

Palkkaharmonisointi liikkeen luovutuksessa

Miten ja milloin palkkaharmonisoinnin tulisi tapahtua liikkeen luovutuksessa?

Korkein oikeus selventää uudessa ratkaisussaan liikkeen luovutuksessa tapahtuvaan palkkaharmonisointiin liittyviä sääntöjä. Mistä on oikeastaan kyse? Mitä työnantajan tulee tehdä ja minkä ajan kuluessa?

Lue koko artikkeli seuraavilla sivuilla

Heidi Furu, partner
Heidi.furu@dkco-law.com

Heidillä on laaja tietämys liikejuridiikasta ja hän avustaa sekä yrityksiä että julkisyhteisöjä. Heidän erikoisosaamista ovat työoikeus ja yhtiöoikeus, mutta hän auttaa asiakkaita myös riita- ja oikeudenkäyntiasioissa sekä hallinto-oikeudellisissa asioissa. Heidi on myös arvostettu ja suosittu työ- ja yhtiöoikeuden luennoitsija.



Oikeus samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Säännös tasapuolisesta kohtelusta tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajan tulee maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Vastaava säännös löytyy myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa.

Oikeus samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä ilmenee työsopimuslain sisältämän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen lisäksi muun muassa EU:n uudesta palkka-avoimuusdirektiivistä. Viimeistään keväällä 2026 Suomessa implementoitavan palkka-avoimuusdirektiivin tavoitteina on palkkasyrjinnän ehkäiseminen sekä naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon lisääminen. Palkka-avoimuuden myötä työntekijöiden tulee voida puolustaa oikeuttaan samaan palkkaan.

Liikkeen luovutus voi merkitä työntekijöille erilaisia työehtoja

Vastaanottava osapuoli ei saa liikkeen luovutuksessa yksipuolisesti muuttaa siirtyvien työntekijöiden työehtoja, esimerkiksi alentamalla palkkaa. Siirtyvät työntekijät säilyttävät samat etuudet luovutuksen jälkeenkin, riippumatta siitä, onko luovutuksensaajan muilla työntekijöillä vastaavia etuuksia. Tämä voi johtaa siihen, että samassa yrityksessä olevilla työntekijöillä, jotka suorittavat samaa tai samanlaista työtä, on erilaiset työehdot, kuten erisuuruinen palkka. Tämä voidaan kokea epäoikeudenmukaiseksi sekä ristiriitaiseksi työnantajan tasapuolisen kohtelun velvollisuuden kanssa. Liikkeen luovutus on kuitenkin poikkeus tasapuolisen kohtelun pääsääntöön ja hyväksyttävä syy palkkaeroihin.

Velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti tarkoittaa kuitenkin sitä, että työnantajan tulee pitkällä tähtäimellä tasoittaa työntekijöiden työehtojen välisiä eroavaisuuksia. Tämä edellyttää kuitenkin huolellista suunnittelua ja voi vaatia neuvotteluja, minkä takia siitä voi tulla hyvin pitkä prosessi. Työnantajan rajoitetut mahdollisuudet yksipuolisesti muuttaa työntekijöiden työehtoja vaikeuttaa myös prosessia. Työnantajan tulee liikkeen luovutuksen yhteydessä muun muassa huomioida, etteivät mahdolliset heikennykset siirtyvien työntekijöiden työehdoissa saa johtua luovutuksesta. Jos työehdot heikkenevät, tulee työnantajan kyetä perustelemaan tätä toisella tapaa, esimerkiksi taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä.

Minkä ajan kuluessa palkat tulee harmonisoida?

Palkkaerot tulee harmonisoida kohtuullisen ajan kuluessa siten, että kaikki samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät saavat samaa palkkaa. Kohtuullinen aika arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Korkein oikeus on 5.2.2024 antamassaan ratkaisussa (KKO 2024:9) ottanut kantaa työnantajan velvollisuuteen harmonisoida liikkeen luovutuksesta johtuvia palkkaeroja. Siirtyvät työntekijät saivat tapauksessa korkeampaa palkkaa kuin muut samaa työtä tekevät työntekijät. Työnantaja oli tästä syystä luovutuksen jälkeen 5,5 vuoden ajan maksanut erisuuruista palkkaa samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille. Luovuttava osapuoli oli ennen luovutusta soveltanut eri työehtosopimusta kuin vastaanottava osapuoli, ja kaikki työntekijät siirrettiin saman työehtosopimuksen piiriin vasta työehtosopimuskauden päättyessä. Tämän jälkeen palkkaerot johtuivat korkeampaa palkkaa saaville työntekijöille maksetuista palkanlisistä. Työnantaja oli kaksi vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen hyväksynyt harmonisointisuunnitelman ja tämän jälkeen ryhtynyt toimiin, jotka mahdollistivat palkkaeroista luopumisen 5,5 vuotta luovutuksen jälkeen.

Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että työnantaja oli ryhtynyt tarvittaviin toimenpiteisiin palkkaerojen tasoittamiseksi ja että työnantaja täten ei ollut menetellyt vastoin työsopimuslain mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Tuomioistuin totesi, että työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin palkkaerojen poistamiseksi kohtuullisessa ajassa luovutuksen jälkeen. Palkkaerojen tasoittamiselle ei ole laissa tai aikaisemmassa oikeuskäytännössä asetettu tiettyä määräaikaa, vaan kohtuullinen aika tulee aina arvioida tapauskohtaisesti. Ratkaisevaa on, että työnantaja on olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen ryhtynyt riittäviin, konkreettisiin toimenpiteisiin palkkaerojen tasoittamiseksi. Tapauksessa ratkaisevaa oli, että työnantaja oli kahden vuoden kuluessa vahvistanut konkreettisen harmonisointisuunnitelman sekä suunnitelmallisesti ryhtynyt toimenpiteisiin palkkaeron poistamiseksi 5,5 vuoden kuluessa. Tuomioistuin katsoi, että työnantajan käyttämä menettely oli hyväksyttävä vaikka palkkaharmonisoinnissa kesti yli viisi vuotta, varsinkin kun huomioitiin työnantajan taloudellisten resurssien rajallisuus.

Myös Turun hovioikeuden antamassa ratkaisussa 26.1.2023 (S 22/297) oli kyse työnantajasta, joka oli yli viiden vuoden ajan liikkeen luovutuksen jälkeen maksanut erisuuruista palkkaa samaa tai samankaltaista työtä tekeville työntekijöille. Toisin kuin edellä mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa, hovioikeus oli tapauksessa katsonut, ettei työnantaja ollut kohtuullisessa ajassa pyrkinyt tasoittamaan palkkaeroja. Työnantaja oli asiassa ilmoittanut, että keskusteluja palkkaharmonisoinnista käytiin jatkuvasti, mutta yhtiöllä ei ollut käytössään järjestelyvaraeria, joita se olisi voinut käyttää palkkaerojen tasaamiseen. Palkkaharmonisointi olisi työnantajan mukaan tapahtunut viimeistään siirtyneiden työntekijöiden jäädessä eläkkeelle. Hovioikeus totesi, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin, konkreettisiin toimenpiteisiin tasapuolisen kohtelun saavuttamiseksi. Hovioikeus katsoi, ettei järjestelyvaraerien puuttuminen ollut hyväksyttävä syy palkkaeroille, sillä työnantaja ei muutoin ollut vedonnut taloudellisiin syihin.

Yhteenveto

Luovuttavan osapuolen työntekijät siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä vastaanottavalle osapuolelle niin sanottuina vanhoina työntekijöinä. Luovutuksensaajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa näiden työntekijöiden työehtoja. Tällöin työnantaja joutuu liikkeen luovutuksen yhteydessä tilanteeseen, jossa työntekijät eivät saa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, jos siirtyvillä työntekijöillä on ennen luovutusta ollut korkeampi palkka kuin luovutuksensaajan muilla työntekijöillä. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti sekä pitkällä tähtäimellä tasoittaa palkkaerot riippumatta siitä, ettei työnantaja luovutushetkellä saa yksipuolisesti muuttaa työntekijöiden työehtoja. Siitä, miten tai tarkalleen milloin palkkaerot tulee tasoittaa ei kuitenkaan säännellä laissa.

Kahdesta yllä mainitusta oikeustapauksesta ilmenee, ettei palkkaharmonisoinnille voi asettaa tarkkaa aikarajaa. Kohtuullinen aika harmonisoinnille arvioidaan tapauskohtaisesti kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Oikeustapausten väliset erot osoittavat, että ratkaisevaa on luovutuksesta kuluneen ajan sijaan se, mihin konkreettisiin harmonisointitoimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt. Korkein oikeus katosi tapauksessa KKO 2024:9 riittäväksi sen, että työnantaja oli laatinut konkreettisen suunnitelman palkkaerojen tasaamiseksi. Ratkaisevaa oli, että työnantaja oli de facto ryhtynyt konkreettisiin palkanharmonisointitoimenpiteisiin kohtuullisessa ajassa tasapuolisen kohtelun saavuttamiseksi. Turun hovioikeuden antamassa ratkaisussa tuomioistuimien katsoi toisaalta, ettei työnantajalla ollut konkreettista suunnitelmaa eikä se ollut ryhtynyt tosiasiallisiin toimenpiteisiin palkkaerojen tasoittamiseksi. Tuomioistuin totesi tapauksessa, että yksinomaan asiasta keskusteleminen tai vetoaminen siihen, että palkkaharmonisointi tulee tapahtumaan työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle ei ole riittävä. Turun hovioikeuden ratkaisu näyttää, että vaikka työnantajan taloudellinen tilanne huomioidaan työnantajan toiminnan hyväksyttävyyden arvioinnissa, kuten KKO 2024:9:ssa, harvoin on riittävä, että työnantaja vetoaa taloudellisten resurssien puuttumiseen palkkaharmonisoinnin yhteydessä tai siihen, että ongelma ratkeaa kun työntekijät siirtyvät eläkkeelle. Oikeustapaukset näyttävät, että työnantajan tulee laatia konkreettinen suunnitelma palkkaerojen tasaamiselle, ellei taloudellisista syistä ole mahdollista välittömästi maksaa samaa palkkaa samasta tai samankaltaisesta työstä.

Lisätietoja saat ottamalla yhteyttä: heidi.furu@dkco-law.com