

Yhteenvedo EUT:n osa-aikatyötä koskevasta ennakkopäätöksestä

Asian ydin

Euroopan unionin tuomioistuin on todennut syrjiväksi sen, että osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylitöistä vähemmän palkkaa kuin kokoaikaisille.

1. Osa-aikaisten työntekijöiden syrjäntäkielto

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen¹ mukaan osa-aikatyöntekijöitä ei saa kohdella osa-aikaisen aseman perusteella epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä, ellei eroa voida objektiivisesti perustella.

2. Vaikutukset Suomen lainsäädäntöön

Tuomion perusteella Suomen työaikalain 16 § ja siihen perustuvat työehtosopimusten määräykset ovat ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

3. Taannehtiva vaikutus

Tuomioilla on taannehtiva vaikutus, mikä tarkoittaa, että niiden tulkinta pätee direktiivin täytäntöönpanon määräajasta alkaen.

Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkopäätös 29-7-2024:

- Osa-aikaisten työntekijöiden epäedullinen kohtelu ja välillisen syrjinnän kieltö yhdistetyissä asioissa C-184/22 ja C-185/22
- **Unionin oikeus**
- Direktiivi 97/81/EY ja osa-aikatyötä koskeva puitesopimus
- lausekkeen a alakohta: sopimuksen tarkoituksena osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen
- 4 lauseke ”syrjimättömyyden periaate”
- **Keskeinen merkitys:**
- Tuomion perusteella Suomen työaikalain 16 § ja siihen perustuvat työehtosopimusten määräykset ovat ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

Osa-aikatyö caset C-184/22 ja C-185/22

EUT:n ratkaisemissa tapauksissa² kaksi osa-aikatyötä tekevää työntekijää Saksassa vaati, että heille maksetaan ylityökorvauksia myös silloin, kun heidän työaikansa ylittää heidän oman työ sopimuksensa mukaisen viikoittaisen työajan, mutta alittaa kokoaikaisen työntekijän normaalin viikoittaisen työajan.

¹ (neuvoston direktiivi 97/81/EY, 15. joulukuuta 1997)

² (IK ja CM vastaan KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.).

Saksan kansallisen lainsäädännön mukaan ylityökorvauksia maksetaan vasta, kun työaika ylittää kokoaikaisen työntekijän normaalin työajan. Työntekijät katsoivat tämän olevan syrjivää ja vastoin EU:n osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen syrjintäkieltoa.

Tuomioistuin ratkaisi asian kantajien eduksi. Se totesi, että osa-aikaisten työntekijöiden tehdessä ilman ylityölisää työtunteja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun tavanomaisen työajan, heitä kohdellaan eri tavoin kuin kokopäiväisinä työskenteleviä.³

Palkkauksen on vastattava kokoaikaisien työntekijöiden palkkausta, jollei pro rata temporis⁴-periaatteen soveltamisesta muuta johdu, tuomioistuin totesi. Tässä tapauksessa se tarkoittaa, että jollei osa-aikaisten työntekijöiden osalta vähennetä työajan mukaisesti niiden työtuntien määrää, joiden ylittyessä ylityölisä saavutetaan, kysymys on erilaisesta kohtelusta. (44. kohta)

Lisäksi tuomioistuin arvioi, oliko epäedullisemmalle kohtelulle jokin direktiivin vaatima asiallinen syy. Tähän tuomioistuin totesi, ettei ollut.

Tuomion merkitys

EUT:n tuomio on varsin mullistava, sillä se muuttaa käsitteet ”lisätöistä” ja ”ylitöistä” osa-aikaisen työntekijän epäedulliseksi kohteluksi.

EUT on EU:n korkein oikeuselin. Se vastaa unionin lainsäädännön yhdenmukaisesta tulkinnasta ja soveltamisesta jäsenvaltioissa. EUT voi antaa ennakkoratkaisuja kansallisille tuomioistuimille sekä ratkaista jäsenvaltioiden ja unionin toimielinten välisiä riitoja.

EUT:n päätökset vaikuttavat suoraan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, erityisesti tilanteissa, joissa kansallinen lainsäädäntö on ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

Direktiivin mukaan osa-aikatyöntekijöitä ei saa kohdella epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä ylityökorvauksia koskevissa säännöksissä, ellei tälle ole objektiivisia ja asiallisia perusteita. EUT:n ratkaisussa Saksan kansallisen lainsäädännön vaatimus, että ylityökorvausta maksetaan vasta, kun työaika ylittää kokoaikaisen työntekijän normaalin työajan, katsottiin syrjiväksi.

Epäedulliseen asemaan osa-aikainen työntekijä joutuu siksi, että hänen pitää tehdä enemmän tunteja saavuttaakseen ylityökorvauksen kuin kokoaikaisen työntekijän. Toisin sanoen epäedullista kohtelua on se, että osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityökorvausta vain kokoaikaisien työntekijöiden tavanomaisen työajan ylittäviltä työtunneilta.

Tuomioilla on taannehtiva vaikutus, mikä tarkoittaa, että niiden tulkinta pätee direktiivin täytäntöönpanon määräajasta alkaen. Tämä voi johtaa siihen, että osa-aikaiset työntekijät voivat esittää korvausvaatimuksia ylityökorvauksista.

Vaikutukset lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen

Tuomion perusteella Suomen työaikalain 16 § ja siihen perustuvat työehtosopimusten määräykset ovat ristiriidassa EU-oikeuden kanssa. Työaikalain lisätyön määritelmä on muutettava vastaamaan EU:n osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen ja EUT:n tulkinnan vaatimuksia

³ Tuomion kohdassa 42 ja 42

⁴ Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa voidaan palvelussuhde-etuja myönnettäessä soveltaa pro rata temporis -periaatetta, eli suhteuttaa etuudet (tai velvollisuudet) työajan pituuteen, milloin se on – etuuden luonne huomioon ottaen – mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Nyt meillä työaikalain mukaan lisätyötä ovat tunnit, joita osa-aikainen työntekijä tekee yli työsopimuksensa tuntimäärän. Lisätunneiksi katsotaan yleensä 40 viikkotuntiin asti tehdyt tunnit.

Lisätunneista maksetaan yleensä normaali palkka, ja vasta ylitöistä ylityökorvaukset. Osassa työehtosopimuksia on sovittu erisuuruisia korvauksia työehtosopimuksissa määritellyn säännöllisen enimmäistyöajan ja ylityörajan väliin jääville tunneille.

Muutokset voivat sisältää esimerkiksi pro rata temporis -periaatteen soveltamisen, jossa ylityökorvaukset määräytyvät suhteellisesti työajan mukaan. Tämä edellyttää myös työehtosopimusten tarkistamista, jotta ne noudattavat syrjimättömyyden periaatteita.

Kannuste käyttää osa-aikatyötä

Osa-aikatyö on lisääntynyt kaiken aikaa. Tällä hetkellä osa-aikatyöntekijöitä on enemmän kuin koskaan. 402 000 suomalaista teki osa-aikatyötä vuonna 2023. Heistä pelkästään kaupassa ja matkailu- ja ravintola-alalla oli 107 900. Samoilla aloilla uusista työpaikoista noin 60 prosenttia oli osa-aikaisia.

Nyt voimassa oleva sääntely luo taloudellisia kannustimia käyttää ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöitä, sillä se on huomattavasti halvempaa kuin kokoaikaisten työntekijöiden palkkaaminen. Osa-aikatyö on työnantajalle joustavuutensa lisäksi halvempaa erityisesti siksi, että kukin osa-aikaisen työntekijän tekemästä lisätunnista korvataan useimmiten yksinkertaisella tuntipalkalla, kun taas kokoaikaiselle työntekijällä jokaisesta lisätunnista maksetaan korotettua palkkaa.

Esimerkki kaupan alalta:

Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksen mukainen säännöllinen viikoittainen työaika on 20 tuntia ja hänen palkkansa 13 euroa tunnissa. Hän tekee **10 lisätyötuntia**. Ne korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, joten lisätyötunneista hänelle maksetaan yhteensä **130 euroa** (10 t x 13 €).

Kokoaikaisen työntekijän työsopimuksen mukainen säännöllinen viikoittainen työaika on 37,5 tuntia ja hänen palkkansa 2 080 euroa kuukaudessa (13 € x 160). Hän tekee **10 lisätyötuntia**. Ne korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla, joten lisätyötunneista hänelle maksetaan yhteensä **195 euroa** (10 t x 13 € x 50 %).

Köyhyysriskiin pakotetut

Noin joka neljäs (24 %) kaikista osa-aikaista tekee osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Palvelualoilla se on yleisempää. PAMin jäsenkyselyssä n. 60 % kertoi tekevänsä sitä kokoaikatyön puutteessa.

Osa-aikatyö merkitsee köyhyysriskiä tekijöilleen. PAMin vuoden 2024 jäsenkyselyssä taloudellinen tilanne on viimeisen vuoden aikana heikentynyt selvästi yleisemmin osa-aikatyöntekijöillä (51 %) kuin kokoaikatyöntekijöillä (26 %). Jäsenkyselyyn vastanneiden osa-aikatyöntekijän keskiansio oli 1 769 euroa kuukaudessa.

PAM haluaa alkuvuoden aikana käytävissä työehtosopimusneuvotteluissa varmistaa, että myöskään sen solmimat työehtosopimukset eivät ole direktiivin vastaisia. Tämä on sekä alojen työntekijöiden että yritysten etu. Jos asiaa ei saada sovittua neuvotteluissa, voivat yksittäiset työntekijät viedä asian oikeuteen.