

Anni Murto-Koivisto

Työnantajan velvollisuus työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2013

Tekijä Otsikko  Sivumäärä Aika	Anni Murto-Koivisto Työnantajan velvollisuus työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun 48 sivua Kesäkuu 2013
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän työn tarkoituksena oli selvittää yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun työelämää koskevaa sääntelyä ja tarkastella oikeuskäytännön valossa sitä, miten yhdenvertainen kohtelu todellisuudessa toteutuu. Työn tarkoituksena oli selvittää Suomessa voimassa olevaa sääntelyä, joka koskettaa koko työsuhteen elinkaarta, mutta tarkasteltaviksi tuomioistuinten ratkaisuksi valikoitiin tapauksia, joissa arvioitavana oli yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen työsuhteen päättämisesä.</p> <p>Työssä käytettiin oikeudellisia tutkimusmenetelmiä, joista keskeisenä menetelmänä toimi lainoppi. Lainopissa keskitytään olemassa olevan sääntelyn kuvaamiseen ja arvioimiseen. Kirjoitetun oikeuden lisäksi muita merkittäviä työssä käytettyjä oikeuslähteitä olivat lain esityöt, oikeustiede kirjallisuuslähteinä ja tuomioistuinten ratkaisut.</p> <p>Yhdenvertaisella kohtelulla on kasvava merkitys yhteiskunnassamme ennen kaikkea väestön ikääntymisen sekä jatkuvan kansainvälistymisen ja sen myötä myös Suomessa lisääntyvän monikulttuurisuuden vuoksi. Työssä tutkituista tuomioistuinten ratkaisuksista kävikin ilmi, että työsuhteissa syyllistytään syrjintään etenkin iäkkäämpiä työntekijöitä kohtaan.</p> <p>Yhdenvertaisen kohtelun sääntely on laaja ja syrjinnän kieltoja sisältyy lukuisiin eri säädöksiin, joten se kattaa suurimman osan kaikista mahdollisista syrjintätilanteista. Työssä tehdyn oikeustapausten analysoinnin pohjalta on kuitenkin ilmeistä, että työntekijöitä edelleen syrjitään työelämässä. Tärkeää onkin parantaa työnantajien ja esimiesten tuntemusta työlainsäädännön alalla ja pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnassamme vallitseviin asenteisiin.</p>	
Avainsanat	yhdenvertaisuus, syrjintä, työsopimuslaki

Author Title	Anni Murto-Koivisto Employer's Obligation to Treat Employees Equally
Number of Pages Date	48 pages June 2013
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The employer's obligation to treat employees equally is one of the regulations that employers know exist but do not necessarily follow. However, the meaning of equal treatment is increasing in our society especially due to the ageing of the employees and the increasing internationalization of the world, including Finland.</p> <p>The purpose of this thesis was to clarify legislation concerning equality and employees' objective treatment during the employment. The aim of the thesis was also to study legal praxis to examine how this equal treatment comes true. The aim of the thesis was to focus on valid legislation in the Finnish legal system concerning the whole life cycle of employment. The court decisions selected for closer examination concerned the employees' equal treatment in the case of dismissal.</p> <p>Legal research methods were used in the thesis. The main method was jurisprudence, which concentrates on valid legislation. Other relevant sources of law used in this thesis were legislative history, science of law and court decisions.</p> <p>The conclusion based on the case study was that the discrimination of employees is still a major issue especially towards the aging population. However, the legislation covers almost every possible situation related to discrimination. This means that, instead of developing the legislation, it is more important to improve employers' knowledge about the legislation concerning equality and try to have an influence on the attitudes dominant in our society.</p>	
Keywords	equality, discrimination, Employment Contracts Act

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheenvalinta ja rajaus	1
1.2	Tutkielman rakenne	2
1.3	Tutkimuksessa käytetty metodi ja lähdeaineisto	3
2	Yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä	5
2.1	Yleistä	5
2.2	Kansainvälinen oikeus ja Euroopan unionin oikeus	5
2.3	Suomen perustuslaki	7
2.4	Tasa-arvolaki	8
2.5	Yhdenvertaisuuslaki	9
2.6	Työsopimuslaki	10
3	Työnantajan velvollisuus yhdenvertaiseen kohteluun	11
4	Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen elinkaaren aikana	13
4.1	Työpaikasta ilmoittaminen ja työhönotto	13
4.1.1	Yleistä	13
4.1.2	Tarvekartoitus	14
4.1.3	Työpaikasta ilmoittaminen	15
4.1.4	Työhaastattelu	17
4.1.5	Ansioituneisuusvertailu	18
4.1.6	Todistustaakka syrjivästä menettelystä	19
4.2	Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen aikana	19
4.2.1	Työsuhteen ehdoista sopiminen	19
4.2.2	Palkkasyrjintä ja samapalkkaisuus	20
4.2.3	Tehtävien jakaminen	21
4.2.4	Hyväksyttävät syyt erilaisille työsuhteen ehdoille	22
5	Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen päättämisessä	24
5.1	Yleistä	24
5.2	Irtisanomisperusteet	25
5.2.1	Työsopimuslain 7. luvun 1 §: Yleissäännös	25
5.2.2	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	25
5.2.3	Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet	27
5.3	Irtisanomisjärjestys	28

5.3.1	Positiivinen erityiskohtelu	29
5.4	Työnantajan takaisinottovelvollisuus	30
5.5	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen	31
5.6	Koeaikapurku	32
6	Seuraukset yhdenvertaisen kohtelun ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen noudattamatta jättämisestä	33
6.1	Lainsäädännön pakottavuus	33
6.2	Syrjivän menettelyn kieltäminen	34
6.3	Rikoslain mukainen työsyrintä	34
6.4	Hyvitys	35
7	Case Nordea	36
7.1	Tapauksen historia	36
7.2	Työoikeudellinen kytkentä ja arvioita tapauksesta	37
8	Oikeustapausanalyysi: Kouvolan hovioikeus 29.6.2011 655	39
8.1	Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisusta	39
8.2	Käsittely hovioikeudessa	40
8.3	Arvioita tapauksesta	40
9	Yhteenveto ja johtopäätökset	42
	Lähteet	44

# 1 Johdanto

## 1.1 Aiheenvalinta ja rajaus

Opinnäytetyöni aiheena on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu Suomen lainsäädännön mukaan. Työn tavoitteena on avata yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä ja selvittää oikeuskäytännön valossa, miten sääntelyn vaatimukset toteutuvat käytännössä. On tärkeää, että työnantajat tuntevat yhdenvertaisen kohtelun sääntelyn, sillä yhdenvertaisen kohtelun noudattaminen on työsopimuslaissakin säädetty yhdeksi työnantajan velvollisuudeksi. Esimies, joka ei tunne tätä lainsäädäntöä tekee huomaamattaan virheitä tällä alueella. Perinteisesti yhdenvertaisen kohtelun ongelmia ovat olleet esimerkiksi sukupuoleen kohdistuva syrjintä sekä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden oikeudet. Lisääntyvän maahanmuuton ja Suomen jatkuvan kansainvälistymisen vuoksi ajankohtaiseksi on tullut myös esimerkiksi työntekijöiden syrjintä etnisen taustan sekä uskonnon perusteella.

Selvitän opinnäytetyössäni pääasiassa yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä Suomessa. Tässä tärkein työelämää koskettava säännös on työsopimuslaki, mutta merkitystä on kuitenkin myös muilla säännöksillä, kuten tasa-arvolaille ja yhdenvertaisuuslailla. Kansallisen lainsäädännön lisäksi huomiota on kiinnitettävä kuitenkin myös kaiken aikaa lisääntyvään Euroopan unionin sääntelyyn sekä kansainvälisiin sopimuksiin, jotka ovat olleet yhdenvertaisuuden sääntelyn taustalla.

Tutkimuksessani esittelen ensin yleisesti yhdenvertaisuuden sääntelyä sekä sääntelyn taustaa. Käsittelen tiivistetysti yhdenvertaista kohtelua koko työsuhteen elinkaaren aikana, mutta hieman laajemmin keskityn kuitenkin yhdenvertaiseen kohteluun työsopimusta päätettäessä ennen kaikkea tuotannollis-taloudellisella perusteella. Tätä yhdenvertaisen kohtelun aluetta tarkastelen työssäni myös oikeuskäytännön valossa. Olennaisena osana kollektiivisessa työsopimuksen päättämisessä on irtisanomisjärjestys, jonka tulisi edistää yhdenvertaista kohtelua. Kuitenkin esimerkiksi ikäsyrjintää esiintyy usein myös kollektiivisissa työsopimuksen päättämistilanteissa, vaikkakin se on naa-mioitu tuotannollis-taloudelliseen päättämisperusteeseen.

Keskeisiä tutkimuskysymyksiä opinnäytetyössäni ovat seuraavat:

1. Mitä yhdenvertaisuudella sekä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun käsitteillä tarkoitetaan?
2. Miten yhdenvertaisen kohtelun tulisi toteutua koko työsuhteen elinkaaren aikana ja ennen kaikkea työsuhdetta päätettäessä?
3. Mitkä ovat keskeisiä ongelmia yhdenvertaisessa kohtelussa, kun päätetään työ-sopimusta tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella?
4. Millaisia sanktioita syrjinnästä seuraa työnantajalle, ja millaisia ovat työntekijälle mahdollisesti tulevat hyvitykset?

## 1.2 Tutkielman rakenne

Tutkielmani aloitan johdanto-osalla, jossa käsittelen aiheenvalinnan, tutkielmassani esiintyvät keskeiset teemat, tutkimuksen rajaukset, metodit ja käytetyt lähteet. Johdannon jälkeen esittelen yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä Suomessa yleisesti ja sen taustaa. Esittelen ennen kaikkea yhdenvertaista kohtelua koskettavat eri lait ja sen, miten kansainvälinen sääntely on vaikuttanut Suomen lainsäädännön luomiseen ja lainsäädäntöön tehtyihin muutoksiin. Käsittelen myös hieman lainsäädännön historiaa ja sitä miten yhdenvertaisen kohtelun sääntely on Suomessa kehittynyt. Tutkimuksen laajuuden vuoksi en kuitenkaan tarkastele historiatekijöitä kovin syvällisesti, vaan esittelen keskeiset nykytilaan vaikuttavat tekijät.

Esiteltyäni aihetta koskettavaa lainsäädäntöä ja sen taustoja yleisesti keskityn lähemmin ennen kaikkea työsuhtesopimuslain sisältöön, sillä aiheenani on yhdenvertainen kohtelu juuri työsuhteessa. Tällöin työsuhtesopimuslaki on merkittävä oikeuslähde. Ensimmäiseksi syvennyn työnantajan velvollisuuteen kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti, minkä jälkeen siirryn käsittelemään sitä, kuinka yhdenvertaisen kohtelun tulisi vaikuttaa koko työsuhteen elinkaaren aikana. Tarkemmin käsittelen yhdenvertaisen kohtelun sisältöä työsuhtesopimusta päätettäessä ja tietenkin yleisesti päättämismenettelyä, joka liittyy tähän olennaisesti. Yhdenvertaista kohtelua tulee noudattaa läpi koko päättämismenettelyn.

Lopuksi pohdin aihetta käytännönläheisestä näkökulmasta syventyen ensin Nordean irtisanomismenettelyyn yhtiön tekemissä irtisanomisissa syksyllä 2011 ja tuotannollis-taloudellisiin irtisanomisiin liittyvään takaisinottovelvollisuuteen. Lisäksi tarkastelen oikeuskäytäntöä, joka koskettaa yhdenvertaista kohtelua tuotannollis-taloudellisissa irtisanomisissa. Syvennyn tässä tarkemmin Kuopion hovioikeuden tekemään ratkaisuun

vuodelta 2011, jossa ratkaistavana oli yhdenvertaisuutta koskeva kysymys irtisanottaessa työntekijöitä tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella.

### 1.3 Tutkimuksessa käytetty metodi ja lähdeaineisto

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää lainsäädännön sisältöä ja sen tulkintaa, joten luontainen tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lainopin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin avulla tuotetaan normatiivista tietoa, eli tieteellistä tietoa oikeusnormeista. Lainopin avulla esitetään kahdenlaisia väitteitä oikeusnormeista: normikannanottoja sekä tulkintakannanottoja. Normikannanotoilla tarkoitetaan väitteitä siitä, mitkä oikeusnormit kuuluvat jo olemassa olevaan oikeuteen. Tulkintakannanotoissa taas väitetään jotain kyseisen oikeusnormin sisällöstä. (Hirvonen 2011, 22.)

Lainopin avulla esittelen siis yhdenvertaiseen kohteluun liittyvää, jo olemassa olevaa oikeutta. Oikeudellisen tutkimuksen kannalta riittävää ei kuitenkaan ole ainoastaan olemassa olevan oikeuden raportointi, vaan voimassa olevia normeja tulee myös tulkita. Tässä tärkeänä välineenä toimivat lakien esityöt, jotka osoittavat lainsäätäjän tahdon säädetyistä normeista. Tärkein lähde lainsäätäjän tahdon selvittämisessä ovat hallituksen esitykset laeista ja niiden muutoksista. Lisäksi tulkinnan apuna tarvitaan muita oikeuslähteitä, kuten oikeuskirjallisuutta, jolla avataan tietyn oikeudenalan yleisiä periaatteita.

Aulis Aarnio jakaa oikeuslähteet kolmeen osioon. Vahvasti velvoittavat oikeuslähteet ovat laki ja maantapa. Vahvasti velvoittavat oikeuslähteet ovat sellaisia oikeuslähteitä, joihin laintulkitsijalla on velvollisuus vedota. Aarnion mukaan oikeuslähde on velvoittava, mikäli sen sivuuttamisesta seuraa tuomarille virkavastuu. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lain esityöt ja tuomioistuinratkaisut. Niistä voidaan poiketa, eikä niiden noudattamisesta seuraa virkavirhesanktiota. Näistä poikkeamiselle tulee kuitenkin olla pätevä peruste. Lain tulkitsijan on perusteltava, miksi lähde sivuutetaan. Sallittuja oikeuslähteitä taas ovat muun muassa oikeuskirjallisuus, oikeusvertailu ja yleiset oikeusperiaatteet. Niiden seuraamatta jättämistä ei ole sanktioitu virkasyytteellä. Sallitut oikeuslähteet vahvistavat argumentaatiota. (Tolonen 2003, 22–25.)

Laki on tärkeä oikeuslähde, ja sen tulkinta on oikeustieteen harjoittajan arkipäivää. Lakia voidaan tulkita ensinnäkin pelkästään sen sanamuodon mukaan, joka nojautuu



yleiseen kielenkäyttöön. Tämä tulkintamuoto on mahdollista etenkin ongelmattomissa tilanteissa. Yksittäinen oikeussääntö on kuitenkin aina osa jotain säädöskokonaisuutta ja osa koko oikeuden systeemistä kokonaisuutta. Säädöstä tulkittaessa on siis aina ymmärrettävä sen rooli kokonaisuudessa. Tällainen voi olla esimerkiksi lainkohdan viittaus ”jollei asianosaisten sopimuksesta muuta johdu”. Lisäksi lakia tulkittaessa tulee ottaa huomioon historialliset näkökohdat, missä korostuu siis lain esitöiden painoarvo. (Tolonen 2003, 109–110.) Oikeustiede, eli oikeuskirjallisuus, ei lain tavoin säädä eikä ratkaise. Sen tehtävänä on tulkita ja systematisoida olemassa olevaa oikeutta. Oikeuden alueen yleiset opit ovat kuitenkin oikeusjärjestelmän perustana. Oikeustiede luo normisuosituksia eli suosituksia siitä, miten tiettyjä oikeusnormeja tulee tulkita, ja sitä luetaan siis kirjoitetun lain tukena. (Tolonen 2003, 133–134.)

Säädetyin lain lisäksi myös lain esityöt ovat merkittävä oikeuslähde. Lain esityöt osoittavat lainsäätäjän todellisen tarkoituksen. Tolosen mukaan esitöihin on kuitenkin tehtävä kolme merkittävää rajoitusta. Ensinnäkin esitöiden merkitys on aina sidottu kuhunkin oikeuskulttuuriinsa. Esimerkiksi angloamerikkalaisessa ajattelussa on taipumus rajoittaa esitöiden merkitys minimiin, koska ajatellaan lainsäätäjän olevan eräällä tavalla esteellinen tulkitsemaan omaa tekstiään. Pohjoismaissa taas korostetaan lain-tulkitsijan lojaliteettia lainsäätäjää kohtaan. Myös Suomessa esitöillä on merkittävä asema, mutta tulkintatilanne itsessään kuitenkin ratkaisee niiden lopullisen painoarvon. Toiseksi Tolosen mukaan ei olemassa lainsäätäjän yhteistä tahtoa, vaan kyse on aina kansanedustajien tekemästä kompromissista. Tämän vuoksi esitöille tulee antaa sitä suurempi merkitys, mitä lähempänä ne ovat lain lopullista muotoa. Kolmanneksi Tolonen toteaa, että esityöt ovat aina aikaan sidottuja, sillä ajan kuluessa yhteiskunnalliset olot ja mielipiteet muuttuvat. (Tolonen 2003, 115–116.)

Opinnäytetyötä kirjoittaessani olen siis käyttänyt pääasiallisena oikeuslähteenä jo olemassa olevaa lainsäädäntöä ja hallituksen esityksiä selvittääkseni säännösten tarkemman sisällön sekä niiden taustalla olevan lainsäätäjän tarkoituksen. Yksittäisten säännösten merkitysten ja työ- ja sosiaalioikeuden yleisten oppien selvittämiseksi olen hyödyntänyt oikeuskirjallisuutta. Myös tuomioistuinratkaisujen ja esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun lausuntojen avulla olen kyennyt avaamaan sitä, miten yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä on tulkittu yksittäistapauksissa. Lukujen rakenne rakentuu siten, että aluksi olen esitellyt lainsäädäntöä ja sieltä löytyviä tarkkoja pykäläiä, minkä jälkeen näitä säännöksiä avatakseni olen käsitellyt lähemmin säädösten esitöitä ja oikeuskirjallisuutta.

## 2 Yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä

### 2.1 Yleistä

Työsuhdetta, ja sen myötä myös työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, säännellään lukuisissa eri laeissa ja muissa säädöksissä. Tärkeää onkin, että esimies tuntee työsuhdetta koskevan lainsäädännön, jotta hän voisi toimia tehtävässään tarkoituksenmukaisesti. Tärkein työsuhdetta sääntelevä laki on työsopimuslaki, mutta säännöksiä sisältyy tämän lisäksi muun muassa työehtosopimuslakiin, lakiin lähetetyistä työntekijöistä, lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä ja niin edelleen. Yhdenvertaisuuden sääntelyssä keskeisiä lakeja työsopimuslain lisäksi ovat etenkin yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki, joita jäljempänä esittelen hieman tarkemmin. Lisäksi sääntelyn taustalla on lukuisia kansainvälisiä sopimuksia ja Suomen perustuslaki. Näin ollen työsuhteen ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun lainsäädännön kenttä on huomattavan laaja, ja olisi tärkeää, että esimies kykenisi tunnistamaan ainakin tärkeimmät aihealueeseen liittyvät säännökset sekä ymmärtämään niiden merkityksen.

### 2.2 Kansainvälinen oikeus ja Euroopan unionin oikeus

Kansainvälisellä oikeudella ja Euroopan unionin oikeudella on ollut ja on edelleen huomattava merkitys Suomen lainsäädäntöön nähden, sillä jäsenmaiden lainsäädännön harmonisoinnin vuoksi kansallista lainsäädäntöä joudutaan muuttamaan Euroopan unionin direktiivien ja asetusten mukaiseksi. Lainsäädäntömme taustalla vaikuttavat lisäksi lukuisat Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset, kuten ihmisoikeussopimukset. Myös yhdenvertaisuusperiaate on tunnistettu yhdeksi Euroopan unionin periaatteeksi. Yhdenvertaisuudesta on säännöksiä muissakin Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja Yhdistyneiden kansakuntien kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa eli niin sanotussa KP-sopimuksessa. Tässä luvussa esittelen keskeiset kansainväliset sopimukset, ja niihin sisältyvät yhdenvertaisen kohtelun säännökset.

Ihmisoikeussopimuksilla tarkoitetaan kansainvälisiä sopimuksia, joilla tunnustetaan oikeuksia sopimusvaltioiden oikeudenkäyttöpiirissä oleville ihmisille. Toisaalta niissä asetetaan velvollisuuksia sopijavaltioille. Ihmisoikeussopimuksissa suojatut oikeudet on yleensä tarkoitettu kaikille ihmisille, riippumatta siitä, minkä valtion kansalaisia he ovat ja ovatko nämä valtiot sitoutuneet sopimukseen. (Hallberg & Karapuu & Ojanen &

Scheinin & Tuori & Viljanen 2011, 174–175.) Näin ollen Suomen lainkäyttöpiiriin tulevalla henkilöllä on Suomessa ne oikeudet, joita Suomi on ihmisoikeussopimuksella sitoutunut noudattamaan. Merkitystä ei ole sillä, onko tämä henkilö Suomen vai jonkin muun maan kansalainen, eikä siis sillä, onko hänen kotimaansa sitoutunut samoihin ihmisoikeussopimuksiin.

Yhdistyneiden kansakuntien kolmas yleiskokous vuonna 1948 hyväksyi ja julkisti ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen. Tämän julistuksen ensimmäisessä artiklassa todetaan, että kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja arvoltaan ja oikeuksiltaan tasa-vertaisina. Julistuksen toisessa artiklassa kielletään oikeuksien epääminen keneltäkään rodun, värin, sukupuolen, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, omaisuuden, syntyperän taikka muun tekijän perusteella. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, 1. & 2. artikla.)

Yhdistyneiden kansakuntien kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus hyväksyttiin vuonna 1966, ja se tuli Suomessa voimaan 23.3.1976 (Suomen YK-liitto). Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (KP-sopimus) 26. artiklasta löytyy yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö itsenäisenä ihmisoikeutena. Kaikki ihmiset ovat oikeudellisesti yhdenvertaisia ja oikeutettuja yhtäläiseen lainsuojaan ilman minkäänlaista syrjintää. Syrjinnän kieltö sisältyy myös useisiin muihin KP-sopimuksen määräyksiin, esimerkiksi 3. artikla takaa oikeudet sukupuolesta riippumatta ja 14. artikla edellyttää yhdenvertaisuutta tuomioistuimissa. (Hallberg ym. 2011, 240.)

Euroopan ihmisoikeussopimus on Euroopan neuvoston sopimus, joka hyväksyttiin vuonna 1950. Voimaan Euroopan ihmisoikeussopimus tuli vuonna 3.9.1953, kun kymmenen neuvoston jäsenvaltiota oli ratifioinut sen. (Pellonpää & Gullans & Pölönen & Tapanila 2012, 11–12.) Suomessa sopimus tuli voimaan 20.5.1999 (Euroopan ihmisoikeussopimus 1999). Myös Euroopan ihmisoikeussopimukseen sisältyy syrjintäkieltö, sillä sen 14. artikla takaa sopimuksessa turvatut oikeudet kaikille ilman syrjintää (Hallberg ym. 2011, 241). Tämän artiklan mukaisesti yleissopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen taataan ilman sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää (Euroopan ihmisoikeussopimus 1999, artikla 14).

Vuonna 2007 solmitulla Lissabonin sopimuksella, jolla on muutettu Euroopan yhteisön perustamissopimusta, tunnustetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa olevat perusoikeudet. Tällä sopimuksella jäsenmaat, Suomi mukaan lukien, ovat sitoutuneet noudattamaan perusoikeuksia myös oman oikeusjärjestelmänsä osana. (Lissabonin sopimus 2007.) Euroopan unionin perusoikeuskirjassa on perusoikeuksina mainittu yhdenvertaisuus lain edessä, syrjintäkielto sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo (Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012, artiklat 20, 21 & 23). Perusoikeuskirjassa oleva syrjinnänkielto ja yhdenvertaisuutta koskevat säännökset vastaavat miltei täysin Suomen perustuslaissa olevia vastaavia säännöksiä.

Euroopan unionissa on myös hyväksytty lukuisia direktiivejä, joilla pyritään edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tällaisia direktiivejä ovat muun muassa samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY). Myös Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on tulkinnut ja täsmentänyt yhdenvertaisuuteen liittyviä direktiivejä. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisut vaikuttavat Suomen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön. Näiden direktiivien pohjalta Suomen lainsäädäntöä on tarkennettu, jotta se vastaisi Euroopan yhteisöjen sääntelyä. Direktiivit ovat vaikuttaneet lakien, kuten tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, syntyyn ja muutoksiin (Ahtela & Bruun & Koskinen & Nummijärvi & Saloheimo 2005, 23).

Euroopan unionin myötä on yhtenäistetty ennen kaikkea sitä sääntelyä, joka koskettaa muun muassa työvoiman vapaata liikkuvuutta, työntekijöiden suojelua sekä tasa-arvoa (Bruun & Koskull 2004, 13). Esimerkiksi työvoiman vapaa liikkuvuus tarkoittaa jäsenvaltioiden kannalta ennen kaikkea sitä, että muista EU:n jäsenvaltioista tulee kaiken aikaa lisää työntekijöitä jäsenvaltioon. Näin on siis myös Suomessa. Yhdenvertaisen kohtelun sääntelyn avulla pyritään Euroopan unionin tasollakin varmistamaan se, että heitä kohdellaan yhdenvertaisesti suomalaisten työntekijöiden kanssa.

### 2.3 Suomen perustuslaki

Suomen perustuslaki on tullut voimaan 1.3.2000. Ennen perustuslakia Suomessa oli voimassa vuoden 1919 hallitusmuoto, eikä perustuslaki merkinnyt äkillistä tai perusteellista muutosta tähän. Perustuslailla Suomen valtiosääntöä yhtenäistettiin sekä kieltä nykyaikaistettiin. Perustuslakia valmistelemaan asetettiin vuonna 1995 Perustuslaki 2000-työryhmä, joka koostui virkamiehistä sekä asiantuntijoista. (Saraviita 2011, 1–2.)

Perustuslain kuudennessa pykälässä on yhdenvertaisuutta koskeva perussäännös:

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrätessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. (Perustuslaki 2000, 6 §)

Kyse on siis kaikkien ihmisten, ei ainoastaan Suomen kansalaisten yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuus, kuten lähestulkoon kaikki muutkin perusoikeudet, ulottuu siis kaikkiin Suomessa oleviin henkilöihin, heidän kansalaisuuteensa katso-matta. Tämä on ollut olennainen muutos hallitusmuodon alkuperäiseen 5 §, joka oli voimassa ennen vuoden 1995 perusoikeusmuutosta. Perusoikeuksia koskevat perustelut löytyvät Hallituksen esityksestä 309 vuodelta 1993 (HE 309/1993), jolla ehdotettiin muutettavaksi silloisessa hallitusmuodossa olevia perusoikeuksia. Nämä ovat sittemmin siirretty sellaisenaan vuoden 2000 perustuslakiin. Perusoikeudet on kirjoitettu läh-tökohtaisesti kaikille kuuluviksi, minkä ohella ehdotukseen sisällytettiin useita yhdenvertaisuutta nimenomaisesti turvaavia säännöksiä kuten syrjinnänkielto sekä vaatimus lasten kohtelemisesta tasa-arvoisina yksilöinä. (HE 309/1993, luku 3.2.)

Perustuslain 6.2 §:ssä on kansainvälistä kehitystä vastaavasti syrjinnänkielto. Sään-nöksen luettelo ei ole tyhjentävä, vaan siinä on vain pyritty tunnistamaan ne erottelu-perusteet, jotka ovat suomalaisessa yhteiskunnassa merkittävimpiä. (Hallberg ym. 2011a.) Kaikki erottelu ei tietenkään automaattisesti tarkoita syrjintää, vaan merkitystä on arviolla erottelun hyväksyttävästä tai ei-hyväksyttävästä luonteesta, mikä riippuu esimerkiksi erottelun perusteesta ja sen vaikutuksista. Perusteluille asetettavat vaati-mukset ovat kuitenkin korkeat. (Hallberg ym. 2011b.) Syrjinnänkieltojen tarkoituksena ei siis kuitenkaan ole poistaa erottelua hyväksyttävillä syillä, eli kaikkien ihmisten tasa-puolistamista. Kiellettyä on ainoastaan eron tekeminen syrjinnänkiellossa luetelluin seikoin.

#### 2.4 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, sääntelee nimenomaisesti sukupuoleen perustuvaa tasa-arvoa sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoista kohtelua. Tasa-arvolaki kieltää syrjimästä niin naisia kuin miehiäkin, eli se ei

suojaa ainoastaan naisten oikeuksia, vaikka sanan tasa-arvo mielletään usein liittyvän juuri naisten oikeuksiin. (Ahtela ym. 2005, 24.) Lain 1 §:ssä määritelty lain tarkoitus voi myös johtaa tulkintaan siitä, että kyse on ainoastaan naisten oikeudesta, sillä kyseisessä lainkohdassa mainitaan, että ”lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 1 §) Muualla laissa puhutaan kuitenkin naisten ja miesten tasa-arvoisesta asemasta ja eri asemaan asettamisesta sukupuolen perusteella, määrittelemättä sukupuolta tarkemmin.

Tasa-arvolaisissa olevat säännökset voidaan jakaa kolmeen ryhmään: syrjintäkieltoihin ja niitä täydentäviin säännöksiin, lain valvontaa ja seuraamuksia koskeviin säännöksiin sekä tasa-arvon edistämistä koskeviin säännöksiin. Erotuksena monien muiden maiden tasa-arvolakeihin meidän lakimme ei koske ainoastaan työelämää vaan aivan yhtä hyvin muun muassa valintaa oppilaitoksiin, erilaisia sopimuksia, joukkotiedotusta, ope-  
tusaineistoa kuin jäsenten valintaa luottamuselimiinkin. (Bruun & Koskull 2004, 163.)

Tasa-arvolaisissa syrjinnän käsite määritellään seitsemännessä pykälässä. Tasa-arvolaisissa syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista keskenään eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta taikka synnytyksestä johtuvasta syystä. Lain mukaan syrjintänä pidetään myös sellaista menettelyä, jonka johdosta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat eri asemaan. Lain 8 §:ssä on myös erikseen määritelty se, minkä katsotaan olevan syrjintää työelämässä. (Ahtela ym. 2005, 24–25.)

## 2.5 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki on yhdenvertaisuutta koskeva yleislaki Suomessa. Se tuli voimaan 1.2.2004. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa Suomessa. Sillä on saatettu voimaan kaksi Euroopan Unionin direktiiviä, joista ensimmäinen on neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta eli ns. syrjintädirektiivi (2000/43/EY). Toinen taas on niin kutsuttu työsyryntädirektiivi eli neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puutteista (2000/78/EY). (Ahtela ym. 2005, 28.)

Syrjinnän kieltö sisältyy lain 6 §:ään. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 6 §). Syrjinnän käsite kattaa sekä välillisen että välittömän syrjinnän. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan syrjintäperusteen takia epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdeltaisiin verrattavissa olevassa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. (Kairinen & Koskinen & Nieminen & Ullakonoja & Valkonen 2002a.)

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala löytyy lain toisesta pykälästä. Lakia sovelletaan kaikkiin laissa mainittuihin syrjintäperusteisiin niin julkisessa kuin yksityisessä toiminnassa, kun on kyse itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä, elinkeinotoiminnan tukemisesta, työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta, uralla etenemisestä, koulutuksesta, tai ammatillisen ohjauksen saannista, jäsenyydestä ja toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, tai järjestön antamista etuuksista. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 2 §.)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo merkitsevät lähtökohtaisesti samaa asiaa, sillä molemmat lait pyrkivät yhdenvertaisuuden toteuttamiseen. Niiden sisällöt kuitenkin vaihtelevat. Kuten aiemmin olen jo todennut, tasa-arvosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, ja tasa-arvolla tarkoitetaan nimenomaisesti yhdenvertaisuutta naisten ja miesten välillä. Kysymys on siis syrjinnästä henkilön sukupuoleen liittyen, ja tasa-arvolain säännöksiä sovelletaan tilanteessa, jossa henkilö asetetaan erilaiseen asemaan sukupuolen perusteella. Yhdenvertaisuuden käsite taas kattaa ennen kaikkea muut syrjintäperusteet kuten iän, etnisen tai kansallisen alkuperän sekä kielen. Yhdenvertaisuus siis merkitsee ihmisten yhdenvertaisuutta yleisellä tasolla.

## 2.6 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työsuhdetta sääntelevä yleislaki. Työsopimuslaki tuli voimaan 26.1.2001. Siinä säädetään muun muassa työsopimuksen tekemisestä ja päättämisestä, vähimmäisehtojen määräytymisestä sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista. Osa työsopimuksen säännöksistä on pakottavia ja osa taas tahdonvaltaisia. Tah-

donvaltaisia säännöksiä ovat vain ne, joissa on erikseen mainittu mahdollisuudesta sopia toisin. (Sainio 2010, 9–10.)

Myös työsopimuslaissa on omat yhdenvertaisuutta koskevat säännöksensä sekä syrjinnän kieltö. Syrjinnänkieltö sekä säännökset yhdenvertaisesta kohtelusta löytyvät lain toisen luvun 2.1 §:stä. Työsopimuslaissa on omat syrjintäperusteet, jotka poikkeavat hieman yhdenvertaisuuslain perusteista. Sen mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti on käsitelty enemmän seuraavassa kappaleessa. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2.1 §.)

Työsopimuslain syrjinnänkieltöä täydentää työnantajaa koskettava erityissäännös työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Tämä säännös on kirjoitettu 2. luvun 2.3 §:ään. Tämän lainkohdan mukaan työnantajan on siis muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeaminen ole työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. (Rautiainen & Äimälä 2007, 60.)

### **3 Työnantajan velvollisuus yhdenvertaiseen kohteluun**

Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun on perusoikeus, joka kuuluu jokaiselle työntekijälle ja työtä vasta hakeville henkilöille. Tämä oikeus on kirjattu myös työsopimuslakiin. Kyseistä periaatetta toteuttaa ennen kaikkea syrjinnän kieltö ja tasapuolisen kohtelun velvoite. Lähtökohtana on taata samanlaisessa asemassa oleville työntekijöille yhtäläinen kohtelu ja estää erilainen kohtelu vertailtavissa olevissa tilanteissa. Tämän perusteella siis myös muuten laillinen ja asianmukainen kohtelu saattaa olla yhdenvertaisuuden vastaisena kiellettyä, mikäli työntekijää kohdellaan eri tavalla kuin muita vastaavassa tilanteessa olleita. (Kairinen ym. 2002, Päivitetty 1.2.2006b.)

Tasapuolista kohtelua työsuhteessa säätelee ensinnäkin työsopimuslain toisen luvun 2. §, jonka mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä toisistaan poikkeavaan asemaan (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 2 §). Työnantajalla ei ole oikeutta asettaa eri asemaan myöskään määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevia



työntekijöitä perustaen toimensa työntekijöiden työsuhteen määräaikaisuuteen tai osa-aikaisuuteen. Jotta tällaisiin työsuhteisiin voitaisiin soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa, täytyy työnantajalla olla asiallinen syy. Saman lainkohdan kolmannen momentin perusteella työnantajalla on myös yleisvelvoite kohdella työntekijöitä muutoinkin tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 2.2 § ja 2.3 §.) Tämä lainkohta on siis aiemmin mainitsemani syrjinnänkieltoa täydentävä säännös, joka yleisesti ohjaa työnantajan toimintaa. Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimenpiteitä ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä (Rautiainen & Äimälä 2007, 60).

Myös tasa-arvolaisissa asetetaan työnantajalle velvollisuuksia. Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee esimerkiksi kehittää työoloja niin, että ne sopivat yhtä hyvin sekä miehille että naisille. Työnantajan velvollisuutena on myös laatia vuosittain tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee koskea ennen kaikkea palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja. Tämä velvollisuus koskee kaikkia niitä työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. (Sainio 2010, 185–186.)

Syrjintäkiellosta poikkeaminen voi tulla kuitenkin kyseeseen, mikäli tähän on hyväksyttävä peruste. Työsopimuslain 2. luvun 2.3 §:n mukaan poikkeamiseen edellytetään sekä työntekijän tehtävistä että asemasta johtuvaa perusteltua syytä. Työnantajan menettelyn tulee olla oikeuskäytännössä omaksuttujen periaatteiden mukainen tai muuten vastata työelämässä noudatettua menettelyä. Työnantajan tulee toimia johdonmukaisesti, ja johdonmukaisesta toiminnasta poikkeaminen edellyttää jälleen hyväksyttävää syytä. (Kairinen ym. 2002c.) Hallituksen esityksen mukaan eri asemaan asettamisen hyväksyttävä objektiivinen syy voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn luonteeseen liittyviin erityisvaatimuksiin (HE 157/2000, Syrjintäkielto ja tasapuolisuusvelvoite).

Laissa puhutaan työnantajasta. Esimiehet toimivat ennen kaikkea työnantajan edustajana, joten heidän tulee tehtävässään toimia näiden velvoitteiden mukaisesti. Näin ollen esimies ei saa antaa työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikuttaa harkintakykyynsä taikka siihen, miten esimies työntekijöitään kohtelee. Lainsäädännön mukaisesti toimimalla esimies varmistaa sen, että hän on kohdellut työntekijöitään tasapuolisesti, eikä tästä pääse syntymään perusteltuja erimielisyyksiä. Esimiehen tulee myös toimia tehtävässään johdonmukaisesti. Näin hän ei tule huomaamattaan kohdella jotakuta tiettyä työntekijää eri tavalla muihin nähden. Mielestäni tärkeää on, että

etenkin lähiesimiehet tiedostaisivat tämän, sillä heidän asemassaan heillä tulee ylintä johtoa useammin erimielisyyksiä työntekijöiden kanssa. Esimiesten tärkeänä tehtävänä on myös pyrkiä selvittämään työntekijöiden väliset ristiriidat ja pyrkiä parantamaan työyhteisön henkeä.

## 4 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen elinkaaren aikana

### 4.1 Työpaikasta ilmoittaminen ja työhönotto

#### 4.1.1 Yleistä

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4. momentin mukaan työnantajan on noudatettava ensimmäisessä momentissa olevaa syrjinnänkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 2.4 §). Työsopimuslain lisäksi myös tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintää on se, että työnantaja työhön ottaessaan tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.1 § 1 kohta). Myös yhteisöoikeudesta löytyy oma säännöksensä, joka ulottaa tasa-arvon noudattamisen jo työhönottotilanteisiin. Tämä säännös sisältyy tasa-arvoista kohtelua koskevan direktiivin 76/207/ETY 3 artiklan a ja b kohtiin. Näissä kohdissa todetaan, että julkisella tai yksityisellä sektorilla ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

- a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammatiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien
- b) mahdollisuus kaikenlaiseen ja kaientasoiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, työkokemus mukaan lukien. (76/207/ETY.)

Tasa-arvolain ilmauksella ”työhön ottaessaan” tarkoitetaan lähtökohtaisesti sitä, että työhön ottaminen on tapahtunut vasta, kun varsinainen valinta on tehty. Hakijan tulee siis olla mukana prosessissa loppuun saakka. Tällainen muodollinen päätös voidaan tehdä esimerkiksi tekemällä työsopimus. Jos työnantaja siis yrittää estää jotakuta ha-

kemasta työpaikkaa tai saada jonkin peruuttamaan hakemuksensa, ei kyse ole vielä syrjinnästä. Kuitenkin, mikäli työnantaja on syrjintäkieltoa kiertääkseen saanut hakijan peruuttamaan hakemuksensa, voidaan menettelyä kuitenkin tasa-arvolain 8. § mukaan pitää sukupuolisyrijintänä. (Ahtela ym. 2006, 76.) Tämän pohjalta on mielestäni tulkittava myös työsopimuslain 2. luvun 2. §:n 4. kohdan vaatimusta siitä, että työnantajan on noudatettava syrjinnänkieltoa myös työntekijöitä työhön ottaessaan samalla tavalla kuin on tulkittu tasa-arvolain ilmausta ”työhön ottaessaan.”

Sekä yhdenvertaisuuslaissa että muissa laeissakin olevia syrjinnänkieltoja on perusteltua tulkita laajentavasti, niin, että ne kattavat myös työhönoton. Kuten mainittu, työsopimuslaissa on erikseen mainittu, että syrjinnän kiello koskee myös tilanteita, joissa otetaan työntekijöitä työhön. Syrjinnänkieltoja tulee tulkita myös siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset työhönoton yhteydessä. Näin olen myös työhönottoa valmistelevat toimet kuuluvat syrjinnänkieltojen piiriin. (Ahtela ym. 2006, 77.)

#### 4.1.2 Tarvekartoitus

Rekrytointiprosessi käynnistyy tarvekartoituksen tekemisellä eli työnantajan arviointiin siitä, millaiselle työntekijällä hänellä olisi käyttöä. Arvioitaessa tarvetta uusien työntekijöiden palkkaamiseksi, työnantajan tulee arvioida, olisiko mahdollista täyttää tarve esimerkiksi jo palveluksessa olevilla osa-aikaisilla työntekijöillä. Tällä turvataan osaltaan osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia muiden työntekijöiden kanssa.

Työsopimuslaissa työnantajalle onkin säädetty velvollisuus tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Tästä on säädetty työsopimuslain 2. luvun 5. §:ssä. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, on työnantajan tarjottava tätä työtä ensin palveluksessa oleville osa-aikatyöntekijöille. Saman lainkohdan toisessa momentissa säädetään, että mikäli työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, on hänen tarjottava työntekijälle tällainen koulutus. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 5 §.)

Tarvekartoituksen aikana työnantaja pohtii tarkemmin niitä ominaisuuksia, joita palkattavalta työntekijältä vaaditaan sekä työhön liittyviä vaatimuksia. Näiden vaatimusten

tulee olla objektiivisia ja itse työhön liittyviä. On tärkeää, että ominaisuudet on selkeästi määritelty, jotta myöhemmässä vaiheessa tehtävä ansioituneisuusarviointi voitaisiin suorittaa tarkoituksenmukaisesti sekä tasapuolisesti.

#### 4.1.3 Työpaikasta ilmoittaminen

Kun työpaikalla on huomattu, että työtä on enemmän kuin työnantajalla on työntekijöitä ja tarvekartoitus on tehty, on aika laatia työpaikkailmoitus. Olennainen osa tätä vaihetta on juuri työntekijältä toivottavien ominaisuuksien määrittäminen. Työpaikasta ilmoittaminen on osa työsopimus- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittua työhönottoa, joten näiden lakien säännökset soveltuvat myös työpaikkailmoitteluun.

Työnantajalla ei ole laissa asetettua velvollisuutta ilmoittaa mistään työpaikasta, vaan hän saa itse päättää, mitkä työpaikat ylipäättään ilmoitetaan avoimiksi. Mikäli työpaikasta kuitenkin ilmoitetaan, tulee se tapahtua ketään syrjimättä. (Äimälä & Nyssölä & Åström 1998a.) Työsopimuslain 2. luvun 6. § mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yrityksessä yleisesti omaksutulla tavalla, jotta myös osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on muiden kanssa yhtäläiset mahdollisuudet hakea kyseistä työtehtävää. Työsopimuslain mukaan myös vuokratyöntekijöille on ilmoitettava näistä avoimena olevista työpaikoista. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 6 §.) Työnantaja saa itse valita ilmoittamistavan. Se voi olla esimerkiksi työpaikalla oleva ilmoitustaulu tai vastaava sähköisessä muodossa oleva taulu. (HE 157/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 6 § vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen.) Työnhakutilanteen tulee olla aito, jotta syrjinnän kieltoa voidaan rikkoa. Näin ollen syrjintäkiellolla ei suojata esimerkiksi yleisiä työpaikkatiedusteluja taikka avoimia hakemuksia. Työnantaja ei voi myöskään syyllistyä välilliseen tai välittömään syrjintään enää työhönottoprosessin päätyttyä. (Kairinen ym. 2002d.)

Työpaikkailmoitusten tulee olla sukupuolineutraaleja. Tästä säädetään tasa-arvolain 14. §:ssä. Työpaikkailmoituksessa ei näin ollen saa hakea työhön tietyn sukupuolen edustajaa, mikäli tähän ei ole työn laadusta johtuvaa painavaa syytä, tai jollei tämä perustu tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen. Perusteltu syy hakea esimerkiksi ainoastaan miestyöntekijää voi olla muun muassa silloin, kun etsitään näyttelijää miehen rooliin taikka miesmallia. Työpaikkailmoitus on laadittava sellaiseen muotoon, että hakijaan kohdistuvat odotukset vastaavat täysin työhön liittyviä vaatimuksia. Lähtökohtaisesti siis kaikilla hakijoilla tulee olla todellinen mahdollisuus tulla valituksi kyseiseen

työtehtävään. (Äimälä ym. 1998b.) Hakijan henkilöön liittyviä ominaisuuksia voidaan vaatia, mikäli ilmoittelussa toimitaan johdonmukaisesti. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, kun tietyn liikeidean mukaisesti työhön haetaan vain tietyn etnisen taustan omaavia työntekijöitä. Esimerkiksi kiinalaiseen ravintolaan voidaan hakea ainoastaan kiinalaisia työntekijöitä, mikäli näin on liikeidean mukaan toimittu aina johdonmukaisesti. (Kairinen ym. 2002d.)

Tasa-arvolain 14 a §:n mukaan syrjivästä ilmoittelusta vastaavat kaikki ne tahot, jotka ovat olleet osallisia ilmoituksen laatimiseen, ja sen julkaisemiseen. Sakkoon voidaan siis tuomita työnantajan lisäksi myös mainostoimisto ja ilmoituksen julkaisseen lehden päätoimittaja. (Äimälä ym. 1998c.) Päävastuu ilmoituksesta on kuitenkin työnantajalla, sillä ilmoitus on laadittu hänen tahdostaan ja hänen toiveidensa mukaisesti. Tämän vuoksi esimiesten on tärkeää ymmärtää yhdenvertaisen kohtelun merkityksen korostuminen jo työhönottotilanteessa. Ilmoituksen laatinut esimies saattaa myös joutua henkilökohtaiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen, mikäli hän huolimattomuuttaan, tahallisuudesta puhumattakaan, tulee laatineeksi syrjivän työpaikkailmoituksen.

Huomionarvoista on se, että jo pelkästään syrjivä työpaikkailmoittelu on rangaistavaa. Rikoslain 47. luvun 3. §:n mukaan ”rangaistavaan työsyryntään syyllistyy työnantaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.” (Rikoslaki 1889, 47 luku 3 §.)

Näin ollen siis myöskään työpaikkaa koskevassa ilmoituksessa ei saa asettaa hakijoille toisia työnhakijoita syrjiviä edellytyksiä. Tällainen menettely on rikos siitä huolimatta, kohdistuuko se johonkuhun tiettyyn henkilöön vai ei. (Lappi-Seppälä ym. 2009a.)

#### 4.1.4 Työhaastattelu

Syrjinnänkieltoja tulee tulkita laajentavasti siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset työhönoton yhteydessä, eikä ainoastaan lopullisen päätöksen siitä, kuka palkataan. Näin ollen syrjivää voi olla myös valmistelevat toimenpiteet, kuten päätös siitä, kutsutaanko jotakuta työhaastatteluun. Syrjintää on tällöin esimerkiksi se, että henkilöä ei kutsuta haastatteluun hänen sukupuolisen suuntautuneisuutensa tai kansalaisuutensa vuoksi. (Ahtela ym. 2006, 77–78.)

Vaikka työ sopimuslaki tai muu lainsäädäntö ei suoraan kiellä kysymästä työhaastattelussa syrjinnänkiellon piiriin liittyvistä asioista, esimerkiksi raskaudesta, perhesuunnitelmista taikka sukupuolisesta suuntautumisesta, tällaiset kysymykset luovat kuitenkin oletettaman siitä, että nämä tekijät ovat vaikuttaneet valintaan. Nämä kysymykset luovat oletettaman syrjinnästä, mikäli kyseinen henkilö ei tule valituksi tehtävään. Esimerkiksi sellaiset työhönottokäytännöt, joissa kysytään raskaudesta voivat olla kiellettyjä tasa-arvolain 7. § nojalla, sillä raskautta koskevat kysymykset asettavat naiset työmarkkinoilla miehiin verrattuna erilaiseen asemaan. Tällaisista asioista kysyminen voi vaikuttaa arviointiin siitä, onko tietyssä tapauksessa tapahtunut syrjintää. (Ahtela ym. 2006, 107.)

Myös tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan vuonna 2010 ottanut kantaa siihen, saako työhaastattelussa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista. Tasa-arvovaltuutetun mukaan, koska tasa-arvolain mukaisesti työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden nojalla, ei myöskään näihin liittyviä seikkoja saa tiedustella työhaastattelussa. Työhaastattelussa kiellettyjä kysymyksiä ovat kysymykset raskaudesta, lastenhankintasuunnitelmista, lasten lukumäärästä ja lastenhoidon järjestämisestä. Menettelyn lainvastaisuutta ei kumoa myöskään se, että kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista. (TAS/370/2010)

Mikäli työnantaja kuitenkin esittää syrjinnänkiellon vastaisia kysymyksiä työhaastattelussa, voi tällainen menettely aiheuttaa oletettaman syrjinnästä. Siinä tapauksessa työnantajan tulee voida näyttää toteen se, että hän ei ole perustanut valintaansa näihin kysymyksiin annettuihin vastauksiin. Työnantajalla on siis näyttötaakka syyttömyytensä osoittamisessa. (Ahtela ym. 2006, 106.)

#### 4.1.5 Ansioituneisuusvertailu

Yhdenvertaista kohtelua koskevat säännökset luonnollisesti vaikuttavat myös varsinaiseen valintaan siitä, kuka tehtävään palkataan. Lähtökohtana työhönotossa tulee olla arvio hakijan ansioituneisuudesta. Työhön on valittava siihen ansioitunein henkilö katsomatta tämän sukupuoleen, ikään tai muihinkaan syrjinnänkieltosäännöksissä mainittuihin seikkoihin. Ansioituneisuuden vertailussa tulee arvioida työn vaatimuksia sekä hakijoiden edellytyksiä selviytyä työtehtävistä. Ennen kaikkea huomiota tulee kiinnittää objektiivisesti arvioitaviin seikkoihin, kuten koulutukseen ja työkokemukseen. Työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden ansioita parhaaksi katsomallaan tavalla, mutta näiden painotettavien seikkojen on oltava merkityksellisiä tehtävän hoitamisen kannalta. (Äimälä & Åström & Nyssölä 2012, 25.)

Arvioinnin tulee olla objektiivista arviointia työntekijän sopivuudesta työhön. Objektiivisuudella tarkoitetaan muun muassa sitä, ettei työnantaja voi työhönotossa asettaa mielivaltaisia pätevyysvaatimuksia. Olennaisia ovat vain rajattujen työtehtävien ja toimien kannalta merkitykselliset vaatimukset. Ansioituneisuuden arvioinnissa käytetään sellaisia alalla yleisesti hyväksytyjä periaatteita, jotka ovat myös ulkopuolisille selitettäviä ja järkipäisiä. (Ahtela ym. 2006, 80.) Työnantajan tulisi siis sulkea subjektiiviset mielipiteensä arvioinnin ulkopuolelle. Toki nykyään on yleistä ja myös merkityksellistä se, että työnhaussa etsitään persoonaa, joka sopii kyseisen työyhteisön jäseneksi. Tällöin subjektiivista harkintaa tapahtuu persoonan arvioinnissa. Kuitenkin työhön liittyvät ominaisuudet ja taidot, kuten koulutus ja työkokemus tulisi aina arvioida objektiivisesti. Esimerkiksi työnantajan subjektiivinen kokemus jonkin koulutuksen paremmuudesta saattaa aiheuttaa syrjintää, mikäli tällä koulutuksella ei objektiivisesti arvioiden ole samantilaista arvoa. Vertailun tulee myös aina olla yksilöllistä. Henkilöitä arvioidaan yksilöinä, eikä valintaa saa perustaa esimerkiksi tyypillisiin tai väitettyihin sukupuoleen liittyviin ominaisuuksiin. Suuren joukon yleisillä ominaisuuksilla, kuten sillä, että miehillä on paremmat johtajaominaisuudet, ei siis saa arvioinnissa olla merkitystä. (Ahtela ym. 2006, 81.)

Työntekijää työhön valittaessa perusteena ei saa olla esimerkiksi hakijan sukupuoli tai muut syrjinnän kielloissa mainitut seikat, kuten vammaisuus, mikäli tällä ei ole oleellista merkitystä työn suorittamisen kannalta. Esimerkiksi tasa-arvolain 8.1. §:n mukaan työnantajan voidaan katsoa syyllistyneen kiellettyyn syrjintään, mikäli hän valintaa tehdessään syrjäyttää ansioituneemman hakijan tämän sukupuolen perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 8 §.)

#### 4.1.6 Todistustaakka syrjivästä menettelystä

Jos työntekijä katsoo, että työnantaja on menettänyt esimerkiksi työsopimuslain syrjinnänkiellon tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, hänen on esitettävä perusteita väitteelleen. Tämän jälkeen työnantajan on osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. (Äimälä & Rautiainen 2007, 60.) Näin ollen molempien osapuolten tulee näyttää toteen omat vaatimuksensa. Työnantajan on kyettävä näyttämään toteen, että hänellä on ollut painava ja asiallinen peruste menetellä toimimallaan tavalla, taikka ettei valinta ole perustunut syrjiviin perusteisiin. Muussa tapauksessa työnantajan toiminnan katsotaan olevan syrjivää. (Äimälä ym. 2012, 25.) Mikäli syrjinnänkiellon sisältäviä säännöksiä ei noudateta, tai työnantaja esimerkiksi kysyy työhaastattelussa jotain, mikä johtaa syrjintäolettan syntyyn, työnantaja voi vapautua syytöksistä näyttämällä toteen sen, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, tai että menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. (Ahtela ym. 2006, 81.)

Mikäli työntekijä epäilee joutuneensa syrjivän menettelyn kohteeksi, hänellä on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys asiasta. Tästä työnantajan velvollisuudesta säädetään tasa-arvolain 10. §:ssä. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä. Mikäli kysymys on valinnasta työhön, tehtävään tai koulutukseen, selvityksestä on käytävä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ-, ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. (Syrjintäepäily työelämässä)

## 4.2 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen aikana

### 4.2.1 Työsuhteen ehdoista sopiminen

Työsuhteen ehdoista sovitaan työsopimuksessa. Työsopimuksella tarkoitetaan osapuolten vastavuoroista sopimusta, jossa sovitaan työsuhteen keskeisistä ehdoista, kuten palkasta, työajasta ja muista työsuhteen elementeistä. Työsopimus sisältää vastavuoeroisia velvollisuuksia, joista tärkeimpiä ovat työntekijän velvollisuus tehdä työtä ja työnantajan velvollisuus maksaa työstä korvaus. (Kairinen ym. 2002e.) Työsopimuksesta ja sen sisällöstä säädetään työsopimuslaissa.



Työsopimus voidaan tehdä kestoaltaan toistaiseksi voimassa olevaksi yhtä lailla kuin määräaikaisiksi. Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan ole peruste kohdella työntekijää muihin nähden alempiarvoisena ja syrjivällä tavalla. Tämä on mainittu työsopimuslain 2. luvun 2.2. §:ssä erillisenä syrjinnän kiellon perusteena. Lainkohdassa on todettu, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 2.2 §.)

Työsopimuslain 10. luvun 3. §:n perusteella työsopimuksessa olevat syrjivät sopimusehdot ovat mitättömiä. Tasapuolisuusvelvoitteen edellyttämät johdonmukaiset toimet koskevat myös työsopimuksen solmimista. Jotta jonkun työntekijän sopimukseen voitaisiin ottaa sopimusehto, jota muilla vastaavassa tilanteessa olevilla työntekijöillä ei ole, työnantaja tarvitsee hyväksyttävän perusteen. Hyväksyttäväksi perusteeksi ei riitä vain se, että tällaisesta ehdosta on työntekijän kanssa nimenomaisesti ja vapaasti sovittu. (Kairinen ym. 2002f.)

#### 4.2.2 Palkkasyrjintä ja samapalkkaisuus

Yhdenvertaiseen kohteluun liittyy olennaisesti myös työntekijöiden palkan määräytyminen. Jotta kohtelu olisi tasapuolista, lähtökohtana tulisi olla samapalkkaisuuden periaate, eli kaikille samaa työtä tekeville työntekijöille maksettaisiin sama palkka. Kyse ei kuitenkaan ole samasta työstä silloin, kun työntekijöiden työtehtävät poikkeavat toisistaan. Jos työntekijöille maksetaan toisiinsa nähden erilaista palkkaa, tulee tälle olla hyväksyttävät perusteet, aivan kuten kaikkiin muihinkin erilaisiin työsopimuksen ehtoihin. (Kairinen ym. 2002, Päivitetty 1.2.2006g.)

Tasa-arvolaisissa on myös nimenomainen säännös, joka kieltää palkkasyrjinnän. Tasa-arvolain 8 §:n 1. momentin 3. kohdassa todetaan, että ”syrjintää on työnantajan menettely, jossa hän soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että yksittäinen työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 8 §.) Lain esitöiden mukaan palkalla tarkoitetaan kaikkia työnantajan työnteosta suorittamia taloudellisia etuuksia. Se kattaa siis myös erilaiset luontoisedut kuten lounas-, auto- ja asuntoedun, joiden tulee myös olla kaikille työntekijöille yhtäläiset. (Ahtela ym. 2005, 111.)

Kuten edellä on mainittu, samasta ja samanarvoisesta työstä tulee aina maksaa samanlainen palkka. Samanarvoisuutta ja samanlaisuutta pohdittaessa on arvioitava sitä, kuinka lähellä työtehtävät ovat toisiaan. Samanarvoisuudella tarkoitetaan sitä, että työtehtäviä voidaan pitää yhtä vaativina. Työntekijän taidot ja ominaisuudet eivät siis saa vaikuttaa arvioon siitä, onko työtehtäviä pidettävä samana tai samanarvoisena. Töiden vertaamisen tulee perustua työntekijöiden todellisiin tehtäviin, ei siis esimerkiksi siihen, mitä työsopimuksessa on sovittu. (Ahtela ym. 2005, 114–115.) Jotta voitaisiin katsoa olevan kyse samasta tai samanarvoisesta työstä, tulee työtehtävien sisällöltään ja laadultaan vastata toisiaan. Mikäli työskentelyolosuhteet eivät ole samat tai jos työntekijöiden vastuut tai työntekijältä työstä selviytymiseksi edellytettävät ominaisuudet vaihtelevat, ei kyse ole samasta tai samanarvoisesta työstä. (Kairinen ym. 2002h.)

Myös Suomessa, kuten niin monessa muussakin maassa on puhuttu paljon siitä, kuinka naiset saavat samasta työstä paljon vähemmän palkkaa kuin miehet. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2012 tiedottanut, että naisten palkka on 82,6 prosenttia miesten palkasta (Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 99/2012). Samapalkkaisuussäännöksillä on pyritty vaikuttamaan tämän kuilun kaventamiseen. Merkitystä on kuitenkin niin työnantajien kuin toisaalta työntekijöiden omillakin asenteilla. Jotta palkkakuilu saataisiin kaventumaan, tulisi työnantajien asenteiden lisäksi vaikuttaa myös siihen, että naiset oppisivat arvostamaan itseään yhtä paljon kuin miehet. Usein nimittäin naisten palkkatoiveet ovat huomattavasti miesten samasta työstä vaatimia palkkoja alhaisemmat. Palkkatoiveen alhaisuus ei tietenkään ole hyväksyttävä syy sille, että toiselle henkilölle maksetaan samasta työstä toista työntekijää vähemmän palkkaa, mutta palkkatoiveiden eroavuuksiin vaikuttamalla saatettaisiin päästä lähemmäs yhdenvertaisia palkkoja.

#### 4.2.3 Tehtävien jakaminen

Työnantaja saattaa syllistyä syrjintään tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaiseen menettelyyn myös töitä jakaessaan. Esimerkiksi antaessaan aina ylitöitä vain tietyille henkilöille taikka muuten syrjivällä tavalla, työnantaja toimii yhdenvertaisen kohtelun vastaisesti. Tällaisesta menettelystä on kyse myös silloin, jos työnantaja antaa aina suositummat ja kivemmat työtehtävät tietyille, samoille työntekijöille, muiden jouduessa toistuvasti tekemään töitä, jotka mielletään työpaikalla huonommiksi. (Kairinen ym. 2002i.)

Työnantajan direktio-oikeudella eli työnjohtovallalla tarkoitetaan sitä, että tietyissä puitteissa työnantajalla on oikeus yksipuolisestikin määrätä työntekijän työtehtävistä. Mikäli kuitenkin työsopimuksessa olevaa sopimusehtoa muutetaan olennaisesti ja pysyvästi, tarvitsee työnantaja joko suostumuksen työntekijältä taikka tuotannollis-taloudellisen irtisanomisperusteen. Työnantajan tekemä ehdotus on tarjous, jonka työntekijä voi halutessaan torjua. Muita kuin pysyviä ja olennaisia ehtoja työnantaja saa kuitenkin vapaasti toteuttaa. (Kairinen ym. 2002i.) Vaikka kyseessä olisi väliaikainen ja ei-olennainen muutos, täytyy työnantajan kuitenkin tässäkin asiassa noudattaa yhdenvertaisuusperiaatetta. Mikäli muutoksia tehdään vain joidenkin työntekijöiden työsuhteessa, esimerkiksi vähentämällä heidän työaikojensa pituutta, asettaa tämä työntekijän eriarvoiseen asemaan muihin nähden.

Jotta työntekijöiden yhtäläinen kohtelu toteutuisi, tulee työnantajan direktio-oikeuden käytön perustua asialliseen ja perusteltuun työntöön järjestämiseen tai työolosuhteiden turvaamiseen. Asiallisesta toimenpiteestä on kyse, kun se perustuu riittävään työnjohdolliseen taikka liiketaloudelliseen syyhyn. Muussa tapauksessa työnantaja käyttää työnjohto-oikeuttaan väärin. (Kairinen ym. 2002j.)

#### 4.2.4 Hyväksyttävät syyt erilaisille työsuhteen ehdoille

Vaikka lähtökohtana siis onkin samapalkkaisuuden periaate, työnantajan on toisinaan sallittua maksaa samaa työtä tekeville toisistaan eroavaa palkkaa. Työnantajalla tulee olla menettelyllään jokin hyväksyttävä syy. Hyväksyttävän syyn on aina oltava asianmukainen, materiaallinen peruste. Lisäksi perusteen hyväksyttävyyys riippuu siitä, mikä sen asiallinen sisältö on. Hyväksyttävänä perusteena ei voida pitää ainoastaan sitä, että työnantajan menettely on perustunut esimerkiksi työehtosopimukseen. Lisäksi arvioinnissa on huomioitava suhteellisuusperiaate eli onko menettelyllä hyväksyttävä tavoite, ja ovatko keinot sopivia ja tarpeellisia tavoitteen saavuttamiseksi. (Ahtela ym. 2005, 127.) Tämänkaltainen arviointi pätee myös pohdittaessa muiden työsuhteen ehtojen erilaisuuden hyväksyttävyyttä.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttävinä syinä voidaan pitää esimerkiksi henkilön koulutusta ja ammattitaitoa. Edellytyksenä tulee kuitenkin olla, että korkeammin koulutettu henkilö voi koulutuksensa ansiosta selviytyä työtehtävistä paremmin kuin alemman koulutuksen saanut henkilö. (Ahtela ym. 2005, 128.) Koulutukseen perustuen

voidaan maksaa esimerkiksi erillistä kielilisää, mikä onkin monessa organisaatiossa yleisenä käytäntönä. Yleensä tällaisia lisiä maksetaan asiakaspalvelusektorilla. Kielilisien maksaminen perustuu ennen kaikkea siihen, että useampia eri kieliä hallitseva työntekijä voi palvella kyseistä kieltä puhuvia asiakkaita heidän äidinkielellään, ja työntekijä tuo näin ollen erityisosaamisellaan tärkeää lisäarvoa yritykselle. Kaikilla työntekijöillä tulee kuitenkin olla lähtökohtaisesti samat mahdollisuudet saada kielilisiä.

Myös työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat olla hyväksyttävä peruste palkkaeroille, mikäli tällä on vaikutusta työtehtävän suorittamiseen. Työnantajan tulee voida osoittaa, että tällaiset erot ovat todella olemassa. Työnantajan on myös voitava osoittaa kriteerit, joita on käytetty työntekijöitä arvioitaessa, sekä ettei näitä kriteereitä ole käytetty syrjivästi. (Ahtela ym. 2005, 129.) Työnantaja voi rakentaa palkkausjärjestelmän perustuen työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tällaisia ominaisuuksia voi olla esimerkiksi ammattitaito, kielitaito sekä työntekijän joustavuus ja sopeutuvaisuus. Tällaisten kriteereiden tulee kuitenkin olla objektiivisia. (Kairinen ym. 2002g.) Objektiivisuuden lisäksi tällaisessa tilanteessa tärkeää on edelleen, että palkkausjärjestelmää sovelletaan johdonmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.

Työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne saattaa myös olla hyväksyttävä syy työsuhteen erilaisille ehdoille. Toisinaan nimittäin työhön ei saada pätevää työvoimaa maksamatta heille korkeampaa palkkaa kuin mitä esimerkiksi jo valmiiksi yrityksessä työskentelevät saavat. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan kansallisten tuomioistuinten tulee pyrkiä arvioimaan markkinavoimaperustelun tosiasiallinen, perusteltu osuus palkkaeroista. Mikäli palkkaero on tähän perusteluun nähden suhteettoman suuri, ei sen voida katsoa olevan hyväksyttävä. (Ahtela ym. 2005, 129–130.) Työmarkkina-tilanteesta johtuen myös erilaiset palkankorotukset voivat olla hyväksyttäviä. Palkankorotukset saattavat kohdistua siis vain tiettyihin töihin, eivätkä kaikki yrityksen työntekijät saa yhtäläisesti palkankorotuksia. (Kairinen ym. 2002g.)

Hyväksyttävänä syynä ei kuitenkaan voida pitää ainoastaan sitä, että toinen työntekijä on vaatinut parempaa palkkaa tai onnistunut neuvottelemaan itselleen paremmat työsuhteen ehdot. Kuitenkin yksittäisellä työntekijällä voi olla perusteltu markkina-arvo, johon nojautuen hänelle voidaan myös maksaa korkeampaa palkkaa. Tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että työntekijällä on oltava jotain sellaista osaamista, joka on merkittävää työnantajan toiminnan kannalta, eikä muilla työntekijöillä ole vastaavaa osaamista. (Ahtela ym. 2005, 130.)

Työnantaja voi maksaa korvausta vaihteleviin työaikoihin tai työntekopaikkoihin perustuen, mikä johtaa erisuuruisiin palkkoihin samaakin työtä tekevien kesken. Työnantajan on kuitenkin voitava osoittaa, että näillä kriteereillä on merkitystä tehtävien suorittamisessa. (Kairinen ym. 2002g.) Työnantaja voi maksaa esimerkiksi lisiä ilta- ja yövuoroista. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla jokaisen työntekijän yhtäläiset mahdollisuudet saada näitä lisiä, ja että työvuorot jaetaan tasaisesti. Kaikkien työntekijöiden on myös saatava samoista työvuoroista samanlaiset korvaukset.

Myös työntekijöiden positiivinen erityiskohtelu on lähtökohtaisesti sallittu sillä edellytyksellä, että muita henkilöitä ei syrjitä. Kohteluun ei voida turvautua sattumanvaraisesti eikä perustuslaissa turvattua yksilön oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun voida syrjäyttää kevein perustein. Kohtelun tulee olla tilapäistä sekä suhteellisuusperiaatteen mukaista. (Kairinen ym. 2002k.) Myös hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi esitetään, ettei työsyryntää koskeva rikoslain säännös estä positiivista erityiskohtelua kun siihen on laissa tarkoitetut perusteet. Kiellettyinä syrjintänä ei katsottaisi olevan sellaisen positiivisen erityiskohtelun, joka myönnetään sellaisille erityisryhmille, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä, perhehuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. (HE157/2000)

## **5 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen päättämisessä**

### **5.1 Yleistä**

Yhdenvertaisen kohtelun periaatteita tulee luonnollisesti noudattaa myös työsuhdetta päätettäessä. Yhdenvertaisen kohtelun vastainen irtisanominen on vastoin työsopimuslain irtisanomisperusteita. Irtisanomisperusteet on lueteltu työsopimuslain 7. luvun 1. §:ssä. Irtisanominen tulee aina tehdä asiallisin ja painavin perustein. Yhdenvertaisen kohtelun vastainen irtisanominen ei täytä tätä vaatimusta. (Kairinen ym. 2002l.)

Irtisanominen on työsuhteen päättämisen ensisijainen vaihtoehto. Erityistapauksissa kyseeseen saattaa tulla myös työsopimuksen purkaminen, mutta purkaminen tulee kyseeseen vain äärimmäisen harvoin. Purkaminen voi tulla kyseeseen ainoastaan silloin kun katsotaan, ettei ole kohtuullista, että työnantaja joutuisi jatkamaan työsuhdetta edes irtisanomisajan mittaista aikaa. Määräaikainen työsuhteinen työsopimus taas päättyy ilman

irtisanomista määräaikaisuuden päätyttyä. Opinnäytetyössäni keskityn ensisijaisesti työsuhteen irtisanomiseen tämän ollessa yleisin työsuhteen päättymisen muoto.

Irtisanomista ja purkamista työsuhteen päättämisessä tulee käyttää johdonmukaisesti. Yhdenvertaisen kohtelun periaate ei toteudu esimerkiksi silloin, kun työnantaja purkaa joidenkin ja irtisanoo muiden samaan työsopimusrikkomukseen syyllistyneiden työntekijöiden työsuhteen. Tähänkin menettelyyn työnantaja voi toki osoittaa hyväksyttävän syynt, mikäli tällainen on olemassa. Työnantajan on siis noudatettava työsuhteen päättämiseen käytettävissä olevia keinoja johdonmukaisesti. (Kairinen ym. 2002m.)

## 5.2 Irtisanomisperusteet

### 5.2.1 Työsopimuslain 7. luvun 1 §: Yleissäännös

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työnantaja saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tämä vaatimus on kirjoitettu työsopimuslain 7. luvun 1. §:ään. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 1 §) Myös työsopimuksen päättämisessä työnantajalla on velvollisuus noudattaa yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta. Mikäli tätä vaatimusta ei noudateta, on irtisanominen vastoin 7. luvun 1. §:n yleistä vaatimusta irtisanomisperusteen asiallisuudesta ja painavuudesta. (Kairinen ym. 2002k.)

Työsopimuksen irtisanomisperusteet voivat olla joko työntekijän henkilöön liittyviä taikka tuotannollis-taloudellisia irtisanomisperusteita. Opinnäytetyössäni keskityn pääasiassa kuvaamaan irtisanomismenettelyn yhdenvertaisuutta, kun kyseessä on tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste. Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita esittelen yleispiirteisesti.

### 5.2.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet voivat olla joko työntekijän henkilöön liittyviä taikka tuotannollis-taloudellisia irtisanomisperusteita. Säännökset työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista löytyvät työsopimuslain 7. luvun 2. §:stä. Lainkohdan mukaan tällaisena irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Henkilöön liittyvä irtisanomisperuste voi olla myös sellainen työntekijän

työntekoa edellytysten olennainen muuttuminen, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanomisperusteen tulee kuitenkin olla asiallinen ja painava. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 2 §.) Hallituksen esityksen mukaan, tavallisin työntekijän velvollisuuden vastainen menettely, joka voi olla irtisanomisen perusteena, on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, esimerkiksi työntekovelvoitteen piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättäminen, työtehtävien puutteellinen hoitaminen taikka luvaton työstä poissaolo. Myös perusteeton työstä kieltäytyminen tai työntekijän epärehellisyys voidaan katsoa hyväksyttäväksi irtisanomisperusteeksi. (HE 157/2000, Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.)

Arvioitaessa työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymistä henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella, tasapuolinen kohtelu on eräs merkittävä tekijä. Syrjivien perustein tapahtunut työsuhteen päättäminen on työsopimuslain 7. luvun 2. §:n tai 8. luvun 1. §:n vastainen. (Kairinen ym. 2002n.) Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa tulee työsopimuslain mukaan ottaa huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 2 §). Työsopimuslain 7. luvun 2 §:ssä taas on lueteltu erikseen ne tilanteet, joita ei ainakaan voida pitää irtisanomisperusteina. Irtisanomisperusteena ei voida pitää ensinnäkään työntekijän vammaa, sairautta tai tapaturmaa, ellei työntekijän työkyky ole vähentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, ettei ole kohtuullista vaatia, että työnantajan on jatkettava työsuhdetta. Toiseksi työntekijän henkilöön liittyvänä irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Irtisanomisperusteena ei voida pitää myöskään työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan tai yhdistystoimintaan. Neljäntenä erityistapauksena on mainittu työntekijän osallistuminen työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 2 §.)

Näillä työsopimuslaissa luetelluilla tilanteilla on yhteys yhdenvertaiseen kohteluun, sillä tilanteet muistuttavat yhdenvertaisen kohtelun säännöksissä olevia syrjinnänkieltoja. Lainsäädännössä esiintyvissä syrjinnänkielloissa, myös siis työsopimuslaissa olevassa syrjinnänkielossa, nimenomaisesti kielletään esimerkiksi erilainen kohtelu uskonnon, mielipiteen taikka poliittisen toiminnan perusteella. Nämä seikat eivät oikeuta irtisanomiseen vaikka käytäntöä sovellettaisiinkin täysin johdonmukaisesti ja kaikkiin samantilaisessa tilanteessa oleviin työntekijöihin.

Työsopimuslain 7. luvun 2. §:ssä mainitaan, ettei työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksiaan saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 2 §). Työpaikan vakiintunutta varoituskäytäntöä on sovellettava johdonmukaisesti. Myös varoituskäytäntöä sovellettaessa on noudatettava yhdenvertaisuutta ja työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Jotta työnantaja voisi poiketa kohtelusta, jota on soveltanut muihin työntekijöihin, työnantajalla on oltava hyväksyttävä peruste. Tässäkin tilanteessa kohtelun tulee siis olla yhtäläistä samankaltaisissa tilanteissa. (Kairinen ym. 2002o.)

### 5.2.3 Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet

Tuotannollis-taloudellisista irtisanomisperusteista on säädetty työsopimuslain 7. luvun 3. §:ssä. Tämän pykälän mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Työsopimuslaki 7:3.) Silloinkaan kun on kyse tuotannollis-taloudellisesta irtisanomisperusteesta, ei irtisanominen saa olla syrjivä tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen (Kairinen ym. 2002p.)

Työsopimuslain 7 luvun 3. §:ssä säädetään myös, ”ettei perustetta irtisanomiselle ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 3 §)”.

Taloudelliset syyt johtuvat yrityksen tuloksen heikkenemisestä tai riittämättömyydestä, kun taas tuotannolliset perusteet liittyvät työnantajan tuotannollisessa toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Näiden lisäksi irtisanomisperusteet voivat olla siis myös muista toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvia. Muiden toiminnan uudelleenjärjestelyjen osalta merkitystä on lähinnä sillä, että muutoksista johtuu työtä koskevia pysyviä ja olennaisia seuraamuksia. (Kairinen ym. 2002q.) Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan, että työn väheneminen voi johtua ulkoisista tekijöistä, kuten kysynnän vähentymisestä, yrityksen tuotteiden vanhenemisesta taikka kiristyneestä kilpailusta.



Toisaalta hallituksen esityksessä todetaan, että työn väheneminen voi johtua myös työnantajan toimenpiteistä. (HE 157/2000.)

Työntekijän irtisanomiseksi ei tarvita sitä, että hänen työtehtävänsä loppuvat kokonaan, vaan riittävää on, että työ on yleisesti yrityksessä vähentynyt. Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2011 tuomioistuin toteaa, että työnantajalla on ollut työn vähenemisestä johtuvat tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet siitä huolimatta, että työntekijän aiempiin työtehtäviin on irtisanomisten jälkeen siirretty puhdistamon työnjohtajana toiminut työntekijä, koska ammattitaitonsa ja kokemuksensa vuoksi hän kykenee tekemään myös muita töitä kuin irtisanotulle työntekijälle kuuluneet varastotyöt. Irtisanotun työntekijän tilalle ei ole palkattu uutta työntekijää yrityksen ulkopuolelta. Tuomioistuimen ratkaisussa todetaan, että tämänkaltaisessa tilanteessa kyse on ollut töiden asianmukaisesta uudelleenjärjestelystä. (TT:2011–148.)

Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus kouluttaa työntekijä uudelleen, mikäli tarjolla on töitä, joihin työntekijä on koulutettavissa. Tämä velvollisuus on säädetty työsopimuslain 7. luvun 4. §:ssä. Lain 3. §:ssä säädetään, ettei työnantaja saa irtisanoa työsopimusta, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin työtehtäviin 4. §:ssä säädettyllä tavalla. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 3 §; Työsopimuslaki 2001, 7. luku 4 §) Ensimmäisessä työnantajan on tarjottava työntekijälle sellaista työtä, joka vastaa työsopimuksessa sovittua työtä. Mikäli tällaista työtä ei ole tarjolla, on työnantajan tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 4 §). Koulutuksen tulee olla molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 4 §) Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan, että koulutusvelvollisuuden laajuus riippuu muun muassa yrityksen koosta ja alan luonteesta. Mikäli koulutuksen ei voida katsoa olevan työnantajan toimintaan nähden tarpeellista, ei työnantajan tarvitse sitä antaa. (HE 157/2000)

### 5.3 Irtisanomisjärjestys

Työsopimuslaissa ei ole säädetty, missä järjestyksessä työnantaja saa irtisanoa työntekijöitä tuotannollis-taloudellisilla perusteilla. Tästä on kuitenkin säännöksiä useissa eri alojen työehtosopimuksissa, kuten esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön solmimassa teollisuusaloja koskevassa irtisanomissuojasopimuksessa. Kyseisen sopimuksen mukaan viimeiseksi on irtisanottava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä, ammattityöntekijöitä taikka sa-

man työnantajan palveluksessa työkykynsä menettäneitä työntekijöitä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 270.)

Mikäli alan työehtosopimuksessa ei ole mitään säännöksiä irtisanomisjärjestyksestä, työnantajalla on lähtökohtaisesti vapaus itse päättää, missä järjestyksessä työntekijät lomautetaan tai irtisanotaan. Työnantajan on kuitenkin aina muistettava yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimukset, eikä näin ollen myöskään irtisanomisjärjestyksestä päätettäessä saa käyttää syrjiviä perusteita. (Rautiainen & Äimälä 2007, 270.) Korkein oikeus on esimerkiksi ratkaisussaan 1998:130 todennut, että tasapuolisen kohtelun vaatimusta tulee noudattaa myös irtisanomisjärjestyksestä päätettäessä, eikä irtisanomisjärjestys saa perustua syrjinnänkielossa mainittuihin seikkoihin. Tapauksessa kantajana oli vedonnut siihen, että häntä on kohdeltu yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, koska hänet on irtisanottu siitä huolimatta, että hän oli työskennellyt yrityksen palveluksessa pisimpään. Korkein oikeus ratkaisussaan katsoo kuitenkin, että koska työ sopimuslaissa ei ole työvoiman vähentämisenjärjestyksestä koskevaa säännöstä, eikä työsuhteen kesto sisälly syrjinnänkieltoon, ei yritys ole toiminut työ sopimuslain vastaisesti irtisanoessaan kantajan palveluksestaan. (KKO 1998:130)

Rautiainen ja Äimälä toteavat, että oikeuskäytännöstä käy ilmi, että erityisesti sellaisilla työntekijöillä, jotka ovat erikoistuneet erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin taikka jotka ovat saaneet erityisen koulutuksen, on etusija irtisanomisjärjestyksessä. Samoin etusija on niillä työntekijöillä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksensa, kokemuksensa tai muun vastaavan kyvyn tai taidon perusteella ovat muiden samaa työtä tekevien henkilöiden kesken yritykselle erityisen tärkeitä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 271.)

### 5.3.1 Positiivinen erityiskohtelu

Usein irtisanomisjärjestyksen pääsääntönä on se, että ensimmäisenä irtisanotaan ne työntekijät, joiden työsuhte on kestänyt lyhyimmän aikaa. Näin ollen viimeksi taloon tulleet saisivat lähteä ensimmäisinä. Tämän periaatteen noudattamisesta voidaan kuitenkin poiketa sellaisen työntekijän kohdalla, jonka huoltovelvollisuus on suuri. (Rautiainen & Äimälä 2007, 271.) Esimerkiksi Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton (Nykyään Elinkeinoelämän keskusliitto) sekä Suomen toimihenkilökeskusjärjestön (STTK) solmiman irtisanomissuojasopimuksen 8. §:n mukaan viimeiseksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijät, jotka ovat yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erityistehtäviin tarvitta-

via taikka ovat menettäneet kyseisen työnantajan työssä osan työkyvystään. (Irtisanomissuojasopimus 2002, 8 §)

Tämänkaltaiset sopimukset siitä, että työkykynsä menettäneillä on etusija irtisanomisjärjestyksessä, luovat selkeän poikkeaman yleisestä tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Tällainen kohtelu on kuitenkin yleisesti hyväksyttävää, niin kutsuttua positiivista diskriminointia, koska sen avulla pyritään parantamaan jo osittain työkykynsä menettäneen, ja näin ollen vaikeammin uudelleen työllistyvän henkilön asemaa. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään siihen, että työkykynsä osittain menettänyt työntekijä saatetaisiin vertailukelpoiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa. Täysin työkykyisellä henkilöllähän on huomattavasti parempi mahdollisuus työllistyä toisen työnantajan palveluksessa tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen jälkeen.

Raskaana tai perhevapaalla olevalla työntekijällä on myös erityisasema irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Työsopimuslain 7. luvun 9.3. §:ssä säädetään nimittäin, että työnantaja saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella ainoastaan siinä tapauksessa, että työnantajan toiminta loppuu kokonaan. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 9.3 §) Näin ollen raskaana ja perhevapaalla oleva työntekijä on siis viimeisellä sijalla irtisanomisjärjestyksessä. Tällä säädöksellä pyritään suojaamaan raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän asemaa, jottei työnantaja käyttäisi irtisanomista hyväkseen päästäkseen perhesuhteisiin liittyvistä velvoitteistaan. Vanhempainvapaalla oleva työntekijähän ei ole työnantajalle tuottoisa, joten ilman tätä säännöstä, voisi tuotannollis-taloudellisessa irtisanomistilanteessa perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen olla työnantajalle houkutteleva keino tuloksen parantamiseksi.

#### 5.4 Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä aikaisemmin irtisanomalleen työntekijälle, mikäli samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin tarvitaan uusia työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä (Työsopimuslaki 2001, 6. luku 6 §). Takaisinottovelvollisuutta työnantajalla ei kuitenkaan ole, mikäli avoimena olevat paikat täytetään yrityksen sisäisin siirroin, eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 213) Kuten siis työtuomioistuin toteaa ratkaisussaan 2011–148, jota on käsitelty tarkemmin edellä, asianmukaisella töiden

uudelleenjärjestelyllä ja sisäisin siirtein voidaan järjestää niiden työtehtävien hoitaminen, mihin irtisanomiset ovat kohdistuneet.

Laissa ei ole nimenomaisesti säädetty siitä, missä järjestyksessä työnantajan tulee ottaa irtisanomansa työntekijät takaisin palvelukseensa. Näin ollen lähtökohtana on, että työnantaja saa itse päättää, missä järjestyksessä hän irtisanomansa työntekijät palkkaa. Kuitenkin myös takaisinottovelvollisuutta täyttäessään työnantajan on noudatettava yleistä tasapuolisen kohtelun vaatimusta, josta on säädetty työsopimuslain 2. luvun 2. §:n 3. momentissa. Takaisinottotilanteeseen sovelletaan muutenkin samoja säännöksiä, jotka liittyvät normaaliin työhönottoon. Työnantajalla ei myöskään ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä entisin ehdoin, vaan työntekijä otetaan työhön kuin uusi työntekijä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 213–214.)

#### 5.5 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Eräs yhdenvertaiseen kohteluun työsopimuksen päättämisessä läheisesti liittyvä säännös on työsopimuslain 7. luvun 9 §, jossa säädetään työnantajan velvollisuuksista raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää kohtaan irtisanomistilanteessa. Tässä pykälässä on asetettu raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle erityinen irtisanomissuoja (HE 157/2000, Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen). Tämän pykälän mukaan työnantaja ei ensinnäkään saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden vuoksi tai siksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4. luvussa säädettyyn perhevapaaseen. (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 9.1 §) Tämä lainkohta on selkeästi kytköksissä syrjinnänkieltoon, sillä työsopimuslain 2. luvun 2. §:ssä nimenomaisesti kielletään syrjintä perhesuhteiden perusteella. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 2 §)

Lisäksi työsopimuslain 7. luvun 9. §:ssä säädetään, että ”jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4. luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.” (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 9.2 §) Kuten aiemmin positiivista erityiskohtelua käsitellessäni olenkin todennut, on yhdeksännen pykälän kolmannessa momentissa vielä maininta siitä, että ”työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3.§:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.”

(Työsopimuslaki 2001, 7. luku 9.3 §) Tämä pykälän kolmas momentti koskee siis kollektiiviperusteisia irtisanomisia. Irtisanomisjärjestyksessä raskaana taikka perhevapaalla oleva työntekijä on siis viimeinen.

Pykälä ei kuitenkaan estä raskaana olevan irtisanomista, mikäli työnantajalla todella on jokin muu asiallinen ja painava syy irtisanomiselle. (HE 157/2000) Tällöin työnantajan on osoitettava kyseisen syyn olemassaolo. Näin ollen todistustaakka siitään, ettei työntekijää ole irtisanottu raskauden taikka perhevapaan vuoksi, on työnantajalla. Raskaana olevan työntekijän irtisanominen synnyttää syrjintäolettan, joka työnantajan on kumottava esittämällä näyttöä hyväksyttävistä syistä.

## 5.6 Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen alkaessa sopia koeajasta, joka voi työsuhteen 1. luvun 4. § mukaan olla enintään neljän kuukauden mittainen. Koeaika sijoituu aina työsuhteen alkuun. Poikkeustapauksessa koeaika voi olla pidempikin, mutta tähän edellytyksenä on, että työnantaja järjestää työntekijälle koulutuksen, joka yhtäjaksoisesti kestää yli 4 kuukautta. Tällöin koeaika voi kestää enintään kuusi kuukautta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta, mikäli työsuhde on lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta. (Työsopimuslaki 2001, 1. luku 4 §.)

Koeajan tarkoituksena on testata molemminpuolisesti, onko työsuhde ja työpaikka sopiva kyseiselle työntekijälle. Tämän vuoksi koeaikapykälän kolmannessa momentissa onkin säädetty, että koeaikana sopimuksen molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa työsuhteen. Hallituksen esityksen mukaan koeaikapurku ei edellytä työsuhteen purkamista. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivillä tai muutoinkaan epäasianmukaisilla perusteilla (Työsopimuslaki 2001, 1. luku 4.3 §).

Työnantajan tulee siis noudattaa syrjinnän kieltoa sekä tasapuolisuuden vaatimusta myös silloin kun työsuhde puretaan koeaikaan vedoten. Mikäli työntekijä kokee, että työnantaja on toiminut lain vastaisesti purkaessaan työsuhteen koeaikana, on hänen voitava osoittaa, että peruste on ollut syrjivä taikka epäasiallinen (HE 157/2000). Oikeuskäytännössä on epäasiallisena perusteena pidetty mm. työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheettomia epäilyjä sekä työntekijän raskautta (HE 157/2000). Käytännössä

on kuitenkin erittäin vaikeaa osoittaa todeksi se, että purku on tapahtunut syrjivillä perusteilla. Koeaikapurkua käyttäessään työnantajan ei nimittäin tarvitse eritellä tarkkaan purkuun johtaneita syitä, vaan hän voi vedota vaikkapa vain kyseisen työntekijän työhön soveltumattomuuteen. Koeaikapurkuun turvauduttaessa ei työnantajan ole myöskään pakko käyttää minkäänlaista varoituskäytäntöä, mikäli hän ei ole tällaista aiemmin soveltanut, jolloin johdonmukaisen toiminnan vaatimus edellyttää käyttämään varoituskäytäntöä kaikkien työntekijöiden suhteen.

## **6 Seuraukset yhdenvertaisen kohtelun ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen noudattamatta jättämisestä**

### **6.1 Lainsäädännön pakottavuus**

Niin tasa-arvolaki kuin yhdenvertaisuuslakikin on pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, ettei niiden säännöksistä saa poiketa sen osapuolen vahingoksi, jota syrjintäkieltoilla suojataan. (Ahtela ym. 2006, 314.) Myös työsopimuslaissa pakottaviksi ovat säädetty sellaiset lainkohdat, joilla pyritään suojaamaan työntekijää. Niistä ei voida siis työntekijän vahingoksi sopia toisin.

Pakottava lainsäädäntö johtaa siihen, että sen vastaisesti solmitut sopimusehdot ovat mitättömiä. Tällaisia sopimusehtoja ei saa soveltaa. Koska yhdenvertaisuuslainsäädäntö ei anna selkeästi sovellettavia ehtoja esimerkiksi ylitöiden enimmäismääristä, on teottomien sopimusehtojen sijaan sovellettava niitä sopimusehtoja, joita edullisemmin kohdeltuun verrokkiin on sovellettu. (Ahtela ym. 2006, 316.) Yleisenä esimerkkinä yhdenvertaisuuden vastaisesta sopimusehdosta on esimerkiksi palkka tai muu työstä saatava vastike. Näin ollen, esimerkiksi se, että jollekin työntekijälle maksetaan toista työntekijää vähemmän palkkaa sillä perusteella, että hän ei ole suomen kansalainen, on yhdenvertaisen kohtelun vastaisena mitätön.

Yhdenvertaisuuslain 10. § mukaan tuomioistuin voi käsittelemässään asiassa muuttaa tai jättää huomioimatta sopimusehdot, jotka ovat säädettyjen syrjinnänkieltojen vastaisia (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 10 §). Tuomioistuimen arvioidessa pakottavan lainsäädännön vastaisesti tehtyjä sopimusehtoja, sen on otettava viran puolesta lain pakottavuus huomioon. Usein välttämätöntä on, että tuomioistuimen on nostettava tällainen kysymys osapuolten keskusteltavaksi, sillä keskustelu ja tarvittavan lisänäytön hankki-

minen on yleensä välttämätöntä etenkin välillisen syrjinnän toteamiseksi. (Ahtela ym. 2006, 315.)

## 6.2 Syrjivän menettelyn kieltäminen

Yhdenvertaisuuslain 11. § mukaan lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 11 §) Tällöin kyse ei siis ole syrjintälautakunnan toimivallasta, kuten syrjintätapauksissa työelämän ulkopuolella, vaan syrjintäkieltojen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluviranomaiset noudattavat menettelyssään lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työyhteistoiminnasta. (Ahtela ym. 2006, 331.)

Oikeudellisesti sitomattomana keinona on työsuojelun valvontalain mukainen kirjallinen toimintaohje. Tarkastaja on velvollinen antamaan tämän ohjeen havaittuaan, ettei työnantaja noudata säännöksiä, jotka kuuluvat hänen valvonnalaansa. Tällaisia säännöksiä ovat siis mm. yhdenvertaisuutta koskevat säännökset. (Ahtela ym. 2006, 331.) Mikäli tarkastajan antamaa toimintaohjetta ei noudateta, voi työsuojeluviranomainen laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 15. §:ssä säädetyllä tavalla velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan määrääjässä. Määräyksen tehosteeksi työsuojeluviranomainen voi asettaa uhkasakon. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 15 §)

## 6.3 Rikoslain mukainen työsyryntä

Työsopimuslain 13. luvun 11. §:ssä on viittaussäännös rikoslakiin. Tämän pykälän mukaan syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47. luvun 3. §:ssä. Rikoslain 47. luvun 3. §:ssä on säädetty työsyrynnästä. Kyseisen pykälän mukaan työnantaja, joka asettaa ilman hyväksyttävää syytä työntekijän tai työnhakijan epäedulliseen asemaan syrjinnänkiellon vastaisesti, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen. (Työsopimuslaki 2001, 13. luku 11 §; Rikoslaki 1889, 47. luku 3 §)

Rikoslain 11. luvun 9. §:ssä on myös yleissäännös syrjinnästä, jonka mukaan rangaistavaa on syrjintä elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisön palvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä

kokousta järjestettäessä. (Rikoslaki 1889, 11. luku 9 §) Tätä lainkohtaa sovelletaan siis kaikissa muissa syrjintäkieltojen alaan kuuluvissa tilanteissa paitsi työsyryinnässä. Rikoslain 11. luvun 9. § soveltamisalaan kuuluvat esimerkiksi yleisönpalvelu, elinkeinotoiminta ja julkisen tilaisuuden järjestäminen. (Lappi-Seppälä ym. 2009b.)

#### 6.4 Hyvitys

Niin tasa-arvolaisissa kuin yhdenvertaisuuslaissakin loukatulle tuleva taloudellinen korvaus on nimetty hyvitykseksi. Tasa-arvolain 11. §:n mukaan se, joka on rikkonut 8. §:ssä tai 8 a-e §:ssä säädettyä syrjinnänkieltoa on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. 11. §:ssä viitattu tasa-arvolain 8. § sisältää juuri syrjinnänkiellon työelämässä. 8. §:n toisen momentin mukaan hyvityksen vähimmäismäärä on 3240 euroa. Hyvitystä määrättäessä huomioon on otettava syrjinnän laatu ja laajuus, sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 11 §)

Yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä säädetään kyseisen lain 9. §:ssä. Tämän lainkohdan mukaan ”sellainen työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja, joka on toiminut syrjinnänkiellon vastaisesti, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle”. Yhdenvertaisuuslain mukaan hyvityksen määrä on korkeintaan 15 000 euroa. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 9.1 §) Myös yhdenvertaisuuslain mukaan hyvitystä määrättäessä huomiota kiinnitetään syrjinnän laatuun ja laajuuteen sekä sen keston. Lisäksi lainkohdan mukaan huomiota on kiinnitettävä rikkomuksen tehneen suhtautumiseen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettuun sovintoon, yhdenvertaisen oikeustilan palauttamiseen, tekijän taloudelliseen asemaan sekä muihin olosuhteisiin. Myös yhdenvertaisuuslain mukaan merkitystä annetaan sille, onko samasta teosta muun lain nojalla tullut taloudellisia seuraamuksia. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 9.2 §)

Tasa-arvolain ja Yhdenvertaisuuslain mukaisilla hyvityksillä korvataan aineetonta vahinkoa, joka loukatulle on aiheutunut syrjinnästä. Nämä säädökset eivät kuitenkaan kata korvausta muista vahingoista, joita syrjinnästä voi aiheutua. Loukatulle voi aiheutua syrjinnästä mm. taloudellista vahinkoa tämän joutuessa irtisanotuksi väärin perustein. Tällöin loukatun tulee voida nojautua myös yleiseen vahingonkorvausoikeuteen. (Ahtela ym. 2006, 359.)



## 7 Case Nordea

### 7.1 Tapauksen historia

Elokuussa 2011 Nordea aloitti yhteistoimintaneuvottelut jopa 650 työpaikan vähentämiseksi Suomessa. Työvoiman vähentämistarvetta Nordea perusteli uusilla kansainvälisillä rahoitustoimintaa koskevilla sääntelyillä, jotka nostavat pankkien kustannuksia. Vähennysten avulla Nordea tavoitteli kannattavuutensa parantamista. (Nordea aloittaa yt-neuvottelut. 2011.)

Nordean ilmoituksen jälkeen nordealaisten suomalainen ammattijärjestö Nordea Unioni Suomi tyrmäsi toimien tarpeellisuuden. Ammattijärjestön mukaan Nordealla ei ollut asiallisia perusteita vähennysten läpikäymiseksi. Järjestön mukaan Nordean työntekijät olivat jo valmiiksi ylityöllistettyjä, ja yritykseen tarvittaisiin pikemminkin työvoiman lisäystä kuin vähennyksiä. (Ammattiliitto tyrmää Nordean irtisanomiset. 2011.) Liiton jäsenten keskuudessa syntyi yhteistoimintaneuvottelujen aikana myös epäilyjä ikäsyrrinnästä, sillä yrityksen iäkkäämpien työntekijöiden kanssa oli otettu puheeksi tukipaketti ja vapaaehtoinen irtisanoutuminen. (Pietarinen 2011.) Marraskuussa 2011 Taloussanomien uutisoi yt-neuvottelujen päättymisestä Nordeassa. Irtisanottuja työntekijöitä oli yhteensä 450 henkilöä. Lähtijöille yritettiin kuitenkin löytää töitä konsernin sisältä. (Nordea: Lähtöpässit 450:lle. 2011.)

Vielä syksyllä 2012 Nordea uhkasi, että työvoimavähennykset jatkuvat, jotta yhtiö voisi selvitä tiukempien pääomasäännösten tullessa voimaan. Tuolloin Nordean konsernijohtaja Christian Clausen totesi, että Nordean on suljettava konttoreita ja leikattava työvoimasta kymmenen prosenttia. (Nordean Clausen: Tulemme karsimaan 10 prosenttia työntekijöistä. 2012.) Irtisanomisten jälkeen vuonna 2012 Nordea teki kuitenkin kaikkien aikojen tuloksen. Liikevoittoa kertyi kaiken kaikkiaan 4,1 miljardia euroa, kun edellisenä vuonna liikevoitto oli 3,5 miljardia euroa. (Nordean rajut irtisanomiset poikivat sadanmiljoonan liikevoiton. 2012.)

Näiden rajujen irtisanomisten jälkeen Nordea keväällä 2013 ilmoitti tyytyväisenä mediassa, kuinka sillä on mahdollisuus palkata tänä vuonna entistä enemmän kesätyöntekijöitä. Tänä vuonna kesätyöpaikan saa noin 450 nuorta. Nordea ilmoittaa myös

palkkaavansa lukuisia muitakin uusia työntekijöitä vuoden 2013 aikana. (Nordea palkkaa satoja uusia työntekijöitä. 2013.)

## 7.2 Työoikeudellinen kytkentä ja arvioita tapauksesta

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden tulee olla aitoja, jotta irtisanomiset olisivat laillisia. Työsopimuslain 7. luvun 3. §:n mukaan työn on täytynyt vähentyä olennaisesti ja pysyvästi (Työsopimuslaki 2001, 7. luku 3 §). Mielestäni tämän vaatimuksen toteutuminen voidaan Nordean irtisanomisissa kyseenalaistaa. Nordealla ei irtisanomisten aikaan ole ollut todellisia taloudellisia ongelmia, vaan irtisanomisten avulla on pyritty parantamaan kannattavuutta ennakoiden pankkialan nousevat kustannukset. Työn määrä ei myöskään olennaisesti vähentynyt vaan työntekijät kokivat itsensä ylityöllistetyiksi jo ennen irtisanomisia.

Työsopimuslain 6. luvun 6. pykälässä säädetään, että mikäli työnantaja on irtisanonut työntekijöitä tuotannollis-taloudellisella perusteella taikka saneerauksen yhteydessä, hänen on otettava irtisanomansa työntekijä takaisin, mikäli samoihin tai samankaltaisiin töihin tarvitaan työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisesta. (Työsopimuslaki 2001, 6. luku 6 §.) Mikäli työnantajalla ei ilmene tarvetta palkata uusia työntekijöitä tämän yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuuden aikana, voidaan katsoa, että työ on vähentynyt pysyvästi. Nordean tapauksessa tämä yhdeksän kuukautta täytti syksyllä 2012. Näin ollen oikeudellisesti katsoen Nordealla ei ole enää takaisinottovelvollisuutta irtisanomilleen työntekijöille. Yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuuden päättymisen ei kuitenkaan ole vankka peruste siitä, että työn määrä todella oli olennaisesti vähentynyt. Olihan ammattiliitto yhteistoimintaneuvottelujen aikana ilmoittanut, että Nordean työntekijät olivat jo valmiiksi ylityöllistettyjä, jolloin irtisanomiset pahensivat tätä tilannetta entisestään. Moraalisesti arvioituna tilanne voi olla hieman kyseenalainen, sillä vuonna 2012 Nordea teki huipputuloksen, ja keväällä 2013 yhtiö ilmoitti palkkaavansa satoja kesätyöntekijöitä. Voidaanko siis katsoa, että irtisanomisten taustalla on todellakin ollut työn olennainen ja pysyvä väheneminen?

Moraalisesti ja eettisesti ongelmallista mielestäni on myös se, että Nordea on ennen kaikkea palkkaamassa satoja kesätyöntekijöitä, eli nuoria valmistumassa olevia työntekijöitä, joiden harjoittelijan palkka on matalampi, kuin alalla jo pidempään olleilla vakituiseen työsuhteeseen palkattavilla ammattihenkilöillä. Toinen epäily syntyy irtisanotavien työntekijöiden valinnan yhdenmukaisuudesta. Irtisanotuilla työntekijöillä ja työn-

tekijöiden liitolla oli epäilyksensä ikäsyrynnästä irtisanottavien työntekijöiden valinnassa, koska iäkkäämmille henkilöille oli jo ennen yt-neuvotteluja tarjottu tukipaketteja ja eläkkeelle jäämisen mahdollisuutta. Irtisanomisjärjestystä pohtiessaan yhtiö on saattanut pyrkiä yhtiön palveluksessa olevien työntekijöiden keski-ikänsä alentamiseen. Toki, kuten Nordea Unioni Suomi ry:n puheenjohtaja Kari Ahola totesi jo yhteistoimintaneuvottelujen aikaan, Nordea on hoitanut irtisanomiset esimerkillisesti jättämättä todisteita ikäsyrynnästä (Pietarinen 2011).

Suuret yhtiöt, joilla on ammattitaitoinen henkilökunta hoitamassa irtisanomisia, osaavat huolehtia siitä, ettei irtisanomistilanteessa jää syrjinnästä todisteita. Epäilyksiä syrjivästä menettelystä herää etenkin, jos yhtiöllä on aiemmin ollut samankaltaista historiaa. Nordean tapauksessa epäilyksiä on herännyt ennen kaikkea sen vuoksi, että aiemmin vuonna 2009 Nordea irtisanoi lukuisia vanhempia työntekijöitä, joiden tilalle heti takaisinottovelvollisuuden kuluttua umpeen palkattiin uusia nuoria työntekijöitä (Pietarinen 2011). Jos irtisanomisiin on ollut todellinen tuotannollis-taloudellinen peruste, eikä näyttöä siitä, että irtisanottavat on valikoitu ikänsä perusteella kyetä esittämään, ei lainsäädäntö käytännössä tarjoa suojakeinoja.

Tämänkaltaiset tapaukset ovat hyvin haastavia, sillä lainsäädäntö ei varsinaisesti tarjoa ratkaisua siihen, ovatko irtisanomiset olleet hyväksyttäviä. Lainmukaisuus ja oikeudenmukaisuus eivät aina tarkoita samaa asiaa, sillä lakia noudattamalla saatetaan päätyä tuloksiin, jotka eivät ole yleisesti ja yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä. Esimerkiksi tapauksessa KKO:1988:45 korkein oikeus on todennut, että työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuussäädösten vastaisesti valitessaan tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella irtisanottaviksi yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Nämä työntekijät eivät olleet yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattihenkilöitä, eikä työnantaja ollut tehnyt valintaa syrjimistarkoituksessa. (KKO:1988:45.) Vaikka ratkaisu on vuodelta 1988, eli ennen nykyistä työsopimuslakia, se on kuitenkin edelleen merkityksellinen, sillä yhdenvertaisuussäännökset ovat olleet samankaltaiset jo aiemmassa työsopimuslaissa. Tässäkin tapauksessa voidaan siis pohtia sitä, onko ollut yleisesti hyväksyttävää kohdistaa irtisanomiset ikääntyneempään väestöön, jolla on heikommat mahdollisuudet jälleentyöllistyä, vaikka korkeimman oikeuden ratkaisu osoittaa, että työnantaja on noudattanut menettelyssään voimassa olevaa lainsäädäntöä.

## 8 Oikeustapa-analyysi: Kouvolan hovioikeus 29.6.2011 655

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 655 vuodelta 2011 on kyse työsopimuksen irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella sekä yhdenvertaisuudesta irtisanottavien työntekijöiden valinnassa.

### 8.1 Päijät-Hämeen kärjäoikeuden ratkaisusta

Kärjäoikeudessa kantajat ovat esittäneet, että irtisanomiset ovat olleet lainvastaisia, sillä irtisanomisiin ei ole ollut taloudellista syytä. Tästä perusteena kantajat ovat vedonneet yhtiön taloudelliseen tilaan sekä yhtiön myöntämiin vapautuksiin työntekovelvoitteesta. Sekä kärjäoikeus että hovioikeus on kuitenkin ratkaisussaan todennut taloudellisten syiden olemassaolon todellisiksi. Kärjäoikeuden mukaan todistajien kuulemisella sekä asiakirjanäytöllä vastaaja on vahvistanut, että yhtiössä on ollut tarve toiminnan uudelleenjärjestelyihin ja sopeutustoimiin muuttuneiden olosuhteiden seurauksena. Irtisanottujen työntekijöiden tilalle ei myöskään ole palkattu uutta työvoimaa.

Irtisanottaviksi työntekijöiksi on valikoitunut yhtiön palveluksessa olleita vanhemman ikäluokan työntekijöitä. Kärjäoikeuden tuomiossa kantajat ovat esittäneet, että irtisanottavat työntekijät ovat tulleet valituiksi heidän ikänsä perusteella. Työnantajan edustaja on ennen yhteistoimintaneuvotteluja lähettänyt 59 vuotta täyttäneille työntekijöille tiedustelun vapaaehtoisesta halukkuudesta eläkeputkeen. Syrjintäepäilyyn vastauksena työnantaja on ilmoittanut, että valintatilanteessa on vaikuttanut työntekijöiden tekninen osaaminen sekä heidän tuottavuus. Työnantajan mukaan syntymäajat on myös tarkistettu vasta jälkikäteen.

Kärjäoikeuden ratkaisun mukaan kantajat ovat esittäneet painavaa näyttöä siitä, että kantajien irtisanomisiin ovat johtaneet ikään liittyvät syyt. Kärjäoikeus toteaa, ettei vastaajan näyttöä voida pitää kantajan esittämää näyttöä painavampana. Vastaaja ei ole myöskään riittävästi näyttänyt toteen sitä, että muut kuin ikään liittyvät irtisanomisperusteet olisivat olleet niin painavia, että työnantajan korostuneesta lojaliteettivelvollisuudesta johdettavat velvoitteet olisivat syrjäytyneet. Näin ollen kärjäoikeuden mukaan kantajat ovat valikoituneet irtisanottaviksi juuri ikänsä perusteella.

Kärjäoikeus tuli myös siihen tulokseen, että vaikka irtisanomiset ovat olleet tuotannollisella syyllä päteviä, ei irtisanomisten kohdentaminen ole ollut työsopimuslain 7. luvun

1. §:n mukainen, sillä irtisanottavat on valittu ikänsä vuoksi, eli syrjivin perustein. Perusteluksi Käräjäoikeus esittää oikeuskirjallisuudesta ilmenneen periaatteen, jonka mukaan yhdenvertaisen kohtelun vastainen irtisanominen on myös työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan yleissäännöksen vastainen. Tällöin syrjivin perustein suoritettu irtisanominen ei täytä asiallisuuden ja painavuuden vaatimusta.

## 8.2 Käsittely hovioikeudessa

Kouvolan hovioikeus on pääosin ollut samalla linjalla käräjäoikeuden ratkaisun kanssa. Myös hovioikeuden mukaan yhtiöllä on ollut tuotannollinen peruste työntekijöiden irtisanomiseen. Hovioikeuden, kuten käräjäoikeudenkin mukaan se seikka, että irtisanomiset on kohdistettu ainoastaan ikääntyneeseen työvoimaan, aiheuttaa oletettaman ikäsyrjinnästä. Yhtiö on kuitenkin edelleen kiistänyt syyllisyytensä ikäsyrjintään. Hovioikeudessa he ovat esittäneet, että eläkeputkimahdollisuus on esitetty valintaperusteena ainoastaan, koska todellisten perusteiden ilmoittaminen olisi aiheuttanut irtisanottaville tarpeetonta mielipahaa. Yhtiön mukaan todellisina perusteina valintaa tehtäessä oli arvio työntekijöiden monipuolisesta osaamisesta, kuten taitotaidosta. Kantajat ovat kuitenkin osoittaneet vakuuttavasti hovioikeudelle, että he ovat saaneet tiedon näistä yhtiön mainitsemista valintaperusteista vasta asian alioikeuskäsittelyn jälkeen. Tämän vuoksi hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden esittämät perustelut syrjinnän arvioinnista ja on samaa mieltä siitä, että työnantaja on valikoinut irtisanotut ainoastaan ikänsä perusteella.

Käräjäoikeuden tavoin hovioikeuden kokoonpano on myös ollut sitä mieltä, että yhtiö on toiminut vastoin työsopimuslain 7. luvun 1. §:n mukaista asiallisen ja painavan syyn vaatimusta, joten kantajien irtisanominen on ollut lainvastaista. Hovioikeus viittaa ratkaisussaan hallituksen esitykseen, jonka mukaan asiallisuus ja painavuus tarkoittavat muun muassa sitä, ettei peruste saa olla syrjivä.

## 8.3 Arvioita tapauksesta

Yhtiön esittämät perusteet tapauksessa osoittavat mielestäni taitamattomuutta ja lain-säädännön huonoa tuntemusta yhtiöissä. Osaavat yhtiön edustajat eivät irtisanomistilanteessa vetoaisi ikään irtisanomisperusteena ainoastaan sen vuoksi, että he haluavat säästää irtisanotut työntekijät mielipahalta. Työntekijän henkilöön liittyviin seikkoihin vetoaminen on myös loukkaavampaa, kuin jos irtisanomiset olisivat perustuneet objek-

tiivisiin arviointeihin työntekijöiden osaamisesta. Todistajien lausumista käy ilmi hyvin ammattitaidottomia lausahduksia, joita työnantajan edustajat ovat irtisanomistilanteessa sanoneet. Esimerkkinä tällaisesta on erään työnantajan edustajan antama kommentti yhteistoimintaneuvottelujen aikana: ”sun kohdalla tilanne on sellainen, että sulle tulee eläkeikä täyteen. Jos et halua tuota 63-vuoden eläkeikää käyttää, sitten meidän on irtisanottava sinut.” (Kouvolan hovioikeus 2011, 6.) Tällaisten uhkausten ääneen lausuminen osoittaa esimieheltä äärimmäistä ammattitaidottomuutta, puuttuvaa laintuntemusta tai pelkkää välinpitämättömyyttä työlainsäädäntöä kohtaan.

Työsopimuslaissa ei ole varsinaisia säännöksiä siitä, miten työnantajan on valittava irtisanottavat työntekijät. Oikeuskirjallisuudessa on otettu kantaa irtisanottavien valintaan mm. toteamalla, että työnantajan pitäisi kiinnittää huomiota siihen, miten yrityksen toiminta voitaisiin tulevaisuudessa varmistaa (Koskinen 2011, 11). Myös tässä hovioikeuden ratkaisussa työnantaja on vedonnut siihen, että irtisanottavien valintaan vaikuttavien todellisten perusteiden avulla on pyritty siihen, että yhtiö voisi irtisanomisten jälkeen jatkaa toimintaansa mahdollisimman tavalliseen tapaan vähennetyllä työvoimalla (Kouvolan hovioikeus 2011, 2). Kuten aiemmin olenkin todennut, ei vastaaja ole kuitenkaan kyennyt esittämään riittävästi näyttöä tämän väitteen tueksi. Myös hovioikeuden antaman ratkaisun jälkeen on selvää, että lähtökohtaisesti työnantaja saa itse tehdä valinnan irtisanottavista työntekijöistä, kunhan valinta tapahtuu objektiivisin perustein ketään syrjimättä. Kouvolan hovioikeuden ratkaisu olisi todennäköisesti hyvin erilainen, mikäli yhtiö olisi jo irtisanomisvaiheessa vedonnut irtisanottavien työntekijöiden valinnassa heidän osaamiseensa ja toiminnan jatkamisen varmistamiseen. Tässä tilanteessa myös näytön hankkiminen kantajien vaatimusten tueksi olisi ollut huomattavasti haastavampaa kuin hovioikeuden käsiteltävänä olevassa asiassa.

Vaikka kyseessä ei ole korkeimman oikeuden ennakkopäätös, on esitetyllä hovioikeuden ratkaisulla vaikutusta myöhempiin oikeuskäsittelyihin. Ratkaisua tehdessään alioikeuden tuomarit kartoittavat aiempaa oikeuskäytäntöä ja tarkistavat, löytävätkö he samankaltaisia tapauksia aiemmasta oikeuskäytännöstä. Tämän avulla ratkaisujen linja pysyy yhtäläisenä. Myös vastapuolten edustajat hyödyntävät argumentoinnissaan aiempaa oikeuskäytäntöä. Mikäli sopivaa tapausta ei korkeimman oikeuden ratkaisusta löydy, vaatimusten tueksi vedotaan muiden oikeusasteiden antamiin ratkaisuihin. Alempien oikeusasteiden oikeuskäytännöstä syntyneet käytännöt ja laintulkinta saattavat kuitenkin muuttua korkeimman oikeuden ennakkoratkaisujen myötä, sillä korkeimman oikeuden laintulkintaa eivät ohjaa muiden oikeusasteiden tekemät ratkaisut, vaan korkeimman oikeuden kokoonpano tekee ratkaisunsa täysin itsenäisesti.

## 9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän työn tarkoituksena oli siis selvittää työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä Suomen oikeusjärjestyksen mukaan. Tarkoituksena oli ennen kaikkea selvittää, mitä yhdenvertaisuudella ja tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan ja mikä sen merkitys työelämässä on. Lisäksi työssäni selvitin sitä, miten yhdenvertaisen kohtelun tulisi toteutua koko työsuhteen elinkaaren aikana. Tämän tueksi tutkin oikeuskäytännön valossa sitä, millaisia ongelmia yhdenvertaisessa kohtelussa voi ilmetä päätettäessä työsuhdetta tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella.

Työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti koko työsuhteen elinkaaren ajan. Tämä vaatimus on kirjattu työsopimuslakiin. Sääntelyn taustalla on yhdenvertaisuutta yleisesti koskevat kansainväliset sääntelyt ja Suomen perustuslaki, joissa määrätään, että kaikki ihmiset ovat keskenään samantarvoisia. Työnantajan on noudatettava tätä hänelle asetettua velvollisuuttaan läpi työsuhteen, kaikissa vastaantulevissa tilanteissa. Työnantajan toiminnan tulee olla objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää sekä johdonmukaista. Mikäli näistä vaatimuksista poiketaan, on erilaiselle kohtelulle oltava hyväksyttävät perusteet.

Oikeuskäytännöstä käy ilmi, että mikäli työnantajalla on hyväksyttävät perusteet asettaa työntekijänsä keskenään erilaiseen asemaan, hän ei ole rikkonut yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta koskevaa lainsäädäntöä. Esimerkiksi ratkaisuissa KKO:1988:45 ja Kouvolan hovioikeus 29.6.2011 655 on molemmissa kyse siitä, onko yhdenvertaista kohtelua noudatettu valittaessa irtisanottavia tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella. Molemmissa tapauksissa irtisanottaviksi valittiin ikääntyneitä työntekijöitä, mutta vain hovioikeuden ratkaisussa työnantaja sai langettavan päätöksen. Ratkaisujen eron selittää se, että vuoden 1988 korkeimman oikeuden käsiteltävänä olevassa asiassa ikääntyneet työntekijät oli valittu irtisanottaviksi sillä perusteella, että he eivät olleet ammattitaitonsa kannalta työnantajalle arvokkaita työntekijöitä. Kouvolan hovioikeuden käsittelemässä asiassa taas työnantajan todellisena irtisanomisperusteena oli ollut työntekijöiden ikä. Irtisanottujen työntekijöiden ammattitaito ei ollut vähäinen verrattuna niihin työntekijöihin, jotka saivat jatkaa työssään, eivätkä he sen vuoksi olleet työnantajalle vähemmän arvokkaita työntekijöitä.

Yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun sääntely on siis hyvin kattavaa, ja siinä on pyritty ottamaan huomioon kaikki mahdolliset tilanteet, joissa syrjintä voisi olla mahdollista. Mistä siis johtuu, että työntekijöitä kuitenkin edelleen syrjitään? Lukuisat oikeustapaukset ja viranomaisten lausunnot osoittavat, ettei yhdenvertaisen kohtelun merkitystä ole työelämässä vielä täysin sisäistetty. Toisena haasteena yhdenvertaisen kohtelun toteutumiseksi voivat olla taitamattomat esimiehet, jotka eivät tunne yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä eivätkä tunnista kaikkia niitä tilanteita, joissa subjektiiviset kokemukset saattavat johtaa syrjintään lainsäädännöstä huolimatta. Taitamaton esimies voi esimerkiksi helposti kohdella työntekijöitä tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti työvuoroja jakaessaan, taikka kuten Kouvolan hovioikeuden ratkaisuun perustuvasta analyysistä käy ilmi, irtisanomisjärjestyksestä päättäessään.

Työelämää koskevat yhdenvertaisen kohtelun sääntelyllä on suuri merkitys työntekijöiden suojelemisessa. Työntekijän katsotaan olevan työsuhteen heikompi osapuoli, sillä työnantajalla on huomattavasti enemmän valtaa työsopimussuhteessa. Mikäli työnantaja voisi mielivaltaisesti päättää työntekijöihin kohdistuvista menettelyistä ja toimintatavoista, se voisi johtaa joidenkin työntekijöiden kannalta sietämättömään lopputulokseen ja mahdollisesti myös henkiseen uupumukseen. Tarkoituksena on ennen kaikkea suojata työntekijöitä syrjinnältä.

Suomessa naisten ja miesten välinen tasa-arvo on jo melko hyvällä tasolla, vaikka syrjintää sukupuolen perusteella esiintyy edelleenkin. Yhdenvertaisen kohtelun sääntelyllä on kuitenkin yhä enemmän merkitystä ennen kaikkea väestön ikääntymisen ja lisääntyvän monikulttuurisuuden vuoksi. Kansainvälistymisen ja ennen kaikkea Euroopan unionin myötä Suomeen tulee kaiken aikaa enemmän ja enemmän ulkomaalaisia työntekijöitä, joita tulee kohdella yhdenvertaisesti suomalaisten työntekijöiden kanssa. Yhdenvertaisuuskysymyksiin ei mielestäni voida tehokkaasti vaikuttaa lainsäädäntöä muuttamalla, sillä kuten olen jo useamman kerran todennut, lainsäädännön kenttä kattaa yhdenvertaisuuden melko hyvin. Siksi onkin tärkeää kiinnittää työnantajien ja esimiesten huomio yhdenvertaisen kohtelun säännöksiin ja siihen, että yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä huolehditaan entistä tarkemmin. Tavoiteltavaa on myös pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnassamme vallitseviin asenteisiin, jotta niin työelämässä kuin muuallakin ymmärrettäisiin yhdenvertaisuuden merkitys.



## Lähteet

Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K. & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma 2005. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum, Helsinki.

Ammattiliitto tyrmää Nordean irtisanomiset 2011. Suomen Tietotoimisto.  
[Http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Ammattiliitto+tyrm%C3%A4%C3%A4+Nordean+irtisanomiset/1135268930659](http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Ammattiliitto+tyrm%C3%A4%C3%A4+Nordean+irtisanomiset/1135268930659). Luettu 6.5.2013.

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders 2004. Työoikeuden perusteet. Talentum. Julkaistu myös painettuna.

[Http://haku.suomenlaki.com.login.ezproxy.ulapland.fi/#/ty%C3%B6oikeuden%20perusteet/Book/Book/%252FKIRJAT%252FJURIDICA%252F952-14-0788-3.xml/toc](http://haku.suomenlaki.com.login.ezproxy.ulapland.fi/#/ty%C3%B6oikeuden%20perusteet/Book/Book/%252FKIRJAT%252FJURIDICA%252F952-14-0788-3.xml/toc). Luettu 10.4.2013.

Euroopan ihmisoikeussopimus 1993. Valtiosopimukset 63/1993.

[Http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Euroopan%20ihmisoikeussopimus](http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Euroopan%20ihmisoikeussopimus). Luettu 15.4.2013.

Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012. Euroopan unionin virallinen lehti. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0391:0407:FI:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0391:0407:FI:PDF). Luettu 10.11.2012.

Hallberg, Pekka & Karapuu, Heikki & Ojanen, Tuomas & Scheinin, Martin & Tuori, Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka 2011. Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Julkaistu myös painettuna.

[Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=pe111.9895&page=selain&ts=jf&pos=pe111.0&offset=0.0](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=pe111.9895&page=selain&ts=jf&pos=pe111.0&offset=0.0). Päivitetty 13.1.2011,

- a) Luku 3: Yksittäiset perusoikeudet > Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö > Syrjinnän kieltö > syrjinnän perusteet > "Kielletyt" erotteluperusteet. Luettu 22.1.2013.
- b) Luku 3: Yksittäiset perusoikeudet > Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö > Syrjinnän kieltö > Syrjinnän käsite > Erottelu ja syrjintä. Luettu 22.1.2013.

HE157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

[Http://www.edilex.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/virallistieto/he/20000157?search=1](http://www.edilex.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/virallistieto/he/20000157?search=1). Luettu 10.5.2013.

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. [Http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930309#id1921724](http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930309#id1921724). Luettu 25.3.2013.

Hirvonen, Ari 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948. Yhdistyneet kansakunnat.

[Http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin). Luettu 27.3.2013.

Irtisanomissuojasopimus 2002. 2002. Teollisuuden ja työnantajien keskusliitto & Toimihenkilöjärjestö STTK. [Http://www.sttk.fi/File/1f4aac5b-4c98-4fb6-89d2-826a748b8d66/TTirtisanomissuojasopimus.pdf](http://www.sttk.fi/File/1f4aac5b-4c98-4fb6-89d2-826a748b8d66/TTirtisanomissuojasopimus.pdf). Luettu 6.5.2013

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2002. Työoikeus. Juridiikka. SanomaPro Oy. Juridiikkaonline. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2004. Päivitetty 1.2.2006. Julkaistu myös painettuna. [Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/?ts=jf&pos=TY&page=selain](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.login.ezproxy.ulapland.fi/?ts=jf&pos=TY&page=selain)

- a) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun > Yhdenvertaisuuslaki > Välitön syrjintä > Väillinen syrjintä. Luettu 10.2.2013.
- b) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun > Työntekijän perusoikeus > Yleinen oikeusperiaate. Luettu 10.2.2013.
- c) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun > Poikkeamisperuste > Asiallisuus ja hyväksyttyvyys. Luettu 10.2.2013
- d) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työhönotossa > Syrjintäkielto > Työhönotto. Luettu 6.3.2013 & 10.11.2012.
- e) Luku 2: Työsopimus ja sen luonne > Työsopimuksen tekeminen > Työsopimus ja sen voimassaoloaika > Työsopimuksen merkitys. Luettu 8.12.2012
- f) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsuhteen aikana > Työsopimuksen sisältö > Erilaiset ehdot. Luettu 8.12.2012.
- g) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsuhteen aikana > Samapalkkaisuus. Luettu 10.3.2013 & 10.12.2012
- h) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsuhteen aikana > Samapalkkaisuus > Samanarvoinen työ. Luettu 10.12.2012
- i) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsuhteen aikana > Työnjohtovallan käyttö. Luettu 17.2.2013
- j) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsuhteen aikana > Työnjohtovallan käyttö > Asiallinen ja perusteltu määräys. Luettu 17.2.2013
- k) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsopimusta päätettäessä > Seuraamusten valinta. Luettu 13.2.2013
- l) Luku 3: Oikeuden ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun > Poikkeamisperuste > Positiivinen erityiskohtelu. Luettu 12.10.2012
- m) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsopimusta päätettäessä > Perusteen suhde yhdenvertaisuusarviointiin. Luettu 13.2.2013 & 10.4.2013.
- n) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsopimusta päätettäessä > Perusteen suhde yhdenvertaisuusarviointiin > Yhdenvertaisuus henkilöperusteriidoissa. Luettu 30.4.2013
- o) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsopimusta päätettäessä > Käytännöt. Luettu 10.4.2013
- p) Luku 3: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa > Yhdenvertainen kohtelu > Yhdenvertaisuus työsopimusta päätettäessä > Kollektiiviperusteinen kohdistaminen. Luettu 12.4.2013
- q) Luku 4: Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva > Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Vähentämisperusteet > Taloudellinen peruste. Luettu 12.4.2013

KKO 1998:45, Korkeimman oikeuden ratkaisu

KKO 1998:130, Korkeimman oikeuden ratkaisu

Kouvola HO 29.6.2011 655, Hovioikeuden ratkaisu

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Lappi-Seppälä, Tapio & Hakamies, Kaarlo & Koskinen, Pekka & Majanen, Martti & Melander, Sakari & Nuotio, Kimmo & Nuutila, Ari-Matti & Ojala, Timo & Rautio, Ilkka 2009. Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. Sanoma Pro Oy. Juridiikkaonline. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2004. Päivitetty 1.11.2008. Julkaistu myös painettuna.

[Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=ri111.55275&page=selain&ts=jf&pos=ri111.0&offset=0.0](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=ri111.55275&page=selain&ts=jf&pos=ri111.0&offset=0.0).

- a) Luku 2: Rikoslajit > RL 47:Työrikokset > Työsuhdetta ja kollektiivista työoikeutta koskevat kriminalisoinnit > Työsyryntä > Työpaikkailmoittelu. Luettu 13.11.2012.
- b) Luku 2: Rikoslajit > RL 47:Työrikokset > Työsuhdetta ja kollektiivista työoikeutta koskevat kriminalisoinnit > Työsyryntä > Erityissäännös. Luettu 28.5.2013.

Lissabonin sopimus. 2007, Euroopan unionin virallinen lehti,

[Http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/fi\\_lisbon\\_treaty.pdf](http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/fi_lisbon_treaty.pdf), Luettu 10.11.2012

Nordea aloittaa yt-neuvottelut. 2011. Kaleva & Suomen Tietotoimisto.

[Http://www.kaleva.fi/uutiset/talous/nordea-aloittaa-yt-neuvottelut/430119/](http://www.kaleva.fi/uutiset/talous/nordea-aloittaa-yt-neuvottelut/430119/). Luettu 6.5.2013.

Nordea: Lähtöpässit 450:lle. 2011. Taloussanomat.

[Http://www.taloussanomat.fi/rahoitus/2011/11/02/nordea-lahtopassit-450lle/201115976/12](http://www.taloussanomat.fi/rahoitus/2011/11/02/nordea-lahtopassit-450lle/201115976/12). Luettu 6.5.2013.

Nordean Clausen: Tulemme karsimaan 10 prosenttia työntekijöistä. 2012. Taloussanomat. [Http://www.taloussanomat.fi/rahoitus/2012/12/07/nordean-clausen-tulemme-karsimaan-10-prosenttia-tyontekijoista/201243453/12](http://www.taloussanomat.fi/rahoitus/2012/12/07/nordean-clausen-tulemme-karsimaan-10-prosenttia-tyontekijoista/201243453/12). Luettu 6.5.2013.

Nordean irtisanomiset hieman odotettua pienemmät. 2011. MTV3 & Suomen Tietotoimisto. [Http://www.mtv3.fi/uutiset/talous.shtml/nordean-irtisanomiset-hieman-odotettua-pienemmat/2011/11/1425700](http://www.mtv3.fi/uutiset/talous.shtml/nordean-irtisanomiset-hieman-odotettua-pienemmat/2011/11/1425700). Luettu 6.5.2013.

Nordean rajut irtisanomiset poikivat sadanmiljoonan liikevoiton. 2012. Maaseudun tulevaisuus. [Http://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-talous/nordean-rajut-irtisanomiset-poikivat-sadan-miljoonan-liikevoiton-1.20471](http://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-talous/nordean-rajut-irtisanomiset-poikivat-sadan-miljoonan-liikevoiton-1.20471). Luettu 6.5.2013.

Nordea palkkaa satoja uusia työntekijöitä. 2013. Aamulehti.

[Http://www.aamulehti.fi/Talous/1194809588590/artikkeli/nordea+palkkaa+satoja+uusia+tyontekijoita.html](http://www.aamulehti.fi/Talous/1194809588590/artikkeli/nordea+palkkaa+satoja+uusia+tyontekijoita.html). Luettu 6.5.2013.

Pellonpää, Matti & Gullans, Monica & Pölonen, Pasi & Tapanila, Antti 2012. Euroopan ihmisoikeussopimus. Talentum. Julkaistu myös painettuna.

[Http://haku.suomenlaki.com/login.ezproxy.ulapland.fi/#/Euroopan%20ihmisoikeussopimus/Book/Book/%252FKIRJAT%252FVERKKOKIRJAT%252F9789521418532.xml/toc](http://haku.suomenlaki.com/login.ezproxy.ulapland.fi/#/Euroopan%20ihmisoikeussopimus/Book/Book/%252FKIRJAT%252FVERKKOKIRJAT%252F9789521418532.xml/toc). Luettu 15.5.2013.

Pietarinen, Harri 2011. Pankkiväki hermostui: Nordea haluaa vanhat ulos. Taloussanommat. [Http://www.taloussanommat.fi/tyomarkkinat/2011/08/31/pankkivaki-hermostui-nordea-haluua-vanhat-ulos/201112154/12](http://www.taloussanommat.fi/tyomarkkinat/2011/08/31/pankkivaki-hermostui-nordea-haluua-vanhat-ulos/201112154/12). Luettu 6.5.2013.

Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus 2007. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki

Sainio, Jaakko 2010. Esimiehen työoikeus, 2010, Lakimiesliiton kustannus, Helsinki

Saraviita, Ilkka 2011. Perustuslaki. Talentum.

[Http://haku.suomenlaki.com/login.ezproxy.ulapland.fi/#//Book/Book/%252FKIRJAT%252FVERKKOKIRJAT%252F9789521418310.xml/toc](http://haku.suomenlaki.com/login.ezproxy.ulapland.fi/#//Book/Book/%252FKIRJAT%252FVERKKOKIRJAT%252F9789521418310.xml/toc). Luettu 10.1.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 99/2012. Miesten ja naisten välinen palkkaero kaventunut, mutta lisäponnistuksia tarvitaan. [Http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1809357](http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1809357). Luettu 25.3.2013.

Suomen YK-liitto. KP- ja TSS-sopimukset.

[Http://www.ykliitto.fi/ihmisoikeusjulistus/vaikuttavuus/kp\\_ja\\_tsssopimukset](http://www.ykliitto.fi/ihmisoikeusjulistus/vaikuttavuus/kp_ja_tsssopimukset). Luettu 20.11.2012.

Syrjintäepäily työelämässä. Tasa-arvoaltuutettu. [Http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/epailetko\\_syrjintaa/tyoelamassa#1](http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/epailetko_syrjintaa/tyoelamassa#1). Luettu 28.3.2013.

TAS/307/2010. Tasa-arvoaltuutetun lausunto 2010. Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista.

[Http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvoaltuutettu/lausuntoja/lausunto/-/view/1546681](http://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvoaltuutettu/lausuntoja/lausunto/-/view/1546681). Luettu 10.3.2013.

Tolonen, Hannu 2003. Oikeuslähdeoppi. WSOY Lakitieto, Helsinki

TT:2011–148, Työtuomioistuimen ratkaisu

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojeluhallinto 2012. Yhdenvertaisuus työssä. Syrjintä.

[Http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus](http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus). Luettu 24.7.2012.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Äimälä, Markus & Nyssölä, Mikko & Åström, Johan 1998. Työoikeus. Yritys. Sanoma-Pro Oy. Juridiikkaonline. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2000. Päivitetty 7.5.2013. Julkaistu myös painettuna.

[Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=to111.9904&page=selain&ts=jf&pos=to111.1&offset=0.0](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/?prevpos=to111.9904&page=selain&ts=jf&pos=to111.1&offset=0.0).

- a) Luku 4: Työsopimuksen tekeminen > Työntekijän palkkaaminen > Työpaikasta ilmoittaminen > Ilmoitusvelvollisuus – syrjivän ilmoittelun kielto. Luettu 6.3.2013
- b) Luku 4: Työsopimuksen tekeminen > Työntekijän palkkaaminen > Työpaikasta ilmoittaminen > Syrjivän ilmoittelun kielto. Luettu 12.3.2013 & 10.11.2012

Äimälä Markus, Åström Johan, Nyssölä Mikko 2012. Finnish labour law in practice. SanomaPro. Julkaistu myös painettuna.

[Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/kirjasto\\_lukutila.aspx?initprev=1&bookid=12ju389782](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/kirjasto_lukutila.aspx?initprev=1&bookid=12ju389782). Luettu 10.2.2013

76/207/ETY 1976. Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa.