänä ei pidetä tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) on säännöksiä siitä, mitä tietoja työnantajan on eri tilanteissa annettava yhteistoimintamenettelyn osapuolille. Lain 6 §:n mukaan työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Laissa ei nimenomaisesti oteta kantaa siihen, missä muodossa tiedot tulisi antaa.

Asiassa saadun selvityksen perusteella katson, että yhdenvertaisuuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säännösten perusteella kaupungin menettelyä työntekijöille suunnatussa tiedottamisessa ei kaikilta osin voida pitää työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisena. Myös niiden työntekijöiden, joilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia internetin käyttöön tai sähköpostin seuraamiseen kuin esimerkiksi toimistotyöntekijöillä, tulee saada yhteistoimintamenettelyjä koskevat tiedot sekä muut työoloja ja työehtoja koskevat tiedot käyttöönsä muulla tavoin siten, että työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu voidaan turvata.

Siltä osin kuin kantelu koskee sellaisia työaika- ja työntekijän käytettävissä oloa koskevia seikkoja, joista on säädetty edellä mainitussa virka- ja työehtosopimuksessa totean, että oikeuskanslerin toimivaltaan ei kuulu puuttua virka- tai työehtosopimuksen tulkintaan. Työtuomioistuimen tehtävänä on käsitellä ja ratkaista erikoistuomioistuimena työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat siltä osin, kun kysymys on muun muassa työehtosopimuksen sisällyksestä tai tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta.

Johtopäätökset ja toimenpiteet

Saatan kaupungin tietoon edellä kerrotun käsitykseni tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Kantelu ei ole antanut aihetta muihin toimenpiteisiin.

Apulaisoikeuskanslerin sijainen

Kimmo Hakonen

Esittelijäneuvos

Outi Kostama

OIKEUSKANSLERINVIRASTO
