

Antti Kangas

**TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN EHDOT YHDENVERTAISUUDEN NÄKÖKUL-
MASTA**

TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN EHDOT YHDENVERTAISUUDEN NÄKÖKUL- MASTA

Antti Kangas
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Oikeus ja hallinto

Tekijä: Antti Kangas

Opinnäytetyön nimi: Tulospalkkiojärjestelmän ehdot yhdenvertaisuuden näkökulmasta

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syksy 2019

Sivumäärä: 36 + 0

Tulospalkkiot ovat yksi yleisimmistä yrityksen palkitsemistavoista. Kuitenkin niitä koskeva lainsäädäntö saattaa olla hieman epäselvä työntekijälle. Tulospalkkiojärjestelmää ei kaikissa tapauksissa suoraan sääntele yksikään laki tai työehtosopimus. Tämä palkitsemismuoto perustuukin lähtökohdaisesti työpaikalla tehtäviin paikallisiin sopimuksiin tai työnantajan yksipuolisiin päätöksiin. Mistä voidaan tietää, että palkitsemisjärjestelmä on yhdenvertainen? Entä milloin on tasapuolista jättää toinen työntekijä palkitsematta, vaikka molemmat tekevät samankaltaista työtä? Tulospalkkioita tutkittaessa keskitytään yleensä taloustieteelliseen näkökulmaan. Tämä työ on toteutettu juridisesta näkökulmasta.

Työn tavoitteena oli tutkia, onko olemassa tilanteita, joissa palkitsemisjärjestelmää voidaan soveltaa rajattuun työntekijäryhmään. Toiseksi tutkin onko olemassa tilanteita, joissa palkkiot voidaan jättää maksamatta osalle henkilökunnasta, täysin lainmukaisesti. Entä määrääkö lainsäädäntö, että tällaisia tilanteita ei saa syntyä? Työ on toteutettu lainopillisella tutkimusmenetelmällä. Keskeisimpinä lähteinä toimivat Suomen lainsäädäntö, lain esityöt, oikeuskirjallisuus ja -käytäntö.

Tutkimuksesta saatiin johtopäätöksenä, että tulospalkkiojärjestelmää ei ole pakko soveltaa jokaiseen työntekijään. Työntekijän työsuhteen muoto saattaa esimerkiksi vaikuttaa asiaan. Tosin on olemassa myös tilanteita, joissa palkkiojärjestelmää on pakko soveltaa työntekijään. Tulospalkkiot voidaan myös jättää kokonaan tai osittain maksamatta tietyille työntekijälle tai työntekijäryhmälle. Esimerkiksi omat poissaolot ja irtisanoutuminen tietyinä hetkenä saattavat vaikuttaa palkkion ansaintaan. Näissä tilanteissa on kuitenkin noudatettava lainsäädäntöä, oikeuden ennakkoratkaisuja ja oikeustieteellistä tulkintaa. On kuitenkin olemassa tilanteita, joissa palkkioita ei voida jättää maksamatta. Näistä esimerkkinä pakolliset äitiyslomat.

Asiasanat: tulospalkkio, tulospalkka, palkkajärjestelmä, palkitseminen, palkitsemisjärjestelmä, yhdenvertaisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Option of Law and Administration

Author: Antti Kangas

Title of thesis: Terms of the performance bonus system from an equality perspective

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 36 + 0

Performance bonus is one of the most common ways of rewarding at a company. However it might not be crystal-clear how the system works. Not a single law or collective agreement might not directly regulate the performance bonus system. This type of rewarding is primarily based on establishment-level agreements made at a workplace or one-sided decisions made by employer. How can one know that the performance bonus system is equal? When is it evenhanded to leave one employee without a reward although both do similar jobs? Usually it is focused on economic aspect when researched performance bonuses. This study is executed from a juridical point of view.

The purpose of this thesis was to examine if there are situations where the system can be applied to an exclusive group of employees. Additionally I researched if there are situations where rewards can be stiffed to an exclusive group of employees perfectly by the law. Does legislation determine that situations like those can't or shouldn't happen? The study has been executed in a juridical research method. The main sources of information are legislation of Finland, legislative history, legal literature and praxis.

As a conclusion came out that the performance bonus system is not having to be applied to every employee. For example the form of employment might effect to the situation. Though there are situations which require the bonus system to be applied to a certain employee. Performance bonuses can also be stiffed entirely or partly to a certain employee or a group of employees. Legislation, legislative history and juridical interpretation must be followed in these situations. There are also situations where bonuses can not be stiffed. For example a mandatory maternity leave.

Keywords: performance bonus, pay by results, pay system, rewarding, reward system, equality

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
1 PALKKA JA TULOSPALKKA.....	8
1.1 Palkan ja tulospalkkion ero.....	8
1.2 Tulospalkkiomallien pääpiirteet	9
1.3 Palkkaan ja tulospalkkaan liittyvää sääntelyä.....	10
1.3.1 Henkilöstörahasolaki.....	12
1.3.2 Työsopimuslaki	14
1.3.3 Eläkelait	15
1.3.4 Työehtosopimukset.....	16
2 TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN YHDENVERTAISUUS	19
2.1 Soveltamisalaehdot.....	19
2.2 Maksuehdot.....	22
2.2.1 Ammattiyhdistystoiminta	25
2.2.2 Poissaolot ja vapaat.....	26
3 JOHTOPÄÄTÖKSET	29
4 POHDINTA.....	31
LÄHTEET.....	33

JOHDANTO

Organisaatioiden ja yritysten tavoitellessa yhä parempaa tulosta, ovat erilaiset tulospalkkausmuodot lisääntyneet niiden käytössä. Työntekijöiden motivoiminen eri palkitsemiskeinoin parantaa heidän työpanostaan ja edelleen yhtiön tulosta. Tulospalkkaus on peruspalkkaa lukuun ottamatta yksi keskeisimmistä palkitsemis- ja palkkaustavoista. Sen sitovuus työsuhteen ehtona ei välttämättä ole työntekijälle selkeä, saati sitten, että toteutetaanko yhtiön sisäisiä tulospalkkausjärjestelmiä yhdenvertaisesti.

Olen työssäni päivittäin vastuussa alaisteni palkitsemisesta, mutta en tosin ole ikinä itse ollut tekemisissä tulospalkkauksen kanssa. Vastuuni takia muidenkin palkitsemiskeinojen tutkiminen koskettaa osittain arkeani. Tulospalkkausta on tutkittu pääasiassa taloustieteen näkökulmasta. Oma työni keskittyy tutkimaan aihetta juridisesta näkökulmasta lainsäädäntöön, lakien esitöihin, oikeustapauksiin ja oikeuskirjallisuuteen tutustuen.

Ovatko kaikki samankaltaisessa työsuhteessa olevat yhtäläisesti oikeutettuja tulospalkkioon? Jos eivät, niin minkä takia? Työn tarkoitus on tutkia tulospalkkausjärjestelmän ehtojen – soveltamisalaja maksuehtojen – yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuusasiat ovat olleet etenkin viime vuosina paljon pinnalla. Tavoitteenani on kerätä tulospalkkausehtoihin liittyvää sääntelyä kootusti yhteen ja sen jälkeen arvioida näiden yhdenvertaisuutta. Pyrin pääsemään tavoitteisiini vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

- Voidaanko osa henkilökunnasta sulkea pois tulospalkkiojärjestelmän piiristä yhdenvertaisuuden näkökulmasta?
- Voidaanko tulospalkkio jossakin tilanteessa jättää maksamatta osalle henkilökunnasta yhdenvertaisuuden näkökulmasta?

Tutkimukseni on toteutettu lainopillisella menetelmällä. Lainoppi tutkii oikeusnormeja ja niiden ajatussisältöjä. Hirvosen (2011, 36) mukaan lainopillisessa tulkinnassa on kyse siitä, minkälaisen merkityksen kirjoittaja oikeusnormilauseelle antaa.

Tutkimus alkaa aiheen teoriaosuudella. Ensimmäisessä luvussa käsittelem yleisesti palkan ja tulospalkan eroavaisuuksia sekä näihin liittyvää termistöä. Tuon esille myös erilaisia tulospalkkiomalleja sekä avaam yleisesti tulospalkkaan liittyvää sääntelyä. Toisessa luvussa käsittelem syvällisemmin

tulospalkkiojärjestelmän ehtojen yhdenvertaisuutta. Lopuksi kerron tutkimustulokset ja pohdin aiheita sekä saatuja tuloksia.

1 PALKKA JA TULOSPALKKA

Tulospalkkioiden termistö ei ole vielä täysin vakiintunutta. Aihetta koskien saatetaan puhua esimerkiksi bonuksista tai tulospalkkauksesta. Työoikeuden saralla on kuitenkin korrektimpaa käyttää termiä tulospalkkio, koska kyseessä on työntekijöille maksettava palkkio. (Saarinen, Aholainen, Anttila, Jääskeläinen, Murto, Peltomäki, Salo, Siitonen, Korhonen & Kaskinen, päivitetty 10.12.2018, Luku 2.7 Tulospalkkiojärjestelmät ja tulospalkkiot.) Aluksi lienee syytä havainnollistaa palkan ja tulospalkkion eroa. Tulospalkkiot ovat tunnetuimpia ja suosituimpia täydentäviä palkkaustapoja. Palkkausjärjestelmät jakautuvat muun muassa peruspalkkaustapoihin, joita ovat aikapalkat, urakkapalkat ja palkkiopalkat. Toinen ryhmä on täydentävät palkkaustavat, joihin tulospalkkiot kuuluvat. (Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, II.4. Peruspalkka.)

1.1 Palkan ja tulospalkkion ero

Palkka saadaan periaatteella ”palkka tehdystä työstä” kun taas esimerkiksi tulospalkkiossa pätee palkkio saavutetusta tuloksesta –periaate. Edellä mainitun lisäksi palkkaa ja palkkioita ohjaa erilaiset sopimukset. Palkkaus perustuu sopimukseen, kuten työehtosopimus tai työsopimus. Sen sijaan tulospalkkio ansaitaan työnantajan luomalla ja tarjoamalla tulospalkkiojärjestelmällä. Kyseisessä järjestelmässä ansaitseminen edellyttää tiettyjen työnantajan asettamien tavoitteiden täyttämistä. Näiden lisäksi palkalla on vähimmäisehtoluonne, eli sen on täytyttävä vähintään niin, kuin viime kädessä säädetään. Tulospalkkiot kuuluvat sen sijaan enemmän henkilöstö- ja lisäetuuksiin. (Saarinen ym., päivitetty 10.12.2018, Luku 2.7 Tulospalkkiojärjestelmät ja tulospalkkiot.)

Tulospalkkiot maksetaan yleensä lähes koko yrityksen henkilökunnalle, mutta rajoitteena voi olla, että on ollut työsuhteessa yritykseen tietyn aikaa. Näin ainoastaan yrityksen johdolle maksettavat kannustinbonukset eivät kuulu tulospalkkioiden määritelmän alle, koska johto on rajattu työryhmä. Säännölliset osakeoptioiden jaot eivät kuulu tulospalkkioiden piiriin. (OECD 1995, viitattu 4.3.2019.)

Kuinka provisio eroaa tulospalkkiosta? Provisiolla tarkoitetaan palkkaa, joka määräytyy muun kuin työhön käytetyn ajan perusteella (Lakimiesliitto 2017, 4). Se maksetaan peruspalkan päälle jatku-

valuonteisesti, sopimuksen mukaisesti. Tulospalkkio maksetaan kertaluonteisesti. Tulos- ja voittopalkkioita vertaillessa on tärkeää kiinnittää huomiota voittopalkkioiden vaatimukseen yhtiön voiton merkityksellisyydestä. Tulospalkkioissa voitto vain käynnistää ajatuksen palkkion maksusta.

Tulospalkkioiden erotessa palkasta käytetään niistä usein termiä täydentävä palkitseminen. Vaikka edellä onkin mainittu useita eri erottelukriteerejä ei palkan ja palkkion raja ole aina täysin yksiselitteinen. Näiden kahden väliin jää harmaa alue, joka sisältää piirteitä molemmista – palkasta ja palkkiosta. Osa suorituspalkitsemistavoista on osittain lähellä palkitsemista, sillä ne perustuvat palkan maksamiseen työssä saavutetun tuloksen perusteella. (Murto 2009, 913.)

1.2 Tulospalkkiomallien pääpiirteet

Ennen tulospalkkioiden käyttöönottoa palkkaperusteiden tulee olla kunnossa. Jotta tulospalkkiojärjestelmä on toimiva, tulee tavoitteiden olla mitattavia. Päämäärään on helpompi samaistua ja sitä on mahdollista tulkita, jos se on selkeästi ja numeerisesti ymmärrettävissä. Huono esimerkki tällaisesta tavoitteesta voisi olla esimerkiksi ”meidän tulee olla parempia”. Toinen vaihtoehto on pystyä asetetuin aikaväleihin arvioimaan tavoitetta samoilla perusteilla. Mittareiden tulee liittyä jollain tapaa työhön ja olla työntekijän vaikutettavissa. Näitä ei tule muuttaa takautuvasti, sillä tällöin järjestelmältä katoaa pohja ja uskottavuus. (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2018, 680.)

Ensinnäkin on olemassa *kollektiivisia tuotantopalkkiojärjestelmiä*, jotka ovat käytössä teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä. Siinä käytettävät mittarit kuvaavat tuloksellisuutta lähtökohtaisesti koko tehtaan tasolla. Näitä mittareita voivat olla toimitusvarmuus, tuotantomäärät ja laatu. Palkkioita tämän järjestelmän piirissä olevat saavat useammin kuin kerran vuodessa. Yksityisellä sektorilla on olemassa sen sijaan *yksilöllisiä palkkiojärjestelmiä*. Nämä järjestelmät koskevat tiettyä henkilöstöryhmää, esimerkiksi ylempiä toimihenkilöitä. Tuloksellisuutta mitataan järjestelmässä aina ainakin kahdella eri tasolla, kuten yksilön suorituksen ja yksikön tasoilla. Näissä palkkiot saadaan yleensä kerran vuodessa, mutta palkkion suuruus on keskimääräisesti korkeampi kuin kollektiivisissa tuotantopalkkiojärjestelmissä. Viimeinen pääryhmä on *pienhekköjen ryhmien tuloksellisuudesta palkitsevat järjestelmät*. Nämä järjestelmät ovat käytössä julkisen sektorin, eli kunta-alan, henkilöstöllä. Tavanomaisesti järjestelmään sisältyy yhden yksikön koko henkilöstö. Ominaista tälle tyypille on, että mittareilla tarkkaillaan ainoastaan yksikön tuloksellisuutta, ei yksilön. Palkkioita

maksetaan tässä järjestelmässä kerran vuodessa, mutta palkkiot jäävät kuitenkin pieniksi, korkeintaan 5%:iin vuosiansioista. (Hakonen, N. ym. 2014, Tulospalkkiojärjestelmätyyppejä.)

Yleensä tulospalkkiojärjestelmä laaditaan yksipuolisesti työnantajan puolelta. Laatimisessa saattaa olla mukana henkilöstön edustaja. Vaikka järjestelmästä sovittaisiin paikallisesti, jäävät ehdot sekä eri mittarit työnantajan yksipuoliseen päätöksentekovaltaan. Työehtosopimuksessa saattaa olla pykälä siitä, että työnantaja huolehtii työntekijöidensä tulospalkkiojärjestelmän käyttöönotosta tai että sen käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. (Saarinen ym., päivitetty 10.12.2018, Luku 2.7 Tulospalkkiojärjestelmät ja tulospalkkiot.)

Järjestelmää sovelletaan yrityksen koko henkilöstöön tai tiettyyn ryhmään yrityksen sisällä, esimerkiksi yhteen osastoon. Tulospalkkiot tuottavat siis järjestelmänsä mukaisia ehtoja työntekijöiden työsuhteisiin. Se ei kuitenkaan muodosta työsopimuksen ehtoja. Järjestelmän soveltaminen ei myöskään johda ehtojen muuttumiseen tai vakiinnuta itseään työsopimuksen ehdoksi. (sama.)

Tulospalkkioiden ansainta ja maksaminen perustuvat työnantajan yrityskohtaisen tulospalkkiojärjestelmässä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tulospalkkiojärjestelmä käsitteenä tarkoittaa siis yrityksen – tai sen osan – käytössä olevien ehtojen kokonaisuutta. Tämä kokonaisuus määrittää tuloksellisuustavoitteita, tulospalkkioiden maksamisperusteita, summaa, sitovuutta ja niin edelleen. (sama.)

1.3 Palkkaan ja tulospalkkaan liittyvää sääntelyä

Tulospalkkiojärjestelmää ei välttämättä koske suoraan olemassa oleva lainsäädäntö. Esimerkiksi tarpeeksi pieni yritys ei pysty yksinkertaisesti perustamaan sellaista järjestelmää, jota koskettaisi henkilöstörahasolaki. Tämän lisäksi joillakin aloilla on mahdollista valita, noudatetaanko mitään työehtosopimusta, milloin myöskään alan työehdot ja niissä säännellyt tulospalkkiot eivät koskettaisi yritystä. Järjestelmän sisältö ei vaikuta koskaan vakiintuneen työehtosopimustason sopimisen kohteeksi. Tuolloin ainoa asia, joka ratkaisee ristiriitatilanteissa, on se, mitä asiasta ollaan kahden kesken sovittu työnantajan ja työntekijän/työntekijöiden välillä tai mitä voidaan katsoa tulleen osaksi työsuhteen ehtoja. Tulospalkkiot ovat työnantajan yksipuolisesti ja vapaaehtoisesti myönnettäviä.

Vaikka tulospalkkioista ei olisi sovittu kirjallisesti yhtään mitään, voivat ne silti vakiintua osaksi työ-sopimuksen ehtoja. Kun tulkitaan, onko käytäntö muodostunut sitovaksi osaksi työsuhteen ehtoja, on oikeuden ennakkotapauksissa arvioitu työntekijän suojelun tarvetta, vilpittömän mielen suojaa ja perusteltua luottamusta koskevia periaatteita. Korkeimman oikeuden tapauksessa 1990:103 yhtiö oli maksanut työntekijöilleen jouluraha-termillä bonusta yli 20 vuoden ajan 1950-luvulta alkaen. 1984 yhtiö päätti, että joulurahaa ei enää maksettaisi, vaan se korvattaisiin palkankorotuksilla. Korotuksia maksettiin kuitenkin vain kolmen kuukauden ajan. Niin raastuvan- että hovioikeus sekä korkein oikeus katsoivat, että viimeistään palkankorotus, joka vastasi pitkään jatkunutta maksukäytäntöä, oli muodostunut yhtiötä sitovan sopimuksen veroiseksi. Yhtiö ei olisi saanut tätä käytäntöä yksipuolisesti muuttaa. Tässä tapauksessa on voitu katsoa eräänlaisen palkkiojärjestelmän alkaneen jo 1950-luvulla.

Tulospalkkioita ei kuitenkaan voi suoraan verrata – etenkin ennen vanhaan käytössä olleisiin – joulurahoihin. Tulospalkkiot ovat yhteydessä järjestelmän asettamien mittareiden saavuttamiseen, kun taas jouluraha on työntekijälle annettu lahja. Tulospalkkiojärjestelmän vakiintumista osaksi työsuhteen ehtoja pitää arvioida muulla tavalla. Mikäli järjestelmä on ollut pitkään käytössä, se voi vakiintua tapaoikeudeksi tämän edellytysten täytyessä. Vakiintuminen tarkoittaisi tässä tapauksessa järjestelmän olemassaoloa. Näin ollen edes jonkinlainen tulokseen sidottu palkitsemisjärjestelmä voitaisiin katsoa olevan yhtiön käytössä. Tulospalkkiojärjestelmä nähtäisiin tuolloin yrityksen käytäntönä, joka luokiteltaisi työehdoksi, eikä sitä näin ollen voi työnantajan yksipuolisella päätöksellä ottaa pois käytöstä. Yrityksellä olisi siis jokin peruspalkkaa täydentävä palkitseminen käytössä. Tämä toki kumoutuu, jos järjestelmän ehdoissa on vakiintumisen estävä pykälä, kuten määräaikaisuus. (Murto 2009, 932-933.)

Työnantaja voi yksipuolisesti päättää tulospalkkion maksamisen edellytyksistä. Otetaan käsitteilyyn havainnollistava esimerkki. Yhtiössä A tärkein tulospalkkion maksamisen edellytys voisi olla tietyn suuruinen tulos, jonka saavuttamisen jälkeen tarkasteltaisiin muita ehtoja. Näitä ehtoja voidaan ajoittain muuttaa, esimerkiksi vuosittain. Yhtiössä ei päästäisi aina asetettuihin tavoitteisiin tai ehtoihin. Tulospalkkioita ei näin ollen kaikkina vuosina maksettaisi. Mikäli yhtiö on kuitenkin myöntänyt työntekijöilleen etuisuuksia tulospalkkiojärjestelmän kautta, on se voinut yksipuolisesti asettaa etujen maksamiselle ehtoja. Niiden on kuitenkin oltava pakottavan työlainsäädännön mukaisia. (KKO:2016:12.)

Sellaista tapausta, jossa työntekijä on saavuttanut tulokellisuusmittareiden mukaiset tavoitteet, mutta ei ole enää työsuhteessa tulospalkkioiden maksuajankohtana, arvioidaan yksityiskohtaisemmin. Oikeuskäytännössä painoarvoa on annettu työntekijän tietoisuudelle maksamis- ja työssäoloehdoista sekä työnantajan tavoitteelle sitouttaa työntekijöitä tulospalkkioiden avulla. Ansaitujen tulospalkkioiden saamisoikeus saattaa poistua riippuen siitä, onko työnantaja päättänyt työsuhteen vai työntekijä itse irtisanoutunut. Murto (2009, 920) viittaa edellä mainituilla seikoilla Helsingin hovioikeuden 14.3.2006 tekemään päätökseen numero 719, jossa työntekijän ei katsottu olleen tietoinen maksamisajankohtaa ja työssäoloa koskevasta ehdosta. Ehto ei myöskään ollut vakiintunut käytäntö. Näin ollen saavutettu tulospalkkio piti maksaa, vaikka työntekijä ei maksuajankohtana ollutkaan työsuhteessa yritykseen. Seuraavassa tapauksessa käytetään bonus-termiä, mutta bonuksia voitaneen suoraan verrata tulospalkkioihin. Toisessa Helsingin hovioikeuden tapauksessa numero 2045 (18.6.2007) yrityksen bonusjärjestelmän tarkoitus oli sitouttaa työntekijöitä yritykseen. Työntekijän irtisanoutuessa yrityksestä bonuksen maksuehto ei enää täyttynyt eikä bonusta tarvinnut maksaa.

1.3.1 Henkilöstörahasolaki

Tulospalkkioista säädetään jonkin verran henkilöstörahasolaisissa. Henkilöstörahasolalla tarkoitetaan henkilöstön omistamaa ja hallinnoimaa rahastoa, jolla hallitaan yrityksen sille suorittamaa tulos- tai voittopalkkioeriä (Henkilöstörahasolaki 934/2010, 2 § k. 1). Henkilöstörahasol on ymmärrettävä tulospalkkiojärjestelmästä erillisenä rahastona, jonne tulospalkkiot toki voidaan maksaa. Palkkiot ovat siitä rahastosta työntekijöiden edelleen nostettavissa.

Samoin lain 5 §:ssä sanotaan, että kyseisessä laissa tarkoitettu rahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksessä on säännöllisesti työsuhteessa vähintään kymmenen henkeä tai sen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on tilintarkastuslain (1141/2015) mukaisesti yli 200 000 euroa. Rahastoa ei voi kuitenkaan perustaa, jos yrityksessä ei ole sovittu henkilöstörahasolieriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä. (HE 44/2010 vp, 21). Rahaston perustaminen kaikenkokoisiin yrityksiin ei ole mahdollista. Rahaston hallinnointiin liittyy nimittäin eri säännöksiä ja kuluja. Esimerkiksi rahaston hallituksessa tulee olla vähintään kolme henkilöä rahaston jäsenistä muodostettuna ja tämä aiheuttaa esteellisyysongelmia pienissä yrityksissä. Kun rahastoa perustettaessa lasketaan työsuhteessa olevien lukumäärää, ei kokoaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä tule asettaa eriarvoiseen asemaan.

Työajan pituus ei vaikuta henkilöstön lukumäärään. Säännöllisiksi työntekijöiksi ei kuitenkaan katsota kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti työsuhteessa olevia. (sama, 24-25.)

Mikäli tulospalkkiorahasto perustetaan, siihen kuuluu koko yrityksen henkilöstö. Jos säännöissä halutaan niin määrätä, voi jäsenenä olla myös yrityksen toimitusjohtaja, joka ei kuitenkaan ole työsuhteessa yritykseen. Säännöissä voidaan tiputtaa rahaston ulkopuolelle yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt. (Henkilöstörahasolaki 16 §.) Rahaston säännöissä tulee selkeästi eritellä ne tehtävät, jotka tulevat olemaan rahaston jäsenyyden esteenä. Mikään yksittäinen tunnusmerkki ei saa sulkea henkilöä rahaston ulkopuolelle. Päätös tulee tehdä kokonaisvaltaisen harkinnan pohjalta. Arvioitavia kriteerejä voivat olla tehtävän luonne, tosiasiallinen asema organisaatiossa, työtehtävät ja palkkaus. Mikäli henkilö kuuluu jo johtohenkilöiden palkitsemisjärjestelmään, voi tämä olla mahdollisuus sulkea hänet rahaston ulkopuolelle. Hänelle on näin turvattu jo jokin muu ansaittava palkkio. Työntekijöiltä voidaan edellyttää pitempiaikaista yhteiseen tulokseen vaikuttamista ennen kuin oikeus rahastosta saataviin palkkioihin syntyy. Karenssiajan on kuitenkin oltava kaikissa työsuhtemuodoissa yhtä pitkä. (HE 44/2010 vp, 31.) Rahaston jäsenyydestä ei voi kieltäytyä (sama, 25.).

Rahastoon kuulumisen kelpoisuuteen ei voi täten vaikuttaa työntekijän työajan pituus. Tämän nojalla myös osa-aikaiset työntekijät ovat osa henkilöstörahasoa. Työnantajan päättäessä tulospalkkiojärjestelmästä, hänen on otettava tämä huomioon. (sama, 30.)

Henkilöstörahasolain 18 §:n mukaan rahaston jäsenyys päättyy, kun työsuhde päättyy ja rahastosuudet on maksettu hänelle täysin. Jäsenyys päättyy myös, mikäli rahasto puretaan. Saman lain 56 §:n mukaan henkilöstörahaso puretaan esimerkiksi, jos yritys purkautuu tai se asetetaan konkurssiin. Henkilöstörahasolain 58.3 §:n mukaisesti rahasto katsotaan purkautuneeksi vasta, kun kaikki sen varat on jaettu. Henkilöstörahason jäsenelle tai hänen oikeudenomistajilleen on suoritettava osuus neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä, kun työsuhde on päättynyt. Tähän ei saa vaikuttaa se, mitä rahaston säännöissä on määrätty osuuden nostamisesta. Jäsenellä on oikeus oman osuutensa nostamiseen haluamissaan erissä.

Työelämä ja tasa-arvovaliokunta on todennut hyväksi, että erilaiset tulospalkkiomallit on otettu uudistetussa henkilöstörahasolaissa mukaan henkilöstörahasojärjestelmään. Valiokunta huomautti mietinnössään kuitenkin, että joissakin tapauksissa henkilö- ja ryhmäkohtaisten palkkioiden maksaminen saattaa johtaa henkilöstörahason jäsenten epäyhdensuomaiseen kohteluun. Tulospalkkioita maksetaan tulospalkkiojärjestelmässä sovittujen ansaintaperusteiden mukaan. Tämä saattaa

tarkoittaa, että palkkioita maksetaan vain esimerkiksi niille, jotka ovat asetetut tavoitteet saavuttaneet, vaikka koko yrityksen tulos olisi positiivinen. Henkilöstörahojen tulisi yhä pysyä koko henkilöstön yhdenvertaisena palkitsemisjärjestelmänä. (TyVM 6/2010 vp, Yleisperustelut.)

Henkilöstörahoeränä kerättävien tulospalkkioiden määräytymisperusteisiin liittyy tärkeä yhdenvertaisuutta korostava edellytys. Palkkio-osan enimmäismäärän tulisi määräytyä kaikille ohjelmaan kuuluville samojen periaatteiden mukaisesti, jotta tätä rahastoerää voidaan pitää henkilöstörahoisissa tarkoitettuna henkilöstörahoeränä. Tämän takia palkkioperusteita ei saisi määrätä siten, että joku henkilöstöryhmä saisi samojen perusteiden mukaan määräytyvän palkkion yksinkertaisena ja joku toinen ryhmä kaksin- tai jopa kolminkertaisena. Jos tulospalkkiojärjestelmä mahdollistaisi tällaisen eriarvoisuuden, ei henkilöstörahoerään voitaisi laskea kuuluvaksi kuin se osuus palkkiosta, joka määräytyy samojen, yhdenmukaisten periaatteiden mukaan. (HE 44/2010, 20.)

1.3.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslain (55/2001) 2:10 §:n mukaan, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimus tai yleissitova työehtosopimus eikä työn vastikkeesta ole sovittu, on työntekijälle maksettava työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Sairausajan palkkaan työntekijällä on työsopimuslain 2:11 §:n mukaan oikeus, jos hän on sairauden tai tapaturman takia kykenemätön tekemään työtään. Saman lain 2:13 §:n mukaisesti voitto-osuutena, provisiona tai muuna vastaavana tapana määräytyvä palkanosa on maksukaudeltaan korkeintaan 12 kuukautta. Työsopimuslain 2:16.1 ja 2:16.2 §:ien mukaan palkan on oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä sekä työntekijälle on annettava laskelma palkan määräytymisestä.

Työsopimuslain 2:2.2 §:n mukaisesti määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei tule noudattaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, jos kyse on pelkästään työsopimuksen kestosta tai työajan pituudesta. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2008:28 katsottiin perustelluksi kuitenkin jättää oppisopimuksella yhtiössä olevat työntekijät palkkiojärjestelmän ulkopuolelle. Näin korkein oikeus katsoi oikeudenmukaiseksi, kun otetaan huomioon oppisopimuskoulutuksen tarkoitus ja sen tarkoittamien työtehtävien laatu.

Työntekijällä on oikeus saada kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Työnantajan tulee antaa tämä selvitys silloin, kun työntekijän työsuhde on yli kuukauden kestoinen tai voimassa toistaiseksi ja jos ehdot eivät tule ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos kyseinen työntekijä on jatkuvasti saman työnantajan palvelussuhteessa samoin ehdoin, on selvitys annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Vähintään yhden kuukauden kestoiseen ulkomaantyöhön lähettäessä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen työntekijän kohteeseen matkustamista. Mikäli työnteon ehto muuttuu, tulee muutoksesta antaa kirjallinen selvitys työntekijälle niin pian kuin on mahdollista. Tämä selvitys on annettava kuitenkin viimeistään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jos kyseessä ei ole lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutos. Edellä mainitut selvitykset voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viitattava työsuhdetta koskevaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi useita seikkoja, mutta oleellinen tähän asia-yhteyteen on palkan ja muun vastikkeen, kuten tulospalkkion, määräytymisen perusteet ja se, milloin kyseinen ansio suoritetaan. (Työsopimuslaki 2:4 §.) Murto (2009, 924) on kuitenkin arvioinut, että tulospalkkio, palkan päälle maksettavana lisänä, ei kuuluisi näihin työsuhteen vähimmäisehtojen ilmoitusvelvollisuuteen.

Työsopimuslain 12:1.1 §:n perusteella, jos työnantaja ei noudata tulospalkkiojärjestelmän asettamia velvoitteita, ja järjestelmä on osa työsuhteen ehtoja tai sen voidaan katsoa vakiintuneen sellaiseksi, voi työntekijä vaatia korvausta työnantajan aiheuttamasta vahingosta. Työnantaja on yleensä velvollinen korvaamaan aiheutetun vahingon täysimääräisenä. Sitä ei alenneta koh-tuusharkinnalla. (Äimälä, Åström & Nyysölä 2012, 60.)

1.3.3 Eläkelait

Ennakkoperintälain (1118/1996) 14 §:n mukaan työnantaja on vastuussa sekä ennakonpidätyksen toimittamisesta, mutta myös ennakonpidätyksen maksamisesta. Tässä laissa palkalla tarkoitetaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka työsuhteessa ansaitaan (13 §). Näin ollen tulospalkkiot kuuluvat ennakkoperintälain mukaisiin ansioihin ja niistä on toimitettava ennakonpidätys. Työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n mukaan eläkkeen perusteena olevaa työansiota laskettaessa mukaan otetaan palkka, tulospalkkio tai muut vastike, joka on maksettu tai tulee maksettavaksi ja on nimenomaan korvauksena työstä. Muut eläkelait mukailevat tässä laissa säädettyä.

Tulospalkkiot vaikuttavat eläkkeellä tienamiseen. Vanhuuseläkkeellä ja osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä työntekijä voi työskennellä ja ansaita ilman mitään tulo rajoituksia. Sen sijaan muissa eläkelajeissa on rajoituksia tuloille. Osa-aikaeläke poistui eläkeuudistuksen myötä 2017 ja sen tilalla vaihtoehtona on osittain varhennettu vanhuuseläke. Yhä käynnissä olevat osa-aikaeläkkeet jatkuvat, kunnes työntekijä siirtyy vanhuuseläkkeelle. Osa-aikaeläkkeellä voi tehdä yhtä tai useampaa työtä, mutta kaikki yhteenlasketut ansiot tulee mahtua ansaintarajojen sisälle. Työntekijälle vuosittain saapuva ansiorajakirje kertoo, paljonko osa-aikaeläkkeellä ollessaan voi tienata. Työkyvyttömyyseläkkeellä on myös omat ansaintarajansa. Mikäli ansiorajat ylittyvät työkyvyttömyyseläkkeellä, eläkkeen voi jättää lepäämään. Tämä tarkoittaa, että työkyvyttömyyseläkkeen maksu keskeytetään työssäolon ajaksi. (Keva 2018, viitattu 12.3.2019.)

1.3.4 Työehtosopimukset

Käsittelen seuraavaksi muutamia työehtosopimuksia, joissa puhutaan jotain tulospalkkioista. Tulospalkkiot ovat teollisuudessa varsin yleisiä, mutta kaikki teollisuudenkaan työehtosopimukset eivät niistä säädi. Työehtosopimuksissa saattaa olla osio, jossa määrätään, että tulospalkkioista tai tulospalkkiojärjestelmästä sovitaan paikallisilla sopimuksilla. Jos kyseinen paikallinen sopimus tehdään, tulee siitä osa työehtosopimusta (Murto 2009, 923).

Teollisuusliiton työehtosopimuksessa sivulla 64 on seuraavanlainen kirjaus koskien tulospalkkioita: ” - Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan. Ennen tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys sen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä maksuperusteista.” Työehtosopimus asettaa tässä teknologiateollisuuden tilanteessa vain raamit tulospalkkiojärjestelmälle ja siitä sovitaan tarkemmin paikallisesti. Paikallista sopimista on kyseisessä työehtosopimuksessa säädelty esimerkiksi sopijaosapuolista ja siitä, mitä paikallisessa sopimuksessa voidaan päättää. Tulospalkkiot on määrätty vielä erikseen, yhdessä työehtosopimuksen taulukossa sivulla 207, sovittaviksi paikallisesti.

Rakennusalalla voi olla käytössä tuottava ja kannustava palkkaus. Tämä tarkoittaa periaatteessa tulospalkkiota, vaikka termiä ei käytetäkään. Tästä palkkauksesta sovitaan paikallisesti työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa. Sopimuksessa voi olla asetettu eri tavoitteita, joiden saavuttamisesta

palkkio saadaan. Palkkion suuruus, tavoitteiden saavuttamisen vaikutus palkkioon ja sen maksamisen ajankohta on käytävä ilmi sopimuksesta. Sopimuksessa voi myös olla ehto takuupalkasta, joka maksetaan, vaikka tavoitteita ei saavutettu työntekijästä riippumattomista syistä. (Rakennusliitto, 27-28.) Tällä tarkoitettaneen tulospalkkausta.

Paperiliiton työehtosopimuksessa mainitaan sivulla 119, että aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää tulospalkkiojärjestelmällä. Työnantajan tulee antaa riittävä selvitys järjestelmän sisällöstä, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta. Järjestelmän alkamisesta sovitaan paikallisesti. Jos se perustuu pääosin taloudelliseen tulokseen ja koskee koko yritystä, alkamisesta päättää yritys. Järjestelmän muuttamista koskee sama sääntely kuin sen alkamisajankohdan sääntelyä.

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa säädetään jonkin verran tulospalkkiosta. Kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöönsä tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella voidaan maksaa tulospalkkiota. Se perustuu tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tulospalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon. Tuolloin henkilöstörahastolain vaatimusten on täytyttävä. (Kuntatyönantajat 2018, 13 § Tulospalkkio.) Valtion virka- ja työehdoissa (2018-2020) ei ole mitään mainintaa siitä, miten tulospalkkiojärjestelmä tulisi toteuttaa tai tulisiko sitä ylipäätään toteuttaa. Näin ollen valtion työntekijöitä ei koske tulospalkkauksen osalta työehtosopimus vaan paikalliset sopimukset ja mahdollisesti henkilöstörahastolaki

Tulospalkkiojärjestelmän päättymisestä tai kyseessä olevan palkkion maksusta säädetään huomattavan vähän työehtosopimuksissa. Järjestelmän lakkaamisesta on todennäköisesti enemmän paikallisissa sopimuksissa. Ohessa muutamia otteita, joissa työehtosopimukset asettavat rajoja kyseiseen aiheeseen.

Tulospalkkioita ansaitsevalle työntekijälle tai viranhaltijalle maksetaan euromääräinen tulospalkkio, joka määräytyy jälkikäteen seurantajaksolta ennakoita vahvistettujen perusteiden mukaan. Vuosiloma ja äitiysvapaa eivät vähennä tulospalkkiota. Sen sijaan muu virantoimituksen tai työnteon keskeytysaika vähentävät palkkiota suhteessa kestäneeseen keskeytykseen paitsi, jos asianomainen viranomainen toisin päättää. Tulospalkkio ei kuulu varsinaiseen palkkaan. Se maksetaan kuukausipalkasta erillään. (Kuntatyönantajat 2018, 13 § Tulospalkkio.)

Tulospalkkiot ovat sidottuja tuloksen saavuttamiseen. Työnantaja päättää palkkion määrän suhteessa eri tuloksellisuusmittareiden täyttymisestä esimerkiksi tuottavuuden lisääntymisestä. Tulospalkkio ei ole tämän alan työehtosopimuksessa varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään kuukausipalkasta. (Tehy 2018, 25-26.)

Työntekijälle maksetut tulospalkkiolisät otetaan vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta laskettaessa huomioon. Tätä ei kuitenkaan noudateta, jos tulospalkkiolisän laskentaperuste ei edellä mainittuja sisällä. Työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä ei sovelleta tulospalkkiolisiin. (Teollisuusliitto 2017, 64)

2 TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN YHDENVERTAISUUS

Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei tule asettaa eri asemaan esimerkiksi sukupuolen perusteella. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään sekä yhteiskunnallisessa toiminnassa että työelämässä, erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja asetettaessa. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §.) Yhdenvertaisuussäännös ei silti edellytä kaikkien ihmisten samankaltaista kohtelua paitsi, jos asiaan vaikuttavat olosuhteet ovat samanlaiset. Lainsäädäntö tosin voi kohdella ihmisiä eri tavoin edistääkseen tosiasiallista tasa-arvoa. (HE 19/2014 vp, 6.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n mukaan työnantajan tulee työpaikalla arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittää henkilöstöä koskevia toimintatapoja. Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6.1 §:n mukaan työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan teettämällä palkkakartoituksella selvitetään mahdolliset sukupuolten väliset perusteettomat palkkaerot. Palkkausjärjestelmistä voidaan tarkastella keskeisimpiä palkanosia. (sama, 6 b §.)

Työnantajan menettelyä pidetään syrjivänä, jos hän esimerkiksi soveltaa palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella eriarvoisempaan asemaan kuin toinen samantasoista työtä tekevä. Syrjivää on myös järjestää työolot siten, että se vaikuttaa työntekijään edellä kuvatun tavoin. (sama, 8 § 3. ja 4. kohta.) Toisin sanoen kaikilla työntekijöillä on oikeus samanarvoiseen työhön. Kysymys samanarvoisesta työstä on haastava samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta. Oikeutta samanarvoiseen työhön on edistetty töiden vaativuuden arvioinnilla. Periaatteessa työntekijällä on mahdollisuus viedä oikeuden arvioitavaksi työnsä samanarvoisuus. (Nummijärvi 2006, 435.)

2.1 Soveltamisalaehdot

Tulospalkkiojärjestelmän soveltamisalaehto määrittää sen henkilöryhmän, johon järjestelmää sovelletaan. Järjestelmän soveltaminen voi vaihdella sen mukaisesti millä mittarilla tavoitteita on mitattu. Tietty mittari saattaa nimittäin koskea vain tiettyä työryhmää. Soveltamisalaehdossa on otettava kuitenkin huomioon työsopimuslain mukaisesti työntekijöiden yhdenvertaisuus. Mikäli määrä- ja osa-aikaiset työntekijät kuuluvat tulospalkkiojärjestelmän piiriin, määräytyy heidän palkkionsa

suhteessa vakituisten työntekijöiden palkkioihin *pro rata temporis* -periaatteen mukaisesti. (Murto 2009, 918-919.) Eli työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät suhteessa tehtyyn työaikaan (HE 157/2000 vp, 43).

Työntekijän työsopimuksessa saattaa olla viittaus tulospalkkiosta tai tulospalkkiojärjestelmästä, esimerkiksi ”työntekijä kuuluu palkitsemisjärjestelmän piiriin”. Se, mitä viittauksella tarkoitetaan, voi tulla osaksi työntekijän työsopimusta. Viittauksen merkitys ratkaistaan kuitenkin sopimusta tulkitsemalla. On erotettava, tarkoitettiinko viittauksella ottaa viittauksen kohde osaksi työsopimusta vai ainoastaan informoida tällaisen kohteen olemassaolosta. (Murto 2009, 928.)

Työnantajan ei ole pakko soveltaa tulospalkkiojärjestelmää kaikkiin työntekijöihinsä tai työntekijäryhmiinsä. Järjestelmän ulkopuolelle jättämisen syy on kuitenkin voitava perustella asianmukaisesti. (Murto 2009, 919.) Vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin tulee soveltaa samoja palvelusaikaan liittyviä ehtoja paitsi, jos eri kestoisen palvelusajan vaatimiselle on asialliset perusteet (Neuvoston direktiivi 1999/70/EY 4 lauseke 4. kohta). Osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa pelkästään osa-aikaisuuden takia soveltaa huonompia työehtoja kuin vakituisiin työntekijöihin paitsi, jos tälle on perusteltu syy. Erityisten työehtojen pariin pääsemiseksi voidaan edellyttää palvelusaikaa, työn kestoja tai työansioita koskevia vaatimuksia. (Neuvoston direktiivi 97/81/EY 4 lauseke 1. ja 4. kohta.)

Seuraava työtuomioistuimen tapaus 2009-30 koskee varsinaisesti palkkaa, mutta siitä voitaneen tehdä johtopäätöksiä myös tulospalkkioihin. Eli työntekijöiltä voidaan edellyttää tietyn mittaisessa palvelussuhteessa oloa ennen palkkiojakson alkua. Voitaneen katsoa, että jos osa-aikatyöntekijää koskien ei ole asetettu mitään erityissäännöksiä, voidaan hänen palvelusaikansa laskea kalenteriajan mukaisesti. Toiseksi voidaan edellyttää palvelussuhteen jatkumista tietyn mittaisena palkkiojakson jälkeenkin. Tässä on kyse työntekijän sitouttamisesta. Palkkion määrä voi olla riippuvainen palkkiojakson aikana tehdystä työmäärästä. Voidaan olettaa, että palkkiojärjestelmän säännöksiin kirjataan osa-aikaisia koskevia erityissäännöksiä, jos sopijaosapuolet niin katsovat tarpeelliseksi. Mikäli näitä pykälä ei järjestelmän säännöissä ole, ei osa-aikaisen palvelusaikaa tarvitse muuntaa vastaamaan kokoaikaisen palvelusaikaa.

Korkeimman oikeuden tapauksen 2008:28 mukaan joissakin järjestelmissä voi olla ehtona, että sitä ei sovelleta, jos työsuhde ei jatku palkkiojakson loppuun saakka. Määräaikaisen työsopimuksen

päättymisen kesken palkkiojaksoa ei saa olla syy, jolla työntekijä jätetään kutsumatta palkkiojärjestelmään. Määräaikaisuus saattaa nimittäin jatkua esimerkiksi uudella määräaikaisella sopimuksella, kun vanha on päättynyt. Työsopimuslain 1:5 §:n mukaisesti, jos määräaikaisia työsopimuksia on tehty monta peräkkäin, keskeytymättömänä tai lyhytaikaisin keskeytyksin, on määräaikainen työntekijä oikeutettu samoihin työsuhde-etuuksiin kuin vakituinen työntekijä. Se, että työntekijältä vaaditaan työsuhteen voimassaoloa palkkiojakson loppuun saakka, asettaa määräaikaisen työntekijän periaatteessa eriarvoiseen asemaan vakituiseen nähden. Vakituinen työntekijä saa nimittäin itse päättää työsuhteensa päättymishetken, kun hän irtisanoutuu. Tätä mahdollisuutta määräaikaisella ei ole.

Valtion keskustason sopijaosapuolet ovat 31.8.2007 hyväksyneet tulospalkkauksen yleiset periaatteet valtionhallinnossa työskenteleville. Näiden periaatteiden mukaan tulospalkkiojärjestelmään kuuluu lähtökohtaisesti koko henkilöstö ylintä johtoa lukuun ottamatta. Näin ollen sekä vakinaiset, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät ovat mukana. Periaatteissa on katsottu mahdolliseksi järjestelmän kokeilu aluksi vain osassa organisaatiota. Ylimmän johdon palkitseminen perustuu pääosin yksilöllisiin sopimuksiin eikä yhteiseen tulospalkkiojärjestelmään. (Valtiovarainministeriö 2008, viitattu 3.3.2019.)

Entä, jos ohjelman ehdoissa on vaatimus tehdä tietty määrä työtunteja järjestelmän aikana? Vaatimus koskisi varmasti jokaista liittyjää tasapuolisesti. Voidaanko järjestelmän piiristä jättää tällöin pois ne osa-aikatyöntekijät, joiden työsopimus kattaa tuota vaatimusta pienemmät tuntimäärät? Entä, jos heidän sopimuksensa muuttuu palkkiokauden aikana ja heidät onkin jo jätetty pois sen piiristä? Palkkiojärjestelmän ehdot eivät saa olla pakottavan lainsäädännön vastaisia tai työntekijöitä epätasapuolisesti ja syrjivästi kohtelevia. Kuten aiemmin todettiin, ei ole yhdenvertaista, jos määräaikaiset työntekijät jätetään järjestelmän ulkopuolelle pelkästään sen perusteella, että heidän työsopimuksensa päättyy palkkiokauden aikana. Jos ei määräaikaisia, niin ei myöskään osa-aikaisia työntekijöitä tule jättää ohjelman ulkopuolelle, jos peruste on pelkästään työsuhteen laatu. Mikäli näin kuitenkin tehdään, tulee sille olla perusteltu asiallinen syy. (Murto 2009, 918-919.)

Vuosiloman ansainta keskeytyy asepalvelusta suoritettaessa vuosilomalain (162/2005) 2.5:3 §:n mukaan. Asepalveluksen suorittaminen ei keskeytä itse työsuhdetta. Tilanteen mukaan asepalvelus joko kerryttää tai ei kerrytä työsuhteen kestoaikaa. Paperiliiton työehtosopimuksen sivun 57 mukaan työsuhteen kesto aika karttuu asevelvollisuuden suorittamisen aikana, kun puhutaan palvelusvuosikorvausten määräytymisestä. Tämän työehtosopimuksen sivulla 58 mainitaan myös,

että palvelusvuosikorvausta ei kuitenkaan makseta asepalvelustaan suorittamassa oleville. Samassa työehtosopimuksessa sivulla 132 irtisanomisaikoja laskettaessa todetaan, että työsuhteen kestoaika määräytyy asevelvollisten osalta vain siltä ajalta, jonka työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti työnantajan palveluksessa ennen ja jälkeen asepalvelusta. Siis asevelvollisuuden suorittaminen ei kerrytä tässä tapauksessa työsuhteen kestoaikaa. Kumpaa tilannetta voitaisiin mukailla tulospalkkiojärjestelmän soveltamista harkittaessa? Mahdollisesti enemmän palvelusvuosikorvausten mallia, koska tämä on myös ylimääräinen korvaus palkan päälle.

Voidaanko sitten asepalvelustaan suorittavat jättää pois siltä palkkiokaudelta, kun he lähtevät suorittamaan palvelusta? Kuten Murto yllä totesi, on syrjivää jättää järjestelmän ulkopuolelle pelkäämään työsuhteen laatu huomioiden. Aivan kuten määräaikaisten työntekijöiden työsuopimus saattaa määräaikaaisuuden jälkeen jatkua uudella määräaikaisella, voi asepalvelus päättyä oletettua nopeammin tai keskeytyä omia aikojaan. Tällöin asepalveluksesta palataan takaisin työpaikalle, ellei työsuhdetta ole yhdessä päätetty ennen palveluksen aloittamista.

2.2 Maksuehdot

Ennen tulospalkkiosopimuksen allekirjoittamista on tärkeää sopia, miten, milloin ja kuinka suurena tulospalkkio maksetaan, kun työsuhde päättyy tai työsuhteen päättymisen jälkeen. Suositeltavaa olisi sopia asiasta siten, että palkkio maksetaan suhteessa tehtyyn työaikaan. Työnantajalta edellytetään tulospalkkiojärjestelmän kaikkien ehtojen selkeästi esiin tuomista. Oikeuskäytännössä on annettu painoarvoa sille, voidaanko työntekijän olettaa olleen tietoinen vallitsevista ehdoista. (Närhi 2015, 8.)

Murron (2009, 920-921) mukaan toimeenpano- ja maksuehdot täydentävät tuloksellisuusmittareita ja soveltamisalaehtoja. Ne määrittävät tulospalkkiojärjestelmän toiminnan. Ehtoja voivat olla esimerkiksi palkkioryhmän kokoonpano sekä tavoitteiden seuranta ja arviointia koskevat periaatteet ja aikataulu. Maksuehdot arvioivat tai rajoittavat tulospalkkioiden maksamista työntekijöille, vaikka mittareiden mukaiset tavoitteet olisivatkin saavutettu. Tällainen ehto voi olla esimerkiksi maksupäiväehto, joka voisi tarkoittaa tulospalkkion maksamista ainoastaan, jos työntekijä on maksupäivänä työsuhteessa. Järjestelmässä voi lisäksi olla rajoitusehtoja, jotka rajoittavat palkkion maksua. On olemassa myös kiellettyjä ehtoja, jotka voidaan luokitella lain tai hyvän tavan vastaisiksi. Kiellettyjä ehtoja järjestelmä ei saa sisältää. Rajoitusehtojen ja kiellettyjen ehtojen väliin jää oikeudellisesti

kysymyksiä herättävä ryhmä poissaolutilanteiden vaikutuksista tulospalkkioon. Oikeudellisesti voidaan tällöin arvioida vaikuttaako ehto työntekijään tai työntekijöihin syrjivällä tavalla.

Kaikkien järjestelmän ehtojen tulee täytyä, mikäli tulospalkkio halutaan ansaita. Mikäli jonkin ehdon täyttymättä jääminen johtuu työnantajan toiminnasta, ja tavoitteet on kuitenkin saavutettu, on palkkio maksettava. Jos ehdot ovat olleet työntekijän tiedossa ja työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä, hänellä ei ole oikeutta tulospalkkioon, edes suhteutettuna. Työnantaja ei voi vedota tulospalkkiojärjestelmän ehtoon, mikäli hän tulospalkkiokauden täyttymisen jälkeen irtisanoo työntekijän ilman syytä laittomasti tai hänestä riippumattomista syistä. Näitä syitä voivat olla tuotannolliset tai taloudelliset perusteet. Tällöin työntekijä ei ole itse voinut vaikuttaa ehdon täyttymiseen. (Närhi 2015, 8.)

Palkkio maksetaan tavoitteiden saavuttamisen jälkeen. Joissakin organisaatioissa on edellytetty, että työntekijä on sen palveluksessa yhä palkkioiden maksuajankohtana. Vaihtoehtona on sopimus, jonka mukaan kaikkien muiden edellytysten täytyessä palkkio voidaan maksaa, jos työntekijän työsuhde on ollut voimassa palkkiojakson – esimerkiksi kalenterivuoden – päättyessä, mutta ei voimassa palkkioiden maksuajankohtana. Aiemmin sanotusta huolimatta monissa järjestelmissä poiketaan työntekijän eduksi, jos tämä työntekijä on jäänyt eläkkeelle ja palkkion maksamisen muut ehdot täytyvät. (Valtiovarainministeriö 2008, viitattu 12.3.2019.) Tulospalkkiot tulee maksaa yhtäläisesti sekä yrityksen palveluksessa oleville että sen palveluksesta väliaikaisesti muualle siirretyille. Tällöin palkkion suuruudessa voidaan toki ottaa huomioon se aika, jolloin työntekijä on tehnyt tulospalkkioon oikeuttavaa työtä. Huomiotta voidaan jättää aika, jona työntekijä on tehnyt korvaavia tehtäviä toisaalla. (Suvanto 2010, viitattu 22.3.2019.)

Palkkiot voidaan maksaa joko prosentuaalisesti palkan suuruuteen suhteutettuina palkkioina tai kaikille tasasuuruusina euromääräisinä palkkioina. Jos henkilöstöryhmien palkkaerot ovat suuret, on todennäköistä, että tasasuuruinen palkkio ei motivoi hyväpalkkaisen ryhmän työntekijöitä. Valtiomme veroprogressio kohtelee tasasuuruisen palkkion saajia eri tavoin. Palkkiosta jää nimittäin sitä vähemmän käteen, mitä parempi palkkio on. Tasasuuruiset korotukset menevät helpommin läpi sellaisissa työntekijäryhmissä, joissa ryhmä on homogeeninen ja palkkaerot ovat tästä syystä hyvin vähäisiä. Valtion työpaikoilla tarjotuissa tulospalkkiojärjestelmissä on käytetty sekä tasajakoa että prosentuaalisesti laskettuja palkkioita ja näiden eri yhdistelmiä. Prosentuaalisesti maksetut palkkiot ovat kuitenkin kaikkein yleisimpiä. (Valtiovarainministeriö 2006, viitattu 21.3.2019.)

Määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden tulospalkkiot määräytyvät suhteessa vakituisten työntekijöiden palkkioihin (Murto 2009, 919). Toki määrä- ja osa-aikaiset työntekijät eivät välttämättä edes kuulu järjestelmän pariin, sillä tulospalkkioissa voi olla oma karenssiaikansa ennen kuin niitä on mahdollista ansaita. Työskentelytauat palkkiojaksona vähentävät mahdollista palkkiota. Esimerkiksi sairauspoissaolot voivat olla sidoksissa tulospalkkion määrään.

Murron (2009, 920) mukaan tulospalkkioiden maksussa voi olla tilanne, jolloin henkilö saattaa jäädä ilman tulospalkkiota. Tavallista on, että tuloksellisuusmittareita arvioidaan kalenterivuoden perusteella. Varsinaiset tulospalkkiot maksetaan kuitenkin vasta, kun yrityksen tuloksen laskenta on valmistunut, jos kyseessä on siis yhtiön tulokseen perustuva tulospalkkio. Näin ollen, jos työntekijä irtisanoutuu kalenterivuoden päätyttyä, mutta ennen kuin tuloksen laskenta on valmistunut, jäisi hän ilman tulospalkkiota. Tällä viivästetyllä maksamisella yrityksen on mahdollista sitouttaa työntekijä hieman pidemmäksi aikaa heidän palvelussuhteeseensa. Tässä tapauksessa uusi kalenterivuosi on taas pyörähtänyt käyntiin ja mahdollisesti on edetty eteenpäin uuden vuoden tuloksellisuusmittareissa. Näin työntekijä jäisi taas seuraavaan vuoteen asti, kun uusi mahdollinen tulospalkkio olisi mielessä.

Miten menetellään, jos työsuhteen ehdot muuttuvat kesken työsuhdetta? Näissä tilanteissa työnantajalta edellytetään tehokasta uusien ehtojen tiedottamista. Tulospalkkioiden määräytymisperusteiden – ja niiden muuttumisen – on katsottu olevan rinnastettavissa palkan määräytymisperusteisiin ja samoin niiden muuttumiseen. Korkeimman oikeuden tapauksessa 2010:93 työnantaja oli kesken työsuhteen lisännyt tulospalkkiosopimukseen rajoitusehdon, jonka mukaan laittomiin lakoihin osallistuvien tulospalkkiot käytetään lakon aiheuttamiin taloudellisiin menetyksiin. Yrityksen soveltaessa tätä rajoitusehtoa, oli sillä siten suuri vaikutus työntekijöiden tuloihin. Näin tapauksessa katsoi itse asiassa jo hovioikeus, jonka päätöstä korkein oikeus ei muuttanut. Hovioikeuden mukaan työnantajalta voitiin edellyttää yhtä tehokasta tiedottamista kuin tulospalkkioiden määräytymisperusteista ihan alun alkujaankin. Yritys oli pitänyt tarpeeksi riittävänä muutoksesta kertomista työntekijöiden luottamusmiehille ja edustajille sekä muutoksesta kertovan kokouspöytäkirjan julkaisemista yhtiön intranet-sivuilla ja ilmoitustaululle. Nämä olivat oikeuden mielestä tehottomia keinoja tiedottaa.

Verrataan joulurahabonusta seuraavaksi tulospalkkioon. Mitä tahansa ehtoja työnantaja ei voi kuitenkaan yksipuolisesti muuttaa, vaan esimerkiksi suoraan tulospalkkioedun huononnuksen on oltava työntekijän suostumus. Korkeimman oikeuden tapauksessa 1995:52 työntekijöitä oli siirtynyt Kesko Oy:n palveluksesta K-Yhtiöt Oy:n palvelukseen. Työntekijöille oli ilmoitettu, että heidän henkilökuntaetunsa säilyvät. Kesko ilmoitti myöhemmin, että vanha joulurahabonus muuttuu Kesko Oy:n tuloksen mukaan määräytyväksi tulospalkkioksi. Siirtyneet työntekijät suostuivat tähän. Kuten aiemmassa alaluvussa viittasin, KKO:1990:103 tapauksen mukaisesti, joulurahan voitiin tässä tapauksessa katsoa vakiintuneen osaksi työsuhteiden ehtoja. Työntekijöille maksettiin tulospalkkioita Kesko Oy:n tuloksen mukaisesti muutama vuosi, kunnes K-Yhtiöt Oy ilmoitti ottavansa käyttöön oman tulospalkkiojärjestelmän, jota tuli soveltaa kaikkiin sen palveluksessa oleviin työntekijöihin. Korkein oikeus katsoi, että muutoksen tosiasialliset vaikutukset huomioon ottaen työntekijöiden tulot vähenivät oleellisesti. K-Yhtiöt Oy:n tulos ei ollut yhtä hyvä kuin Kesko Oy:n, joten tulospalkkioita ei tullut maksettavaksi joka vuosi, kuten Kesko Oy:llä tuli. Korkein oikeus katsoi, että työntekijät eivät olleet hyväksyneet tulospalkkioedun oleellista huononnutta ja, että heillä on oikeus tulospalkkioon Kesko Oy:n tuloksen mukaisesti.

2.2.1 Ammattiyhdistystoiminta

Työsopimuslain 2:2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Valtion virkamieslain (750/1994) 11 §:ssä sanotaan, että viranomaisen ei saa kohdella palveluksessaan olevia virkamiehiä epäyhdennukaisesti esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Näistä voidaan poiketa, jos se on työntekijän tehtävä tai asema huomioon ottaen perusteltua. Käytännössä yhdenvertaisuutta on, että työnantaja sopii työntekijöille vaativuudeltaan samasta työstä saman palkan. Työnantajan yksipuolisesti määrittämien etuuksien osalta ei voida antaa työnantajalle sellaista vapaata määräämisvaltaa, että jokin etuus annettaisiin ilman hyväksyttävää syytä parhaillaan työssä oleville, mutta ei sinne vastaisuudessa saapuville. (Valkonen & Koskinen 2018, 428.)

Korkeimman oikeuden tapaukseen 2016:12 viitaten yrityksen tulospalkkiojärjestelmä saa sisältää rajoitusehdon, jonka mukaan osallistuminen laittomiin työtaisteluihin poistaa henkilöltä oikeuden tulospalkkioon siltä palkkiokaudelta, jolle laitton työtaistelutoimenpide kohdistuu. Mikäli lakko on ammattiyhdistyksen järjestämä, tulospalkkiota ei voida pelkästään sen perusteella evätä. Yritys ei saa toimia yhdistymisvapauden käytön estämisen ja rajoittamisen kiellon vastaisesti, mikäli se evää

tulospalkkiot työtaisteluiden takia niiltä, jotka lakkoihin osallistuvat. Työtaistelusta pitää ilmetä jokin seikka, jota voidaan pitää laittomana – sopimuksen vastaisena – ja näin ollen syntyy mahdollisuus evätä tulospalkkiot. Esimerkkinä on tilanne, jossa työntekijä on yksityishenkilönä järjestänyt lakon.

Korkeimman oikeuden ratkaisun 2010:93 mukaisesti sellainen rajoitusehto, joka evää työntekijältä mahdollisuuden tulospalkkioon, mikäli hän käyttää ammatillista järjestäytymisvapauttaan, on syrjivä. Vaikkakin tällainen rajoitusehto sinänsä pyrkii hyväksyttävään liiketaloudelliseen tavoitteeneseen, on se liikaa työntekijöitä syrjivä. Työntekijälle ei tule työsuhteessa aiheutua haitallisia seurauksia sellaisesta oikeudesta, jota työnantaja ei saa työopimuslain 13 luvun 1 §:ssä säädetyn perusteella estää ja rajoittaa. Tämän pykälän rajoituksista ei ole laissa säädetty.

2.2.2 Poissaolot ja vapaat

Kokoaikainen työntekijä voi tietyissä tilanteissa jäädä vaille luvattua tulospalkkiota. Esimerkiksi, jos hänen poissaolonsa ylittävät palkkio-ohjelmassa asetetun enimmäismäärän, ei tämä työntekijä ole oikeutettu etuuteen. Tuolloin palkkion epääminen henkilöltä ei ole johtunut työsuhteen luonteesta. Sen sijaan osa-aikaisten työntekijöiden työaika ja poissaolot johtuvat nimenomaan työsuhteen luonteesta. Tällä perusteella osa-aikaisia ei tule jättää ohjelman ulkopuolelle ja siten ilman palkkiota. Korkeimman oikeuden päätös 2008:28 asettaa osa-aikaiset sellaiseen asemaan, että heillä on yhtä lailla mahdollisuus palkkion ansaintaan. Korkeimman oikeuden perustelujen mukaan osa-aikatyöntekijöille on maksettava täysimääräinen tulospalkkio, jos hän tekee oman työopimuksensa veroisen enimmäismäärän työtunteja.

Tulospalkkiojärjestelmän luonteen takia voi olla mahdollista, että etenkin siihen kuulumisen, mutta myös itse palkkioiden ansainta voivat edellyttää todellista työskentelyä järjestelmän säännöissä määritetyn palkkiojakson aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että palvelussuhteen kestäessä vain osan palkkiojaksosta ja jakson ajalle ajoittuvat poissaolot pienentävät palkkiota. Toki säännöissä voi olla sovittu, että palkkio pienenee vasta, kun poissaoloja on kertynyt tietyn ajanjakson verran. Työntekijä, joka kuuluu palkkiojärjestelmään, mutta työskentelee vain osan palkkiojaksosta tai on muutoin kerryttänyt paljon poissaoloja, saa palkkion suhteessa siihen aikaan, jonka hän on jaksolla todennukaisesti työskennellyt. Vuosilomapäivät rinnastetaan kuitenkin todellisiksi työssäolopäiviksi. (Valtiovarainministeriö 2008, viitattu 3.3.2019.)

Tulospalkkioita kerrytetään ja niihin vaikutetaan koko yrityksen tuloskauden ajan. Samankaltaisesti vuosilomia kerrytetään koko lomanmääräytymisvuoden aikana. Voitaisiinko tulospalkkioiden ansaintaa verrata vuosilomien ansaintaan, kun mietitään asepalveluspoissaolon vaikutusta palkkioiden määrään? Kuten aiemmin todettiin, vuosiloman ansainta keskeytyy asepalvelusta suoritettaessa vuosilomalain 5 §:n mukaisesti. Entä sitten tulospalkkioiden ansainta? Saman lain 4:19.2 §:n mukaan lähdetessä suorittamaan asepalvelusta, tulee työntekijälle maksaa lomakorvaus, vaikka työsuhde ei päättyisi. Näin ollen lomakorvaus maksettaisiin siihen saakka, kunnes asepalvelus on alkanut. Tätä mukailen myös tulospalkkiot maksettaisiin siltä ajalta, kun työntekijä ei ole ollut suorittamassa asepalvelustaan.

Seuraavassa tapauksessa Euroopan unionin tuomioistuin käyttää bonus-termiä, mutta voitaneen ajatella tämän olevan verrattavissa tulospalkkioihin. Pakollisen äitiysloman aikana työskentely on kiellettyä. Euroopan unionin tuomioistuimen tapauksessa tultiin siihen päätökseen, että pakollinen äitiysloma rinnastetaan varsinaiseen työskentelykauteen bonuksia laskettaessa. Näin ollen tulospalkkioiden määräytymisiä laskettaessa tulee ottaa huomioon pakollinen äitiysvapaa. (Susanne Lewen vastaan Lothar Denda [1999] Euroopan unionin tuomioistuin, Päätöksen päätösoosan kohta 2.) Tuon ajanjakson pituuden saa selville työpaikkaa koskevasta työehtosopimuksesta. Mikäli työehtosopimusta ei noudateta tai siellä ei asiasta erikseen säädetä, on pakollinen äitiysvapaa työsuojelulain 4:2.1 §:n mukaisesti vähintään neljä viikkoa.

Euroopan unionin jäsenvaltioiden on huolehdittava, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sekä miehille että naisille sama palkka. Jotta tosiasiallinen tasa-arvo täyttyy, voivat jäsenvaltiot toteuttaa erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joilla helpotetaan aliedustetun sukupuolen ammatin harjoittamista tai ammattiuraan liittyvien haittojen torjumista. (Nizzan sopimus 141 art.) Tämä ei kuitenkaan estä tulospalkkion epäämistä hoitovapaalla olevalta naiselta, jos palkkion myöntämisen ainoa edellytys on, että työntekijä on työssä sen myöntämishetkellä. Ei ole katsottu olevan tasa-arvosäätelyn vastaista pienentää palkkiota siinä suhteessa, kun sitä laskettaessa otetaan huomioon hoitovapaajaksot. (Susanne Lewen vastaan Lothar Denda [1999] EUT, Päätöksen päätösoosan kohdat 2 ja 3.)

Yllä olevaan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuun liittyen Nummijärvi (2009, 339) on pohjautunut, että joissakin tapauksissa vanhempainvapaan perusteella tapahtuva syrjintä voi tarkoittaa välillistä sukupuoleen perustuvaa eri asemaan asettamista. Tämä tapahtuu silloin, jos palkkio on

tarkoitettu korvaukseksi kuluneen vuoden työstä eikä sitä ole maksettu edes suhteellisesti vähennettynä työntekijöille, jotka ovat olleet osan vuodesta töissä, mutta palkkion maksamisajankohtana vanhempainvapaalla. Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, kuten yllä viitattiin, että tällainen kohtelu on syrjivää sekä vanhempainvapaalla että palkkion maksun aikaan työssä olevia työntekijöitä kohtaan. Naiset ovat miehiä useammin vanhempainvapaalla palkkioiden maksuajankohtina. Tähän perustuva syrjintä on EU:n perustamissopimuksen vastaista. Ratkaisussaan Euroopan unionin tuomioistuin sovelsi välillistä syrjintää koskevia säännöksiä.

Käytettäessä palkkiojärjestelmää, josta puuttuu kokonaan läpinäkyvyys, on työnantajan velvollisuus näyttää, että siitä muodostuva palkkionmaksukäytäntö ei ole naispuoleisia työntekijöitä syrjivä. Työnantaja voi kuitenkin maksaa palkkioita eriarvoisesti sellaisilla maksuperusteilla kuin työntekijän joustavuus, ammatillinen koulutus tai palvelusaika. Tällöin joustavuudella on tarkoitettava sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin. Lisäksi tämä sopeutuminen on erityisten tehtävien suorittamiseksi tärkeää, mutta sillä ei tarkoiteta työn laatua. Ammatilliseen koulutukseen viitattaessa tämän koulutuksen on oltava tärkeää erityisten tehtävien suorittamiseksi. Palvelusajan käyttöä palkkion erilaisena maksuperusteena ei ole tarpeen perustella. (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark vastaan Dansk Arbejdsgiverforening, Danfossin puolesta [1989] EUT, Päättöksen päätösosa.)

3 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitä lainsäädäntöä tulospalkkiojärjestelmään liittyen on olemassa ja käsitellä tätä järjestelmää nimenomaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Jos tulospalkkiojärjestelmä on epäyhdenvertainen, niin missä tilanteissa tällainen poikkeama on sallittua? Entä onko olemassa tilanteita, joissa kaikkiin työntekijöihin on pakottavasti sovellettava tiettyä sääntelyä? Arvioidaan tuloksia käymällä läpi kumpikin tutkimuskysymys erikseen.

Voidaanko osa henkilökunnasta sulkea pois tulospalkkiojärjestelmän piiristä yhdenvertaisuuden näkökulmasta?

Tämä on mahdollista. Tulospalkkiojärjestelmä voidaan luokitella erityiseksi työehdoksi. Sen piiriin pääsemiseksi voidaan siis asettaa tiettyjä vaatimuksia. Työntekijöiltä voidaan edellyttää, että he ovat olleet tietyn ajan yrityksen palveluksessa ennen kuin pääsy palkkiojärjestelmään mahdollistuu. Lisäksi voi olla tiettyjä työansioita koskevia edellytyksiä, jotka mahdollistavat palkitsemisjärjestelmän pariin liittymisen. Lukisin näihin työansioihin esimerkiksi ylenemiset. Ylennyksen kautta muodostuisi pääsy esimerkiksi esimiesten palkitsemisjärjestelmään.

Tosin pelkästään työsuhteen muodon takia työntekijää ei voida jättää järjestelmän ulkopuolelle, vaan on oltava jokin toinenkin syy. Eli tässä tapauksessa työntekijää ei voida sulkea pois järjestelmästä. Oppisopimuksella työtä tekevät jäävät edellisestä poiketen työsuhteen muodon takia ulkopuolelle. Oppisopimus on kuitenkin omanlaisensa koulutusmuoto eikä niinkään pelkästään ansaintamielessä suoritettavaa työtä.

Voidaanko tulospalkkio jossakin tilanteessa jättää maksamatta osalle henkilökunnasta yhdenvertaisuuden näkökulmasta?

Kyllä voidaan, itse asiassa varsin monessakin tilanteessa. Saavutetuista tavoitteista voidaan palkita ryhmäkohtaisesti. Näin ollen, jos joku ryhmistä ei pääse asetettuun tavoitteeseen, voi se jäädä ilman palkkiota. Tietyt poissaolot pienentävät tai voivat jopa jättää palkkiojärjestelmän ulkopuolelle. Myös työsuhteen voimassaolo tiettyinä ajankohtana vaikuttaa palkkion ansaintaan. Näiden lisäksi voisi vielä mainita henkilön aseman vaikutuksen. Esimerkiksi johtoporras voidaan jättää palkkioitta, koska heillä on mitä todennäköisimmin näissä tilanteissa oma palkitsemisjärjestelmänsä.

Toisaalta on olemassa myös tilanteita, milloin työntekijälle ei voida jättää maksamatta tulospalkkiota. Pakollista äitiyslomaansa viettäviä ei voida tämän äitiysloman takia jättää vaille palkkiota. Tosiasiallisen tasa-arvon mukaista on ottaa huomioon kyseinen loma-aika. Sen sijaan ikään kuin ylimääräinen hoitovapaa ei kerrytä tulospalkkioita. Hoitovapaa ei nimittäin edellytä työnantajalta edes palkanmaksuvelvollisuutta. Lisäksi työkokemuslisät kertyvät hoitovapaalla lähtökohtaisesti ai-noastaan kunta-alalla.

Tutkimuksessa käytettiin apuna useita eri lakeja, esitöitä ja kirjallisuutta. Loppujen lopuksi tulospalkkauksesta ei ole säädetty kovinkaan paljon. Varsinkin työehtosopimuksissa tulospalkkiot saatetaan vain mainita ohimennen. Tulospalkkiojärjestelmän päättymisestä ja palkkioiden maksuista ei näissä teoksissa ole juuri mitään.

4 POHDINTA

Tämän työn tavoitteena oli kasata kompakti tietopaketti entuudestaan melko säätelemättömästä, mutta varsin yleisestä palkitsemismuodosta. Huomasin heti työn alkuvaiheilla, että tietoa tulee löytymään varsin vähän lainsäädännöstä. Sen sijaan jouduin keskittymään enemmän oikeuskirjallisuuteen, jossa oli tehty paljon havaintoja ja päätelmiä siitä, miten tilanteita ratkotaan. Muutamat ennakkoratkaisut myös autoivat tehtävässä. Lainopillisella tutkimusmenetelmällä sain vastattua asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä miettiessä arvelin, että osa henkilökunnasta voidaan tiputtaa tietyistä palkitsemisjärjestelmästä pois. Isoissa yrityksissä osalla työporukasta voi olla oma järjestelmänsä ja samaa työtä tekevillä voi myös olla ryhmäkohtaiset tavoitteet, jotka erottavat heidät. Myös omien kokemuksieni mukaan vasta-alkanut työura tai poissaolo tietynä hetkenä voi tarkoittaa palkitsemista vaille jäämistä.

Miten pian uuden työntekijän pitäisi sitten päästä mukaan palkitsemisjärjestelmään? Entä miten vaikuttaa, jos tämä työntekijä olisi osa-aikainen tai noudattaisi vaihtelevan työajan työsopimusta? Palkitsemisjärjestelmän säännöissä voitaisiin esimerkiksi mainita miten työtunnit kerryttävät pääsyä itse järjestelmään. Kokisiko vakituinen työntekijä epäileiksi sen, että samana ajankohtana aloittanut osa-aikainen pääsisi yhtä aikaa järjestelmän piiriin, vaikka on tehnyt vähemmän työtunteja ajanjaksolla? Raha ja tienestit aiheuttavat ihmisissä herkästi suuria tunteita. Tämän perusteella tapaus todennäköisesti koettaisiin epäileiksi.

Asevelvollisuuden suorittamisen vaikutuksesta palkkiojärjestelmään tai palkkion maksuihin sovittaneen paikallisesti. Hain työssäni vertauskohteita asevelvollisuuden vaikutuksista tulospalkkioihin vuosilomista ja työsuhteen kestoajan arvioimisesta. Vuosiloma on työsopimuslain mukaan pakottava osa työn ehtoja. Jos tulospalkkiojärjestelmää on sovittu sovellettavan tai on voitu ymmärtää sovellettavan, niin silloinhan siitäkin tulee pakottava osa työsuhteen ehtoja. Kun molempia kerrytetään oma ennalta määrätty ajanjaksonsa, voisi niiden kuvitella käyttäytyvän samanlaisin piirtein myös asepalveluksen suorittamisen tapauksessa. Jos palkkio on tarkoitettu korvaukseksi koko vuoden työpanoksesta eikä henkilö ole ollut koko vuotta pois, olisi perusteltua maksaa hänelle palkkio suhteessa työaikaan. Tämä toteutuisi myös silloin, kun hän on palkkionmaksun ajankoh-

tana suorittamassa asevelvollisuuttaan. Sitten toinen puoli, nimittäin soveltamisalaehto. Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevää ei voitane jättää palkkiojärjestelmän ulkopuolelle pelkästään siitä syystä, että hän on osan vuodesta pois. Asevelvollinen ei nimittäin kaikissa tapauksissa tiedä suorittaako hän 165, 255 vai 347 päivän mittaisen palveluksen. Tämä vastaisi sitä, mitä määräaikaisen ottamisesta mukaan järjestelmään säädetään.

Toisen tutkimuskysymyksen mahdollista vastausta pohdin maalaisjärjellä. Miksi esimerkiksi säästämättömästä ylimääräisestä tavoitteesta pitäisi palkita? Tietysti tässä voidaan nähdä motivaatioperusteisia syitä, mutta täysimääräisen palkkion jakamista en ymmärtäisi. Maksuehdoista puhuttaessa on syytä muistaa, että vaikka tavoitteet saavutettaisiinkin, ei se automaattisesti tarkoita sitä, että ollaan oikeutettuja palkkioon.

Milloin pitää maksaa tulospalkkio, jonka tavoite on saavutettu, mutta se ei perustu yhtiön tulokseen? Tuloksen perusteella määräytyvä palkkio on mahdollista maksaa vasta, kun tuloksen laskenta valmistuu. Tällaisen poikkeustilanteen ehdot lienee määritelty palkkiojärjestelmän säännöissä.

Opinnäytetyöni aihe varmistui alkuvuodesta 2019. Työ käynnistyi aiheeseen ja käsitteisiin tutustumalla. Toimitin ohjaavalle opettajalleni käsittekartan ja tutkimussuunnitelman. Sen jälkeen alkoi eri tiedonhankinta ja lähteiden tutkiminen. Syksyllä työ jatkui ohjaus- ja esitysseminaareilla, joista sain jälleen lisää palautetta. Itse aiheen lisäksi tutkimustyö on opettanut minulle viittaustekniikoita ja entistä luotettavampien lähteiden käyttöä. Lisäksi olen oppinut kiinnittämään huomiota sanavalinnoista työn luonteeseen sopiviksi. Olen myös oppinut arvioimaan tekstikappaleiden sopivuutta niille kuuluviin kohtiin.

Miesten ja naisten välinen palkkaus on suosittu puheenaihe. Työni aiheeseen liittyen voisi jatkossa tutkia miten miesten ja naisten väliset tulospalkkiot eroavat toisistaan. Pikaisella tutkimisella vaikuttaisi, että ainakin vielä muutama vuosi sitten miehille on maksettu isompia tulospalkkioita. Mistä tällainen ero voisi johtua?

LÄHTEET

Ennakkoperintälaki 1118/1996.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin. Alma Talent Oy.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark vastaan Dansk Arbejdsgiverforening, Danfossin puolesta. Euroopan unionin tuomioistuin 17.10.1989.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2010 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilöstörahasolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Henkilöstörahasolaki 934/2010.

Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki. (ei julkaisijaa.)

Keva 2018. Työnteko eläkkeellä. Viitattu 12.3.2019, <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/elakkeensaajalle/tyonteko-elakkeella/>.

KKO:1990:103.

KKO:1995:52.

KKO:2008:28.

KKO:2010:93.

KKO:2016:12.

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2018. Palkkahallinnon säädökset 2018. Alma Talent Oy.

Kuntatyönantajat. 2018. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2018-2019. Helsinki: Kuntatyönantajat.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.

Lakimiesliitto. 2017. Suomen Lakimiesliiton provisiopalkkaohjeistus. (ei julkaisupaikkaa tai julkaisijaa.)

Murto, J. 2009. Tulospalkkiot ja tulospalkkiojärjestelmät työoikeudellisessa tarkastelussa. Lakimies 6/2009.

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, 1999/70/EY, 10.7.1999 EUVL L175, 0043-0048.

Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, 97/81/EY, 20.1.1998 EUVL L014, 0009-0014.

Nizzan sopimus. Euroopan yhteisön perustamissopimus (Konsolidoitu toisinto 2002), 24.12.2002 EUVL C325, 0033-0184.

Nummijärvi, A. 2004. Palkkasyrjintä – Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki: Edita.

Nummijärvi, A. 2006. Samapalkkaisuuden edistämistoimet tarkastelussa. Oikeus 3/2006.

Närhi, T. 2015. Lakimies vastaa. Palveluesimies 2/2015.

OECD 1995. Profit-sharing in OECD countries. Viitattu 4.3.2019, <http://www.oecd.org/employment/emp/2409883.pdf>.

Paperiliitto. 2017. Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019. Helsinki: Paperiliitto ry.

Rakennusliitto. 2018. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2018-2020. Helsinki: Rakennusliitto ry.

Saarinen, M., Aholainen, J., Anttila, O., Jääskeläinen, R., Murto, J., Peltomäki, T., Salo, E., Siitonen, S., Korhonen, T. & Kaskinen, J. Päivitetty 10.12.2018. Palkkahallinto. Alma Talent Oy.

Suomen perustuslaki 731/1999.

Susanne Lewen vastaan Lothar Denda. Euroopan unionin tuomioistuin 21.10.1999.

Suvanto, N. 2010. Syrjimätön palkkaus erityisesti väliaikaisissa toisiin työtehtäviin siirroissa. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Sisäinen lähde. Viitattu 22.3.2019, <https://www-edilex-fi.ezp.oamk.fi:2047/opinnaytetyot/7074.pdf>.

Tehy. 2018. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön työehtosopimus 2018-2020. Helsinki: Tehy.

Teollisuusliitto. 2017. Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus 8.11.2017-31.10.2020. Helsinki: Teollisuusliitto ry.

TT:2009-30.

TyVM 6/2010 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 6/2010 vp.

Työntekijän eläkelaki 395/2006.

Työsopimuslaki 55/2001.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent Oy.

Valtion virkamieslaki 750/1994.

Valtiovarainministeriö 2006. 7.2.2006 päivitetty ote julkaisusta ”Kannustavaan palkkaukseen. Valtion palkkausjärjestelmien uudistaminen.”; Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto; 1996. – Tulospalkkaus. Viitattu 21.3.2019, <https://vm.fi/documents/10623/1163235/P%C3%A4ivitetty+ote+julkaisusta+Kannustavaan+palkkaukseen.+Valtion+palkkausj%C3%A4rjestelmien+uudistaminen+Tulospalkkaus+7.2.2006.pdf/8589aae2-47c8-4248-8816-e013f07eac60/P%C3%A4ivitetty+ote+julkaisusta+Kannustavaan+palkkaukseen.+Valtion+palkkausj%C3%A4rjestelmien+uudistaminen+Tulospalkkaus+7.2.2006.pdf.pdf>.

Valtiovarainministeriö 2008. Ohjeistusta tulospalkkiojärjestelmien perusteisiin. Viitattu 3.3.2019 ja 12.3.2019, <https://vm.fi/documents/10623/1163235/Ohjeistusta+tulospalkkioj%C3%A4rjestelmien+perusteisiin+4.12.2008.pdf/3c260257-2a90-4c55-a15a-6fa2229fdb34/Ohjeistusta+tulospalkkioj%C3%A4rjestelmien+perusteisiin+4.12.2008.pdf.pdf>.

Vuosilomalaki 162/2005.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Äimälä, M., Åström, J. & Nyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. Alma Talent Oy.