

Regina Keskinen

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS TYÖNTEKIJÖIDEN
YHDENVERTAISEEN KOHTELUUN

Liiketalouden koulutusohjelma

2015

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS TYÖNTEKIJÖIDEN YHDENVERTAISEEN KOHTELUUN

Keskinen, Regina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2015

Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 49
Liitteitä:

Asiasanat: yhdenvertaisuus, syrjintä, työsopimuslaki, tasa-arvo

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun työelämää koskettavaa sääntelyä ja tarkastella oikeuskäytännön avulla, miten yhdenvertainen kohtelu toteutuu todellisuudessa työsopimus pohjaisissa työsuhteissa.

Työn tarkoituksena oli selvittää Suomessa voimassa olevaa sääntelyä, joka koskettaa koko työsuhteen elinkaarta työpaikasta ilmoittamisesta ja työhönotosta aina työsuhteen päättämismenettelyihin. Huomiota kiinnitettiin erityisesti tuotannollis-taloudellisiin irtisanomismenettelyihin.

Suomessa yhdenvertaisuuden kohtelun perinteisiä ongelmia ovat olleet sukupuoleen liittyvä syrjintä ja osa- ja määräaikaisten työntekijöiden eriarvoisuus. Tulevaisuudessa yhdenvertaisella kohtelulla on kasvava merkitys myös väestön ikääntymisen sekä jatkuvan kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden vuoksi. Opinnäytetyössä tutkista tuomioistuinten ratkaisuista kävi ilmi, että työsuhteissa syyllistytään myös syrjintään etenkin iäkkäämpiä työntekijöitä kohtaan. Myös työntekijöiden irtisanomiset tuotannollis-taloudellisiin perusteisiin vedoten ovat joka päivästä arkea tällä hetkellä Suomessa.

Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus ja se perustui olemassa olevaan lainsäädäntöön, lainvalmisteluaineistoon, oikeustapauksiin sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Yhdenvertaisen kohtelun sääntely on laaja ja syrjinnän kieltoja sisältyy lukuisiin eri säädöksiin, joten ne kattavat suurimman osan kaikista mahdollisista syrjintätilanteissa työelämässä. Tärkeää onkin parantaa työnantajien tuntemusta työlainsäädännön alalla ja pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnassamme vallitseviin asenteisiin.

EMPLOYERS' OBLIGATION TO EQUAL TREATMENT OF EMPLOYEES

Keskinen, Regina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

May 2015

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 49

Appendices:

Keywords: parity, discrimination, employment contract law, equality

The aim of this thesis was to analyze working life regulations regarding equal treatment, and to find out from a judicial viewpoint how equal treatment is realized in contractual employment relationships.

The purpose of the study was to examine regulations that are in use in Finland regarding the entire length of employment, from notifying about job and hiring all the way to ending the employment. Attention was paid especially to lay-off procedures resulting from production-related or financial reasons.

Traditional problems for equality have been discrimination based on gender and inequality between part-time and temporary employees. In the future, equal treatment will be increasingly significant due to aging staff, as well as continual internationalization and multiculturalism. The court decisions analyzed in the thesis showed that elderly workers in particular are discriminated against during employment. Lay-offs due to production-related or financial reasons are also currently a part of everyday working life in Finland.

The study was carried out as a qualitative research, and it was based on existing legislation, law drafting materials, court cases and literature on the subject. Regulation on equal treatment is extensive, and many statutes include a prohibition of discrimination. In other words, they cover most of all possible forms of discrimination in working life. It is important to improve employers' awareness of employment legislation and to attempt to influence current societal attitudes.

SISÄLLYS

SYMBOLI- JA TERMILUETTELO	6
1 JOHDANTO.....	7
2 YHDENVERTAISEN KOHTELUN SÄÄNTELYÄ.....	9
2.1 Yleistä	9
2.2 Kansainvälinen oikeus ja Euroopan Unionin oikeus	11
2.3 Suomen Perustuslaki	12
2.4 Tasa-arvolaki.....	13
2.5 Yhdenvertaisuuslaki.....	14
2.6 Työsopimuslaki.....	15
3 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS YHDENVERTAISEEN KOHTELUUN	16
4 YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖSUHTEEN ELINKAAREN AIKANA ...	19
4.1 Työpaikasta ilmoittaminen ja työhönotto	19
4.1.1 Tarvekartoitus	20
4.1.2 Työpaikasta ilmoittaminen	21
4.1.3 Työhaastattelu	23
4.1.4 Ansioituneisuusvertailu	24
4.1.5 Todistustaakka.....	25
4.2 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen aikana	25
4.2.1 Työsuhteen ehdoista sopiminen	26
4.2.2 Palkkasyrjintä ja samapalkkaisuus	27
4.2.3 Tehtävien jakaminen	28
4.2.4 Hyväksyttävät syyt erilaisille työsuhteen ehdoille	29
5 YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESSÄ.....	31
5.1 Yleistä	31
5.2 Irtisanomisperusteet	32
5.2.1 Työsopimuslain 7. luvun 1 § eli yleissäännös	33
5.2.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	33
5.2.3 Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet.....	35
5.3 Irtisanomisjärjestys	38
5.3.1 Positiivinen erityiskohtelu	40
5.4 Työnantajan takaisinottovelvollisuus.....	40
5.5 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen	41
5.6 Koeaikapurku	42
6 SEURAUKSET YHDENVERTAISEN KOHTELUN JA TASAPUOLISEN KOHTELUN VAATIMUKSEN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMISESTÄ	44

6.1	Lainsäädännön pakottavuus	44
6.2	Syrjivän menettelyn kieltäminen	45
6.3	Rikoslain mukainen työsyrintä	45
6.4	Hyvitys.....	46
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	47
	LÄHTEET.....	50

SYMBOLI- JA TERMILUETTELO

EU	Euroopan unioni
HAO	Hallinto-oikeus
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
PerL	Suomen perustuslaki 731/1999
RL	Rikoslaki 39/1889
SAK	Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö
SoVM	Sosiaalivaliokunnan mietintö
STK	Suomen Työnantajain Keskusliitto
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TEL	Työntekijän eläkelaki 395/2006
TN	Työneuvosto
TyösopL	Työsopimuslaki 55/2001
TT	Työtuomioistuin
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni selvitän työnantajan velvollisuudet työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun. Tärkein työelämää koskettava säännös Suomessa on työsopimuslaki, mutta myös tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki ovat merkittäviä ja siten työnantajalle välttämättömiä tuntea. Kansallisen lainsäädännön lisäksi huomiota on kiinnitettävä kuitenkin myös Euroopan Unionin sääntelyyn ja kansainvälisiin sopimuksiin, jotka ovat olleet yhdenvertaisen sääntelyn taustalla. Työni tarkoituksena on selvittää yhdenvertaisen kohtelun sääntelyä ja oikeuskäytännön valossa selvittää, miten sääntelyn vaatimukset toteutuvat käytännössä. Keskityn rajaamaan opinnäytetyöni koskemaan nimenomaisesti työsopimussuhteisia työsuhteita ja näkökulma on työnantajakeskeinen. Olen huomionnut sekä oikeustapauksissa että lähteitä käyttäessäni uuden yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain sekä työsopimuslain muutosten tuomat haasteet työssäni. Olenkin käyttänyt tavallista enemmän lähdekritiikkiä aineistossa, joka on painettu ennen uutta yhdenvertaisuuslakia sekä työsopimuslain ja tasa-arvolain muutiskohtia.

Työnantajien on tärkeää tuntea yhdenvertaisen kohtelun sääntely, sillä yhdenvertaisen kohtelun noudattaminen on työsopimuslaissakin säädetty yhdeksi työnantajan velvollisuudeksi. Työantajalla on aina velvollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti. Työnantaja, joka ei tunne tätä lainsäädäntöä tekee huomaamattaan virheitä tällä alueella ja aiheuttaa monentasoisia ongelmia sekä yritykselle, itselleen että työntekijöilleen. Suomessa yhdenvertaisen kohtelun perinteisiä ongelmia ovat olleet sukupuoleen kohdistuva syrjintä sekä osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden oikeudet. Suomen kansainvälistymisen ja maahanmuuttajien määrän lisääntymisen vuoksi myös työntekijöiden syrjintä uskonnon tai etnisen taustan nojalla tulee varmasti lisääntymään tulevaisuudessa.

Opinnäytetyötutkimuksessani esittelen ensin yleisesti yhdenvertaisuuden sääntelyä sekä sääntelyn taustaa. Käsittelen tiivistetysti yhdenvertaista kohtelua koko työsuhteen eri vaiheiden aikana, mutta keskityn hieman laajemmin yhdenvertaiseen kohte-

luun työsopimusta päätettäessä, ennen kaikkea tuotannollis-taloudellisella perusteella.

Opinnäytetyötutkimukseni on luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus ja se perustuu olemassa olevaan lainsäädäntöön, lainvalmisteluaineistoon, oikeustapauksiin sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Yhdenvertaisen kohtelun sääntely on laaja ja syrjinnän kieltoja sisältyy lukuisiin eri säädöksiin, joten ne kattavat suurimman osan kaikista mahdollisista syrjintätilanteissa työelämässä. Työni tarkoituksena on tuoda työnantajille lisää tietoa, jotta yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu kaikkien työntekijöiden osalta toteutuisi työelämässä. Työnantajan velvollisuus työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun pitäisi velvollisuuden lisäksi sisältää myös yhteistä tahtoa ja halua vaikuttaa näihin asioihin myös asenteiden korjaamisen kautta.

Opinnäytetyössäni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

Mitä yhdenvertaisuus on sekä mitä yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun käsitteillä tarkoitetaan?

Miten yhdenvertainen kohtelu tapahtuu koko työsuhteen aikana työhönottotilanteesta työn loppumiseen saakka ja työsuhteen päättyessä?

Mitkä ovat yhdenvertaisuuden keskeiset ongelmat työnantajan näkökulmasta?

Mitkä ovat keskeiset ongelmat liittyen työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun, kun työsopimus päätetään tuotannollis- taloudelliseen irtisanomisperusteeseen vedoten?

Millaisia sanktioita työnantajalle voi seurata sekä minkä suuruisia ja millaisia ovat työntekijätaholle mahdollisesti tulevat hyvitykset, jos työntekijän yhdenvertainen kohtelu ei toteudu?

2 YHDENVERTAISEN KOHTELUN SÄÄNTELYÄ

2.1 Yleistä

Työsuhdetta ja sitä kautta myös työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua säännellään lukuisissa eri laeissa ja muissa säädöksissä. On tärkeää, että työnantaja tai työnantajan edustajana toimiva esimies tuntee työsuhdetta koskevan lainsäädännön, jotta hän voisi toimia tehtävässään tarkoituksenmukaisella tavalla ja yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä kohtaan.

Tärkein työsuhdetta sääntelevä laki on työsopimuslaki, mutta säännöksiä sisältyy sen lisäksi myös muun muassa työehtosopimuslakiin, lakiin yksityisyyden suojasta, lakiin lähetetyistä työntekijöistä ja tasa-arvolakiin. Työlakien ja työehtosopimusten jälkeen työsuhteen lähteistä merkittävin on työnantajan ja työntekijän välinen työso-
pimus.

Yhdenvertaisuuden sääntelyssä keskeisiä lakeja työsopimuslain lisäksi ovat etenkin yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Lisäksi sääntelyn taustalla on lukuisia kansainvälisiä sopimuksia, kuten kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja Suomen perustuslaki. Työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun ja työsuhteeseen vaikuttavien lakien määrä on erittäin laaja. Olisi tärkeää, että työnantaja tai hänen edustajansa kykenisi tunnistamaan ainakin tärkeimmät aihealueeseen liittyvät säännökset sekä ymmärtämään niiden merkityksen, kun tutkitaan työnantajan velvollisuutta työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun toteutumisessa.

Työsuhteen ehdot määräytyvät monen eri lähteen perusteella. Näitä ovat mm. työehtosopimukset, työsäännöt ja muut vastaavat sopimukset, työsopimus, sopimuksen veroinen käytäntö ja työnantajan käskyt. Työsuhdetta sääntelevät lisäksi monet muut lait, joista tärkeimmät ovat työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Merkittävin näistä lähteistä työlakien ja työehtosopimusten jälkeen on juuri työnantajan ja työntekijän välinen työso-

pimus. Työsuhteen ehdot määräytyvät myös sen mukaan, mitä työsopimuksessa on sovittu tai jätetty sopimatta. Itse työsopimuksen solmiminen perustuu sopimusvapauteen. Lähtökohtana on se, että työnantajalla on oikeus valita mieleisensä työntekijä ja työntekijällä on oikeus valita työnantajansa. Sopimusvapauden lähtökohdalle on laissa kuitenkin asetettu erilaisia rajoituksia, jotka koskevat esimerkiksi nuoria työntekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, mikäli sopimus on tehty suullisesti. Huolellinen työsopimuksen laatiminen on tärkeää, koska sopimus sitoo osapuolia ja sen muuttaminen jälkikäteen voi olla mahdotonta tai vaikeaa. (Koskinen 1998, 8-9; Moilanen 2013, 107-109; TyöSopL 55/2001.)

Työsopimuksen ehtojen määräytymiseen vaikuttavat kyseisten lähteiden etusijajärjestys. Etusijajärjestys tarkoittaa sitä, että normihierarkiassa ylempänä oleva säännös tai määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan alemman tasoisen normin. Esimerkkinä tästä niin sanottu pakottavan lain säännös syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan sopimusmääräyksen ja työehtosopimuksen määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan työsopimuksen määräyksen.

Työoikeudellinen normihierarkia eli niin sanottu etusijajärjestys on seuraava:

1. lain ehdottomat säännökset
2. työehtosopimus
3. ne lainsäännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella
4. työsäännöt
5. työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
6. vakiintunut käytäntö yrityksessä
7. ne työehtosopimusmääräykset, joista voidaan poiketa sopimuksella
8. ne lain säännökset, joista voidaan poiketa sopimuksella
9. työnantajan käskyt eli direktio. (Moilanen 2013, 108.)

Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat eri mieltä työsuhteen ehtojen tulkinnasta, työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa, kunnes erimielisyys on ratkaistu (Niemi 2013, 17).

2.2 Kansainvälinen oikeus ja Euroopan Unionin oikeus

Suomen lainsäädäntöön vaikuttavat merkittävästi myös kansainväliset sekä Euroopan unionin lait ja asetukset. Suomea sitovat mm. seuraavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, jotka vaikuttavat osaltaan yhdenvertaiseen kohteluun: Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja ja siihen liittyvä lisäpöytäkirja, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. Ihmisoikeussopimuksilla tarkoitetaan kansainvälisiä sopimuksia, joilla tunnustetaan oikeuksia sopimusvaltioiden oikeudenkäyttöpiirissä oleville ihmisille. Näissä sopimuksissa suojatut oikeudet on tarkoitettu yleensä kaikille ihmisille riippumatta siitä, minkä valtion kansalaisia he ovat ja ovatko nämä valtiot sitoutuneet sopimukseen. Toisaalta niissä asetetaan myös velvollisuuksia sopijavaltioille. (Hallberg & Karapuu & Ojanen & Scheinin & Tuori & Viljanen 2011, 174–176.) Näin ollen Suomen lainkäyttöpiiriin tulevalle 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 kuin Suomi.

Yhdistyneiden kansakuntien kolmas yleiskokous hyväksyi ja julkisti ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen vuonna 1948. Tämän julistuksen ensimmäisessä artiklassa todetaan, että kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja arvoltaan ja oikeuksiltaan tasavertaisina. Julistuksen toisessa artiklassa kielletään oikeuksien epääminen keneltäkään rodun, värin, sukupuolen, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, omaisuuden, syntyperän tai muun tekijän perusteella. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, 1. & 2. artikla.) Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14:ssä artiklassa kielletään syrjintä (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, 14. artikla).

Euroopan unionissa on myös hyväksytty lukuisia direktiivejä, joilla pyritään edistämään tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta. Tällaisia direktiivejä ovat muun muassa samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY). Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on täsmentänyt ja tulkinnut monia yhdenvertaisuuteen liittyviä direktiivejä. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisut vaikuttavat luon-

nollisesti sekä Suomen lainsäädäntöön että oikeuskäytäntöön. Näiden direkttiivien pohjalta Suomen lainsäädäntöä on tarkennettu, jotta se vastaisi Euroopan yhteisöjen sääntelyä. Direkttiivit ovat vaikuttaneet lakien, kuten esimerkiksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain 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. 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. (Bruun & Koskull 2004, 13.)

Suomen työlainsäädännössä on otettu huomioon mm. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten asettamat vaatimukset, jotka koskevat nimenomaisesti eri perusteilla tapahtuvan syrjinnän kieltämistä työelämässä. Myös Euroopan Unionin jäsenvaltiona Suomella on velvoite toteuttaa entistä laajemmin tasapuolista kohtelua ja syrjimättömyyden periaatetta työelämässä. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2015.)

2.3 Suomen Perustuslaki

Kaiken perustana on Suomen perustuslain (731/1999) yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva säännös. Lain kuudennessa pykälässä on yhdenvertaisuutta koskeva perussäännös, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tämä tarkoittaa sitä, että ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelusuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tässä pykälässä todetaan myös se, että lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin omaa kehitystään vastaa-

vasti. (PerL 731/1999, 6 §.) Vuoden 2000 Perustuslain muutoksessa on ollut olennainen muutos hallitusmuodon alkuperäiseen viidenteen pykälään. Ihmisten yhdenvertaisuus kuten kaikki muutkin perusoikeudet ulottuvat kaikkiin Suomessa oleviin henkilöihin, kansalaisuuteen katsomatta. Perusoikeudet on kirjoitettu lähtökohtaisesti 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. Säännöksen luettelo ei ole kuitenkaan tyhjentävä, vaan siinä on pyritty tunnistamaan ne erotteluperusteet, jotka ovat suomalaisessa yhteiskunnassa merkityksellisempiä. Kaikki erottelu ei luonnollisestikaan automaattisesti tarkoita syrjintää, vaan merkitystä on arviolla erottelun hyväksyttävästä tai ei-hyväksyttävästä luonteesta, mikä riippuu esimerkiksi erottelun perusteesta ja sen vaikutuksista. Perusteluille asetettavat vaatimukset ovat kuitenkin korkeat. Syrjinnänkieltojen tarkoituksena ei siis ole poistaa erottelua hyväksyttävillä syillä eli tasapuolistaa kaikkia ihmisiä. Kiellettyä on ainoastaan eron tekeminen syrjinnänkiellossa luetelluin seikoin ja tarkoituksena on nimenomaisesti taata jokaisen perusoikeus tasavertaiseen kohteluun. (PerL 731/1999, 6.2 §.)

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa erottaa työstä ilman hyväksyttävää perustetta. Lain 125 §:ssä todetaan, että lailla voidaan erikseen säätää, että määrättyihin virkoihin tai tehtäviin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Virkanimitysten tulee kuitenkin perustua asiallisiin perusteisiin, eikä esimerkiksi syrjiin syihin. (Leppänen 2015, 1-2; Hallberg ym. 2011,24. PerL 731/1999,18:3,125 §.)

2.4 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sukupuolesta riippumatta. Laki koskee myös sukupuolivähemmistöön kuuluvia. Lakia sovelletaan laajasti eri elämänalueilla ja yhteiskunnallisessa toiminnassa ja sen ulko-

puolelle on jätetty ainoastaan uskonnonharjoittaminen ja yksityiselämä. Tasa-arvolaki on jaettu kolmeen osaan, joita ovat tasa-arvon edistäminen, syrjinnän kiellot ja oikeussuoja. (Tasa-arvoL 1329/2014.)

Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat työnantajia, viranomaisia ja koulutuksen järjestäjiä. Myös erilaisilla kiintiöillä edistetään tasa-arvoa. Myös työelämässä ja erilaisissa oppilaitoksissa tasa-arvosuunnittelu on keskeisin tasa-arvon edistämisen väline. Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan. Sillä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolain syrjinnän käsite määritellään seitsemännessä pykälässä. Sukupuoleen perustuvaa tai seksuaalista häirintää, käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintää tai vastatoimia oikeuksiin vetoamisen vuoksi pidetään syrjintänä. Syrjinnän voidaan katsoa johtuvan myös toiseen henkilöön liittyvästä perusteesta tai oletetusta perusteesta. Tasa-arvolain kahdeksannessa pykälässä taas määritellään erikseen se, minkä katsotaan olevan syrjintää työelämässä. Tasa-arvolaki täsmentää osaltaan perustuslain säännöksiä. (Leppänen 2015, 2; Tasa-arvoL 1329/ 2014, 8 §.)

2.5 Yhdenvertaisuuslaki

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan Suomessa 1.1.2015 ja se antaa entistä laajempaa suojaa syrjinnältä. Vuoden 2004 yhdenvertaisuuslailla saatettiin voimaan kaksi Euroopan Unionin direktiiviä, joista ensimmäinen on neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, joka tunnetaan niin kutsuttuna syrjintädirektiivinä (2000/43/EY). Toinen taas on niin kutsuttu työsyryntädirektiivi eli neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puutteista (2000/78/EY). Yhdenvertaisuuslaki on yhdenvertaisuutta koskeva yleislaki. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena ja tavoitteena ovat yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän tehostaminen sekä syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvan parantaminen. Yhdenvertaisuuden edistämällä viitataan myös työntekijöiden eli niin sanotussa heikossa asemassa ole-

vien aseman parantamiseen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. (HE 19/2014, 54; YVL 1325/2014, 1 §.)

Lakia sovelletaan julkisen toiminnan lisäksi yksityiseen toimintaan, mutta ei kuitenkaan yksityiselämään, perhe-elämään ja uskonnonharjoittamiseen. Vanhassa yhdenvertaisuuslaissa soveltamisala oli suppeampi. Lain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa Suomessa. Syrjinnän kieltö sisältyy uuden yhdenvertaisuuslain kahdeksanteen pykälään ja sen 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 (Leppänen 2015, 9.; YVL 1325/2014, 8 § ;Yhdenvertaisuus www-sivut 2015.)

2.6 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, joka säätelee työsopimusosapuolten keskeisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Se on myös perusta työsopimusten ja työehtosopimusten tekemiselle. Työsopimuslaki tuli voimaan 26.1.2001. Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jossa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (TyöSopL 55/2001, 1:1.1 §.)

Työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta. Osapuolet eivät esimerkiksi voi sopia siitä, että työsopimuslain 1:1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävässä sopimussuhteessa ei sovelleta työsopimuslakia. Sopijaosapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen laatuun monilla keskeisillä ratkaisuillaan. On myös huomiotava, että työsopimuslaissa käsitteiden työsopimus ja työsuhde välillä ei ole eroa. Tämä merkitsee sitä, että työsopimuslain, muiden työlakien tai niiden yksittäisten säännösten soveltamisen alkaminen ja päättyminen, on ratkaistava yksittäistapauksin. Työsopimuslaissa säädetään muun muassa työsopimuksen tekemisestä ja päättämisestä, vähimmäisehtojen määräytymisestä sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista. Osa työsopimuksen säännöksistä on pakottavia ja osa taas tahdonvaltaisia.

Tahdonvaltaisia säännöksiä ovat vain ne, joissa on erikseen mainittu mahdollisuudesta sopia toisin. (Sainio 2010, 9–10; Rautiainen & Äimälä 2001, 13-14.)

Uutta yhdenvertaisuuslakia säädettäessä palvelussuhdelakeihin sisältyneet syrjintäkiellot korvattiin viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Työsopimuslakiin jäi jäljelle työnantajaa koskettava erityissäännös työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Tämän säännöksen mukaan työnantajan on siis muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeaminen ole työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tilanteissa. Se ei liity mihinkään tiettyyn syrjintäperusteeseen. (Leppänen 2015, 228, Rautiainen & Äimälä 2001, 13- 14; TyöSopL 55/2001, 2:2.2 §.)

3 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS YHDENVERTAISEEN KOHTELUUN

Jokaiselle työtä hakevalle tai jokaiselle jo työntekijänä toimivalle kuuluu oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Se on työsopimuslakiin kirjattu työntekijän perusoikeutena. Työsopimuslain syrjintäkieltoa täydentää erityissäännös tasapuolisesta kohtelusta. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei tasapuolisuudesta poikkeaminen ole työntekijöiden työtehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Varsinainen syrjinnän käsite on yhdistetty uuteen yhdenvertaisuuslakiin ja työsopimuslaissa käsitellään nimenomaisesti työntekijöiden tasapuolista kohtelua. (TyöSopL 55/2001, 2:2.3 §.)

Työnantaja ei kuitenkaan saa soveltaa epäedullisempia työehtoja määräaika- ja osaaikaisissa työsuhteissa oleviin työntekijöihin pelkästään työsopimuksen kestoajan ja työajan pituuden vuoksi. Jotta tällaisiin työsuhteisiin voitaisiin soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa, täytyy työnantajalla olla tähän asiallinen syy. Työnantajalla on myös yleisvelvoite kohdella työntekijöitä muutoinkin tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöi-

den tehtävät ja asema huomioon ottaen. Tällä kohdalla on myös merkitystä esimerkiksi työsopimuksen lomautus-, irtisanomis- ja purkautumisperusteiden arvioinnissa. Hallituksen esityksen mukaan eri asemaan asettamisen hyväksyttävä objektiivinen syy voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn luonteeseen liittyviin erityisvaatimukseen (HE 157/2000, Syrjintäkielto ja tasapuolisuusvelvoite; Nieminen 2013, 22; TyöSopL 55/2001, 2:2.2 §.) Yhdenvertainen kohtelu edellyttää työnantajalta aina johdonmukaista toimintaa, mutta myös lain laajempaa tuntemista, jotta työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu toteutuisi. Varsinaisesta syrjinnänkiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. (Rautainen & Äimälä 2001, 55; YVL 1325/2014.)

Oikeustapauksessa KKO 1988:45 työnantaja on pystynyt perustelemaan, ettei kyseisessä tapauksessa irtisanominen ole tapahtunut syrjintätarkoituksessa eikä irtisanottuja ole asetettu eri asemaan ikänsä vuoksi.

KKO 1988:45

Työnantaja oli tuotannollisten ja taloudellisten syiden oikeuttamana vähentänyt työvoimaansa ja tällöin valinnut irtisanottaviksi 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät, koska nämä eivät olleet yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Työnantajan ei katsottu laiminlyöneen työsopimuslain 17 §:n 3 momentista johtuvien velvollisuuksiensa täyttämistä, koska irtisanottuja ei ollut asetettu ikänsä vuoksi eri asemaan toisiin työntekijöihin nähden syrjintätarkoituksessa eikä muutenkaan perusteettomalla syyllä. Mikäli tuomio tarkoittaa sitä, että työnantaja voisi kategorisesti iän perusteella asettaa työntekijät tärkeisiin ja ei-tärkeisiin ammattityöntekijöihin, olisi tuomio riskialtis. Tässä työnantaja pystyi kuitenkin perustelemaan että jokainen irtisanottu työntekijä ei ollut tärkeä ammattityöntekijä, joten tuomio oli asianmukainen. Muuten ikään perustuvia kategorisia luokitteluja ei voida katsoa hyväksyttäviksi. (Leppänen 2015, 72.; KKO 1988:45.)

Mikäli poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua, ei tasapuolisen kohtelun periaate estä työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan. Esimerkiksi kannustavien palkkausjär-

jestelmien käyttö on mahdollista, mikäli palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muuten epäasialliset syyt. (Rautiainen & Äimälä 2001, 56.)

Työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus ulottuu koko työpaikkaan. Tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat esimerkiksi tehtäviä jaettaessa ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista ja velvollisuuksista päätettäessä ovat aidosti syrjimättömiä. Tarkoituksena on, että yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet määräytyvät aina työpaikan tarpeiden, voimavarojen sekä muiden olosuhteiden mukaan. Tähän vaikuttaa luonnollisesti työnantajayrityksen koko ja henkilöstörakenne. (HE 19/2014, 64; Leppänen 2015, 14-15.)

Tasa-arvolaki edellyttää myös työnantajalta tiettyjä toimenpiteitä. Sukupuoleen liittyvä syrjintä on kiellettyä, kuten myös välillinen sukupuoliominaisuuksiin perustuva syrjintä. Erikseen on kielletty myös syrjintä sillä perusteella, että työntekijä vetoaa tasa-arvolakiin perustuviin oikeuksiinsa. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. (Tasa-arvoL 1329/2014; Nieminen 2001, 22-23.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kehittää työoloja niin, että ne sopivat yhtä hyvin sekä miehille että naisille. Työnantajan velvollisuutena on laatia vuosittain myös tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee koskea palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja. Tämä velvollisuus koskee kaikkia niitä työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tämä on kirjattu myös uuteen yhdenvertaisuuslakiin. Tasa-arvolain kuudennen pykälän mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvon toteutumista tavoitteellisesti. (Sainio 2010, 185–186 ; Tasa-arvoL 1329/2014, 6 §, YVL 1325/2014, 3:11 §.)

4 YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖSUHTEEN ELINKAAREN AIKANA

4.1 Työpaikasta ilmoittaminen ja työhönotto

Työnantajan on noudatettava syrjimättömyyden perusteita jo työpaikasta ilmoittamisvaiheessa ja työhönotossa. Tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintää on se, että työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Menettelyä ei kuitenkaan katsota syrjinnäksi, mikäli työnantajanmenettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. (Tasa-arvoL 1329/2014, 8:1.1 §.) Myös yhteisöoikeudesta löytyy oma säännöksensä, joka ulottaa tasa-arvon noudattamisen jo työhönottotilanteisiin. Tasa-arvoista kohtelua koskevan direktiivin 76/207/ETY kolmannen artiklan a ja b kohdissa todetaan, että julkisella tai yksityisellä sektorilla ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolain ilmauksella ”työhön ottaessaan” tarkoitetaan lähtökohtaisesti sitä, että työhön ottaminen on tapahtunut vasta, kun varsinainen valinta on tehty. Hakijan tulee siis olla mukana työhönottoprosessissa aivan loppuun saakka. Tällainen muodollinen päätös voidaan tehdä esimerkiksi tekemällä työsopimus. Jos työnantaja siis yrittää estää jotakuta hakemasta työpaikkaa tai saada jonkun peruuttamaan työhakemuksensa, ei kyse ole vielä syrjinnästä. On kuitenkin huomioitava, että mikäli työnantaja on syrjintäkieltoa kiertääkseen saanut hakijan peruuttamaan hakemuksensa, voidaan menettelyä pitää sukupuolisyryntänä. (Ahtela ym. 2006, 68; Tasa-arvoL 1329/2014, 8 §.)

Työsopimuslakiin liittyy myös vaatimus, että työnantajan on noudatettava syrjinnänkieltoa myös työntekijöitä työhön ottaessaan. Myös yhdenvertaisuuslaissa ja muissakin laeissa olevia syrjintäkieltokieltoja on varmasti tämän pohjalta perusteltua tulkita laajentavasti niin, että ne kattavat myös työhönoton. Syrjinnänkieltoja tulee tulkita myös siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset työhönoton yhteydessä. Näin ollen myös työhönottoa valmistelevat toimet kuuluvat syrjinnänkieltojen piiriin. (Ahtela ym. 2006, 77; TyöSopL 55/2001, 2:2.4 §.)

Yhdenvertaisuuslain soveltamisala poikkeaa tasa-arvolaista ja siten syrjintään työhönotossa voi luonnollisesti syyllistyä vain työnantaja. Itse lain soveltamisen kannalta merkitystä ei ole sillä, onko kyseessä työ- vai toimeksiantosuhde, vaan olennaista on se onko joku syyllistynyt syrjivään tekoon. Yhdenvertaisuuslain syrjinnän kiellon rikkomisesta voi työn tarjoajalle seurata hyvitysseuraamus. Työn tarjoajaksi lain esitöiden mukaan lasketaan työnantaja työ- ja virkasuhteessa, toimeksiantaja toimeksiantosopimuksissa ja se, jonka työssä esimerkiksi harjoittelija työskentelee olematta työsuhteessa. (Moilanen 2013, 104; Ahtela ym.2006, 67; YVL 1325/2014, 23§.)

4.1.1 Tarvekartoitus

Rekrytointiprosessi käynnistyy tarvekartoituksella eli työnantajan arvioinnilla siitä, millaiselle työntekijällä hänellä olisi käyttöä. Tarvekartoituksen aikana työnantaja pohtii tarkemmin niitä ominaisuuksia ja taitoja joita palkattavalta työntekijältä vaaditaan sekä työhön liittyviä vaatimuksia. Näiden vaatimusten tulee lain mukaan olla objektiivisia ja selkeästi itse työhön liittyviä. On tärkeää, että ominaisuudet on selkeästi määriteltä, jotta myöhemmässä vaiheessa tehtävä ansioituneisuusarviointi voitaisiin suorittaa tarkoituksenmukaisesti sekä tasapuolisesti ja valittavaan työhön valittaisiin juuri sopivin työnhakija. (TyöSopL 55/2001, 2:2.1 §.)

Ensimmäiseksi työnantajan tulee arvioida, olisiko mahdollista täyttää tarve esimerkiksi jo palveluksessa olevilla osa-aikaisilla työntekijöillä. Työsopimuslaissa työnantajalle on säädetty velvollisuus tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Tällä toimenpiteellä turvataan osaltaan osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja samanlaisia työmahdollisuuksia verrattuna muihin työntekijöihin. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä, on työnantajan tarjottava tätä työtä ensin palveluksessa oleville osa-aikatyöntekijöille. Mikäli kyseisen työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, on hänen tarjottava työntekijälle tällainen koulutus. (TyöSopL55/2001, 2:5 §.) Mikäli osa-aikaiset työntekijät eivät halua lisätyötä, voi työnantaja luonnollisesti palkata lisää työntekijöitä, koska yhdenvertainen kohtelu ja samanlaiset työmahdollisuudet ovat jo toteutuneet.

4.1.2 Työpaikasta ilmoittaminen

Työpaikasta ilmoittaminen on osa työsopimus- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittua työhönottoa, joten näiden lakien säännöksiä sovelletaan myös työpaikkailmoitteluun. Työnantajalla ei ole laissa asetettua velvollisuutta ilmoittaa mistään työpaikasta, vaan hän saa itse päättää, mitkä työpaikat ilmoitetaan avoimiksi. Mikäli työpaikasta kuitenkin ilmoitetaan, tulee se tapahtua ketään syrjimättä. (Äimälä & Nyysölä & Åström 1998, 42.)

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yrityksessä yleisesti omaksutulla tavalla, jotta myös osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on samanarvoiset mahdollisuudet hakea kyseistä työtehtävää niin halutessaan. Työsopimuslain mukaan myös vuokratyöntekijöille on ilmoitettava näistä avoimena olevista työpaikoista. (TyöSopL 55/2001, 2:6 §.) 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 tai avoimia hakemuksia. Työnantaja ei voi myöskään syyllistyä välilliseen tai välittömään syrjintään enää työhönottoprosessin päätyttyä. On myös huomioitavaa, että työpaikkailmoitusten tulee olla sukupuolineutraaleja eikä tehtävään siten voi hakea tietyn sukupuolen edustajaa. Poikkeuksen sukupuolineutraalista ilmoittamisesta poikkeamiseen muodostavat työn laadusta johtuva painava syy tai tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen. Perusteltu syy hakea esimerkiksi ainoastaan miestyöntekijää voi olla esimerkiksi silloin, kun etsitään näyttelijää miehen rooliin tai 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. 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 kiina-

laiseen ravintolaan voidaan hakea ainoastaan kiinalaisia työntekijöitä, mikäli näin on liikeidean mukaan toimittu aina johdonmukaisesti. (Tasa-arvoL 1329/ 2014, 8 §, Äimälä ym. 1998, 48.)

Esimiesten on tärkeää ymmärtää yhdenvertaisen kohtelun merkityksen korostuminen jo työhönottotilanteessa. Ilmoituksen laatinut esimies saattaa myös joutua henkilökohtaiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen, mikäli hän huolimattomuuttaan tai tahallisesti laatii syrjivän työpaikkailmoituksen. Huomionarvoista on se, että jo pelkästään syrjivä työpaikkailmoittelu on rangaistavaa. On huomioitava, että syrjivää työpaikkailmoittelua ei pidetä yhdenvertaisuuslaissa syrjintänä. Työnhakija ei voi kuitenkaan vaatia hyvitystä tai ryhtyä muihin vastaaviin oikeustoimiin pelkästään sen perusteella, että syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa on rikottu. Työnhakija voi tehdä asiasta ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle, joka uhkasakon nojalla voi kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun. 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. Päävastuu ilmoituksesta on kuitenkin aina työnantajalla, sillä ilmoitus on laadittu hänen tahdostaan ja hänen toiveidensa mukaiseksi. (Leppänen 2015, 48;Tasa-arvoL 1329/2014, 14 a §; Äimälä ym. 1998, 49.)

Myös rikoslain 47. luvun kolmannen pykälän mukaan ”rangaistavaan työsyryntään syyllistyy työnantaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan joko rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan tai uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.” (RL 39/1889, 47:3 §.)

4.1.3 Työhaastattelu

Syrjinnänkieltoja tulee tulkita siten, että ne kattavat kaikenlaiset syrjivää menettelyä sisältävät päätökset työhönoton yhteydessä, eivätkä ainoastaan lopullista päätöstä siitä, kuka työtehtävään palkataan. Syrjivää toimintaa voivat olla myös valmistelevat toimenpiteet, kuten esimerkiksi päätös siitä kutsutaanko joku tietty henkilö työhaastatteluun. Syrjintää on tällöin esimerkiksi se, että henkilöä ei kutsuta haastatteluun hänen sukupuolisen suuntautuneisuutensa tai kansalaisuutensa vuoksi. (Ahtela ym. 2006, 77-78.)

Vaikka työsopimuslaki 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, 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;Tasa-arvoL 1329/ 2014, 7 §.) Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan vuonna 2010 ottanut kantaa siihen, saako työhaastattelutilanteessa kysyä esimerkiksi raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista. Tasa-arvovaltuutettu on kannanotossaan ilmoittanut, että työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muiden vastaavien syiden vuoksi, joten näitä seikkoja ei saa tiedustella myöskään 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. Tässä tapauksessa työnantajan tulee voida näyttää toteen se, että hän ei ole perustanut valintaansa näihin kysymyksiin annettuihin vastauksiin. Työnantajalla on siis niin sanottu näyttötaakka syyttömyytensä osoittamisessa. (Ahtela ym. 2006, 106.)

4.1.4 Ansioituneisuusvertailu

Yhdenvertaista kohtelua koskevat säännökset vaikuttavat myös varsinaiseen valintaan siitä, kuka työnhakijoista 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 ja todelliset vaatimukset. Ansioituneisuuden arvioinnissa käytetään sellaisia alalla yleisesti hyväksytyjä periaatteita, jotka ovat myös ulkopuolisille selitettäviä sekä järkipäisiä. (Ahtela ym. 2006, 80.) Työnantajan tulisi siis sulkea subjektiiviset mielipiteensä arvioinnin ulkopuolelle. Subjektiivista harkintaa voidaan käyttää muun muassa persoonan arvioinnissa, kun haetaan tietynlaista työyhteisön jäsentä. 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 samanlaista 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 tai yleisillä mielipiteillä, 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. Työnantajan voidaan katsoa syyllistyneen kiellettyyn syrjintään, mikäli hän valintaa tehdessään syrjäyttää

ansioituneemman hakijan tämän sukupuolen perusteella. (Tasa-arvoL 1329/2014, 8.1 §.)

4.1.5 Todistustaakka

Mikäli työntekijä katsoo, että työnantaja on menettänyt työsopimuslain syrjinnänkiellon tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, hänen on esitettävä perusteita väitteelleen. Tämän jälkeen työnantajan on osoitettava toteen, 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, tai ettei valinta ole perustunut syrjiviin perusteisiin. Muussa tapauksessa työnantajan toiminnan katsotaan olevan syrjivää. Mikäli syrjinnänkiellon sisältäviä säännöksiä ei noudateta, tai työnantaja esimerkiksi kysyy työhaastattelussa jotain, mikä johtaa syrjintä oletaman 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; Äimälä ym. 2012, 25.) Mikäli työntekijä epäilee joutuneensa syrjivän menettelyn kohteeksi, hänellä on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys asiasta. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä. Mikäli kysymys on valinnasta työhön, tehtävään tai koulutukseen, selvityksestä on käytävä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työkokemus ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. (Tasa-arvoL 1329/2014, 10 §; YVL 1325/2014, 28 §.)

4.2 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen aikana

Työantajalla on velvollisuus työntekijöiden yhdenvertaiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun koko työsuhteen elinkaaren aikana. Tässä luvussa käsitellään työsuhteen ehdoista sopiminen, palkkasyrjintä ja samapalkkaisuus, tehtävien jakaminen ja hyväksyttävät syyt erilaisille työsuhteen ehdoille.

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 vastavuoroisia velvollisuuksia, joista tärkeimpiä ovat työntekijän velvollisuus tehdä työtä ja työnantajan velvollisuus maksaa työstä korvaus. Palkan maksaminen on työnantajan päävelvoite, ja palkan määräytyminen on työsopimuksen tärkein ehto. Palkka voi olla kiinteä tai se voi muodostua provisioina, bonuksena tai muutoin vaihtelevana. Palkkaan rinnastetaan luontoisedut, joista kaikista tulee sopia myös selkeästi työsopimuksessa. Tärkeää on huomioida, että palkkaus ja palkanmaksun perusteet eivät saa olla syrjiviä. Samasta työstä ja samanarvoisesta työstä tulee lähtökohtaisesti maksaa sama palkka. On myös mahdollista, että tietyllä yksittäisellä työntekijällä on yksilöllinen markkina-arvo, jos hänellä on sellaista työnantajan toiminnan kannalta merkityksellistä osaamista, jota muilla työntekijöillä ei ole. (Ahtela ym. 2005, 130; Moilanen 2013, 129.)

Työsopimuksesta ja sen sisällöstä säädetään työsopimuslaissa. Työsopimus voidaan tehdä kestoaltaan toistaiseksi voimassa olevaksi yhtä lailla kuin määräaikaiseksikin. Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan ole peruste kohdella työntekijää muihin nähden alempiarvoisena ja syrjivällä tavalla. Työsopimuslain mukaan kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole työntekijöiden asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Tämä on mainittu työsopimuslain toisen luvun toisessa pykälässä. Lainkohdassa on todettu, että määräaikaisissa ja osaaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. (TyöSopL 55/2001, 2:2.1 §.) Työsopimuslain mukaan työsopimuksessa olevat syrjivät sopimusehdot ovat mitättömiä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja tasa-arvosta sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä naisten ja miesten tasa-arvosta säädettyssä laissa (1329/2014.)

Tasapuolisuusvelvoitteen edellyttämät johdonmukaiset toimet koskevat myös työsopimuksen solmimista. Jotta jonkun työntekijän sopimukseen voitaisiin ottaa sopi-

musehto, 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. 2002, 54; TyöSopL 55/2001, 2:2.1,2:2.2, 10:3 §.)

4.2.2 Palkkasyrjintä ja samapalkkaisuus

Yhdenvertaiseen kohteluun liittyy olennaisesti myös työntekijöiden palkan määräytyminen. Jotta kohtelu olisi tasapuolista, tulisi lähtökohtana olla samapalkkaisuuden periaate. Tämä tarkoittaisi sitä, että kaikille samaa työtä tekeville työntekijöille maksettaisiin sama palkka. Kun työntekijöiden työtehtävät poikkeavat toisistaan, kyse ei kuitenkaan ole samasta työstä. Jos työntekijöille maksetaan toisiinsa nähden erilaista palkkaa, tulee tälle olla hyväksyttävät perusteet, aivan kuten kaikkiin muihinkin erilaisiin työsopimuksen ehtoihin. Tasa-arvolaisissa on myös nimenomainen säännös, joka kieltää palkkasyrjinnän. Tasa-arvolain 8 pykälän 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.” (Tasa-arvoL 1329/2014, 8 §.) Palkalla tarkoitetaan kaikkia työnantajan työnteosta suorittamia taloudellisia etuuksia, jotka kattavat siis myös erilaiset luontoisedut kuten lounas-, auto- ja asuntoedun, joiden tulee myös olla kaikille työntekijöille yhtäläiset. (Ahtela ym. 2005, 111.)

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. Jos työskentelyolosuhteet eivät ole samat tai jos työntekijöiden vastuut tai työntekijältä työstä selviytymiseksi edellytettävät ominaisuudet vaihtelevat, ei kyse ole samasta tai samanarvoisesta työstä. Myös Suomessa, kuten niin monessa muussakin maassa on puhuttu paljon siitä, että naiset saavat samasta työstä paljon vähemmän palkkaa kuin vastaavassa työssä toimivat miehet. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2012 tiedottanut, että naisten palkka on 82,6 prosenttia miesten palkasta. Samapalkkaisuussäännöksillä on pyritty vaikuttamaan tämän kiu- lun kaventamiseen. Merkitystä on kuitenkin niin työnantajien kuin toisaalta työnteki- jöiden omillakin asenteilla. Jotta palkkakuilu saataisiin kaventumaan, tulisi työnanta- jien asenteiden lisäksi vaikuttaa myös siihen, että naiset oppisivat arvostamaan itse- ään työmarkkinoilla yhtä paljon kuin miehet. Usein naisten palkkatoiveet jo työhaas- tatteluvaiheessa ovat huomattavasti miesten samasta työstä vaatimia palkkoja alhai- semmat. Palkkatoiveen alhaisuus ei tietenkään ole hyväksyttävä syy sille, että toiselle henkilölle maksetaan samasta työstä toista työntekijää vähemmän palkkaa. Palkka- toiveiden eroavuuksiin vaikuttamalla saatettaisiin päästä lähemmäs yhdenvertaisia palkkoja. (Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 99/2012.)

4.2.3 Tehtävien jakaminen

Työnantaja saattaa syyllistyä syrjintään tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastai- seen menettelyyn myös jakaessaan töitä. Työnantaja toimii yhdenvertaisen kohtelun vastaisesti tai syrjivällä tavalla esimerkiksi tilanteissa, joissa hän antaa ylitöitä vain tietyille henkilöille. Tällaisesta menettelystä on kyse myös silloin, mikäli työnantaja antaa aina halutuimmat työtehtävät tietyille, samoille työntekijöille, muiden joutues- sa toistuvasti tekemään töitä, jotka mielletään työpaikalla huonommiksi. 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 tai tuotannollis-taloudellisen irtisanomisperusteen. Työnantajan tekemä ehdotus on tarjous, jonka työntekijä voi halutessaan torjua. Muita kuin pysyviä ja olennaisia ehtoja työnantaja saa kuitenkin vapaasti toteuttaa. 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 työnteon järjestämiseen tai työolosuhteiden turvaamiseen. Asiallisesta toimenpiteestä on kyse siinä tapauksessa, kun se perustuu riittävään työnjohdolliseen tai liiketaloudelliseen syyhyn. Direktio-oikeutta rajoittavat lainsäädäntö, työehtosopimus ja työsopimus. Muussa tapauksessa työnantaja käyttää työjohto-oikeuttaan kielletyllä tavalla. (Moilanen 2013,113.)

4.2.4 Hyväksyttävät syyt erilaisille työsuhteen ehdoille

Vaikka samassa organisaatiossa lähtökohtana on samapalkkaisuuden periaate, on työnantajan toisinaan sallittua maksaa samaa työtä tekeville toisistaan eroavaa palkkaa. Työnantajalla tulee olla menettelylleen jokin hyväksyttävä syy. Hyväksyttävän syyn on aina oltava asianmukainen, niin sanottu materiaallinen peruste. Lisäksi perusteen hyväksyttävyys 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 se, että ovatko keinot sopivia ja tarpeellisia tavoitteen saavuttamiseksi. Tämänkaltainen arviointi pätee myös pohdittaessa muiden työsuhteen ehtojen erilaisuuden hyväksyttävyyttä. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttävänä syinä voidaan pitää esimerkiksi henkilön koulutusta ja ammattitaitoa, jonka edellytyksenä tulee kuitenkin olla, että korkeammin koulutettu henkilö voi koulutuksensa ansiosta selviytyä työtehtävistä paremmin kuin alemman koulutuksen saanut henkilö. (Ahtela ym. 2005, 127-128.)

Koulutukseen perustuen voidaan maksaa myös esimerkiksi erillistä kielilisää. Tällaisia lisiä maksetaan yleensä asiakaspalvelusektorilla. Kielilisien maksaminen perustuu ennen kaikkea siihen, että useampia eri kieliä hallitseva työntekijä voi palvella kyseistä kieltä puhuvia asiakkaita heidän äidinkielellään. Työntekijä tuo näin ollen erityisosaamisellaan tärkeää lisäarvoa yrityksen toimintaan. Jokaisella työntekijöillä

tulee kuitenkin lähtökohtaisesti olla 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 eivätkä ne perustu työnantajan mielivaltaan. 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 myös palkkausjärjestelmän, joka perustuu työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi ammattitaito, kielitaito sekä työntekijän joustavuus ja sopeutuvaisuus. Tällaisten kriteereiden tulee kuitenkin olla objektiivisia. 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 tiettyyn 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.) Työmarkkinatilanteesta johtuen myös erilaiset palkankorotukset voivat olla hyväksyttäviä. Palkankorotukset saattavat kohdistua siis vain tiettyihin töihin, eivätkä kaikki yrityksen työntekijät saa yhtäläisesti palkankorotuksia. Hyväksyttävänä syynä ei kuitenkaan voida pitää ainoastaan sitä, että toinen työntekijä on vaatinut parempaa palkkaa tai onnistunut neuvottelemaan itselleen paremmat työsuhteen ehdot. Yksittäisellä työntekijällä voi kuitenkin 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, 129-130.)

Työnantaja voi maksaa korvausta vaihteleviin työaikoihin tai työntekopaikkoihin perustuen, mikä johtaa erisuuruisiin palkkoihin samaakin työtä tekevien kesken. Työn-

antajan on kuitenkin voitava osoittaa, että näillä kriteereillä on merkitystä tehtävien suorittamisessa. Työnantaja voi maksaa esimerkiksi erilaisia palkanlisiä ilta- ja yövuoroista. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla se, että jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet saada näitä lisiä. Myös työvuorot on jaettava tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken. Huomioitavaa on se, että kaikkien työntekijöiden on saatava samoista työvuoroista samanlaiset ja samansuuruiset 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. (Nieminen 2013, 23.) Myös hallituksen esityksessä työ sopimuslaiksi esitetään, ettei työsyRJintää koskeva rikoslain säännös estä positiivista erityiskohtelua kun siihen on laissa tarkoitettut perusteet. Kielletynä syrjintänä ei katsottaisi olevan sellaisen positiivisen erityiskohtelun, joka myönnetään sellaisille erityisryhmille, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä, perhehuoltovelvollisuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. (HE157/2000.)

5 YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESSÄ

5.1 Yleistä

Määrä-aikainen työ sopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuksessa. Se voidaan myös irtisanoa taloudellis-tuotannollisella tai henkilöstä johtuvalla perusteella, jos työ sopimuksessa on sovittu irtisanomismahdollisuudesta. Ellei määräaikaisessa työ sopimuksessa ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta, sopimus sitoo sekä työnantajaa että työntekijää määräajan loppuun asti. Myös määräaikainen työ sopimus voidaan aina purkaa, mikäli siihen on erittäin painava henkilöstä johtuva syy. Toistaiseksi voimassa oleva työ suhde päätetään yleisimmin irtisanomalla tai purkamalla. Irtisanominen tapahtuu irtisanomisaikaa noudattaen. Työ suhteen purka-

minen taas johtaa työsopimuksen välittömään päättymiseen ilman irtisanomisaikaa. Lisäksi laissa on tiettyjä tilanteita varten työsuhteen päättymiseen liittyviä säännöksiä, jotka koskevat esimerkiksi liikkeenluovutusta, eroamisiän saavuttamista, työnantajan konkurssia tai kuolemaa, työsopimuksen purkautuneena pitämistä ja koeaikaa. (Moilanen 2013, 163-164; TyöSopL 55/2001,1:10, 6:2-6 §.)

Myös työsuhdetta päättäessä tulee luonnollisesti noudattaa yhdenvertaisen kohtelun periaatteita. Yhdenvertaisen kohtelun vastainen irtisanominen on vastoin työsopimuslain irtisanomisperusteita. Irtisanomisperusteet on lueteltu työsopimuslain seitsemännän luvun ensimmäisessä pykälässä. Irtisanominen tulee aina tehdä asiallisin ja painavin perustein. Yhdenvertaisen kohtelun vastainen irtisanominen ei siten täytä tätä vaatimusta. (Moilanen 2013, 165- 166; TyöSopL 55/2001, 7:1 §.)

Irtisanominen on työsuhteen päättämisen ensisijainen vaihtoehto. Erityistapauksissa kyseeseen voi tulla myös työsopimuksen purkaminen, mutta purkaminen tulee kyseeseen vain äärimmäisen harvoin. Purkaminen voi tulla kyseeseen ainoastaan tilanteissa joissa katsotaan, ettei olisi työnantajan kannalta kohtuullista että työnantaja joutuisi jatkamaan työsuhdetta edes irtisanomisajan mittaista aikaa. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräaikaisuuden päätyttyä. Irtisanomista ja työsuhteen purkamista työnantajan tulee käyttää johdonmukaisesti ja yhdenvertaisesti. 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 syyn, mikäli tällainen on olemassa. Työnantajan on siis noudatettava työsuhteen päättämiseen käytettävissä olevia keinoja johdonmukaisesti. (Moilanen 2013, 165;TyöSopL 55/2001, 6, 7 §.)

5.2 Irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet voivat olla joko työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai tuotannollis-taloudellisia irtisanomisperusteita. Opinnäytetyössäni keskityn pääasiassa kuvaamaan irtisanomismenettelyn yhdenvertaisuutta,

kun kyseeseen tulee tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste. Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita esittelen yleispiirteisesti.

5.2.1 Työsopimuslain 7. luvun 1 § eli yleissäännös

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työnantaja saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. 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. (Moilanen 167- 168; TyöSopL 55/2001, 7:1 §.)

5.2.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet voivat olla joko työntekijän henkilöön liittyviä tai tuotannollis-taloudellisia irtisanomisperusteita. Säännökset työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista löytyvät työsopimuslaista. 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 työnte-koedellytysten olennainen muuttuminen, ettei työntekijä kykene enää selviytymään työtehtävistään. Irtisanomisperusteen tulee kuitenkin aina olla asiallinen ja painava. (TyöSopL 55/2001, 7:2 §.)

Hallituksen esityksen mukaan tavallisin työntekijän velvollisuuden vastainen menettely, joka voi olla irtisanomisperusteena, on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti. Tällaisia ovat esimerkiksi työntekovelvoitteen piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättäminen, työtehtävien puutteellinen hoitaminen tai luvaton työstä poissaolo. Lisäksi hyväksyttäviksi irtisanomisperusteiksi voidaan katsoa työntekijän epärehellisyys tai perusteeton työstä kieltäytyminen. (HE157/2000, Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.) Arvioitaessa työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymistä henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella, on tasapuolinen kohtelu eräs merkittävä tekijä. Syrjivin perustein tapahtunut työsuhteen päättäminen on työsopimuslain 7. luvun toi-

sen pykälän tai 8. luvun ensimmäisen pykälän vastainen. (Moilanen 2013, 172-174; TyöSopL 55/2001, 7:2, 8:1 §.) Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa tulee työso-
pimuslain mukaan ottaa huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuus-
dessaan. (TyöSopL 55/2001, 7:2 §).

Työsopimuslaissa on erikseen lueteltu ne syyt, joita ei ainakaan voida pitää hyväk-
syttävänä irtisanomisperusteina. Irtisanomisperusteena ei voida pitää ensinnäkään
työntekijän vammaa, sairautta tai tapaturmaa, ellei työntekijän työkyky ole vähenty-
nyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, ettei ole kohtuullista vaatia, että työnantajan
on jatkettava tämän kanssa työsuhdetta. Toiseksi työntekijän henkilöön liittyvänä
irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain
mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.
Irtisanomisperusteena ei voi myöskään pitää työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai
muuta mielipiteitä tai hänen osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan tai erilaisiin
yhdistystoimintaan esimerkiksi ammattiyhdistystoimintaan. Neljäntenä erityistapauk-
sena on mainittu työntekijän osallistuminen työntekijän käytettävissä oleviin oikeus-
turvakeinoihin. (TyöSopL 55/2001, 7:2§.)

Näillä työso-
pimuslaissa luetelluilla tilanteilla on yhteys yhdenvertaiseen kohteluun,
sillä tilanteet muistuttavat yhdenvertaisen kohtelun säännöksissä olevia syrjinnän-
kieltoja. Lainsäädännössä esiintyvissä syrjinnänkielloissa, kuten myös siis työso-
pimuslaissa olevassa syrjinnänkiellossa, nimenomaisesti kielletään esimerkiksi erilai-
nen kohtelu uskonnon, mielipiteen tai poliittisen toiminnan perusteella. Nämä seikat
eivät oikeuta irtisanomiseen vaikka käytäntöä sovellettaisiinkin täysin johdonmukai-
sesti ja kaikkiin samanlaisessa tilanteessa oleviin työntekijöihin. Työntekijän puut-
teellisista menettelytavoista tai työsuhteessa tapahtuvista laiminlyönneistä on myös
mainittu seuraavasti: Työsopimuslaissa on myös säädetty, ettei työntekijää, joka on
laiminlyönyt työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksiaan saa irtisanoa, ennen kuin hä-
nelle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä (TyöSopL 7:2 §.)

Työpaikan vakiintunutta varoituskäytäntöä on sovellettava johdonmukaisesti kaik-
kiin työntekijöihin. Myös varoituskäytäntöä sovellettaessa on noudatettava yhdenver-
taisuutta 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. (Moilanen 2013, 173; TyöSopL 55/2001, 7:2 §.)

5.2.3 Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet

Mikäli yritykseen ei sovelleta yhteistoimintalakia, työnantaja ei ole velvollinen neuvottelemaan työsopimuksen päättämisperusteesta työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa. On kuitenkin huomioitava, että työnantaja saa kuitenkin neuvotella yhteistoimintalain hengessä ja se olisikin varmasti suositeltavaa. Tällöin neuvottelu voidaan hoitaa vapaamuotoisesti. (Moilanen 2013, 185.)

Työsopimuslaki sisältää työsuhteen päättämiseen liittyviä menettelysäännöksiä, jotka koskevat niitä työnantajia, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakia ja jotka irtisanovat työntekijän tai työntekijöitä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Työnantajan on selvitettävä työntekijälle irtisanomisen syyt sekä vaihtoehdot. Lisäksi hänelle pitää selvittää TE-toimistolta saatavat työvoimapalvelut niin nopeasti kuin mahdollista. Mikäli irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa myös työntekijöiden edustajalle, tai jollei työpaikalla ole tällaista valittu, työntekijöille yhteisesti. Työntekijä saa käyttää avustajaa työnantajan täyttäessä selvitysvollisuuttaan. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa irtisanomisesta viipymättä TE-toimistolle, mikäli työntekijälle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä tai työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksettä vähintään kolme vuotta tai työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kulueneen 42 kuukauden aikana. Työnantajan tulee myös, työntekijän suostumuksella, liittää ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän työtehtävistä, koulutuksista ja työkokemuksesta. Työnantaja on velvollinen myös tiedottamaan edellisessä kohdassa tarkoitettulle työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan, muutosturvallisään tai muutosturvan ansio-osaan. TE-toimisto tekee henkilölle työllistymissuunnitelman, jossa voidaan sopia esimerkiksi koulutuksesta. TE-keskuksen

tarkoituksena on kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. (Moilanen 2013, 186- 187, TE -keskuksen www-sivut 2015.)

Työsopimuslain 7. luvun 3 §:ssä on säädetty tuotannollis-taloudellisista irtisanomisperusteista. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen tämän pykälän mukaan, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Silloinkaan kun on kyse tuotannollis-taloudellisesta irtisanomisperusteesta, ei irtisanominen saa olla syrjivä tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen (TyöSopL 55/2001, 7:3 §.)

Esimerkiksi KKO 1995:161 ratkaisussa havaitaan, että työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen ajankohdalla on myös erittäin ratkaiseva merkitys. Työntekijän irtisanominen on tapahtunut taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, työntekijän ollessa hoitovapaalla. Työnantaja, jonka tarkoituksena oli lopettaa kokonaan liiketoimintansa, oli työsopimuslain 37 a §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanonut hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen. Työnantajan liiketoiminta oli kokonaan lakannut kuitenkin vasta työntekijän irtisanomisajan päättymisen jälkeen tehdyllä kaupalla. Työnantajan katsottiin irtisanoneen työsopimus työsopimuslain 37 §:n 5 momentissa säädetyn kiellon vastaisesti. (KKO 1995:161.)

Työsopimuslaissa säädetään myös, ettei irtisanomiselle ole perustetta ainakaan silloin, kun työnantaja on ennen irtisanomista tai irtisanomisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet, tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. (TyöSopL 55/2001, 7:3 §.)

Taloudelliset syyt johtuvat yrityksen tuloksen heikkenemisestä tai riittämättömydestä. Tuotannolliset perusteet katsotaan liittyvän siihen, että työnantajan tuotannollisessa toiminnassa on tapahtunut muutoksia. 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. (Moilanen 2013, 185; TyöSopL 55/2001, 7:3 §.)

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan, että työn väheneminen voi johtua ulkoisista tekijöistä, kuten yrityksen tuotteiden vanhenemisesta tai kiristyneestä kilpailutilanteesta tai kysynnän vähentymisestä. Toisaalta taas samassa hallituksen esityksessä todetaan, että työn väheneminen voi johtua myös työnantajan omista toimenpiteistä. (HE 157/2000.) Työntekijän irtisanomiseksi ei tarvita sitä, että hänen työtehtävänsä loppuvat kokonaan, vaan riittävänä pidetään sitä, että työ yrityksessä on yleisesti vähentynyt. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus uudelleen kouluttaa työntekijä, mikäli tarjolla on töitä, joihin työntekijä on koulutettavissa. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin työtehtäviin. Tämä työnantajan velvollisuus on säädetty työsopimuslaissa. (TyöSopL 55/2001, 7:3, 7:4 §.)

Ensisijaisesti työnantajan on tarjottava työntekijälle sellaista työtä, joka vastaa työsopimuksessa sovittua työtä. Mikäli tällaista työtä ei ole kuitenkaan tarjolla, on työnantajan tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Koulutuksen tulee olla molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan myös, että koulutusvelvollisuuden laajuus riippuu myös yrityksen koosta sekä toimialan luonteesta. Mikäli koulutuksen ei voida katsoa olevan työnantajan toimintaan nähden tarpeellista, ei työnantajan tarvitse sitä antaa. (TyöSopL 55/2001, 7:4 §; HE 157/2000.)

Ongelmana työn vähentymistilanteissa on aina myös se, että onko työnantaja täyttänyt velvoitteensa sijoittaa työntekijä uudelleen. Tavallisesti tämä tarkoittaa velvollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä. Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä työntekijälle koskee myös työn vähentymisen kannalta riidattomia tilanteita, esimerkiksi silloin, kun työnantaja lopettaa osittain toimintansa. Työnantajalla on valta valita se, mihin toimenpiteisiin hän ryhtyy niistä kyseisistä toimenpiteistä, joiden edellytykset ovat olemassa. Työsopimuslaissa irtisanomisedellytyksiin on sidottu esimer-

kiksi sekä irtisanominen, lomauttaminen että työntekijän osa-aikaistaminen. (Koskinen 1998, 299.)

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 tai saman 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 irtisanoaan. 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 irtisanomisjärjestystä päätettäessä, eikä irtisanomisjärjestys saa perustua syrjinnänkiellossa 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 katsoo ratkaisussaan kuitenkin, että koska työopimuslaissa ei ole työvoiman vähentämistä koskevaa säännöstä, eikä työsuhteen kesto sisälly syrjinnänkieltoon, ei yritys ole toiminnut työopimuslain 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 tai jotka ovat saaneet erityisen koulutuksen, on etusija irtisanomisjärjestyksessä. Samoin etusija on niillä työntekijöillä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksen-

sa, kokemuksensa tai muun vastaavan kyvyn tai taidon perusteella ovat muiden samaa työtä tekevien henkilöiden kesken yritykselle erityisen tärkeitä. Myös tasa-arvolaki pyrkii estämään sukupuolesta johtuvaa syrjintää myös työsuhteita päätettäessä. Työsopimuslaista löytyy myös erityissäännöksiä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen irtisanomisesta tuotannollis-taloudellisilla perusteilla. (Koskinen 1998, 323; Rautiainen & Äimälä 2007, 271.)

Taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin tapahtuvissa irtisanomistilanteissa irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteena ei saa myöskään olla pelkästään irtisanottavan henkilön ikä. (Leppänen 2015, 71- 72.) Tästä esimerkki seuraavassa oikeustapauksessa:

KKO 2000:64

Työnantaja oli irtisanoessaan paperitehtaalta työntekijöitä taloudellisin perustein kohdistanut irtisanomisen yli 55-vuotiaaseen vuoromestari A:han sillä perusteella, että hänellä oli mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle sen jälkeen, kun työttömyys oli kestänyt 500 päivää. Työsuhteen päättämisen jälkeen hänen ennallaan säilyneisiin työtehtäviinsä oli siirretty eräs työnantajan palveluksessa ollut paperityöntekijä, joka oli täytynyt kyseisiin työtehtäviin kouluttaa. Tämän työntekijän työtehtäviä puolestaan oli ryhtynyt hoitamaan eräs lomautettuna ollut työntekijä. A:n irtisanominen katsottiin olevan työsopimuslain 37 a §:n vastainen ja työnantaja veloitettiin suorittamaan irtisanotulle työntekijälle vahingonkorvausta työsopimuslain 51 §:n 1 momentin nojalla.

Ratkaisussaan KKO katsoi, että tapauksessa oli nimenomaisesti käytetty ikää perusteena, kun valittiin irtisanottavia työntekijöitä. Koska irtisanominen oli kohdistunut pelkästään vuoromestariin iän perusteella, oli työnantaja rikkonut ikäsyrjinnän kielltoa. Työnantaja oli kuitenkin valinnut irtisanottavan myös taloudellisten näkökulmien paremmuuden perusteella eli hänen työttömyysturvansa vuoksi, joten irtisanomisen ei katsottu sisältäneen häneen kohdistuvaa loukkausta. Siten irtisanomisen ei katsottu tapahtuneen henkilökohtaisten syiden perusteella. (KKO 2000:64; Leppänen 2015, 72-73.)

5.3.1 Positiivinen erityiskohtelu

Irtisanomisjärjestyksen pääsääntönä on usein se, että ensimmäisenä irtisanotaan ne työntekijät, joiden työsuhde on kestänyt lyhyimmän aikaa. Tämän mukaan viimeksi ”taloon tulleet” irtisanottaisiin ensimmäisinä. Tämän periaatteen noudattamisesta voidaan kuitenkin poiketa sellaisen työntekijän kohdalla, jonka huoltovelvollisuus katsotaan suureksi. (Rautiainen & Äimälä 2007, 271.) Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton sekä Suomen toimihenkilökeskusjärjestön (STTK) solmiman irtisanomissuojasopimuksen 8. §:n mukaan viimeiseksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijät, jotka ovat yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erityistehtäviin tarvittavia tai, jotka ovat menettäneet kyseisen työnantajan työssä osan työkyvystään. 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. Sen avulla pyritään parantamaan jo osittain työkykynsä menettäneen ja näin ollen todennäköisesti vaikeammin uudelleen työllistyvän henkilön asemaa työmarkkinoilla. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään siihen, että työkykynsä osittain menettänyt työntekijä saatettaisiin vertailukelpoiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa. Täysin työkykyisellä henkilöllähän on huomattavasti parempi mahdollisuus työllistyä toisen työnantajan palveluksessa tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen jälkeen. (Irtisanomissuojasopimus 2002, 8 §.)

5.4 Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä aikaisemmin irtisanomalleen työntekijälle, jos työnantaja on irtisanonut hänet taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella, mikäli samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin tarvitaan uusia työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä (TyöSopL 55/2001, 6:6 §). Takaisinottovelvollisuutta työnantajalla ei kuitenkaan ole, mikäli avoimena olevat paikat täytetään yrityksen sisäisin siirroin, eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä. Laissa ei ole nimenomaisesti säädetty siitä, missä järjestyksessä työnantajan tulee ottaa irtisanomansa työntekijät takaisin palvelukseensa.

Lähtökohtana voidaan pitää siis sitä, että työnantaja saa itse päättää, missä järjestyksessä hän irtisanomansa työntekijät palkkaa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 213.)

Takaisinottovelvollisuutta täyttäessään työnantajan on noudatettava yleistä tasapuolisen kohtelun vaatimusta, josta on säädetty työsopimuslain 2. luvun 2. pykälän 3. momentissa. Takaisinottotilanteeseen sovelletaan muutenkin samoja säännöksiä, jotka liittyvät normaaliin työhönottotilanteeseen. Työnantajalla ei myöskään ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä entisin ehdoin, vaan työntekijä otetaan työhön uutena työntekijänä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 213–214; TyöSopL 55/2001, 2:2.3 §.)

Työnantajan tiedusteluvelvollisuus koskee sitä, onko yrityksen entisiä työntekijöitä hakemassa työvoimatoimiston kautta työtä. Takaisinottosäännöksen sanamuoto lähtee siitä, että työnantajan on täytettävä takaisinottovelvoite aina kun työtä ilmenee. Tämä kohta tarkoittaa sitä, että työnantaja voi joutua yhdeksän kuukauden aikana tarjoamaan entisille työntekijöilleen työtä useita kertoja. (Koskinen 1998, 330.)

KKO 1991:24: Työsopimuslain 42 a §:n mukainen työn tarjoamisvelvollisuus ei edellyttänyt, että työnhakijana työvoimatoimistossa oleva työntekijä oli työttömänä. Työnantaja oli tiedustellut paikalliselta työvoimaviranomaiselta, oliko työntekijä ollut käytettävissä ja palkannut uudet työntekijät saatuaan kielteisen vastauksen. Työnantajan katsottiin täyttäneen lainkohdassa tarkoitetun työn tarjoamisvelvollisuuden. (KKO 1991:24.)

5.5 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Yksi yhdenvertaiseen kohteluun työsopimuksen päättämisessä läheisesti liittyvä säännös on työsopimuslain 7. luvun 9 §, jossa säädetään työnantajan velvollisuuksista raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää kohtaan irtisanomistilanteessa. Raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle on asetettu erityinen irtisanomissuoja. Tämän pykälän mukaan työnantaja ei ensinnäkään saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden vuoksi tai siksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen. (HE 157/2000, Raskaana tai perhevapaalla olevan työn-

tekijän irtisanominen, TyöSopL 55/2001, 7:9 §.) Tämä lainkohta on selkeästi kytköksissä syrjinnänkieltoon, sillä työsopimuslain 2. luvun 2. pykälässä nimenomaisesti kielletään syrjintä perhesuhteiden perusteella (TyöSopL55/2001, 2:2 §). Lisäksi työsopimuslaissa säädetään, että mikäli työnantaja irtisanoo perhevapaata käyttävän tai raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen tällöin työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, mikäli työnantaja ei voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. (TyöSopL 55/2001,7:9.2, 4:7 a §).

Tilanteessa jolloin työnantajan toiminta päättyy kokonaan, on työnantajalla kuitenkin oikeus irtisanoa äitiys-, erityis-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimus. Tämä pykälän kolmas momentti koskee siis niin sanottuja kollektiiviperusteisia irtisanomisia. Irtisanomisjärjestyksessä raskaana tai perhevapaalla oleva työntekijä on siis viimeinen henkilö, joka irtisanotaan. Pykälä ei kuitenkaan estä raskaana olevan irtisanomista, mikäli työnantajalla todella on jokin muu asiallinen ja painava syy irtisanomiselle. Tällöin työnantajan on osoitettava kyseisen syyn olemassaolo. Työnantajalla on myös todistustaakka siitä, ettei työntekijän irtisanomisen syynä ole raskaus tai perhevapaan käyttäminen. Raskaana olevan työntekijän irtisanominen synnyttää syrjintäoletaman, joka työnantajan on kumottava esittämällä näyttöä hyväksyttävistä irtisanomissyistä. (HE 157/2000,TyöSopL 55/2001, 7:9.3 §.)

5.6 Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen alkaessa sopia koeajasta, joka voi työsopimuslain mukaan olla enintään neljän kuukauden mittainen. Koeaika sijoittuu aina työsuhteen alkuun. Poikkeustapauksessa on mahdollista, että koeaika voi olla pidempikin, mutta edellytyksenä tähän on että työnantaja järjestää työntekijälle koulutuksen, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta. Tällöin koeajan pituus voi kestää enintään kuusi kuukautta. Määräaikaisen työsuhteen koeajasta on säädetty, että se saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta, mikäli työsuhde on lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta. (TyöSopL 55/2001, 1:4 §.) Koeajan tarkoituksena on testata molemminpuolisesti, onko työsuhde ja työpaikka sopiva kyseiselle työntekijälle. Tämän vuoksi koeaikapykälän kolmannessa momentissa onkin säädetty, että koeaikana so-

pimuksen molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa työsopimus. Hallituksen esityksen mukaan koeaikapurku ei edellytä työsopimuslaissa määriteltyjä irtisanomis- tai purkuperusteita. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivillä tai muutoinkaan epäasianmukaisilla perusteilla. Työnantajan tulee siis noudattaa syrjinnän kieltoa sekä tasapuolisuuden vaatimusta myös silloin kun työsuhde puretaan vedoten koeaikaan. Mikäli työntekijä kokee, että työnantaja on toiminut lain vastaisesti purkaessaan työsuhteen koeaikana, on hänen voitava osoittaa, että peruste on ollut syrjivä tai epäasiallinen (HE 157/2000; TyöSopL 55/2001, 1:4.3,1:4.4§.)

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 soveltumattomuuteen juuri tähän työhön. Mikäli työntekijän työkykyisyyttä ei selvitetä vielä rekrytointivaiheessa, tämä voi tulla eteen mahdollisella koeajalla. Jos työntekijä katsotaan tällöin osittain tai kokonaan työkyvyttömäksi oleellisiin työtehtäviin, voidaan hänen työsuhteensa purkaa koeaikaan vedoten. Mikäli työkyvyttömyys kuitenkin johtuu vammasta, työnantaja on velvollinen tekemään kohtuullisia mukautuksia. Koeaikapurku voidaan kuitenkin käyttää myös vammaisen henkilön kohdalla, jos työntekijä ei pysty selviytymään kaikista töistään mukautusten jälkeenkään. Koeaikapurkuun turvauduttaessa ei työnantajan ole myöskään pakko käyttää minkäänlaista varoituskäytäntöä, mikäli hän ei ole tällaista aiemmin soveltanut. Tällöin johdonmukaisen toiminnan vaatimus edellyttää käyttämään varoituskäytäntöä kaikkien työntekijöiden suhteen. (Leppänen 2015, 126- 127.)

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 syrjintäkielloilla suojataan. (Ahtela ym. 2006, 314.) Myös työsopimuslaissa on pakottaviksi säädetty sellaiset lainkohdat, joilla pyritään suojaamaan työntekijää. Niistä ei siis voida sopia toisin työntekijän vahingoksi. 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 tehottomien sopimusehtojen sijaan sovellettava niitä sopimusehtoja, joita edullisemmin kohdeltuun verrokkiin on sovellettu. (Ahtela ym. 2006, 316.) Yleisenä esimerkkinä yhdenvertaisuuden vastaisesta sopimusehdosta on esimerkiksi palkka. 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. Ketään ei saa kohdella henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotain muuta henkilöä on vastaavassa tilanteessa kohdeltu vertailukelpoisessa tilanteessa tai kyseessä on välitön syrjintä. Yhdenvertaisuuslain mukaan tuomioistuin voi käsittelemässään asiassa muuttaa tai jättää huomioimatta sopimusehdot, jotka ovat säädettyjen syrjinnänkieltojen vastaisia (YVL 1325/2014, 3:8- 12 §.)

Tuomioistuimen arvioidessa pakottavan lainsäädännön vastaisesti tehtyjä sopimusehtoja, sen on otettava viran puolesta lain pakottavuus aina huomioon. Usein välttämätöntä on, että tuomioistuimen on nostettava tällainen kysymys osapuolten keskusteltavaksi. Keskustelu ja tarvittavan lisänäytön hankkiminen on yleensä välttämätöntä, jotta etenkin välillinen syrjintä pystytään toteamaan. (Ahtela ym. 2006, 315; YVL 1325/2014, 4:19 §.)

6.2 Syrjivän menettelyn kieltäminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, ellei sovinto ole lain vastainen tai loukkaa sivullisen oikeutta. Tässä tapauksessa sovinto, jonka lautakunta vahvistaa, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa sekä myös julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa on säädetty. (YVL 1325/2014, 4:20, 4:22 §.) Myös 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. Työsuojelutarkastaja on velvollinen antamaan tämän ohjeen havaittuaan, ettei työnantaja noudata säännöksiä, jotka kuuluvat hänen valvonnalaansa. Tällaisia säännöksiä ovat siis muun muassa yhdenvertaisuutta koskevat säännökset. (Ahtela ym. 2006, 331.) Mikäli tarkastajan antamaa toimintaohjetta ei noudateta, voi työsuojeluviranomainen laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 15. pykälässä säädetyllä tavalla velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan tietyssä määräajassa. Määräyksen tehosteeksi työsuojeluviranomainen voi asettaa myös uhkasakon. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 15 §.)

6.3 Rikoslain mukainen työsyryjintä

Työsopimuslaissa on viittaussäännös rikoslakiin. Tämän pykälän mukaan syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47. luvun 3. pykälässä. Tämän pykälän mukaan työnantaja, joka asettaa ilman hyväksyttävää syytä työntekijän tai työnhakijan epäedulliseen asemaan syrjinnäkiellon vastaisesti, on tuomittava työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (TyöSopL 55/2001, 13:11; RL 39/1889, 47:3 §.) Rikoslaisissa on myös yleissäännös syrjinnästä, jonka mukaan rangaistavaa on syrjintä elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisön palvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä tai julkista tilaisuutta tai

yleistä kokousta järjestettäessä. Tätä lainkohtaa sovelletaan siis kaikissa muissa syrjäntäkieltojen alaan kuuluvissa tilanteissa paitsi työsyryjinnässä. Rikoslain 11. luvun 9. pykälän soveltamisalaan kuuluvat esimerkiksi yleisönpalvelu, elinkeinotoiminta ja julkisen tilaisuuden järjestäminen. (RL 39/1889, 11:9 §.)

6.4 Hyvitys

Loukatulle tuleva taloudellinen korvaus sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain perusteella on nimetty hyvitykseksi. Tasa-arvolain 11 pykälän mukaan se, joka on rikkinut syrjinnänkieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. 11 pykälässä viitattu tasa-arvolain 8. pykälä sisältää juuri syrjinnänkiellon työelämässä. 8. pykälän toisen momentin mukaan hyvityksen vähimmäismäärä on 3240 euroa. Kun hyvityssumma määrätään, on otettava huomioon aina syrjinnän laatu ja laajuus. Lisäksi huomioidaan sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. (Tasa-arvoL 1329/ 2014, 3:11 §.)

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös hyvityksestä. Sitä määrättäessä huomiota kiinnitetään syrjinnän laatuun, laajuuteen, sen keston sekä oikeudenmukaisuuteen suhteessa huomioon otettaessa teon vakavuus. Lisäksi huomiota on kiinnitettävä myös rikkomuksen tehneen suhtautumiseen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettuun sovintoon, yhdenvertaisen oikeustilan palauttamiseen, tekijän taloudelliseen asemaan sekä muihin olosuhteisiin, joilla on kyseisessä asiassa merkitystä. Yhdenvertaisuuslain mukaan merkitystä annetaan myös sille seikalle, että onko teosta muun lain nojalla tullut taloudellisia seuraamuksia. (YVL 1325/2014, 5:24 §.)

Sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain mukaisilla hyvityksillä korvataan aineetonta vahinkoa, joka loukatulle on syrjinnästä aiheutunut. Lisäksi tuomioistuimen on varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Nämä säädökset eivät kuitenkaan kata korvausta muista vahingoista, joita syrjinnästä voi aiheutua. Loukatulle voi aiheutua syrjinnästä muun muassa taloudellista vahinkoa tämän joutuessa irtisanotuksi väärin perus-

tein. Tällöin loukatun tulee voida nojautua myös yleiseen vahingonkorvausoikeuteen. (Ahtela ym. 2006, 359; YVL 1325/2014, 6:27 §.)

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, mitä yhdenvertaisella ja tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan ja miten yhdenvertainen kohtelu tapahtuu koko työsuhteen aikana työhönottotilanteesta työn loppumiseen saakka ja työsuhteen päättyessä.

Työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti aina työhönotosta työsuhteen päättymiseen saakka. Sääntelyn taustalla on Suomen perustuslaki, kansainväliset sääntelyt ja merkityksellisimpinä uusi yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki ja tasa-arvolaki.

Uusi yhdenvertaisuuslaki vaikutti myös siihen, että työsopimuslain 2 luvun 2 pykälässä ja muissa palvelussuhdelaeissa ollut syrjäntäkieltoa koskeva säännös korvattiin viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Työsopimuslain 2 luvun 2 pykälään sekä muihin palvelussuhdelakeihin jäi jäljelle tasapuolisen kohtelun velvoite. Poikkeaminen tästä on perusteltua tilanteissa, joissa huomioon otetaan työntekijän asema ja hänen tehtävänsä.

Työsuhdeturvalainsäädännön tarkoituksena on suojata työntekijää perusteettomia työnantajan toimittamia työsuhteen päättämisiä vastaan. Työnantajalla on irtisanomisedellytysten vallitessa mahdollisuus valita irtisanomisen, lomauttamisen ja esimerkiksi osa-aikaistamisen välillä. Säännösten tarkoituksena on päästä myös siihen, että kaikissa työsopimusoikeutta ja erityisesti työsopimuksen päättämistilanteissa voitaisiin noudattaa mahdollisimman pitkälti samoja säännöksiä ja menettelytapoja, jotka olisivat samassa tilanteessa oleville työntekijöille yhdenvertaisia ja oikeudenmukaisia.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet muodostavat erottamattoman kokonaisuutensa, jossa työnantajalla on oltava aina asiallinen ja painava syy irtisanomiselle. Tarjolla olevan työn määrä pitää vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Lisäksi työnantajan pitää selvittää työntekijän sijoittaminen muuhun työhön tai uudelleen koulutukseen. Irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot pitää selvittää tarkasti ja kuten opinnäytetyössäni käyttämistä oikeustapauksista tuli esiin, niin jokainen irtisanomistilanne pitää nähdä kokonaisvaltaisesti eikä eri tapauksia voi verrata liian kevein perustein toisiinsa.

Työnantajan on tunnettava yhdenvertaisen kohtelun velvoitteet ja niihin liittyvät tärkeimmät lainkohdat. Lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus teettää työt myös vuokratyövoimalla, alihankkijalla tai mahdollisesti lisätä omaa työpanostaan. Taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin liittyy työnantajan velvoite seurata aktiivisesti yrityksensä tilannetta myös irtisanomisten jälkeen ja velvoite ottaa jo irtisanottu työntekijä takaisin töihin uudella työsopimuksella.

Opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena olikin tuoda tarvittavaa lisätietoa sekä kokonaiskuva työnantajan velvollisuuksista työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun. Haastetta työlleni asetti uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain sekä työsopimuslain muutoskohdat. Oikeustapauksissa sekä muissakin lähteissä on käytetty normaalia enemmän lähdekritiikkiä, koska lainmuutokset ovat tulleet voimaan vuoden 2015 alussa ja osa materiaalista sekä oikeustapauksista on jo tätä edeltävältä ajalta. Ensimmäisenä lähteenä toimikin ajantasainen lainsäädäntö.

Yleinen taloustilanne ja markkinatalousjärjestelmässä toimivat yritykset ovat myös jatkuvasti pakotettuja parantamaan kannattavuuttaan ja tämä aiheuttaa lisähaastetta työnantajana tai työnantajan edustajana toimimiselle. Taloudellinen lama nostaa esille myös oikeudellisia ongelmia, kuten esimerkiksi, milloin on olemassa riittävä tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste. Taloudellisten näkökohtien korostaminen tuo esiin myös tarvetta arvioida päättämistä myös työntekijän oikeuden kannalta.

Työsopimuksen päättäminen on monin tavoin myös työnantaja- ja ammattialakohtainen asia. Suomen oikeusjärjestelmässä on edelleen mahdollista suojella työsuhteen heikompaa osapuolta myös osaltaan sillä, että työnantajat tietävät velvollisuutensa työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun entistä paremmin. On otettava huomioon, että irtisanomistilanteissa työnantajalla pitäisi olla myös laillisten velvoitteiden lisäksi eettinen vastuu tilanteesta. Työnantajalle asetetaan laissa velvollisuuksia, joiden tarkoituksena on minimoida irtisanottavien määrä. Sekä koulutus- ja työntarjoamisvelvollisuudet ja takaisinottovelvollisuus pyrkivät suojaamaan työntekijää irtisanomiselta mikäli mahdollista. Myös yhteistoimintaneuvotteluilla on merkittävä rooli ratkaisujen löytymisessä. Jos yrityksen koko toiminta lopetetaan, ei työntekijöitä pystytä sijoittamaan uudelleen ja tällöin ainoiksi vaihtoehtoiksi muodostuvat kokonaan uusi työ tai työttömyys.

LÄHTEET

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

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

Euroopan ihmisoikeussopimus 1993. Valtiosopimukset 63/1993. Viitattu 18.5.2015.
[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).

Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012. Euroopan unionin virallinen lehti. Viitattu 18.5.2015.

[Http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0391:0407:FI:PDF](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0391:0407:FI:PDF).

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

HE157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liit-
tyviksi laeiksi. Viitattu 18.5.2015.

[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).

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten
muuttamisesta. Viitattu 15.5.2015.

[Http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930309#id1921724](http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930309#id1921724).

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948. Yhdistyneet kansakunnat. Viitattu
17.5.2015. [Http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin).

Irtisanomissuojasopimus 2002. Teollisuuden ja työnantajien keskusliitto & Toimi-
henkilöjärjestö STTK. Viitattu 15.5.2015. [Http://www.sttk.fi/File/1f4aac5b-4c98-4fb6-89d2-826a748b8d66/TTirtisanomissuojasopimus.pdf](http://www.sttk.fi/File/1f4aac5b-4c98-4fb6-89d2-826a748b8d66/TTirtisanomissuojasopimus.pdf).

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2002. Työoikeus. Juridiikka. SanomaPro Oy.

KKO 1991:24

KKO 1988:45

KKO 1995:161

KKO 2000:64

Koskinen, Seppo. Työsopimuksen päättäminen. Oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta. Sarja C 25. Rovaniemi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2015. L 30.12.2014/1329 muutoksineen.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen.

Lappi-Seppälä, Tapio & Hakamies, Kaarlo & Koskinen, Pekka & Majanen, Martti & Melander, Sakari & Nuotio, Kimmo & Nuutila, Ari-Matti & Ojala, Timo & Rautio, Ilkka 2009. Rikosoikeus.

Leppänen, Katja 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum. Helsinki.

Moilanen, Juha-Matti 2013. Määrä-aikaiset ja osa-aikaiset sopimukset. Talentum. Helsinki.

Nieminen, Kimmo. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2013. SanomaPro. Helsinki.

Perustuslaki 1999. L 11.6.1999/731 muutoksineen.

Pellonpää, Matti & Gullans, Monica & Pölönen, Pasi & Tapanila, Antti 2012. Euroopan ihmisoikeussopimus.

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

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

Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 99/2012. Miesten ja naisten välinen palkkaero kaventunut, mutta lisäponnistuksia tarvitaan. Viitattu 15.5.2015.

[Http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1809357](http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1809357).

Suomen YK-liitto. KP- ja TSS-sopimukset. Viitattu 15.5.2015.

[Http://www.ykliitto.fi/ihmisoikeusjulistus/vaikuttavuus/kp_ja_tsssopimukset](http://www.ykliitto.fi/ihmisoikeusjulistus/vaikuttavuus/kp_ja_tsssopimukset). Viitattu 15.5.2015.

TAS/307/2010. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 2010. Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista. Viitattu 15.5.2015.

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

TE-keskuksen www-sivut 2014. Viitattu 18.5.2015. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2015. Viitattu 24.5.2015.

https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo_tyoelamassa

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisut. Viitattu

27.9.2103. http://www.tem.fi/files/26154/Tyosopimuslaki_25032013.pdf

Työsopimuslaki 2001. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työsuojeluhallinto 2012. Yhdenvertaisuus työssä. Syrjintä.

[Http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus](http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus). Viitattu 11.5.2015.

Yhdenvertaisuuslaki 2015. L 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Yhdenvertaisuus www-sivut 2015. Viitattu 19.5.2015.

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/?x103997=369575>

Äimälä, Markus & Nyssölä, Mikko & Åström, Johan 1998. Työoikeus. Yritys. SanomaPro Oy

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