



Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

KANTELU

Kantelija arvostelee 20.10.2021 oikeuskanslerinvirastoon lähettämässään kantelussa Salon kaupungin menettelyä. Kantelun mukaan Salon kaupunki ei ole tosiasiallisesti mahdollistanut maatalouslomittajien sähköistä osallistumista yhteistoimintatilaisuuksiin, yhteistoimintamenettelyyn ja sen etenemisen seurantaan, koska lomittajilla ei ole käytössään työnantajan älypuhelinta tai tietokonetta. Työnantaja on antanut lomittajien käyttöön vain peruspuhelimet ilman nettiyhteyttä, ja lomittajien kanssa ei ole sovittu oman älypuhelimien tai tietokoneen ja nettiyhteyden käyttämisestä.

Kantelun mukaan Salon kaupungin menettely on lomittajia syrjivää, koska useimmilla muilla Salon työntekijöillä on mahdollisuus sähköiseen osallistumiseen työnantajan välineillä. Lisäksi kantelun mukaan kaupunki ei voi määrätä lomittajia käyttämään omia tietokoneita tai älypuhelimia, jotta he voisivat osallistua kaupungin päättämiin Teams-kokouksiin.

SELVITYS

Salon kaupunki on antanut siltä pyydetyn selvityksen 9.3.2022.

Selvityksen mukaan yhteistoimintamenettelyä johtanut rakennus- ja ympäristövalvonnan johtaja lähetti Microsoft Teams -kokouskutsun kaikille niille maatalouslomittajille, joiden sähköposti-osoite lomitushallinnolla oli tiedossa. Muille kutsu kyseisiin yhteistoimintamenettelykokouksiin

lähetettiin postitse kirjeellä. Lomittajilla oli mahdollisuudet osallistua kokouksiin omilla puhelimilla ja tietokoneilla. Ensimmäinen yhteistoimintamenettelyn kokous oli selvityksen mukaan pelkästään Teams-kokous, mutta muut niistä olivat hybridimallilla toteutettuja, jolloin oli mahdollisuus tulla myös lomitushallinnon Salon kokoustilaan.

Toiminta ei ole Salon kaupungin selvityksestä ilmenevän käsityksen mukaan ollut syrjivää. Selvityksessä todetaan, että menettelyssä on pyritty aidosti vuorovaikutukseen eri henkilöstöryhmien välillä ja tarjottu tosiasiallinen mahdollisuus osallistua yhteistoimintamenettelyyn.

VASTINE

Kantelija on antanut hankitusta selvityksestä vastineensa 15.5.2022.

Vastineessa todetaan muun muassa, että Salon kaupunki on avannut kantelijan nimellä kaupungin sähköpostiosoitteen. Kantelija ei ole kuitenkaan käyttänyt sitä, koska sen käyttöön ei ole myönnetty työaikaa, vaan sitä olisi pitänyt käyttää työajan ulkopuolella vapaa-ajalla. Ensimmäiseen yhteistoimintakokoukseen 2.6.2021 kantelija ei voinut osallistua lainkaan, koska se oli ainoastaan Teams-kokous, eikä kaupungin antamissa peruspuhelimissa ollut nettiyhteyttä.

Yhteistoimintatilaisuuskutsuissa ei ole vastineen mukaan ilmoitettu, ovatko tilaisuudet lomittajien työaikaa. Salon kaupunki ei ole muidenkaan lomittajien osalta pyrkinyt todistamaan esimerkiksi työvuorosunnitelmien avulla, että tilaisuudet olisivat olleet työaikaa.

RATKAISU

Arviointi

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus on säädetty muun muassa työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentissa sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 12 §:ssä. Säännöksissä todetaan, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tai viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tai viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 § sisältää syrjinnän kiellon. Pykälän 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on

kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Lain 11 §:n 1 momentin mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Lain 12 §:ssä säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa. Pykälän 1 momentin mukaan erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoidellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) on säännöksiä siitä, mitä tietoja työnantajan on eri tilanteissa annettava yhteistointamenettelyn osapuolille. Lain 6 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee ennen yhteistointamenettelyn aloittamista antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistointamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.

Aiempi apulaisoikeuskanslerin sijainen Kimmo Hakonen on 20.3.2015 antamassaan ratkaisussa dnro OKV/791/1/2014 todennut muun muassa, että Salon kaupungin menettelyä työntekijöille suunnatussa tiedottamisessa ei kaikilta osin voitu pitää työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisena. Ratkaisun mukaan myös niiden työntekijöiden, joilla ei ollut samanlaisia mahdollisuuksia internetin käyttöön tai sähköpostin seuraamiseen kuin esimerkiksi toimistotyöntekijöillä, tuli saada yhteistointamenettelyä koskevat tiedot sekä muut työoloja ja työehtoja koskevat tiedot käyttöönsä siten, että työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu voitiin turvata. Hakonen saattoi Salon kaupungin tietoon käsityksensä tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta.

Kantelija ei ole kantelunsa mukaan saanut työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisia asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja työnantajalta ennen yhteistointamenettelyn aloittamista.

Laissa ei nimenomaisesti oteta kantaa siihen, missä muodossa yhteistointamenettelyä koskevat tarpeelliset tiedot tulisi antaa. Tietoja antaessaan työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että eri työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edellä mainitussa kanteluasiassa dnro OKV/791/1/2014 antamassa selvityksessä on todettu huomiotavaa olevan, että monet yhteistointamenettelyyn liittyvät asiat käsitellään henkilöstön edustajan kanssa, eikä laki edellytä, että samat asiat aina käsitellään erikseen myös työntekijöiden kanssa.

Kantelun ja asiassa saadun selvityksen perusteella ei ole mahdollista arvioida sitä, onko Salon kaupunki antanut yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot työntekijöille ja työntekijöiden edustajille siten, että asiaan on ollut riittävästi mahdollista perehtyä ja valmistautua. Asiaa on käsitelty useassa kokouksessa, joista vain ensimmäinen on ollut ainoastaan Teams-palaverina etäyhteyksin. Salon kaupungin selvityksen mukaan kutsu kokouksiin on lähetetty joko sen tiedossa olleisiin sähköpostiosoitteisiin tai kirjeillä.

Salon kaupunki ilmoittaa selvityksessään, että lomittajilla oli mahdollisuus osallistua kokouksiin omilla puhelimilla ja tietokoneilla. Selvityksestä ei kuitenkaan ilmene, että työntekijöiden kanssa olisi sovittu oman puhelimen tai tietokoneen käyttämisestä taikka että niiden käyttäminen työtehtäviin tai työhön liittyvään tiedottamiseen olisi laskettavissa työaikaan.

Totean, että työntekijän ei lähtökohtaisesti tarvitse käyttää omia työvälineitä, vaan työnantajan tulee antaa työntekijälle työn suorittamiseen tarkoituksenmukaiset ja riittävät välineet (ks. esim. apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 30.11.2020 dnro [EOAK/5000/2020](#), s. 6).

Salon kaupunki on kantelun liitteenä olevassa aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle 12.9.2017 antamassaan selvityksessä todennut muun muassa, että maatalouslomittajien työajaksi ei ole luettu kotona tapahtuvaa tietokoneen käyttöä, maatalouslomittajat ovat keskenään tässä samassa asemassa, että monilla muilla työntekijäryhmillä sähköisten tiedotteiden lukeminen on mahdollista työaikana työnantajan välinein, ja että työntekijäryhmät ovat tässä suhteessa eriarvoisessa asemassa, mikä johtuu tehtävien sisällön erilaisuudesta. Kyseisen selvityksen mukaan kaupunki tiedostaa tiedottamisen merkittävyyden ja sen, että henkilöstön tulisi olla tiedonsaannin osalta yhdenvertaisessa asemassa. Asiaan haetaan selvityksen mukaan ratkaisuja.

Apulaisoikeuskanslerin sijaisen aiemmin mainittu ratkaisu ei kantelijan mukaan ole johtanut Salon kaupungissa toimenpiteisiin.

Asiassa saadun selvityksen perusteella totean, ettei edellä mainituissa laeissa säädettyjä syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksia koskevia säännöksiä ole otettu Salon kaupungissa asianmukaisesti huomioon.

Toimenpiteet

Kiinnitän Salon kaupungin huomiota siihen, että kaikkien työntekijöiden tulee saada yhteistoimintamenettelyjä koskevat tiedot sekä muut työhön ja työn tekemiseen liittyvät tiedot käyttöönsä siten, että työntekijöiden yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu voidaan turvata.

Pyydän Salon kaupunkia ilmoittamaan minulle 28.4.2023 mennessä mihin toimenpiteisiin se on ryhtynyt asiassa.

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti.

Apulaisoikeuskanslerin sijainen

Petri Martikainen

Esittelijäneuvos

Outi Kostama