



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vilma Vappula

TYÖSYRJINTÄ VAMMAISUUDEN TAI
TERVEYDENTILAN PERUSTEELLA
TYÖHÖNOTOSSA

Liiketalous

2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Vilma Vappula
Opinnäytetyön nimi	Työsyryntä vammaisuuden tai terveydentilan perusteella työhönotossa
Vuosi	2020
Kieli	Suomi
Sivumäärä	36
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Opinnäytetyössä tutkittiin mitä vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva työsyryntä työhönottolanteessa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan tarkoittaa, ja lisäksi millainen teko käytännötoimena täyttää kyseisen teon tunnusmerkit. Lisäksi tutkimuksessa käsiteltiin syrjityksi tulleen oikeussuojaa sekä työsyryntää rikoslain näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Teoria perustuu lainsäädäntöön, hallituksen esityksiin sekä oikeuskirjallisuuteen. Lisäksi tutkimuksessa käytettiin korkeimman oikeuden ratkaisuja teorian käytännöllistämiseksi.

Vammaisuuden ja terveydentilan määritelmät eivät ole yksiselitteisiä, joten niiden perusteella työsyryntäkään ei ole helppo määritellä. Syrjintää voi tapahtua monessa eri muodossa. Työnantajan vapautta valita haluamansa henkilö on rajoitettu eri laeilla. Käytännössä työnantaja saa valita mieluisan työntekijän, mutta valinta ei saa asettaa muita epäedulliseen asemaan syrjivin perustein. Henkilön erilainen kohtelu ei kuitenkaan aina ole syrjintää, mikäli se on tarkoituksen mukaista päämäärään nähden.

ABSTRACT

Author	Vilma Vappula
Title	Employment discrimination based on disability or state of health in employment
Year	2020
Pages	36
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

Employment discrimination based on a disability or state of health was studied in the thesis in addition to the what kind of acts effectively fulfil the definitions of the law that. Legal protection for those who have been discriminated against and employment discrimination from the perspective of criminal law were studied in the thesis.

Qualitative research was used in the thesis. The theory rests on legislation, governmental proposals and judicial literature. Judgments of the Supreme court were used to connect the theory to practise.

Definitions of disability and the state of health are not unambiguous, which means that there is not a comprehensive definitions of employment discrimination based on those. There are many forms of discrimination. The employer has the freedom to choose the employee, but the freedom is restricted by various laws. In practice the employer may choose the employee whom the employer wants, but the choice can not put the others at a disadvantage on discriminatory grounds. However, a different treatment is not always discrimination, if the act is appropriate compared to the goal.

Keywords employment discrimination, disability, health status, employment, parity

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen aihe	5
1.2	Tutkimusmenetelmät ja tutkimusmetodit	5
1.3	Tutkimuksen rakenne	6
2	KÄSITTEITÄ	7
2.1	Vammaisuuden ja terveydentilan määritelmä	7
2.2	Kohtuulliset mukautukset vammaisille	9
2.3	Syrjintä	11
2.3.1	Välitön ja välillinen syrjintä	13
2.3.2	Poikkeamisperuste	15
2.3.3	Vertailuasema ja suhteellisuusperuste	16
2.3.4	Vastatoimien kieltö	16
3	TYÖHÖNOTTOTILANNE	18
4	SYRJITYKSI TULLEEN OIKEUSSUOJA	22
4.1	Työsuojelu- ja tasa-arvoviranomaiset	22
4.2	Vahingonkorvaus	26
4.3	Työsyrjintä rikoksena	29
5	YHTEENVETO	31
	LÄHTEET	34

LIITTEET

1 JOHDANTO

Syrjintä niin työpaikoilla, työhönottotilanteissa kuin yleiselläkin tasolla on lisääntynyt. Tasapuoliseen kohteluun on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota ja siihen suhtaudutaan vakavammin. Syrjinnästä säädetään useissa laeissa. Muun muassa Suomen perustuslaki (731/1993) kieltää syrjinnän ja takaa tasapuolisen kohtelun. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeimmät lait, jossa syrjinnästä säädetään, ovat yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja työsopimuslaki (55/2001). Työsyrjintää voi esiintyä kaikissa työsuhteen vaiheissa: työhönotossa, työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä.

1.1 Tutkimuksen aihe

Tutkimusaiheeni on vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva työsyrjintä työhönotossa. Kaikki muut syrjintäperusteet rajataan tutkimuksen ulkopuolelle. Vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuvasta syrjinnästä on säädetty yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8 §:ssä. Lisäksi kyseisessä laissa on säädetty syrjinnän eri muodoista, joita ovat positiivinen erityiskohtelu (9 §), välitön syrjintä (10 §), välillinen syrjintä (13 §), häirintä (14 §) ja lisäksi vammaisilta kohutuullisten mukautusten epääminen on syrjintää (15 §). Yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjinnän kiellosta säädetään rikoslaisissa (39/1889), niin 11 luvun 11 § yleisessä syrjintä säädöksessä, kuin 47 luvun 3 § työsyrjintää koskevassa säädöksessä. Lisäksi syrjinnän kiellosta on säädetty myös muissa laeissa. Tutkimuskysymyksenä on, mitä vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva syrjintä työhönottotilanteessa yhdenvertaisuuslain mukaan tarkoittaa. Lisäksi oikeustapauksien kautta arvioin, millainen teko käytännön toimenä täyttää työsyrjinnän vammaisuuden tai terveydentilan perusteella.

1.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytän oikeusdogmaattista eli lainopillista menetelmää, jonka tehtävä on oikeusnormien tulkinta. Tutkin voimassa olevaa lainsäädäntöä eli vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä, heikosti velvoittavina oikeuslähteenä hallituksen

esityksiä sekä sallittuja oikeuslähteitä eli oikeustieteellisiä kirjoituksia. (Tolonen 2003.)

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jossa tutkimuksen kohdetta tutkitaan kokonaisvaltaisesti. Tutkimus metodina on sisällönanalyysi, tutkimuksessa tutkitaan sekä tulkitaan voimassa olevaa lainsäädäntöä. Sisällönanalyysin avulla tehdään toistettavia päätelmiä tutkimusaineistosta ja sen suhteesta asia- ja sisältöyhteyteen. Sen tulee olla yleistettävä, ja analyysin tulee tukeutua teoriaan. (Anttila 1998, Tutkimisen taito ja tiedonhankinta 9.2.2.)

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksessa käydään aluksi läpi aihetta koskevaa lainsäädäntöä sekä tutkimusaiheen kannalta keskeiset käsitteet. Ensimmäisessä teoriakappaleessa määritellään työn kannalta keskeisimmät käsitteet, joita ovat vammaisuuden ja terveydentilan määritelmä, kohtuulliset mukautukset vammaisille sekä syrjintä. Syrjinnän eri muodot käydään myös läpi. Toisessa teoriakappaleessa käydään läpi työhönottotilanne ja mitä siihen sisältyy. Viimeisenä teoriakappaleena, ennen yhteenvetoa, on syrjityksi tulleen oikeussuojasta, auttavista viranomaisista sekä vahingonkorvauksesta ja työsyrynnästä rikoksena rikoslain näkökulmasta. Teoria koostuu lainsäädännöstä, lain esitöistä eli hallituksen esityksistä sekä oikeuskirjallisuudesta. Oikeustapauksia käytetään havainnollistamaan ja vahvistamaan teoriaa. Yhteenveto kappaleessa käydään läpi tutkimustulos sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Lisäksi esitän jatkotutkimusehdotukseni.

2 KÄSITTEITÄ

Tässä kappaleessa määritellään aiheen kannalta olennaisia käsitteitä, joita ovat vammaisuuden ja terveydentilan määritelmät, miten ne eroavat toisistaan ja toisaalta mikä niitä yhdistää. Kappaleessa käsitellään vammaisten kohtuullisia mukautuksia, mitä velvollisuuksia työnantajalla on asian suhteen sekä millaiset mukautukset ovat kohtuullisia. Syrjinnästä käydään läpi eri muodot, esimerkiksi mitä eroa on välillisellä ja välittömällä syrjinnällä. Käsitteiden ymmärtäminen on tärkeä osa kokonaisuuden ymmärtämisessä.

2.1 Vammaisuuden ja terveydentilan määritelmä

Vammaisuuden määritelmä vaihtelee riippuen henkilön ympäröimästä suhteesta yhteiskuntaan. Ajattelutapa oikeusperustaisesta näkemyksestä yhdistettynä vammaisuuden ja yhteiskunnan välisessä suhteessa saa ilmauksensa yleissopimuksesta vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016). Sen ensimmäisessä artiklassa todetaan, että vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysmääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Nurmi-Koikkalainen, Ahola, Gissler, Halme, Koskinen, Luoma, Malmivaara, Muuri, Sainio, Sääksjärvi & Väyrynen 2017, 10-11.)

Ei ole olemassa yksiselitteistä oikeudellista määritelmää vammaisuudelle, mutta sille on annettu eri laeissa erilaisia definitioita. Sitä ei ole määritelty työsyryntädirektiivissä, mutta Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään todennut, että YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaa yleissopimusta tulee tulkita niin pitkälle kuin mahdollista. Sillä ei ole väliä onko vammaisuus syntyperäistä vai tapaturmasta johtuvaa, merkitsevää on, että vamma on pitkäaikainen. Euroopan unionin tuomioistuimen mukaan vammaisuuden käsitettä on tulkittava siten, kun sairaus aiheuttaa fyysisen, psyykkisen tai henkisen vaurion niin että se rajoittaa tai estää pitkäaikaisesti henkilön mahdollisuutta täysmääräiseen työelämään osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Näin ollen, jotta vammaisuuden määritelmä täyttyy, tulee rajoitteen olla sellainen, että vuorovaikutuksessa erilaisten

esteiden kanssa se estää työelämään osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Mikäli työntekijä kykenee suorittamaan työtehtäviä rajoitetusti, se ei estä hänen kuulumistaan terveydentilan perusteella vammaisuuden käsitteen piiriin, sillä vammaisuus rajoittaa työntekoa, mutta ei tee siitä mahdotonta. Vammaisuuden määritelmä on määritelty vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tuki-toimista annetussa laissa (380/1987) niin, että vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden vuoksi on pitkäaikaisia vaikeuksia suoriutua tavanomaisessa elämässä. Vamman syntymisellä tai sillä onko sairaus tai vamma parantuva vai parantumaton, ei ole merkitystä, vaan lääketieteellisellä diagnoosilla, näin ollen myös tietoisesta riskinotosta syntynyt vamma kuuluu vamman käsitteeseen. (Leppänen 2015, 122; Valkonen & Koskinen 2018, 167-168.)

Terveydentilaa koskeva määritelmä tulee kansainvälisestä tautiluokituksesta ICD-10, joka sisältää luokituksen sairauksista. Se pitää sisällään myös Z-luokan, johon sisältyy tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa terveydentilaan. Tämän Z-luokan tekijät eivät kuitenkaan itsessään saa terveydentilan perusteella syrjintäsuojaa. Sen sijaan terveydentilaksi katsotaan näiden tekijöiden, esimerkiksi alkoholin liikakäytöstä johtuvat liitännäissairaudet, kuten maksasairaus tai mielenterveyshäiriö. Seikat, jotka vain voivat vaikuttaa terveydentilaan, eivät saa lähtökohtaisesti syrjintäsuojaa terveydentilana (Leppänen 2015, 123). Myös fyysinen kunto on tekijä, joka voi vaikuttaa terveydentilaan, mutta ei kuitenkaan muodosta terveydentilaa. Kuitenkin esimerkiksi liikalihavuus luokitellaan sairaudeksi, joissakin tapauksissa se voidaan myös tulkita työsyryntädirektiivissä tarkoitetuksi vammaksi, mikäli se aiheuttaa vammaisuuden määritelmän kaltaisen rajoituksen. Sairaudesta voikin seurata vammautuminen, jolloin terveydentila muuttuu vammaisuudeksi. Euroopan unionin tuomioistuin onkin ratkaisuisaan (C-335/11 ja C-337/11) katsonut, että mikäli pitkäaikainen sairaus aiheuttaa fyysistä, psyykkistä tai henkistä vauriota, joka johtaa siihen, ettei henkilö voi toimia työelämässä yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, voi tällainen sairaus täyttää työsyryntädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen. (Leppänen 2015, 123; Valkonen & Koskinen 2018, 145.)

Terveydentilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan, ja se kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet (HE 19/2014, 67). Terveydentila on laaja

käsite, joka kattaa enemmän kuin sairaus. Esimerkiksi työuupumus ei ole sairaus, mutta se on osa terveydentilaa ja kaikki tautiluokitellut sairaudet katsotaan osaksi terveydentilaa, esimerkiksi nikotiiniriippuvuus on virallisesti luokiteltu krooniseksi sairaudeksi. Näin ollen mikäli työnantaja tietää työnhakija nikotiiniriippuvuudesta ja jättää valitsematta hänet sen vuoksi, asettaa hän työnhakijan eriarvoiseen asemaan terveydentilan vuoksi. Leppänen (2015) on katsonut, ettei huumeidenkäyttöä voida katsoa sairaudeksi, joten huumeetestaamista ei voida katsoa syrjinnäksi. (Leppänen 2015, 123; Valkonen & Koskinen 2018, 145.)

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Lain 5 §:ssä säädetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Työnantajalla on oikeus käsitellä tietoja, jos ne on kerätty työntekijältä tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja näiden tietojen käsittely on tarpeen esimerkiksi työstä poissaolon perustellun syyn selvittämiseksi. (Leppänen 2015, 123.) Henkilön terveydentillisiä tietoja voidaan käsitellä, mikäli työntekijä haluaa työkykyänsä selvittävän niiden perusteella. Yksityisyyden suojaa koskeva sääntely rajoittaa työnantajan oikeuden kysyä työntekijältä vain hänen yleistä terveydentilaansa, mutta työnantajalla on kuitenkin oikeus tietää työntekijän terveydentilasta, joka aiheuttaa rajoitteen tai esteen työntekemiselle. Henkilön terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka tekevät niiden perusteella työsuhdetta koskevia päätöksiä. (Bruun & Koskull 2012, 216; Valkonen & Koskinen 2018, 146.)

2.2 Kohtuulliset mukautukset vammaisille

Mukauttamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, jotka edistävät ja kaikkien niiden eri esteiden poistamista, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden toimimista ja osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Valkonen & Koskinen 2018, 180.) Yhdenvertaisuuden edistäminen mukautusten avulla perustuu työsyRJintädirektiiviin. Sen lisäksi YK:n vammaissopimuksessa on määräys kohtuullisista mukautuksista, joita työnantajan tulee tehdä auttaakseen vammaista henkilöä toimimaan työyhteisössä yhdenvertaisella tavalla muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista

(1987/380) eli vammaispalvelulain 1 §:ssä säädetään vammaisen henkilön edellytyksistä elää ja toimia yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Näillä säännöksillä varmistetaan mukautusten onnistuminen. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työsopimuksen molempien osapuolien, eli työntekijän ja työnantajan, tulee tehdä kaikki asianmukaiset ja kulloisenkin tilanteen vaatimat toimet, jotta kohtuulliset mukautukset saadaan tehtyä. Kohtuullinen mukauttaminen arvioidaan yksittäistapauksellisesti ja siihen kohdistuvat toteutettavat toimet tulevat olla kohtuullisia ja asianmukaisia, mutta niistä ei saa aiheutua työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Rasitetta ei pidetä kohtuutomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä (Koskinen & Valkonen 2018, 179). (Valkonen & Koskinen 2018, 179; Leppänen 2015, 43, 169-170.)

Työnantajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset, kun niiden tarve ilmenee, joko työsuhteen aikana tai vammaista henkilöä palkattaessa. Näiden kohtuullisten mukautusten epäminen on kiellettyä syrjintää. Kohtuullisten mukautusten epäminen on kiellettyä syrjintää vain silloin, jos työnantaja ei ole ryhtynyt nimenomaisiin toimiin, kun on ilmennyt tarve mukautuksille, sitä on pyydetty tai kun mukautusta on voitu pitää kohtuullisena. Tarve mukautuksille ilmenee yleensä jo työhönottotilanteessa, jolloin tulee selvittää, minkälaisille kohtuullisille mukautuksille on tarve, ja mitä työnantajalta voidaan vaatia. Mikäli ansioitunein hakija on vammainen, ei häntä saa jättää valitsematta hänen tarvitsemiensa mukautusten vuoksi, mikäli työnantaja pystyy ne ilman kohtuuttomuutta tekemään. (Tiitinen & Kröger 2012, 181-182; Leppänen 2015, 43, 169-170.)

Mukautusvelvollisuuden koskiessa vain kohtuullisia järjestelyitä, kohtuullisuutta arvioidessa tulee ottaa huomioon moni eri asia. Tällaisia asioita voivat olla työnantajan toiminnan laatu ja laajuus sekä mukautuksista aiheutuvat kustannukset. Lisäksi tulee ottaa huomioon työnantajan tosiasiallinen mahdollisuus tehdä muutoksia työympäristössä eikä kohtuulliset mukautukset saa muuttaa liiaksi työpaikan toimintaa tai vaarantaa työturvallisuussäännösten noudattamista. (Tiitinen & Kröger 2012, 182.) Käytännössä työnantajan mahdollisuuksia tehdä sinänsä kohtuullisena pidettäviä mukautuksia saattaa rajoittaa esimerkiksi se, että työnantaja toimii

vuokratiloissa ja vuokranantaja ei salli mukautusten toteuttamista (Leppänen 2015, 172). Mukautuksista ei saa koitua kohtuutonta rasitetta, esimerkiksi taloudellisesti. Sen tulee olla myös vammaisen henkilön näkökulmasta kohtuullista. Niiden tulee olla tarkoituksenmukaisia ja turvallisia sekä asianmukaisia, mikä sisältää tehokkuuden ja käytännöllisyyden. Työelämässä mukautuksiin ja niiden mahdollisuuksiin ja kohtuullisuuteen vaikuttaa työnantajan toiminnan luonne. Työelämässä mukautukset yleisesti kohdistuvat työoloihin, työmenetelmiin sekä apuvälineisiin, vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioiden. Kohtuullisia mukautuksia voivat olla työpisteen siirtäminen helppokulkuiseen paikkaan, mikäli henkilö on pyörätuolissa. (HE 2014/19, 80.) Yksi yleisimmistä mukautuksista on osa-aikainen työskentely. Ja työnantajan tulee pyrkiä järjestämään työt siten, että se on mahdollista, mikäli se ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnantajalle.

2.3 Syrjintä

Syrjintää voi esiintyä monissa eri muodoissa. Niistä on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja niitä ovat välitön ja välillinen syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Nämä kaikki syrjinnän muodot oikeuttavat yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn hyvitykseen (Valkonen & Koskinen 2018, 65). Näiden syrjinnän muotojen lisäksi yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:n mukainen vammaisilta henkilöiltä mukautusten epääminen luetaan syrjinnäksi.

Suomen perustuslaki takaa yhdenvertaisen kohtelun ja kieltää syrjinnän erinäisten henkilöihin liittyvien syiden perusteella. Työnantajan velvollisuudet luetellaan työ-sopimuslaissa (55/2001): 2 luvun 2 §:ssä säädetään tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua. Työhönottotilanteessa syrjintä tapahtuu, jos työntekijä sivuutetaan valinnassa epäasiallisin syin, kuten esimerkiksi terveydentilansa perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään niin välitön kuin välillinenkin syrjintä. Lisäksi lain 17 §:ssä säädetään syrjivästä työpaikkailmoittelusta. Työnantaja ei saa avoimessa työpaikkailmoittelussa oikeudettomasti edellyttää hakijoilta, yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia.

Niin Suomessa kuin EU:ssa on pyritty takaamaan naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu työelämässä. EU:n perusoikeuskirjan perustamissopimukseen on vahvistettu syrjinnänkiellot eri perustein. EU-sopimuksen 21 artiklassa säädetään kiellosta koskien syrjintää sukupuolen, rodun, etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. (Euroopan Unionin perusoikeuskirja.) Suomen työläinsäädännössä (työsopimuslaki (55/2001 2 luku 2 §) on yleisen syrjinnän kiellon säännös, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti syrjimättä heitä laissa luetelluista syistä. Syrjinnän kiello koskee myös työhönottotilannetta. (Bruun & Koskull 2012, 195.)

Häirinnästä säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 §:ssä:

” Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Työnantajan mahdollisia toimia häirinnän poistamiseksi ovat esimerkiksi ohjeistaminen häirinnän lopettamisesta, varoitus ja työsuhteen päättäminen. Työnantajan menettely ei ole syrjintää, mikäli hän ei ole saanut tietää työntekijän joutumisesta työpaikalla häirinnän kohteeksi. Häirintä on käyttäytymistä, joka osoittaa epäkunnioitusta henkilöä kohtaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssä tarkoitettua henkilöön liittyvää syytä. Käyttäytyminen, joka loukkaa henkilön arvoa, on häirintää, kun tekijän olisi tavanomaista harkintaa käyttäen pitänyt tietää sen johtavan nöyryyttävään ilmapiiriin. Häirintää ei kuitenkaan ole satunnainen epäasiallinen puhe, vaikka se olisi loukkaavaa. Yhdenvertaisuuslain lisäksi häirintä on kiellettyä myös tasa-arvolaisissa sekä työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan häirintää on, jos työssä esiintyy terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Häirintä voi johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen, mikäli se täyttää kunnianloukkaus- tai väkivaltarikoksen tunnusmerkistön. Häirinnän ei tarvitse kohdistua tiettyyn henkilöön, vaan se voi kohdistua myös

johonkin ihmisryhmään, joka edustaa jotakin yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä tarkoitettua syytä. (Leppänen 2015, 39 ; Valkonen & Koskinen 2018, 69-70.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:n 2 momentin mukaan myös ohje tai käsky syrjiä on kiellettyä syrjintää. Ohjeen tai käskyn antajan täytyy olla ohjeen tai käskyn saajaan nähden sellaisessa asemassa, että hänellä on mahdollisuus ohjeen tai käskyn antamiseen, eli käytännössä antaja on yleensä esimies tai toimeksiantaja. Ohjeen tai käskyn syrjiä tulee liittyä johonkin henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua syrjintää (Leppänen 2015, 43). Mikäli ohjeen tai käskyn antajalla ei ole tällaista toimivaltaa ohjeen tai käskyn saajaan nähden, kehoitus ei ole säännöksessä tarkoitettua syrjintäohje tai -käsky. (Valkonen & Koskinen 2018, 73; Tiitinen & Kröger 2012, 181.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:ssä säädetään vammaisille henkilöille kohtuullisista mukautuksista, jotta ihmisten yhdenvertaisuus toteutuisi. Työnantajan tulisi tehdä asianmukaiset kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö olisi yhdenvertaisessa asemassa muiden työnhakijoiden kanssa. Käytännössä mukauttaminen voi tarkoittaa esimerkiksi työpaikan fyysiseen esteettömyyteen liittyviä toimenpiteitä, kuten luiskien asentaminen (Leppänen 2015, 169.) Työnantajalla on velvollisuus kirjalliseen selvitykseen niistä menettelynsä perusteista vammaiselle, joka kokee tuleensa syrjityksi kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 15 §.) Työnantajalla on kuitenkin oikeus vapaasti asettaa haluamiaan pätevyys- tai kelpoisuusvaatimuksia eikä se ole syrjivää toimintaa. Julkishallinnossa onkin tavallista, että asetetaan tietyt muodolliset kelpoisuusvaatimukset, esimerkiksi tietty koulutus. (HE 57/1985, 17.)

2.3.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä voidaan jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään ja näistä säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 10 §:ssä ja 13 §:ssä. Välitön syrjintä tulee kyseeseen silloin, kun henkilöä kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin epäsuotuisammin kuin muita, häneen liittyvän syyn perusteella, vertailukelpoisessa tilanteessa. Hallituksen esityksen (19/2014) mukaan vertailukelpoisten tilanteiden tulee olla oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta rinnastettavissa toisiinsa. Vertailun

kohteena voi olla esimerkiksi, miten jotain toista työntekijää on aiemmin kohdeltu, nykyisin kohdellaan tai voitaisiin olettaa kohdeltavan. Välillistä syrjintää on, jos yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö asettaa henkilöön liittyvien syiden vuoksi hänet epäedulliseen asemaan muihin nähden. Välillistä syrjintää ei kuitenkaan ole, jos säännöillä, perusteilla tai käytännöillä on hyväksyttävä tavoite ja sen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia sekä asianmukaisia.

Epäsuotuisaa kohtelua on menettely, teko tai laiminlyönti, jolla menettelyn kohde asetetaan tai joutuu huonompaan asemaan muihin nähden. Epäsuotuisan kohtelun kohde voi olla yksittäinen henkilö tai henkilöryhmä. Työelämässä työnantaja syyllistyy välittömään syrjintään, mikäli ei kutsu työhaastatteluun esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvia henkilöitä heidän alkuperänsä vuoksi tai valitsee irtisanottavat henkilöt tämän perusteella. Kun epäsuotuisa kohtelu perustuu henkilöön liittyviin syihin, jotka ovat kiellettyjä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) 3 luvun 8 §:ssä, tulee kyseeseen välitön syrjintä. Näitä henkilöön liittyviä syitä ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhde, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan rekrytoinnissa, työtehtävissä, etuja jakaessa eikä myöskään mahdollisuudessa kouluttautua tai päästä työterveydenhuoltoon tai irtisanoessa. (Leppänen 2015, 33-34.)

Tekijän tarkoituksenmukaisuudella ei ole väliä, mikä tarkoittaa sitä, että vaikka työnantajan ei ollut tarkoituksena syrjiä työhönottotilanteessa, kyseessä on välitön syrjintä, vaikka työnantaja ei ole mieltänyt toimivansa syrjivästi (HE 19/2014). Syrjinnän kiellon rikkominen edellyttää kuitenkin sitä, että henkilön eri asemaan asettaminen tapahtuu tietoisien päätöksen tai toimenpiteen johdosta, oli kyseessä sitten aktiivinen toimi tai laiminlyöntiin perustuva ratkaisu (Leppänen 2015, 35).

Välillinen syrjintä ei ole yhtä helposti havaittavissa kuin välitön syrjintä eikä se ole niin yksiselitteinen. Hallituksen esityksen (19/2014) mukaan välillinen syrjintä tulee kyseeseen, kun yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö asettaa henkilön epäedullisempaan asemaan muihin nähden häneen liittyvien syiden perusteella.

Epäedulliseen asemaan saattaminen viittaa tekoon tai laiminlyöntiin, jonka seurauksena henkilöön liittyvän syyn vuoksi työntekijä joutuu muihin nähden erityisen rajoituksen, vaatimuksen, rasitteen, velvoitteen tai muun haitan kohteeksi. Säännöllä, käytännöllä ja perusteella on ominaista näennäinen yhdenvertaisuus, eli ne eivät nimenomaisesti aseta ketään epäedullisempaan asemaan, mutta niillä on kuitenkin henkilöön liittyvän syyn perusteella syrjivä vaikutus. Välillinen syrjintä ilmenee usein ryhmään, johon kuuluvien on vaikeampi täyttää asetettu edellytys tai toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia heihin. (Leppänen 2015, 36-38.)

2.3.2 Poikkeamisperuste

Yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeamisen tavoitteen on oltava oikeutettu ja vaatimuksen on oltava oikeasuhtainen, eli toteutetaan niin sanottu kaksoistestin vaatimus. (HE 67/2008, 2.) Yhdenvertaisuuslaki siis mahdollistaa erilaisen kohtelun työelämässä, mikäli työntekijään ja työhön asettamiin vaatimuksiin liittyy perusteltu syy. Esimerkiksi työn luonne saattaa oikeuttaa asettamaan työntekijät eriarvoiseen asemaan, eikä kiellettyinä syrjintänä pidetä sellaista positiivista erityiskohtelua, joka nostaa muita heikommassa asemassa olevan samalle tasolle muiden kanssa (HE 67/2008, 2.) Positiivista erityiskohtelua on sellainen kohtelu, jonka tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja (Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 9 §). Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 12 §:n mukaan erilainen kohtelu on oikeutettua työsuhteessa tai työhön ottaessa, mikäli se perustuu työtehtävien laatuun tai niiden suorittamista koskeviin todellisiin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista tavoitteeseen pääsemiseksi. Positiivinen erityiskohtelu on oikeuttamisperuste, jonka tavoitteena on sallia tosiasiallisen yhdenvertaisuuden takaamiseksi eriarvoinen kohtelu erityisen suojelun tarpeessa olevalle henkilölle, esimerkiksi vammaiselle. Positiivisen erityiskohtelun käyttämisessä tulee olla varovainen, sillä sen liian pitkälle vieminen saattaa olla suosintaa tai tietyn henkilön etuoikeutettuun asemaan asettamista, joka taas merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää. (Leppänen 2015, 57.)

2.3.3 Vertailuasema ja suhteellisuusperuste

Työntekijöitä ja heidän kohteluaan verratessa tilanteen ei tarvitse olla täysin samanlainen, vaan riittää, että ne ovat vertailukelpoisia keskenään. Vertailukelpoisuus arvioidaan tapauskohtaisesti, todellisesti tai myös hypoteettisesti. Todellista vertailua tehtäessä työntekijöitä ja heidän kohtelua verrataan toisiinsa, hypoteettisessa vertailussa vertailukohtena voi olla esimerkiksi, millä tavalla työntekijää kohdeltiin, mikäli syrjintään liittyvää ominaisuutta ei olisi. (Anttila, Ojanen, Kiiskinen, Kortteinen, Lavapuro, Nieminen & Ylhäinen 2019, 397.)

Suhteellisuusperiaatteen mukaan velvollisuudet ja oikeudet määräytyvät työsuhteen keston mukaan. Työntekijöitä voidaan kohdella eri tavalla riippuen heidän asemastaan. Heidän etuudet ja velvollisuudet suhteutetaan työaikaan. Työsuhde-etujen määrä voidaan siis aina suhteuttaa tehtyyn työaikaan tai työmäärään Samankaltaiseen suhteuttamiseen johtaa monet lait ja työehtosopimukset, joihin perustuu työsuhde-etuuksien kertyminen. Suhteellisuusperiaate on lähtökohtana, kun on kyse määräaikaisesta tai osa-aikaisesta työsuhteesta, kun se on tarkoituksenmukaista. (Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2013, 236; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 141.)

2.3.4 Vastatoimien kieltö

Syrjintä- ja työsyryntädirektiivit ovat vastatoimien kiellon pohja, joka perustuu syrjintädirektiivin 9 artiklaan ja työsyryntädirektiivin 11 artiklaan. Molempien artiklojen perusajatus on suojella henkilöä epäsuotuisalta tai kielteiseltä kohtelulta, joka tekee tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että yhdenvertaisuutta noudatetaan. Työsyryntädirektiivin 11 artiklan mukaan työntekijää suojellaan irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta työnantajan puolelta. (Anttila ym. 2019, 279.)

Vastatoimien kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 16 §:ssä:

” Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian

selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.”

Vastatoimien kiellolla pyritään varmistamaan se, että syrjintään puututaan tehokkaasti, oikeussuojan takaamiseksi. Tämän tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta vähentämällä syrjintään puuttumisesta mahdollisesti aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Henkilöä, joka on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, eli osallistunut syrjintätapauksen selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden takaamiseksi, ei saa kohdella epäsuotuisasti tai aiheuttaa hänelle kielteisiä seurauksia. (Anttila ym. 2019, 279 ; HE 19/2014, 82.) Vastatoimiin ryhtyminen olisi kiellettyä myös siinä tapauksessa, että vastatoimiin ryhtyneen itsensä ei ole osoitettu tai väitetty rikkoneen syrjinnän kieltoa (HE 19/2014). Tasa-arvolaisissa (609/1986) on myös kohta vastatoimien kiellosta 8 a §:ssä säädetään työnantajaan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajaan kohdistuvista vastatoimien kiellosta, jonka mukaan vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjintää tehokkaasti ehkäisemällä on mahdollista vain, jos syrjintäepäily tulee lakia valvovien viranomaisten tai esimerkiksi työnpaikalla esimiesten tietoon, jolloin syrjintään voidaan puuttua sen lopettamiseksi (Anttila ym. 2019, 280).

Syrjintävalituksen osoittautuessa aiheettomaksi, esimerkiksi toiminnan ollessa yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä tarkoitettua positiivista erityiskohtelua, vastatoimet ovat silti kiellettyjä. Eli vastatoimet syrjintäepäilyyn ilmaissutta henkilöä kohtaan eivät ole oikeutettuja, vaikka syrjintää ei todettaisikaan tapahtuneen. Vastatoimien kiello ei suojaa henkilöä, joka esittää syrjintäepäilyä, mikäli hän tekee sen vain asettaakseen syrjinnästä epäilyyn huonoon valoon tai tekee ilmoituksen vain vahingontekotarkoituksessa. Tällaisessa tapauksessa tulee ottaa huomioon tosiasiallinen yhdenvertaisuuden edistäminen, joka asettaa syrjintäepäilyä tahallisuuden näyttökynnyksen perusteettomuudesta korkealle. (Anttila ym. 2019, 280.)

3 TYÖHÖNOTTOTILANNE

Työhönotto ei ole vain se tilanne, kun tehdään valintapäätös, siitä kuka työhön valitaan, vaan se alkaa jo työpaikkailmoittelusta ja päättyy lopulliseen valintapäätökseen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 30.) Työhönoton käsitettä ei ole määritelty työsopimuslaissa eikä yhdenvertaisuuslaissa, mutta sillä on kuitenkin suuri merkitys. Mikäli tilanteessa ei ole kyse työhönotosta ei työnantaja voi syyllistyä syrjintään työelämässä. Syrjintäkielto koskee työnantajaa työnhakemisesta aina palkkaamispäätökseen asti. Näin ollen työnantajan kannattaa olla tarkkana muun muassa kelpoisuusvaatimusten määrittelyssä, sillä nekään eivät saa olla syrjiviä. (Valkonen & Koskinen 2018, 113-114.)

Työnantajalla on direktio-oikeuden vuoksi lähtökohtaisesti oikeus valita henkilö, jonka haluaa valita, mutta yhdenvertaisuuslain syrjinnän kielto rajoittaa tätä oikeutta. Tämä kielto alkaa jo työpaikkailmoittelusta. Työpaikkailmoituksessa ei voida hakijoilta edellyttää sellaisia ominaisuuksia, joilla ei ole tehtävän hoitamisen kannalta merkitystä. Esimerkiksi ei voida vaatia täydellistä suomen kielen taitoa, mikäli se ei ole oikeutettu vaatimus. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) kolmannen luvun 17 §:ssä säädetään, ettei työnantaja saa työpaikkailmoittelussa oikeudettomasti edellyttää hakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Syrjivää työpaikkailmoittelua ei pidetä yhdenvertaisuuslain mukaisena syrjintänä, näin ollen työnhakija ei voi vaatia hyvitystä sen perusteella, että syrjivä työpaikkailmoittelun kieltoa on rikottu. (Leppänen 2015, 48.)

Työhönottovaiheeseen kuuluu monia eri vaiheita muun muassa työnhakuilmoitus, jossa työnantaja ilmoittaa minkälaista työntekijää on hakemassa. Ominaisuuksien tulee kuitenkin olla relevantteja juuri haettavan työn kannalta, muuten se voi johtaa syrjintään. Haastattelussa työnantajan kyselymahdollisuutta rajoittaa vuonna 2019 voimaan tullut tietosuojalaki (1050/2018), joka rajoittaa henkilötietoja koskevien tietojen keräämistä. Kysymysten tulee koskea asioita, jotka ovat avoinna olevan tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellista tietää. Joissakin tapauksissa myös työnhakijan terveydentilaa koskevat kysymykset voivat olla sallittuja, mikäli työnkuva sitä vaatii. Työhaastatteluun kutsumatta jättäminenkin voi johtaa syrjintään, jos se

johtuu henkilöön liittyvästä syrjivästä perusteesta. Välttyäkseen syrjintävaihteelta työnantajan on velvollisuus kertoa perusteet, joilla henkilöt ovat kutsuttu työhaastatteluun. Valintapäätös eli päätös siitä kenet työhön valitaan, on lähtökohtaisesti työnantajalla, eli hän saa valita sopivimmaksi katsomansa henkilön. Valintaperuste ei kuitenkaan saa syrjäyttää toista hakijaa tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain eikä työsopimuslain mukaan kielletyllä syrjintäperusteella. Mikäli työnhakijat asetetaan eriarvoiseen asemaan, tulee menettelyllä olla työtehtävän kannalta hyväksyttävä peruste, joka tulee olla oikeassa suhteessa päämäärään nähden. Syrjinnän torjumiseksi työntekijää rekrytoivan työnantajan on kiinnittävä huomiota työnhakuilmoituksen laatimiseen, työpaikkahakemusten käsittelyyn ja haastateltavien valintaan, haastattelujen suorittamiseen ja hakijoiden testaamiseen sekä itse valintapäätöksen tekemiseen ja perustelemiseen (Tiitinen & Kröger 2012, 185). Työhönottoperusteeseen kuuluvat myös valintakriteerien miettiminen ja niiden asettaminen, kuten ammattitasaosa koskevat vaatimukset tai muut fyysiset vaatimukset. Yksityisellä sektorilla työnantajalla on hieman vapaampi toimivalta asettaa haettavaan tehtävään kelpoisuusvaatimuksia, mutta ne eivät kuitenkaan saa olla syrjiviä. Työhön soveltuvuuden kannalta on laillista asettaa henkilölle myös terveysvaatimuksia, jotka tulee täyttää. Esimerkiksi Helsingin hovioikeus ratkaisussaan (10.3.2009 S 08/1298) toteasi, että lentoyhtiöllä on lentoturvallisuuteen nähden peruste edellyttää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkattavalta työntekijältä tietyt terveysvaatimukset, jotka yhtiön lääkäri toteaa soveltuvaksi lentotyöhön. Kysymys oli yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvistä todellisista ja ratkaisevista vaatimuksista, joiden vuoksi yhtiön käytäntöä ei ole pidettävä syrjintänä (Valkonen & Koskinen 2018, 314). (Valkonen & Koskinen 2018, 314 ; Tiitinen & Kröger 2012, 184-187.)

Työhönottotilanteita voi olla monia erilaisia, esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen uusiminen tai uusimatta jättäminen. Myös keikkatyötilanteet arvioidaan työhönottona, vaikka se onkin hieman epätyypillinen työsuhteen muoto, kun jokainen työvuoro muodostaa oman määräaikaisen työsuhteen. Myös työsopimuslain 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus lasketaan työhönotoksi, työnantaja ei saa valita takaisinotettavia työntekijöitä syrjivin perustein. Työhönottotilanteena ei sen sijaan voida pitää esimerkiksi työn tarjoamatta jättämistä tilanteessa, jossa

henkilöstön tulee liikkeen luovutusta koskevien säännösten mukaan siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen (Valkonen & Koskinen 2018, 316). Käytännössä työehtosopimuksen tekeminen tai siitä keskusteleminen sisältyy työhönottoon, työehtosopimuksessa voidaan määrätä työ sopimuksen tekemisestä ennen työn aloittamista. (Valkonen & Koskinen 2018, 315-317.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (2018:39) oli kyse kolmessa määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleestä linja-autonkuljettajasta (jäljempänä A), jolle ei solmittu enää uutta sopimusta viimeisimmän määräaikaisen työ sopimuksen jälkeen. Työntekijällä oli ylipainoa, jonka vuoksi työterveyslääkäri ei arvioinut hänen sopivuutta työhön, eikä kirjoittanut sopiva työhön -lausuntoa. Ennen ensimmäistä määräaikaista työsuhdetta A oli käynyt työhöntulotarkastuksessa, jossa hänen todettiin sopivat linja-autonkuljettaja työhön. Seuraavassa tarkastuksessa, jossa A kävi juuri ennen toisen määräaikaisen työsuhteen alkamista, ei enää arvioitu tehtävään sopivuutta.

Pirkanmaan käräjäoikeus on katsonut, että linja-autonkuljetusyhtiö on rikkonut työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettyä syrjinnän kieltoa, sillä on jättänyt uusimatta A:n työ sopimuksen tämän ylipainon, eli terveydentilan perusteella. Turun hovioikeudessa puolestaan katsottiin, ettei kyseessä ollut työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu työhönottotilanne, ja näin ollen tasa-arvoisen kohtelun vaatimusta ei rikottu. Korkein oikeus kuitenkin päätyi siihen, että A:ta on syrjitty hänen terveydentilansa perusteella. Tapausta arvioitaessa tulee sovellettavaksi työ sopimuslain lisäksi yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty kielletyt syrjintäperusteet, samoin kuin työ sopimuslaissa on säädetty, ettei työnantaja saa asettaa työntekijöitä eri asemaan terveydentilan vuoksi. Korkein oikeus toteaa, että A:n ylipaino täyttää sairauden kriteerit ja on luokiteltu ICD- 10 tautiluokkaan. Korkein oikeus katsoo, toisin kuin hovioikeus, että tilannetta on arvioitava työ sopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna työhönottotilanteena. Yhtiö on toiminut yhdenvertaisuuslaissa ja työ sopimuslaissa säädetyn syrjinnän kiellon vastaisesti, näin ollen korkein oikeus velvoittaa yhtiön korvaamaan A:lle aiheutuneen ansionmenetyksen ja vahingonkorvauksia.

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella voidaan siis todeta, että määräaikaisen työsuhteen jatkaminen luetaan työhönottotilanteeksi ja mikäli työsuhdetta ei jatketa, vaikka työntekijän tarve ei ole poistunut voi kysymykseen tulla työsyRJintä.

4 SYRJITYKSI TULLEEN OIKEUSSUOJA

Syrjityksi tulleella on apunaan monia eri viranomaisia, jotka vastaavat yhdenvertaisuuden valvonnasta ja sen edistämisestä. Tässä kappaleessa käydään läpi minkälaisia oikeuksia syrjityksi tulleella, on saada vahingonkorvausta. Mikäli työnantaja uutta työntekijää valitessa jättää valitsematta henkilön hänen vammaisuuden tai terveydentilan vuoksi, voi hän joutua menettelystään rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työsyrynnästä on säädetty rikoslain 47 luvun 3 §:ssä: mikäli työnantaja ilman paimanaa tai hyväksyttävää syytä asettaa henkilön epäedulliseen asemaan syyllistyy työsyryntärikokseen.

4.1 Työsuojelu- ja tasa-arvoviranomaiset

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään valvonnasta. Neljännen luvun 18 §:n mukaan yhdenvertaisuuslain noudattamisesta vastaavat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomainen. 19 §:ssä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta, lisäksi niistä säädetään myös laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014). 20 §:ssä säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä ja toimivallasta, joista säädetään lisäksi laissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014). Työsuojeluviranomaiselle kuuluvista tehtävistä ja sen toimivallasta säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 22 §:ssä ja laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta eli työsuojelun valvontalaissa (44/2006). (Leppänen 2015, 211.)

Työsuojeluviranomainen on aluehallintovirasto, jonka yhdenvertaisuuden noudattamisen valvominen ulottuu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 22 §:n 1 momentin mukaan niin työsuhteeseen, julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, työharjoitteluun kuin muuhun vastaavaan toimintaan työpaikalla ja työhönotossa. Työsuojeluviranomaisen valvonnan piiriin kuuluvat myös sellaiset työntöön muodot, jotka ovat osa työturvallisuuslain soveltamisalaa, esimerkiksi työharjoittelijan tai kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan työ (HE 19/2014.) Valvonta ulottuu yhdenvertaisuuden edistämismvelvoitteen lisäksi myös syrynnän ja vastatoimien kiellon vammaisten mukautusvelvoitteen noudattamiseen. Työnantajalla on siis

velvollisuus esittää yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja niiden täytäntöönpano. Työsuojeluviranomaisella on työsuojelun valvontalain (2006/44) mukaan laajat tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudet. Niistä säädetään 4 §:ssä:

”Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

1) päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, muihin tiloihin, jotka työnantaja on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvan lain mukaan velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön, sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita;

2) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä tai säilytettävä ja saada muu selvitys asioista, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti;

3) keskustella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtävänsä varten tarpeellisia tietoja ja työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä häneltä edellytetyjä asiakirjoja;

4) saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuista työhön, työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista työnantajan tekemistä selvityksistä sekä työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muista työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista;

5) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikkaselvitys sekä muu valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta;

6) ilmoitettuaan asiasta työnantajalle ottaa erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten näyte työpaikalla käytettävästä raaka- tai tarveaineesta taikka työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta; näytteestä on maksettava käyvän hinnan mukainen korvaus, jollei sen arvo ole vähäinen;

7) tehdä työpaikalla työhygieenisia mittauksia ja työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta perustellusta syystä kuvata siellä;

8) saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista.

Tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla todistuksella.” (Työsuojelun valvontalaki 2006/44.)

Työsuojelutarkastuksesta tulee yleisesti ilmoittaa ennalta ja työnantajan tulee ilmoittaa työsuojeluvaltuutetulle, jonka tulee olla läsnä tarkastuksessa. Jos työsuojeluvaltuutettua ei ole, tarkastuksesta on ilmoitettava sopivalla tavalla työpaikalla. Mikäli työsuojeluvaltuutettu ei ole läsnä, on työnantajan ilmoitettava tarkastajalle syy poissaololle. Sellaisissa tapauksissa, joissa ennakoilmoitus olisi omiaan vaarantamaan tarkastuksen tavoitteiden saavuttamisen, voidaan työsuojelun valvontalain (2006/44) 8 §:n mukaan tarkastus tehdä ilman ennakoilmoitusta. Työsuojelutarkastuksessa työsuojeluviranomaisen mukana voi olla myös asiantuntija, mikäli se on asian selvittämisessä merkityksellinen. Työsuojeluviranomainen tekee tarkastuksen joko asiakaslähtöisesti eli henkilö tekee ilmoituksen epäilemästään epäkohdasta tai viranomaislähtöisesti eli tarkastus tehdään työsuojeluviranomaisen omasta aloitteesta. Mikäli henkilö, joka ilmoituksen tekee, ei halua henkilöllisyyden paljastuvan, tulee se pitää salassa myös tapauksessa, jossa salassapito hankaloittaa asian selvittämistä. (Leppänen 2015, 115-117.) Mikäli työsuojeluviranomaisella on perusteita epäillä tapahtuneen työsuojelulaissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa säädetty rangaistava teko, on hänen tehtävä siitä syyteilmoitus syyttäjälle. Rikoslain 47 luvussa on määritelty rikokset, joista tulee tehdä syyteilmoitus, ja niitä ovat muun muassa syrjintä ja kiskontatapainen syrjintä. (HE 94/2005, 11.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toimii yhdessä oikeusministeriön kanssa yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi, mutta valtuutettu on kuitenkin toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimikausi on enintään viisi vuotta kerrallaan, valtioneuvoston nimittämänä. (laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014). Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 19 §:n mukaan valtuutetun tehtäviin ja toimivaltaan kuuluu avustaa syrjinnän uhreja näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkiessa, avustaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, joilla hän pyrki edistämään hyviä käytäntöjä sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu

toimii kansainvälisenä ihmiskaupparaporttoijana (Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014, 3 §).

Syrjinnän uhriksi joutumisen avustamisella tarkoitetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 7 §:ssä säädettyä valtuutetun oikeutta antaa oikeusapua tai määrätä virkamiehen avustamaan syrjinnän vastatoimien kohteeksi joutunutta henkilöä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa työelämän syrjinnän kohteeksi joutunutta, mutta tämä on erotettava yksittäistapauksellisesta valvonnasta, sillä sellaiseen on toimivaltainen vain työsuojeluviranomainen. Hallituksen esityksessä (19/2014) yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteillä ja niiden suunnitellulla viitataan esimerkiksi siihen, että valtuutettu voi antaa yleisiä neuvoja työnantajalle. Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi kiinnittää työnantajan huomion lain eri säännöksiin ja edistämistoimenpiteisiin. Suositukset ovat kuitenkin vain yleisluontoisia, eivätkä ne oikeudellisesti sido työnantajaa mihinkään. (Leppänen 2015, 221-222.)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 1 §:n mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on oikeusministeriön yhteydessä itsenäisesti ja riippumattomasti toimiva lautakunta, jonka tehtävä on käsitellä ja ratkaista yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan sille kuuluvat asiat. Tehtäviin kuuluu osapuolten välisen sovinnon vahvistaminen syrjintää koskevassa asiassa. Asia tulee olla tarkasti määritelty ja sovinnon ehtojen selkeästi ilmaistu eikä lautakunta saa vahvistaa lain vastaista sovintoa (HE 19/2014, 85-86). Lautakunnan vahvistama sovinto pannaan täytäntöön samoin kuin lainvoimainen tuomio. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 20 §:n mukaan muissa kuin työsuojeluviranomaisen tehtäviin kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää. Kiellon tai määräyksen tehosteeksi voidaan määrätä uhkasakko, jonka määräämisestä ja tuomitsemisesta säädetään tarkemmin uhkasakkolaissa (1113/1990). Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 21 §:n mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi vahvistaa sovinnon syrjintää koskevassa asiassa, joko sovinnon osapuolten tai heidän suostumuksestaan yhdenvertaisuusvaltuutetun hakemuksen perusteella.

Yhteenvetona voidaan siis todeta, että työsuojeluviranomainen on työsyRJintäasioissa ainoa toimivaltainen viranomais tutkimaan ja ratkaisemaan asia, kun kyseessä on yksittäistapauksellinen työelämän valvonta-asia. Työsuojelun valvontalain mukaisesti työsuojeluviranomaisella on ainoana oikeudet tehdä tarkistus työntäjän tiloissa tai pyytää salassa pidettäviä tietoja työntäjältä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla taas on erilaisia yhdenvertaisuutta edistäviä tehtäviä, mutta ei oikeutta valvoa yksittäisiä tapauksia. (Leppänen 2015, 211.)

4.2 Vahingonkorvaus

Vahingonkorvauslain (412/1974) 2 luvun 1 §:ssä säädetään vahingonkorvausvastuusta, joka tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttaa toiselle vahingon, on velvollinen korvaamaan sen, jollei siitä, mitä tässä laissa säädetään, muuta johdu. Tuottamusvastuu vahingonkorvausoikeudessa käsittää sekä tahallisella teolla että huolimattomuudella tai varomattomuudella aiheutetut vahingot (tuottamus laajassa merkityksessä) (Ståhlberg & Karhu 2013, 79). Vahingonkorvauslain lisäksi syrjinnän seurauksista säädetään useissa eri laeissa, muun muassa yhdenvertaisuuslain 5 luvussa, työsopimuslain 12 luvussa. Lisäksi rikoslaissa on työsyRJintää koskevat säännökset, joita käsitellään jäljempänä olevassa kappaleessa ”työsyRJintä rikoksena”. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 luvun 23 §:n mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työntäjältä, mikäli häntä on tämän lain vastaisesti syrjitty. Tämän hyvityksen saaminen ei kuitenkaan estä saamasta lisäksi korvausta vahingonkorvauslain mukaan. Hyvityksen voi saada niin välittömästi kuin välillisestäkin syrjinnästä tai ohjeesta/käskystä syrjiä, mutta yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä kielletty syrjivä työpaikkailmoittelu ei oikeuta hyvitykseen. Hyvityksen saa vasta kun henkilö on tosiasiallisesti tullut syrjityksi työhönotossa. (Leppänen 2015, 176.) Hyvityksen tuomitseminen ei edellyttäisi sen arvioimista, onko lainvastainen menettely ollut tahallista tai tuottamuksellista (HE 19/2014, 89). Hyvitys on melko ankara seuraamus, sillä se on tekijän tuottamuksesta riippumaton, kun taas esimerkiksi vahingonkorvaus- tai työsopimuslain mukaisen korvauksen saaminen määräytyy vahingonkorvausoikeudellisten periaatteiden mukaan ja se edellyttää tekijän tahallisuutta sekä vahingonmäärän toteennäyttämistä. (Leppänen 2015, 178-179 ; Valkonen & Koskinen 2018, 571.)

Työsopimuslain (55/2001) 12 luvussa säädetään vahingonkorvausvelvollisuudesta. Lain 1 §:n mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutunut vahinko, mikäli työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö tässä laissa säädettyjä velvollisuuksia. Korvauksen suuruuteen vaikuttaa työnantajan pyrkimys noudattaa tasapuolisuutta. Vahingonkorvausoikeudessa on kyse teon moitittavuuden arvioinnista, sekä onko teko tahallista vai tuottamuksellista. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa (22.1.2009 S 06/2962) työnantajan pyrkimys toimia huolellisesti ja tasapuolisuutta noudattaen työtä tarjotessa, vaikka rikkookin lakia, katsottiin sellaisenaan korvausta alentavaksi seikaksi. Korvausta korottava seikka on esimerkiksi epäyhdenvertaisesta kohtelusta johtuvat terveydelliset seuraukset (Valkonen & Koskinen 2018, 565). (Ståhlberg & Karhu 2013, 82.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (2018:31) on ollut kyse lyhyistä määräaikaista työsuhteista, johon työntekijöitä kutsuttiin työhön tarpeen mukaan. A oli ollut yksi näistä työhön kutsuttavista työntekijöistä, hänellä on ollut sairauspoissaoloja, jonka johdosta yhtiö ei ollut enää tarjonnut hänelle töitä. Näin ollen yhtiö on asettanut A:n epäsuotuisaan asemaan hänen terveydentilansa perusteella. Käräjäoikeus katsoi, ettei tapaukseen voida soveltaa työsopimuslain 12 luvun 1 §, sillä korvausvelvollisuus ei voinut perustua sopimukseen tai sopimuksen kaltaiseen suhteeseen. Sen sijaan korvausvastuu voisi perustua vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:ään. Käräjäoikeus katsoi kuitenkin ratkaisussaan, että yhtiöllä oli ollut hyväksyttävä syy A:n palkkaamatta jättämiseen, sillä hän ei ollut kykeneväinen kyseiseen työhön. Hovioikeus katsoi samoin kuin käräjäoikeus, ettei A:lla ollut oikeutta vahingonkorvaukseen. Korkein oikeus katsoi, että sovellettavaksi tulee vuoden 2014 loppuun asti voimassa olleen työsopimuslain (23/22004) 2 luvun 2 §:n 1 momentti. Siinä säädetään, ettei työnantaja saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijää eri asemaan terveydentilan perusteella ja saman säännöksen 4 momentin mukaan syrjäntäkieltoa on noudatettava myös työhönotossa. Nykyisen työsopimuslain (1331/2014) 2 luvun 2 §:ssä syrjinnän kiellosta viitataan yhdenvertaisuuslakiin ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin. Korkein oikeus on päätenyt ratkaisussaan siihen, että yhtiö on rikkonut työsopimuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan ja näin ollen on velvollinen korvaamaan A:lle aiheutuneen vahingon työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla.

Syrjinnässä loukatuksi tullut voi vaatia korvausta myös vahingonkorvauslain (412/1974) mukaan tarkoitettusta fyysisestä tai psyykkisestä terveydentilan häiriöstä, joka voidaan todeta lääketieteellisin menetelmin. Syrjinnästä aiheutunut henkinen kärsimys on oikeuskäytännössä hyväksytty sellaiseksi rikokseksi, joka oikeuttaa vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n nojalla korvaukseen. Henkisellä kärsimyksellä tarkoitetaan sitä tunnetta, joka henkilölle aiheutuu oikeudettomasta syrjinnästä. Näin ollen syrjinnän uhri saa rahallisen korvauksen hänen ihmisarvolleen aiheutuneesta loukkauksesta. Korvauksen määrää harkittaessa tulisi ottaa huomioon Henkilövahinkoasian neuvottelukunnan suositukset. (Valkonen & Koskinen 2018, 572.) Ihmisten yhdenvertaisuuteen kohdistuvien loukkausten osalta kärsimyksen korvattavuuden edellytyksenä olisi loukkaavan teon rangaistavuus. Syrjintä työelämässä säädetään rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 3 §:ssä (HE 167/2003, 57).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 luvun 23 §:ssä tarkoitettu hyvitys on henkilökohtaisesta kärsimyksestä korvattava hyvitys ja se tulee korvata yksilöllisesti. Työsopimuslain mukaan korvaus arvioidaan kokonaisuutena yksilöittäin, jos työnantaja syrjii tai kohtelee epäasiallisesti ja eriasteisesti useita eri työntekijöitä. Syrjinnän kohteeksi joutumisesta ja siitä johtuvasta loukkauksesta ei voida tuomita korvausta kahteen kertaan. Työnantajan irtisanoessa työntekijän laillisesti tuotannollisiin tai taloudellisiin perusteisiin vedotessa, mutta valikoidessaan henkilö terveydentilan perusteella, on irtisanominen kollektiiviperusteella laillinen. Kuitenkin henkilön valikoituessa terveydentilansa perusteella, on valintakriteeri syrjivä, joten irtisanominen on työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §:n mukaan kokonaisuutena arvioiden lain vastainen. Yhdenvertaisuuslaissa loukattu oikeushyvä on terveydentila ja siitä aiheutunut kärsimys tulee korvattavaksi tarvitsematta esittää näyttöä sen aiheutumisesta. Kärsimys tulee korvattavaksi yhdenvertaisuuslain mukaan eikä näin ollen sitä voida enää korvata työsopimuslain mukaisesti, työsopimuslain mukaan tulee kuitenkin korvattavaksi työsuhteen päättämisestä aiheutunut vahinko. (Valkonen & Koskinen 2018, 574-575.)

4.3 Työsyrijintä rikoksena

Työsyrijinnästä voi joutua myös rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työsyrijinnästä säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrijinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Syrjinnästä säädetään työsyrijinnan lisäksi erikseen rikoslain (39/1889) 11 luvun 11 §:ssä. Työsyrijinnan sääntelyyn liittyy lainsäätäjää koskeva yleinen ongelma erottaa rikkomus ja rikos sekä asettaa näitä koskevat seuraamukset oikean tasoisiksi. Työsyrijinnästä säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä. Tämän soveltamiseksi tulee arvioida erityislainsäädännöissä määriteltyjä asioita, kuten yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuuslain mukaan, yleistä syrjintää rikoslain mukaan ja työssä tapahtuvaa syrjintää työsopimuslain mukaan. Tuottamuksellisesta teosta rangaistaan vain, jos rikoslain sanamuodossa on maininta tuottamuksellisuuden rangaistavuudesta. Tahallisuuden käsite on moniulotteinen, sillä on teoreettinen ulottuvuus ja käytännönläheinen sisältö. Lähtökohtana pidetään sitä, että ihmisten tulee välttää toisten vahingoittamista. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2004; Tapani, Tolvanen & Hyttinen 2019, 263.) Työsyrijinnästä voi korvausten lisäksi seurata rikosoikeudellisia rangaistuksia. Syrjintä voi tulla arvioitavaksi niin yhdenvertaisuuslain kuin rikoslain kannalta. Syrjintä, joka on rikoslain nojalla rangaistava, on rangaistava yleensä vain tahallisina tekoina, kun taas yhdenvertaisuuslain vastaisen syrjinnän tekijän syyllisyyttä ei arvioida yksittäistapauksia soveltaessa. (Valkonen & Koskinen 2018, 24.) Hallituksen esityksessä (94/1993) todetaan, että työrikoksia koskevat rangaistussäännökset ovat pääosin rikoslain ulkopuolella, minkä johdosta rikoslakiin on lisätty 47 luku työrikoksista. Työelämässä merkittävä

osa syrjinnästä tapahtuu työhönottovaiheessa, jolloin työpaikkailmoitteluun liittyvä syrjintä on rangaistava työsyryntärikoksena. Oikeus tasa-arvoiseen kohteluun on jo perustuslaissa (73/1999) 2 luvun 6 §:ssä säädetty perusoikeus. (HE 94/1993, 165, 170.)

Syrjintään yleisesti kuuluu vertailuasema ja tavallisesti vertailukohtana voidaan käyttää toista työnhakijaa tai muita työntekijöitä, jotka työskentelevät samankaltaisissa oloissa kuin syrjitty. Mikäli saman työnantajan työntekijöihin vertaaminen ei onnistu, voidaan verrata normaaliin lainmukaiseen työntekijöiden kohtelemiseen. Vertailukohtana voi olla myös alan työehtosopimus tai yleinen työmarkkinakäytäntö. Kaikissa tapauksissa olennaisinta on kuitenkin se, että jos työnhakija joutuu objektiivisesti arvioiden epäedulliseen asemaan muihin nähden, pelkkä erilainen kohtelu ei ole perusta rangaistukselle. (Valkonen & Koskinen 2018, 32 ; Leppänen 2015, 193.)

Eriarvoiselle kohtelulle tulee kaikissa tapauksissa olla perusteeltaan erittäin painava syy, jonka tulee nimenomaisesti tavalla tai toisella liittyä työhön. Henkilöä ei saa jättää palkkaamatta uudelleen vain sen vuoksi, että se on jonkinlainen käytäntö työpaikalla. Helsingin hovioikeus on ratkaisussaan (29.10.2015 R 15/295) todennut, että toimitusjohtaja oli asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan hänen terveydentilansa perusteella. Toimitusjohtaja oli tahallisesti ja tietoisesti siitä, että henkilö oli aikaisemmin irtisanottu terveydentilan perusteella, jättänyt palkkaamatta hänet sen vuoksi, että työpaikalla on ollut käytäntö, ettei kerran individuaaliperusteella irtisanottua oteta uudelleen töihin. Kyseiselle menettelylle ei ollut hyväksyttävää syytä, joten tapauksessa on syyllistytty siihen työsyryntään, josta on ensisijaisesti vaadittu rangaistusta. (Valkonen & Koskinen 2018, 33.)

5 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mitä vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva syrjintä työhönottotilanteessa yhdenvertaisuuslain mukaan tarkoittaa. Tutkimuksessa on käytetty tarkoituksenmukaisia lähteitä ja ne on merkitty asianmukaisesti.

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää mitä vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva syrjintä työhönottotilanteessa yhdenvertaisuuslain mukaan tarkoittaa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssä on säädetty syrjinnän kiellosta henkilöön liittyvän syyn perusteella. Henkilöön liittyviä syitä ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhde, terveydentila, vammaisuus tai seksuaalinen suuntautuminen. Laissa on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kielletty syrjintänä häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Työnantajan valinnan vapautta on rajoitettu lainsäädännöllä, vaikka työntekijää valitessa työnantaja saa yksityisellä sektorilla valita mieleisensä työntekijän, mutta valinnanvapautta rajoittaa kielto tehdä valintoja syrjivillä kriteereillä, esimerkiksi jättää valitsematta ansioitunein henkilö hänen vammaisuuden takia tai koska hän tarvitsee kohtuullisia mukautuksia.

Suuressa osassa tämän tutkimuksen kannalta on työsopimuslaissa säädetty työnantajan syrjinnän kielto ja velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Työsopimuslaki velvoittaa noudattamaan syrjinnän kieltoa, josta on säädetty niin yhdenvertaisuuslaissa kuin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, työhönottotilanteessa ja työsuhteen aikana. Erilainen kohtelu eri työntekijöitä kohtaan ei aina ole syrjintää, sillä se voi olla oikeutettua, mikäli se on tarkoituksenmukaista. Esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu voi olla hyväksyttävää, mikäli sen tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen, tai eriarvoisen kohtelun tarkoitus on ehkäistä syrjintää. Positiivista erityiskohtelun käyttämisestä tulee harkita tarkkaan, sillä mikäli sitä käyttää väärin tai vie liian pitkälle, voi se johtaa henkilön etuoikeutettuun asemaan asettamista.

Vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuva syrjintä ei aina ole yksiselitteistä, sillä käsitteiden määritelmäkään eivät ole yksinkertaisia. Vammaisuuden käsitettä ei ole tarkkaan määritelty laissa, mutta sille on kuitenkin annettu erilaisia määritelmiä eri laeissa. Keskeisin määritelmä on kuitenkin se, että vamman tulee pitkäaikaisesti rajoittaa työelämään osallistumista yhdenvertaisesti muiden kanssa. Terveydentila koostuu sekä fyysisistä että psyykkisistä ominaisuuksista, joka kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet, mikäli sairaus on pitkäaikainen, voi se täyttää myös vammaisuuden perusteella syrjinnän perusteen.

Työssä on käsitelty myös syrjityksi tulleen oikeussuojaa. Oikeussuojaa antaa muun muassa työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu, sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Mikäli henkilö kokee tulleen syrjityksi tai epäilee sitä, tulee hänen itse olla aktiivinen asian eteenpäin viemiseksi. Hänen apunaan on kuitenkin viranomaistahoja, jotka auttavat ja neuvovat kuinka asian saa vietyä esimerkiksi tuomioistuimeen. Työsyrjinnästä voidaan rangaista myös rikoksena ja siitä säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä. Toisinkuin yhdenvertaisuuslain tuottamuksellisuuden riittäminen hyvitykseen, työsyrjintä rikoksena vaatii tahallisen teon.

Tutkimus on tehty kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä ja sen luotettavuutta lisää tulkitun materiaalin ja tutkimuskohteen yhteensopivuus. Kun halutaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta, voidaan se tehdä reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti mittaa tutkimuksen toistettavuuden luotettavuutta ja johdonmukaisuutta, eli tuleeko sama tutkimus tulos, mikäli tutkimus tehdään uudelleen. Validiteetti mittaa tutkimuksen pätevyyttä, eli onko tutkimusmenetelmä mitannut sitä mitä pitikin ja onko tulos se mitä sen on käytetyllä menetelmällä pitänytkin olla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Tutkin vammaisuuden tai terveydentilan perusteella tapahtuvaa työsyrjintää työhönottolanteessa yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Mikäli tutkimus olisi tehty esimerkiksi rikoslain näkökulmasta olisi tulos erilainen, sillä tutkimusnäkökulma olisi eri. Teoriaosuudessa on kuitenkin käytetty monia eri lakeja sekä yleistä oikeuskirjallisuutta, joten vaikka tutkimus tehtäisiin eri näkökulmasta osa teoriasta olisi todennäköisesti hyvin pitkälti

samanlainen. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan katsoa olevan melko hyvä, sillä lähteinä on käytetty lainsäädäntöä sekä suhteellisen tuoretta oikeuskirjallisuutta.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla jo edellä mainittu eri näkökulma tutkimusaiheeseen, esimerkiksi rikoslain näkökulmasta. Tutkimusta voisi myös laajentaa työhönottotilanteesta työsuhteen aikana tapahtuvaan syrjintään tai työsuhteen päättyessä yhdenvertaisuuslain mukaan kielletyllä syrjintäperusteella. Lisäksi työsyrintää voisi tutkia eri syrjintäperusteen perusteella.

LÄHTEET

27/2016. Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista.

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito tiedonhankinta. Viitattu 31.10. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.2.2%20Sis%C3%A4ll%C3%B6nanalyysi>

Anttila, O., Ojanen, T., Kiiskinen, H., Kortteinen, J., Lavapuro, J., Nieminen, L. & Ylhäinen, M. 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Helsinki. Alma Talent.

Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum Media.

Euroopan Unionin perusoikeuskirja. Euroopan Unionin virallinen lehti. Annettu 7.6.2016. Viitattu 23.10.2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

HE 167/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 3.10.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_167+2003.pdf

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 27.4.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf

HE 57/1985. Hallituksen esitys Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi. Viitattu 10.10.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_57+1985.pdf

HE 67/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta. Viitattu 10.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2008/20080067.pdf>

HE 94/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi. Viitattu 5.10.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_94+1993.pdf

HE 94/2005. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 4.10.2020. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_94+2005.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Tammi.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2013. Työoikeus. Helsinki Sanoma Pro Oy.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2004. Työoikeus, juridiikka. Helsinki. WSOYpro.

KKO 2018:31. Säädos säädöspankki Finlexin sivuilla. Viitattu 19.10.2020. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2018/20180031>.

KKO 2018:39. Säädos säädöspankki Finlexin sivuilla. Viitattu 18.10.2020. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2018/20180039>.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki. WSOY Pro.

L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki.

L 13.8.2004/759. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.

L 14.12.1990/1113. Uhkasakkolaki.

L 19.12.1889/39. Rikoslaki.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki

L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista.

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki.

L 30.12.2014/1326. Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

L 30.12.2014/1327. Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta.

L 31.5.1974/412. Vahingonkorvauslaki.

L 5.12.2018/1050. Tietosuojalaki.

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuustyöelämässä. Helsinki. Talentum Media.

Nurmi-Koikkalainen, P., Ahola, S., Gissler, M., Halme, N., Koskinen, S., Luoma, S., Malmivaara, A., Muuri, A., Sainio, P., Sääksjärvi, K. & Väyrynen, R. 2017.

Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta – analyysia THL:n tietotuotannosta. Helsinki. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Ståhlberg, P. & Karhu, P. 2013. Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki. Talentum.

Tapani, J., Tolvanen, M. & Hyttinen, T. 2019. Rikosoikeuden yleinen osa: vastuoppi. Helsinki. Alma Talent Oy

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012, Työsopimusoikeus. Helsinki. Talentum.

Tolonen, H. 2003. Oikeuslähdeoppi. Helsinki. WSOY lakitieto.

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

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. Helsinki. Talentum Media Oy.