



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Hagman Veera

**Raskaus ja perhevapaat syrjinnän kohteena
työelämässä**

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisoikeuden pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteri

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO
Johtamisen akateeminen yksikkö

Tekijä:	Hagman Veera		
Tutkielman nimi:	Raskaus ja perhevapaat syrjinnän kohteena työelämässä		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Niina Mäntylä		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	75

TIIVISTELMÄ:

Kaikenlainen syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella työelämässä on kiellettyä. Suomen perustuslaki (731/1999) turvaa kaikille yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Perustuslain syrjinnän kieltoa vahvistaa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki. Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä muun muassa sukupuoleen, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen perustuen. Lisäksi Suomea velvoittavat useat kansainväliset säännökset, kuten Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY ja raskaussuojeludirektiivi 92/85/ETY sekä EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisut.

Suomi on tasa-arvon edistämisen kärkimaita ja maamme tasa-arvoa pidetään yhteiskunnallisena innovaationa erityisesti naisten ja miesten tasapuolisen osallistumisen näkökulmasta. Tasa-arvovaltuutetun selvityksestä käy kuitenkin ilmi, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä tasa-arvo ongelma Suomessa, sillä työsyryntään liittyvistä yhteydenotoista yli puolet liittyivät näihin teemoihin. Tästä syystä Suomi on ottanut askeleita kohti tasa-arvoisempaa työelämää muun muassa uudistamalla perhevapaajärjestelmää. Uudistuksen tavoitteena on ollut lisätä isien perhevapaiden käyttöä, sillä äidit kantavat suurimman vastuun perhevapaista. Uudistuksen on arvioitu vähentävän syrjintää työelämässä raskauden ja perhevapaiden osalta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää työelämässä. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, miten voimassa oleva oikeus turvaa raskauteen ja perhevapaisiin liittyvältä syrjinnältä sekä millaisia mahdollisia epäkohtia tähän oikeudelliseen turvaan liittyy.

Tutkimuksen tarkastelussa on voimassa oleva oikeus, joten tutkimuksen metodina käytetään lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa. Lainopin tarkoitus on analysoida ja tulkita oikeusnormeja. Tässä tutkielmassa siis tulkitaan ja systematisoidaan voimassa olevia oikeusnormeja ja oikeustapauksia, jotka koskevat raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää. Oikeuslähteinä tutkimuksessa ovat voimassa oleva lainsäädäntö, lain valmisteluaineistot, oikeuskäytäntö ja oikeuskirjallisuus. Lisäksi tutkimuksessa käytetään oikeudellisen tulkinnan apuna tasa-arvovaltuutetun lausuntoja.

Tutkimus osoittaa, että voimassa olevan oikeuden suoja on laaja ja monitasoinen raskautta ja perhevapaita koskevaa syrjintää vastaan työelämässä. Syrjinnän tunnistaminen aiheuttaa kuitenkin haasteita, erityisesti välillisen syrjinnän tilanteissa. Työntekijän oikeudellista suojaa vahvistaa jaettu todistustaakka, jossa työnantajan on pystyttävä kumoamaan mahdollinen syrjintäolettaja, mikäli työntekijä on pystynyt osoittamaan riittävät perusteet syrjinnälle. Vaikka voimassa oleva oikeus tarjoaa laaja-alaista suojaa, se ei silti kata käytännön tilanteita täysin ja tästä syystä lainsäätäjillä on velvollisuus korjata syrjiviä rakenteita lainsäädännössä. Tutkielmassa havaittiin myös, että oikeuden tulkinnassa voi esiintyä ristiriitaisuuksia, mikä voi vaikeuttaa syrjinnän tunnistamista.

AVAINSANAT: raskaus, perhevapaat, syrjintä työelämässä, tasa-arvo, perhevapaauudistus

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Johdatus aiheeseen	5
1.2	Tutkimuskysymys ja tutkielman rajaus	8
1.3	Tutkimusmenetelmä	9
1.4	Tutkimusaineisto ja tutkimuksen rakenne	11
2	Syrjinnän tarkastelu työelämässä	13
2.1	Syrjinnän kiellon oikeudelliset reunaehdot	13
2.2	Välitön syrjintä	16
2.3	Välillinen syrjintä	18
2.4	Todistustaakka	22
2.4.1	Syrjintäoletettaman kumoaminen välittömän syrjinnän tapauksissa	25
2.4.2	Syrjintäoletettaman kumoaminen välillisen syrjinnän tapauksissa	27
2.5	Rakenteellinen syrjintä	29
3	Raskaus, perhevapaat ja työelämä	33
3.1	Syrjintä työhönotossa	33
3.2	Syrjintä työsuhteen aikana	36
3.2.1	Palkkasyrjintä	36
3.2.2	Toisiin tehtäviin siirtäminen	41
3.2.3	Työsuhteen määräaikaisuus ja määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen	44
3.3	Työsuhteen päättäminen	47
3.4	Hyvitys ja muu korvaus syrjinnästä	54
3.5	Perhevapaauudistuksen vaikutus työelämän tasa-arvoon	58
4	Johtopäätökset	62
	Lähteet	70

Lyhenteet

Dnro	Diaarinumero
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan Unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
Kela	Kansaneläkelaitos
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
Sops	Sopimussarja
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TAS	Tasa-arvovaltuutetun lausunto
TT	Työtuomioistuin
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Viranhaltijalaki	Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003)
VirkamiesL	Valtion virkamieslaki (750/1994)
Vp	Valtiopäivät
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työelämä on kaikkien oikeus, kuten Suomen perustuslain (731/1999) 2 luvun 6 pykälässä säädetään. Pykälä korostaa oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä sisältää syrjinnän kiellon. Lisäksi kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä (PL 2.6 §:n 1 kohta). Lain esitöissä todetaan, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat olennainen osa perusoikeusjärjestelmää. Yhdenvertaisuus liittyy perusoikeuksien käsitteeseen, joiden pyrkimyksenä on taata nämä oikeudet kaikkien saataville ja, että kaikkia kohdeltaisiin tasavertaisesti. Hallituksen esityksen mukaan yhdenvertaisuussäännös sisältää lisäksi ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta.¹

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki kieltää syrjinnän liittyen mm. sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen (Tasa-arvoL7 §). Lain 1 §:n mukaan tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa, ehkäistä syrjintää ja parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolain taustalla on naisten heikompi tosiasiallinen asema, erityisesti työelämässä, vaikka sukupuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat muodollisesti samat. Tasa-arvolaki pyrkii varmistamaan todellisen tasa-arvon ja sen käytännön toteutumisen.²

Tasa-arvolla tarkoitetaan erityisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, josta säädetään tasa-arvolaissa. Yhdenvertaisuudella sen sijaan tarkoitetaan laajempaa oikeudellista suojaa Suomessa, josta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhdenvertaisuuslaki kattaa muut syrjintäkiellot, kuin sukupuolen. Perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännös kattaa kuitenkin siis syrjinnän kiellon näiden molempien lakien nojalla.

¹ HE 309/1993 vp s. 17.

² Nieminen, 2005, s. 15.

Suomi on yksi maailman johtavista maista, kun kyseessä on tasa-arvon edistäminen. Tasa-arvo toimii yhteiskunnallisena innovaationa, joka on tuonut uudistusta ja vaurautta yhteiskuntaamme mahdollistaen niin naisten kuin miesten tasapuolisen osallistumisen. Suomi pyrkii edistämään tasa-arvoa maailmanlaajuisesti uudelleenmäärittelemällä sen käsitteen ja korostamalla sen merkitystä. Silti Suomessa on kuitenkin vielä paljon tehtävää tasa-arvon osalta.³ Tämä tekee tutkimukseni aiheesta yhteiskunnallisesti ajankohtaisen ja tärkeän.

Tasa-arvovaltuutetun vuoden 2022 vuosikertomuksesta selviää, että raskaus- ja perhevapaa syrjintä on huomattava tasa-arvo ongelma Suomessa, sillä työelämäsyryntään liittyvien yhteydenottojen joukossa raskaus- ja perhevapaa syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat pitkään olleet kaikkein yleisimpiä ja vuonna 2022 näiden aiheiden osuus oli jopa yli 50 prosenttia⁴. Erityisesti määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuva raskaussyrjintä on tasa-arvovaltuutetun mielestä vakava ongelma⁵. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön väestötutkimuksen mukaan vuosina 2012-2023 joka neljäs raskaana oleva oli kokenut syrjintää vähintään kerran raskauden aikana. Lisäksi yhtä moni pelkäsi raskauden vaikuttavan kielteisesti asemaansa työelämässä. Kaikkiaan 44 prosenttia raskaana olleista koki ainakin yhden negatiivisen kokemuksen työelämässä raskauden tai perhevapaiden perusteella.⁶

Väestötutkimuksen mukaan raskaussyrjintää on esiintynyt eri koulutustasoilla, toimialoilla, työnantajasektoreilla sekä työsuhdemuodoissa. Yleisintä raskaussyrjintä oli korkeasti koulutettujen, määräaikaisessa työsuhteessa olevien sekä yksityisellä tai valtion sektorilla työskentelevien keskuudessa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt raportoivat kokemuksia raskaussyrjinnästä enemmän suhteessa muuhun väestöön. Yleisimmät syrjintään liittyvät tapaukset koskivat määräaikaisten työsuhteiden päättymistä ilman työsuhteen jatkoa sekä työuran kehitykseen liittyviä tilanteita, kuten työuran

³ Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.

⁴ Tasa-arvovaltuutettu, 2023, s. 41.

⁵ TAS/249/2022, s. 4.

⁶ Attila ja muut, 2024, s. 26.

etenemisen hidastuminen tai pysähtyminen raskauden tai perhevapaiden takia. Suurin osa kertoi syrjinnän liittyneen erityisesti perhevapaiden pitämiseen tai töihin palaamiseen perhevapailta.⁷

Perhevapaat kattaa kaikki työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa mainitut vapaat, joita ovat raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa sekä omaishoitovapaa. Osa näistä vapaista perustuu suoraan työsopimuslakiin, kun taas joidenkin kohdalla vapaan pituus ja ehdot määräytyvät sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisiin vanhempainpäivärahaan perustuen. Vuonna 2022 elokuussa voimaan tulleen perhevapaaudistuksen myötä sairausvakuutuslakiin tuli merkittäviä muutoksia. Äitiys- ja isyysvapaat poistuivat ja niiden tilalle tulivat raskausvapaa sekä vanhempainvapaan jaetut osuudet. Työsopimuslakiin lisättiin uusi viiden päivän omaishoitovapaa. Työsopimuslakiin ennestään kuuluvat vapaat, kuten hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa säilyivät ennallaan.⁸ Tutkielmassa käytetään myös nimityksiä äitiys- ja isyysvapaa tuomioistuinten ratkaisujen ja tasa-arvovaltuutetun lausuntojen yhteydessä, mikäli ne on annettu ennen perhevapaaudistusta.

Hallituksen esitöiden mukaan Sanna Marinin hallitusohjelman perhevapaaudistuksen tarkoituksena on ollut tukea perheiden hyvinvointia. Tavoitteena on ollut, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat tasaisesti molempien vanhempien kesken, edistään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä sekä pienentään sukupuolten palkkaeroja. Uudistuksen myötä perheille olisi tarjolla enemmän valinnanmahdollisuuksia ja joustoa perhevapaiden pitämisessä. Uudistuksen tarkoitus on olla tasa-arvoinen kaikille perhemuodoille.⁹ Perhevapaaudistuksen vaikutuksia työelämän tasa-arvoon tarkastellaan tarkemmin toisessa pääluvussa.

⁷ Attila ja muut, 2024, s. 26.

⁸ Mattinen, 2022, s. 9.

⁹ HE 129/2021 vp s. 7.

Yleisimmin syrjintää ilmenee työelämässä erityisesti työhönotossa tai palkkaukseen ja työsuhteen päättämiseen liittyvissä tilanteissa. Siksi myös merkittävä osa yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevasta lainsäädännöstä liittyy työelämään.¹⁰ Kaikki työnantajat ovat velvollisia aktiivisesti ja suunnitelmallisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Tämä tarkoittaa muun muassa toimenpiteitä, joilla tuetaan naisten ja miesten mahdollisuutta sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työjärjestelyihin.¹¹

Tasa-arvon edistämiseksi sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän toimikaudelle 13.12.2023-28.2.2025. Työryhmän tarkoitus on ollut tarkastella Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan sisältyviä toimenpiteitä, jotka liittyvät työelämän tasa-arvon edistämiseen ja perhevapaisiin. Työryhmän tarkastelussa ovat olleet erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisy työelämässä, vanhemmuuden kustannusten tasaisempi jakautuminen esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti sekä työelämässä esiintyvien syrjivien käytäntöjen poistaminen ja syrjinnän vastaisten lakien noudattamisen edistäminen. Lisäksi työryhmän tehtävänä on ollut seurata perhevapaauudistuksen vaikutuksia ja selvittää keinoja edistää perhevapaiden tasaisempaa jakautumista sekä isien perhevapaiden käyttöä.¹²

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkielman rajaus

Tässä tutkielmassa tarkastellaan raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä syrjintäongelmia työmarkkinoilla. Tutkielmassa on tarkoitus selvittää, miten voimassa oleva oikeus tukee tasa-arvon toteutumista raskauden ja perhevapaiden näkökulmasta työmarkkinoilla. Tutkielmassa pyritään vastaamaan kysymyksiin: *Miten voimassa oleva oikeus suojaaa työntekijöitä syrjinnältä raskauden ja perhevapaiden aikana? Ja mitä mahdollisia epäkohtia tähän suojaan liittyy?*

¹⁰ Ahtela ja muut, 2006, s. 16.

¹¹ Mattinen, 2022, s. 86.

¹² Sosiaali- ja terveysministeriö, 2025, s. 8.

Tutkielmani on rajattu käsittelemään raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä ongelmia ja syrjintää Suomen työmarkkinoilla. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää tarkastellaan työntekijän näkökulmasta. Tutkielma kattaa sekä yksityisen että julkisen sektorin, jotta pystytään hahmottamaan laajasti työelämän tasa-arvon toteutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytän lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa, joka tutkii voimassa olevaa oikeutta. Lainoppi keskittyy erityisesti oikeusnormien tutkimiseen ja pyrkii ymmärtämään ja analysoimaan näitä normeja. Lainopin keskeisimmät tehtävät ovat tulkinta ja systematisointi.¹³ Tulkinnan tarkoitus lainopissa on selvittää, miten lakia tulkitaan ja sovelletaan¹⁴. Tulkinnalla esitetään perusteltuja näkemyksiä tietyn asian tai aineiston ymmärtämiseksi ja selittämiseksi¹⁵. Systemaattisuus lainopissa tarkoittaa, että oikeus toimii normien ja sääntöjen ohjaamana kokonaisuutena, joka noudattaa vakiintuneita periaatteita¹⁶. Lisäksi systematisoinnilla tarkoitetaan järjestyksen luomista oikeudellisiin kysymyksiin ja säännöksiin. Systematisoinnin perusajatuksena on selventää, miten eri normit liittyvät toisiinsa. Suhteet normien välillä esitetään jäsentyneesti valitun perusteen mukaisesti.¹⁷ Tutkielmassa sovelletaan lainopillista metodologiaa raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän tarkastelussa.

Lainopin tehtävänä on selventää oikeudellisten normien merkitystä ja sisältöä tulkintakannanotoissaan. Lainoppi pyrkii selventämään, miten oikeusnormit tulkitaan ja samalla osoittamaan, että kyseinen normi kuuluu voimassa olevaan oikeusjärjestelmään.¹⁸

¹³ Hirvonen, 2011, s. 21–22.

¹⁴ Kolehmainen, 2015, s. 114.

¹⁵ Husa, 1995, s. 200.

¹⁶ Husa, 1995, s. 135.

¹⁷ Kolehmainen, 2015, s. 128–129.

¹⁸ Hirvonen, 2011, s. 24.

Kolehmainen mukaan lainopilliset tulkintaratkaisut tulee aina perustella hyödyntäen tiedeyhteisössä vallitsevia perustelemiskäytäntöjä¹⁹. Normista tai sitä koskevasta kannanotosta oikeudellisen tekee oikeuslähde. Oikeuslähteitä käyttämällä pystytään erottamaan oikeus ei-oikeudesta. Kysymyksiä siitä, miten oikeuslähteitä määritellään, miten niitä ryhmitellään sekä kuinka niitä sovelletaan ja millainen vaikutus niillä on oikeuteen, kutsutaan oikeuslähdeopiksi.²⁰

Aarnion mukaan oikeuslähteet jaetaan vahvasti velvoittaviin ja heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin ja kiellettyihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittava oikeuslähde viittaa siihen, että päätös, joka syrjäyttää vahvasti velvoittavan oikeuslähteen ei ole laillinen.²¹ Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat kansallisen oikeuden normistot, kuten Suomen perustuslain perustuslausekkeet, lait ja lakien mukaiset alemman asteiset normit sekä maan käytäntö. Lisäksi vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin lukeutuu kansallisen oikeuden ulkopuoliset normistot, joita ovat Eurooppa oikeuden sitovat osat, Euroopan ihmisoikeussopimuksen normit sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ja Euroopan unionin tuomioistuimen rajatut prejudikaatit.²² Tutkielmassani vahvasti velvoittavina oikeuslähteinä ovat muun muassa perustuslaki, tasa-arvolaki, työsopimuslaki sekä Suomea sitovat Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY ja raskaussuojeludirektiivi 92/85/ETY sekä EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisut.

Heikosti velvoittavan oikeuslähteen huomiotta jättäminen ei aiheuta sanktioita. Kuitenkin ratkaisu, jossa ei ole viitattu heikosti velvoittavaan oikeuslähteeseen, tarkistetaan ylemmässä oikeusasteessa tai vastaavassa tilanteessa, kun se otetaan uudestaan käsitelyyn tuomioistuimessa.²³ Heikosti velvoittaviin oikeuslähteisiin lukeutuu lainavalmisteluaineistot ja tuomioistuinten ratkaisut²⁴. Tulen käyttämään tässä tutkielmassa erityisesti tasa-arvovaltuutetun lausuntoja, hallituksen esityksiä ja eri tuomioistuinten

¹⁹ Kolehmainen, 2015, s. 114. oli

²⁰ Aarnio, 2011, s. 65.

²¹ Aarnio, 2011, s. 68–69.

²² Kolehmainen, 2015, s. 116.

²³ Aarnio, 2011, s. 69.

²⁴ Kolehmainen, 2015, s. 116.

ratkaisuja oikeudellisen sääntelyn tulkinnan tukena ja soveltamisessa. Aarnion mukaan sallittujen oikeuslähteen käyttö on tärkeää, mutta niiden käyttö ei ole yhtä vahvassa roolissa kuin vahvasti ja heikosti velvoittavien oikeuslähteiden. Sallitut oikeuslähteet tehostavat tulkintaa tai ratkaisua ja vahvistavat niitä perusteluketjuja, joita käytetään vaakuuttavuuden lisäämiseksi tulkinnassa tai päätöksenteossa. Sallittaviin oikeuslähteisiin kuuluu mm. käytännölliset argumentit, yleiset oikeusperiaatteet ja oikeustiede. Kielletyihin oikeuslähteisiin katsotaan kuuluvan lain tai hyvän tavan vastaiset perustelut sekä poliittiset mielipiteet.²⁵

1.4 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen rakenne

Käytän tutkimuksessani aineistona voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä sekä Suomea sitovaa kansainvälistä sääntelyä. Erityisessä asemassa tutkimuksessani on tasa-arvolaki, sillä tasa-arvolaki on ensisijainen, kun tarkastellaan sukupuoleen liittyvää tasa-arvoa työmarkkinoilla, mukaan lukien raskauden ja perhevapaisten perusteella tapahtuva syrjintä. Tämä perustuu siihen, että tasa-arvolain 7 § kielletään syrjintä sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden perusteella. Lisäksi lain 8 § sisältää kiellon syrjiä työntekijää työelämässä raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Tulen tutkimuksessa käyttämään monipuolisesti oikeuskäytäntöä eli eri oikeusasteiden ratkaisuja, virallislähteitä ja oikeuskirjallisuutta. Lisäksi tulen hyödyntämään tasa-arvovaltuutetun lausuntoja koskien raskaus- ja perhevapaasyrjintää, sillä tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista ja antaa ohjeita sekä neuvoja liittyen tasa-arvolakiin, syrjintään sukupuolen perusteella ja sukupuolen tasa-arvon edistämistä. Tasa-arvolain syrjinnän kohteeksi epäilevä, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta tarkempaa selvitystä, mikäli syrjintää on syytä epäillä sekä lausuntoa syrjintäasiassa.²⁶ Tasa-arvovaltuutetun lausunnot voivat antaa arvion siitä, onko asiassa syytä harkita

²⁵ Aarnio, 2011, s. 69–70.

²⁶ Tasa-arvovaltuutettu, d.n.

oikeudellisia toimia. Valtuutetun lausuntoa voi käyttää tukena tuomioistuimessa, mutta ne se ei kuitenkaan velvoita tuomioistuinta päätöksenteossa.²⁷ Tasa-arvovaltuutettu voi lisäksi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi asioita, jotka koskevat kiellettyä syrjintää tasa-arvolain nojalla.²⁸

Vaikka tutkimukseni on rajattu käsittelemään syrjintää Suomen työmarkkinoilla, tulen hyödyntämään myös, suomea velvoittavien tuomioistuinten ratkaisuja, kuten Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuja. EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö on olennainen osa unionin oikeutta ja sen tulkinnat velvoittavat myös Suomea kansallisen lainsäädännön soveltamisessa. Näin ollen EU-tuomioistuimen ratkaisut tarjoavat viitekehyksen raskautteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän tarkastelussa myös Suomessa.

Tutkimukseni koostuu johdannosta, kahdesta pääluvusta ja johtopäätöksistä. Tutkielman ensimmäisessä pääluvussa tarkastellaan syrjinnän kieltoon liittyviä oikeudellisia reunaehtoja ja siihen liittyviä käsitteitä, kuten syrjinnän muotoja, todistustaakkaa, syrjintäoletaman muodostumista ja sen kumoamista. Lisäksi luvussa tutkitaan rakenteellista syrjintää ja miten se ilmenee työelämässä raskauden ja perhevapaiden näkökulmasta. Toisessa pääluvussa keskityn tutkimaan tarkemmin työelämän eri tilanteisiin liittyvää syrjintää raskauden ja perhevapaiden perusteella sekä sitä, miten voimassa oleva oikeus suojaa tältä syrjinnältä. Tarkastelun apuna käytän erityisesti oikeuskäytäntöä ja tasa-arvovaltuutetun lausuntoja. Luvussa perehdytään tarkemmin myös perhevapaaudistukseen ja sen vaikutuksiin työelämän tasa-arvossa. Johtopäätöksissä kokoon yhteen tutkielman keskeisimmät päätelmät ja arvioin tutkimuskysymysten valossa, miten voimassa oleva oikeus turvaa syrjinnältä ja mitä mahdollisia epäkohtia tähän suojaa saattaa liittyä.

²⁷ Nieminen, 2005, s. 184.

²⁸ Tasa-arvovaltuutettu, d.n.

2 Syrjinnän tarkastelu työelämässä

2.1 Syrjinnän kiellon oikeudelliset reunaehdot

Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, kun ihmiset erotellaan ja asetetaan epäoikeudenmukaiseen asemaan jollakin syrjivällä perusteella²⁹. Perustuslain 6 §:n takaa kaikille ihmisille yhdenvertaisen kohtelun lain edessä, eikä ketään tule asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi sukupuolen, iän, terveydentilan tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella. Muilla henkilöön liittyvillä perusteilla tarkoitetaan esimerkiksi yhteiskunnallista asemaa, perhesuhteita, raskautta ja sukupuoli suuntautumista. Perustuslain syrjinnän kiello ulottuu myös välilliseen syrjintään eli toimintaan, jotka vaikuttavat syrjivään lopputulokseen.³⁰ Lisäksi 6 §:n 4 momentissa ilmaistaan yleinen velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki täydentää perustuslain syrjinnän kielloa. Tasa-arvolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on torjua sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Lisäksi lain tavoitteena on estää syrjintää, joka perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Lain esitöiden mukaan lain pääasiallinen päämäärä on torjua syrjintää ja edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä.³¹

Syrjintäsuojaa turvataan useissa laeissa, mikä osoittaa oikeudellisen suojan olevan kattava ja laaja-alainen. Työsopimuslaki sisältää syrjinnän kiellon ja laki edellyttää työnantajalta tasapuolista kohtelua työntekijöitä kohtaan kaikissa työsuhteissa. Julkisen sektorin virkasuhteissa syrjinnän kiello ja tasapuolisen kohtelun velvoite on kirjattu valtion virkamieslakiin (750/1994) sekä lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003).

²⁹ Björkqvist, 2019, s. 27.

³⁰ HE 309/1993 vp s. 43-44; HE 44/2003 vp s. 6.

³¹ HE 153/2008 vp s. 3.

Lisäksi rikoslain (39/1889) 11 luvun 11 §:n mukaan syrjintä on rangaistavaa esimerkiksi sakolla tai mahdollisella vankeudella, jos henkilö asetetaan epätasa-arvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta esimerkiksi sukupuolen tai perhesuhteiden perusteella. Työsyrjintä on erikseen rangaistava lain 47 luvun 3 §:n mukaisesti, jos työnantaja kohtelee työntekijää eriarvoisesti esimerkiksi sukupuolen, perhesuhteiden tai muihin henkilöön rinnastettavien seikkojen perusteella. Kiskonnantapainen työsyrjintä puolestaan koskee tilanteita, joissa työntekijä asetetaan eriarvoiseen asemaan hänen ajattelemattomuuden, tietämättömyyden tai esimerkiksi taloudellisen syyn takia (rikoslaki 47.3 §).

Suomea sitova kansainvälinen sääntely

Suomea sitova kansainvälinen sääntely muodostaa laajan kehyksen, joka velvoittaa turvaamaan sukupuolten tasa-arvoa ja estämään syrjintää työelämässä. Euroopan unionissa tasa-arvo- ja raskaussuojeludirektiivit, kuten 2006/54/EY ja 92/85/ETY kieltävät syrjinnän raskauteen ja perhevapaisiin perustuen sekä edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä ja synnyttäneiden työolosuhteita. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta sekä Euroopan unionin perusoikeuskirja vahvistaa näitä oikeuksia.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen (SopS 63/1999, EIS) tarkoitus on suojella ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia. Euroopan ihmisoikeussopimus on tunnustettu yhdeksi vaikuttavimmista kansainvälisistä ihmisoikeuksien valvontajärjestelmistä. EIS on toiminut mallina sekä Suomen perustuslain perusoikeusuudistuksessa että kansainvälisessä ihmisoikeuslainsäädännössä. Sopimuksen keskeinen valvontamekanismi on yksilövalitusmenettely, jonka kautta ihmisoikeusrikkomuksia voi viedä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käsiteltäväksi. Tuomioistuin tekee sitovia päätöksiä ja kehittää laajaa tulkintakäytäntöä sopimuksen määräysten sisällöstä. Nämä päätökset vaikuttavat sekä kansallisella että

kansainvälisellä tasolla ihmisoikeuksien toteutumiseen ja suojaamiseen.³² EIS 14 artikla sisältää syrjinnän kiellon, joka edellyttää, että sopimuksessa tunnustetut oikeudet toteutuvat ilman syrjintää³³.

Ihmisoikeustuomioistuin on käsitellyt tapauksen *Napotnik v. Romania*, jossa Romanianlainen nainen epäili tulleensa syrjityksi raskauden perusteella, kun hänen ulkomaanlähetyksensä Ljubljanan suurlähetystössä päätettiin ennenaikaisesti hänen raskautensa takia. Työntekijää ei irtisanottu vaan hänet siirrettiin Bukarestin toimistoon Romaniaan. Toimennäköisyydestä ei aiheutunut työntekijälle hänen uransa kannalta haittaa ja hänet ylennettiin perhevapaan jälkeen ulkoministeriössä. Tuomioistuin katsoi ettei ulkomaanlähetyksen ennenaikainen päättäminen ollut syrjintää, sillä se perustui suurlähetystön toimintakyvyn ja toiminnan turvaamiseen eikä tarkoitus ollut asettaa kantajaa epäedullisempaan asemaan raskauden takia. Suurlähetystössä työskenteli vain vähän henkilökuntaa ja valittaja toimi ainoana konsulivirkailijana. Kantajan ensimmäisestä raskaudesta johtuvien terveydellisten poissaolojen takia konsulitoiminnan jatkuvuus oli vaarantunut. Romanian hallituksen mukaan näin olisi toimittu poissaolojen syystä riippumatta.³⁴

Tapauksessa oli erityisesti kyse siitä, oliko yleispöytäkirjan nro 12 1 artiklaa rikottu. Pöytäkirjan tarkoitus on taata jäsenvaltioiden laissa tunnustetuissa oikeuksissa yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu sekä syrjinnän kieltä esimerkiksi sukupuolen tai muun aseman perusteella. Syrjintää ei katsottu tapahtuneen, koska työntekijän ulkomaanlähetyksen ennenaikaiselle päättämiselle oli annettu asianmukaiset ja riittävät perusteet, vaikka päättäminen johtuikin raskaudesta.³⁵ Tapaus osoittaa, miten syrjintäperusteita tunnustetaan ja arvioidaan. Lisäksi tapauksessa punnittiin valittajan tasa-arvoista kohtelua ja valtion konsulipalveluiden vaarantamista jättämisestä. Työsuhteen päättämistilanteita käsitellään lisää toisessa pääluvussa.

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kaikkien naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimus (SopS 68/86) velvoittaa kaikkia sopimusvaltioita vastustamaan kaikenlaista naisten syrjintää ja ryhtymään viipymättä kaikkiin tarpeellisiin tarpeisiin sen poistamiseksi. Sopimus ei ainoastaan keillä syrjintää, vaan myös velvoittaa jäsenvaltiot

³² Anttila, 2013, s.155.

³³ Pellonpää ja muut, 2018, s. 996.

³⁴ EIT tapaus *Napotnik v. Romania* (20.1.2021).

³⁵ EIT tapaus *Napotnik v. Romania* (20.1.2021).

toteuttamaan aktiivisia toimia naisten aseman parantamiseksi³⁶. Yleissopimuksen 11 artikla kattaa mm. syrjinnän kiellon raskauden ja äitiyden perusteella. Suomi on sitoutunut lisäksi kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksiin, jotka vahvistavat tasa-arvoa työelämässä:

- sopimus nro 100 (SopS 9/63) koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa palkkaa
- sopimus nro 111 (SopS 63/70) kieltää syrjinnän ja edistää yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla
- sopimus nro 156 (SopS 72/83) korostaa perhehuoltovelvollisuuksien huomioimista työelämässä ja mm. kieltää syrjinnän vanhemmuuteen perustuen
- yleissopimus nro 158 (SopS 114/92) kieltää työsuhteen päättämisen perustuen mm. perhehuoltovelvollisuuteen, raskauteen tai poissaoloon äitiysloman takia.

2.2 Välitön syrjintä

Välitöntä syrjintää tapahtuu, kun henkilö asetetaan suoraan epäedullisempaan asemaan kielletyn perusteen perusteella verrattuna johonkin toiseen henkilöön. Välitön syrjintä on kyseessä, kun henkilön sukupuoli suoraan johtaa siihen, että hän on epäedullisemmassa asemassa kuin vastakkaisen sukupuolen edustaja. Välittömästä sukupuolisyrjinnästä puhutaan aina, kun voidaan osoittaa välitön yhteys epäedullisen kohtelun ja kyseisen henkilön sukupuolen välillä.³⁷ Syrjinnän yleinen oikeudenvastaisuus tarkoittaa, että sukupuoleen perustuva syrjintä on aina lainvastaista, kun syrjintää kohdistetaan henkilöön, joka on nainen tai mies³⁸.

Tasa-arvolain 7.2 §:n 1-3 kohdassa säädetään välittömästä syrjinnästä sukupuolen perusteella. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on, kun asetetaan naiset ja miehet eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai kun asetetaan henkilö eri

³⁶ HE 90/1994 vp s. 7.

³⁷ Nieminen, 2005, s. 56.

³⁸ HE 90/1994 vp s. 17.

asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Raskaus liittyy suoraan naissukupuoleen, joten naisten asettaminen epätasa-arvoiseen asemaan sukupuolen tai synnytyksen perusteella muodostaa välitöntä syrjintää³⁹. Lisäksi tasa-arvodirektiivin 2 artiklassa määritellään välitön syrjintä samanlaisilla perusteilla eli, jos henkilö joutuu kohdelluksi sukupuolensa perusteella eri tavalla kuin vertailukelpoisessa tilanteessa oleva.

Euroopan unionin tuomioistuin katsoi välittömäksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi ensimmäistä kertaa vuonna 1990 raskaussyrjintää koskevassa ratkaisussa *Dekker* (C-177/88).

Tapauksessa Elisabeth Dekker haki kouluttajan paikkaa nuorten aikuisten koulutuskeskuksessa. Hakemuksensa käsittelyn aikana hän ilmoitti olevansa neljättä kuukautta raskaana. Hakemuksen käsittelytoimikunta piti häntä parhaana ehdokkaana, mutta koulutuskeskus (VJV) ei valinnut häntä kuitenkaan tehtävään. VJV ilmoitti päätöksensä perustuvan siihen, että Dekker oli asettunut ehdokkaaksi jo raskaana ollessaan. Koulutuskeskus perusteli päätöstään saamallaan tiedoilla, joiden mukaan sen vakuutusyhtiö ei korvaisi äitiysloman aikana maksettavia päivärahoja, mikä aiheuttaisi taloudellisia vaikeuksia. Vakuutusyhtiöllä oli oikeus kieltäytyä korvaamasta päivärahoja, jos työntekijä tuli kykenemättömäksi hoitamaan tehtäviään kuuden kuukauden kuluessa vakuutuksen voimaantulosta. Dekkerin tilanteessa voitiin odottaa kykenemättömyyden ilmaantuvan kyseisenä aikana.⁴⁰

Koska työntekijän palkkaamattomuus raskauden perusteella koskee vain naisia, kyse on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Taloudelliset seuraukset raskaudesta, jotka vaikuttavat päätökseen olla palkkaamatta raskaana olevaa naista, katsotaan johtuvan pääsääntöisesti raskaudesta. Tällaista syrjintää ei voida hyväksytysti perustella sillä, että työnantajalle aiheutuu taloudellisilla menetyksiä raskaana olevan naisen työhön ottamisen aikana.⁴¹

Tasa-arvolaki ei edellytä syrjivän käytöksen sukupuolen perusteella olevan tahallista⁴². Välitön syrjintä ei aina ole siis tietoista tai tahallista syrjintää. Syrjinnän syntyminen ei

³⁹ HE 90/1994 vp s. 17.

⁴⁰ C-177/88, Dekker, EU:C:1990:383.

⁴¹ C-177/88, Dekker, EU:C:1990:383.

⁴² HE 90/1994 vp s. 17.

edellyttä syrjijältä tahallista motiivia, vaikka tahallisen motiivin osoittaminen oikeudessa voisi helpottaa näytön todistamista. Toiminnan taustalla voi siis olla sukupuoleen perustuvat syyt, vaikka tekijä ei olisi tietoisesti huomionnut sitä. Ratkaisevaa on siis se, olisiko henkilöä kohdeltu eri tavalla, jos hän olisi ollut eri sukupuolta.⁴³

Lain esitöiden mukaan kantajan on näytettävä, että hänet on asetettu eri asemaan verrattuna joko vastakkaissukupuoliseen verrokkiin tai verrokkiin, jolla ei ole samanlaista sukupuoleen liittyvää ominaisuutta kuin kantajalla. Tämän lisäksi kantajan on osoitettava, että ilman epäiltyä sukupuoleen liittyvää syytä, kuten raskautta, häntä ei olisi asetettu erilaiseen asemaan.⁴⁴ Kantajan on lisäksi otettava huomioon, että henkilöiden tulee olla vertailukelpoisessa tilanteessa, jotta vertailua on mahdollista suorittaa⁴⁵.

Vaikka raskaussyrjintä on oikeuskäytännön mukaisesti tunnistettu välittömäksi sukupuolisyrynnäksi, on tähän tulkintaan esitetty myös kriittistä näkökulmaa. Esimerkiksi Maliszewska-Nienartowicz on kritisoinut ajattelutapaa siitä, että raskaussyrjintä olisi pelkääntään välitöntä sukupuolisyryntää. Hänen mukaan raskautta tulisi käsitellä erityistä suoje-lua vaativana tilana niin kuin raskaussuojeludirektiivissä säädetään. EU-tuomioistuimen tulisi arvioida raskaana olevien naisten tasa-arvon toteutumisen lisäksi sitä, että ote-taanko myös työntekijän terveyden ja turvallisuuden edistäminen riittävästi huomioon raskauden aikana.⁴⁶

2.3 Välillinen syrjintä

Välillisen syrjinnän ero välittömään syrjintään ilmenee siinä, että välillisessä syrjinnässä tarkastellaan erilaisen kohtelun sijaan erilaisia seurauksia tai vaikutuksia⁴⁷. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 7.3 §:n 1 kohdan mukaan tilannetta, jossa henkilöt

⁴³ Anttila, 2013, s. 259.

⁴⁴ HE 195/2004 vp s. 39.

⁴⁵ HE 195/2004 vp s. 28.

⁴⁶ Maliszewska-Nienartowicz, 2013, s. 447.

⁴⁷ ECHR, 2018, s. 60.

asetetaan eri asemaan sukupuolen suhteen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön perusteella. Vastaavasti tasa-arvodirektiivin 2 artiklassa määritellään välillinen syrjintä, jonka mukaan neutraalilta vaikuttava säännös tai peruste asettaa henkilön epäedulliseen asemaan toista sukupuolta olevaan verrattuna. Välillistä syrjintää ei kuitenkaan tapahdu, mikäli kyseisellä toimella on objektiivinen perustelu ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välillistä sukupuolisyryntää tapahtuu siis, kun miehiä sekä naisia kohdellaan muodollisesti samalla tavalla jonkin sukupuolineutraalin säännön, perusteen tai käytännön nojalla, mutta käytännössä toinen sukupuoli joutuu epäedullisempaan asemaan kuin toinen sukupuoli⁴⁸. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvässä syrjintätilanteessa vertailu tehdään henkilöön, keneen ei liity tämä tietty seikka. Vertailua tehdään aiempaan kohteluun tai siihen, miten vastaavassa tilanteessa yleensä toimittaisiin tai odotettaisiin toimittavan.⁴⁹ Lisäksi lain 2 kohdan mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan henkilön asettamista eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tässä tapauksessa vertailua ei tehdä toista sukupuolta oleviin henkilöihin, vaan henkilöihin, joihin ei liity vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden peruste⁵⁰.

Välillisen syrjinnän kieltö ei rajaudu vain tasa-arvolain 7 §:n mukaisiin tilanteisiin, vaan se koskee kaikkia laissa määriteltyjä syrjintätilanteita. Tämä tarkoittaa, että välillisen syrjinnän kieltö kattaa myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän työelämässä, joka on kielletty tasa-arvolain 8 §:ssä, niin kuin myös välitön syrjintä. Tasa-arvon varmistamisen kannalta on olennaista, että vanhemmuuden tai siihen liittyvien oikeuksien käyttäminen tai muut perhehuoltovelvoitteet eivät johda henkilön asettamista eri asemaan.⁵¹

⁴⁸ Nummijärvi, 2004, s. 287.

⁴⁹ HE 19/2014 vp s. 120.

⁵⁰ HE 195/2004 vp s. 28.

⁵¹ HE 63/1992 vp s. 6.

Välitön syrjintä on usein helpommin tunnistettavissa verrattuna välilliseen syrjintään, jonka tunnistamiseen saatetaan vaatia tilastotietoja⁵². Jotta tuomioistuin voi arvioida, onko tietyn säännön, perusteen tai käytännön vaikutus selvästi haitallisempi kuin muiden tilanteessa olevien henkilöiden kokemat vaikutukset, sen on tunnistettava vertailukohta.⁵³ Välillisen syrjinnän toteamiseksi täytyy arvioida, miten väitetyn syrjivän menettelyn tai käytännön vaikutukset eroavat esimerkiksi nais- ja miesryhmien välillä. Näiden ryhmien tulee olla vertailukelpoisia keskenään. Arvioinnissa huomioidaan sitä, aiheuttaako kyseinen menettely suuremman haitan esimerkiksi naisille kuin miehille.⁵⁴ Muita vertailukohteita voisi olla esimerkiksi homoparit verrattuna heteropareihin tai vammaiset henkilöt verrattuna vammattomiin henkilöihin⁵⁵.

Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus eivät ole sukupuolisidonnaisia samalla tavalla kuin esimerkiksi raskaus ja synnytys, jotka koskevat yksinomaan tiettyä sukupuolta. Vanhemmuuteen liittyvät oikeudet ovat luonteeltaan sukupuolineutraaleja. Tämän vuoksi niiden perusteella tapahtuva syrjintä luokitellaan välilliseksi syrjinnäksi.⁵⁶

Korkein oikeus on ratkaissut asian, jossa perhevapaalta palannut henkilö asetettiin Tasa-arvoL 7 §:n 3 momentin vastaisesti välillisen syrjinnän kieltoa rikkovaan asemaan, koska hän käytti hoitovapaata. Tämä johti epäedulliseen kohteluun vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella:

Tapauksessa R työskenteli laboranttina X Oy:ssä työsopimussuhteessa vuodesta 2003 alkaen. Hän jäi äitiys- ja perhevapaille ensimmäisen lapsen syntymän yhteydessä 26.02.2007 ja palasi hoitovapaalta 01.09.2008. Hän jäi uudelleen äitiyslomalle 18.12.2008 toisen raskautensa vuoksi. X Oy:n työehtosopimus edellytti kuuden kuukauden työssäolajaksoa perhevapaiden välillä uuden palkallisen äitiysvapaan saamiseksi. Ensimmäisen äitiyslomansa ajalta R sai palkkaa kolmen kuukauden ajalta, mutta työnantaja ei maksanut palkkaa toisesta äitiyslomasta, koska kuuden kuukauden työssäolajakso ei täyttynyt.⁵⁷

⁵² ECHR, 2018, s. 47.

⁵³ ECHR, 2018, s. 61-62.

⁵⁴ Nieminen, 2005, s. 58.

⁵⁵ ECHR, 2018, s. 62.

⁵⁶ Nieminen, 2005, s. 59.

⁵⁷ KKO 2017:25.

Asia on ollut ensin Helsingin hovioikeuden käsittelyssä ja 26.9.2014 annetussa ratkaisussa kyseessä on katsottu kyseessä olevan välitön syrjintä, koska erilainen kohtelu on perustunut raskauteen ja synnytykseen. R asetettiin epäedulliseen asemaan verrattuna esimerkiksi niihin, jotka ehtivät palata töihin pidemmäksi ajaksi perhevapaiden välillä. Hovioikeuden mukaan kuuden kuukauden työssäoloajan täyttymättä jääminen johtui sattumanvaraisista tekijöistä, kuin työntekijän suunnitelmallisuudesta. Hovioikeus on perustellut ratkaisuaan myös sillä, että EU-tuomioistuin on asiassa Kiiski (C-116/06)⁵⁸ todennut, että työehtosopimuksen määräys, joka estää äitiysvapaaseen liittyvien oikeuksien, kuten palkallisen äitiysvapaan käyttämisen, on syrjivä. Tuomioistuin korosti äitiysvapaan olevan erityisen tärkeä sosiaalinen oikeus, jota ei voida rajoittaa kansallisella lainsäädännöllä tai sopimuksilla. Lisäksi tuomioistuin painotti, ettei rinnastettavia tapauksia saa kohdella eri tavoin ilman objektiivista perustetta. Kiiskillä tuli olla oikeus siirtyä suoraan hoitovapaalta uudelle palkalliselle äitiysvapaalle.⁵⁹

KKO ratkaisun mukaan kyseessä on kuitenkin välillinen syrjintä, koska R:n epäedullisempi kohtelu ei perustu suoraan raskauteen tai synnytykseen vaan yleisemmin perhevapaiden pitämiseen. Työehtosopimukseen kirjattu ehto ei kohdistu suoraan raskaana oleviin naisiin vaan yleisesti niihin, jotka ovat olleet pidemmillä perhevapailla. R:n tapauksessa työssäoloehdon täyttymättä jättämisen syynä ei ollut äitiysvapaa vaan perhe- ja hoitovapaa. Työssäoloehto koskee kaikkia, mutta kohtelee epäedullisesti niitä, jotka käyttävät perhevapaita. KKO on katsonut, että Kiiski-tapauksen ratkaisulla ei ole merkitystä tässä asiassa, sillä siinä oli kyse siitä, että nainen ei saanut keskeyttää hoitovapaata uuden raskauden vuoksi. EU-tuomioistuin katsoi, että tämä kielto oli välitöntä syrjintää sukupuolen

⁵⁸ C-116/06, Kiiski, EU:C:2007:536 oli kyse siitä, voiko äiti keskeyttää hoitovapaansa uuden raskauden vuoksi ja jäädä uudelleen äitiysvapaalle. Kiiski oli suomalaisen lukion lehtori, joka oli hoitovapaalla ensimmäisen lapsensa vuoksi, jolloin hän tuli raskaaksi ja halusi keskeyttää hoitovapaansa jäädäkseen äitiysvapaalle. Työnantaja ei hyväksynyt keskeytystä, koska virkaehtosopimuksen mukaan uutta raskautta ei voitu pitää ennakoimattomana. EU-tuomioistuimen mukaan kyseessä on välitön syrjintä sukupuolen perusteella, koska raskaus on ennalta-arvaamaton tapahtuma, ja sen pitäisi olla hyväksyttävä syy keskeyttää hoitovapaa samalla tavalla kuin muut ennalta-arvaamattomat olosuhteet.

⁵⁹ KKO 2017:25.

perusteella, koska vain naiset voivat tulla raskaaksi. KKO tapauksessa R ei jäänyt ilman palkkaa äitiysvapaan vuoksi, vaan muiden perhevapaiden käyttämisen vuoksi.⁶⁰

2.4 Todistustaakka

Jaetun todistustaakan periaate on muodostunut yleiseksi oikeudelliseksi periaatteeksi syrjintäasioissa, josta säädetään tasa-arvolain 9 a §:ssä. Syrjintäkieltoa ja epäiltyä syrjintää arvioidessa tulee ottaa kyseinen periaate huomioon.⁶¹ Jaetun todistustaakan yleisperiaatteella tarkoitetaan 9 a §:n mukaan velvoitetta todistaa väite oikeudessa. Henkilön, joka katsoo tulleensa tasa-arvolain määrittelemän syrjinnän kohteeksi, tulee esittää tuomioistuimessa tai asianmukaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, jotka viittaavat siihen, että kyseessä on sukupuoleen perustava syrjintä. Vastaajan on osoitettava tällöin, että sukupuolten välistä tasa-arvoa ei ole loukattu. Vastaajan tulee näyttää, että toiminnan voi perustella hyväksyttävällä sukupuolesta riippumattomalla perusteella.

Vastaavasti tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY 19 artikla pyrkii vahvistamaan toimenpiteitä tasa-arvon periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Tavoitteena on varmistaa, että kaikki, jotka kokevat joutuneensa syrjinnän kohteeksi vastoin tasa-arvoista kohtelua, voivat vaatia oikeuksiaan toimivaltaisten elinten käsittelyssä ja tarvittaessa myös tuomioistuimessa. Direktiivin mukaan henkilö, joka uskoo kohdanneensa epätasa-arvoista kohtelua voi esittää tuomioistuimessa tai muussa toimielimessä todisteita, jotka viittaavat välittömään tai välilliseen syrjintään. Tällöin vastaajan tulee esittää näyttöä, että kohtelu on ollut oikeutettua eikä se ole perustunut syrjiviin perusteisiin.

Ennen todistustaakan siirtymistä vastaajalle kantajan vastuulla on kuitenkin tuoda esiin tosiseikat, joihin hän haluaa vedota. Tätä kutsutaan väittämistaakaksi tai vetoamisvelvollisuudeksi. Tuomioistuin voi ottaa vain esitetyt seikat huomioon asian käsittelyssä ja

⁶⁰ KKO 2017:25.

⁶¹ HE 195/2004 vp s. 38-39.

ratkaisemisessa.⁶² Väittämistaakasta säädetään oikeudenkäymiskaaren 24 luvun 3 §:ssä. Pykälän mukaan väittämistaakka koskee vain asioita, joissa sovinto on sallittu eli toisin sanoen se koskee dispositiivisia riita-asioita⁶³.

Jaetulla (myös käännettyllä) todistustaakalla tarkoitetaan siis kaksivaiheista menettelyä, jossa tarkastellaan ensin syrjintäoletettaman muodostumista ja toiseksi tämän syrjintäoletettaman kumoamista. Syrjintäoletettaman muodostumiseksi kantajan on todistettava hänen joutuneen eriarvoiseen asemaan ja, että syrjintäperuste on olemassa. Vastaaja voi kyseenalaistaa nämä näytöt osoittamalla vastanäyttöä. Mikäli kantajan näyttö on vahva, syntyy syrjintäolettaja, joka kohdistuu erityisesti eriarvoiseen asemaan sekä syrjintäperusteen väliseen syy-yhteyteen.⁶⁴ Kun syrjintäolettaja on muodostunut, siirtyy todistustaakka vastaajalle⁶⁵. Vastaajan tulee osoittaa, että eriarvoiseen asemaan asettaminen johtuu muusta hyväksyttävästä syyistä eikä lainvastaisesta syrjinnästä esimerkiksi sukupuolta kohtaan.⁶⁶

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään työhönottotilanteessa, mikäli ansioituneempi hakija syrjäytetään ja valituksi valitaan toista sukupuolta oleva henkilö, ellei menettely perustu muuhun hyväksyttävään syyhyn kuin sukupuoleen tai jollei menettelylle ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Kun avoimena olevaan työtehtävään hakijat ovat eri sukupuolta, tulee työnantajan laatia hakijoista ansioituneisuusvertailu⁶⁷. Tasa-arvolain 10 § perusteella tehtävään valitsematta jääneellä on oikeus saada työnantajan kirjallinen selvitys valintaperusteista ja valituksi valitun henkilön ansioista. Kantaja voi tällöin esittää syrjimisestä todisteeksi olevansa ansioituneempi⁶⁸.

⁶² Vuorenpää, 2007, s. 6.

⁶³ Tarukannel & Tolvanen, 2010, s. 942.

⁶⁴ Ahtela ja muut, 2006, s. 45.

⁶⁵ Saranpää, 2011, s. 509.

⁶⁶ HE 195/2004 vp s. 39.

⁶⁷ Hautera, 2010, s. 8.

⁶⁸ Hautera, 2010, s. 8.

Ansiovertailussa tulee erityisesti ottaa huomioon työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus sekä lisäksi tehtävän hoitamiseen liittyvät työnhakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot⁶⁹. Painoarvot erityyppisissä ansioissa eroavat kuitenkin toisistaan ja tämä tulee ottaa huomioon ansiovertailussa⁷⁰. Esimerkiksi työkokemuksen arvioinnissa tulee huomioida, millaisesta tehtävästä kokemus on hankittu. Työnantajalla on oikeus korostaa hakijoiden ansioita, mutta valintaperusteiden on oltava kuitenkin olennaisia tehtävän hoitamisen kannalta. Hakijan kielitaito ei voi olla esimerkiksi yhtä suuressa painoarvossa työkokemuksen kanssa, ellei kielitaito ole olennainen ominaisuus tehtävän suorittamisen kannalta.⁷¹

Muu hyväksyttävä syy voi olla jokin lakeihin perustuva rajoitus. Esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 5 § velvoittaa työnantajan tarjoamaan ensisijaisesti osa-aikaiselle työntekijälle työtä. Lisäksi työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan, jos työntekijä on irtisanottu taloudellisten tai tuotannollisten syiden tai saneerauksen vuoksi työnantajan tulee tarjota uutta työtä työntekijälle, jos samankaltaisiin tehtäviin ilmenee tarvetta neljän kuukauden kuluessa irtisanomisesta. Joissain tapauksissa takaisinottoaika voi olla myös kuusi kuukautta.

Välitöntä syrjintää koskevissa tapauksissa on olennaista selvittää, mikä on ollut syy siihen, että työntekijä on joutunut epäedulliseen asemaan⁷². Hyväksyttävän syyn tarkoitus on osoittaa, ettei eriarvoisen aseman ja syrjäntäperusteen, kuten raskauden tai perheväpään välillä ole ollut syy-yhteyttä. Joissakin tilanteissa vastaaja pystyy näyttämään, että ei tiennyt raskaudesta, joka olisi syrjäntäperusteena. Tällöin syy-yhteyttäkään ei ole voinut olla olemassa.⁷³

⁶⁹ Pikkarainen, 2022, s. 6.

⁷⁰ Koskinen & Kulla, 2019, s. 146.

⁷¹ Ovaska, 2013, s. 952.

⁷² Nieminen, 2005, s. 57.

⁷³ Ahtela ja muut, 2006, s. 46.

2.4.1 Syrjintäolettan kumoaminen välittömän syrjinnän tapauksissa

Välittömän syrjinnän epäily on mahdollista kumota, jos työnantaja pystyy osoittamaan ettei epäedullisen aseman ja sukupuolesta riippuvan syyn, raskauden tai vanhemmuuden välillä ole ollut syy-yhteyttä (Tasa-arvoL 9a §). Esimerkiksi työsopimuksen irtisanomistilanteissa työnantaja usein perustelee päätöstä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, eikä tällöin työntekijän raskaudella tai perhevapaalla olisi ollut vaikutusta päätökseen⁷⁴.

Tasa-arvolain 9 §:ssä on säädetty menettelyistä, joiden ei katsota olevan sukupuoleen perustuvaa syrjintää eli toisin sanoen välitöntä syrjintää. Lain mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintä ei pidetä:

1. naisille annettua erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi,
2. vain miehille määrättävää asevelvollisuutta,
3. muun kuin työmarkkinajärjestön sääntöä hyväksyä jäsenikseen vain naisia tai miehiä, tämä voi olla mahdollista muissa ammatillisista edunvalvontaa harjoittavissa järjestöissä, jotka pyrkivät toteuttamaan tasa-arvolakia,
4. väliaikaista, suunnitelmaan perustuvaa erityistoimintaa tasa-arvon edistämiseksi.

Lisäksi tasa-arvolain työsyryjintään liittyvässä 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa todetaan, että työnantajan menettelyä ei pidetä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, jos ansioituneempi henkilö syrjäytetään painavasta ja hyväksyttävästä syystä, joka johtuu työn tai tehtävän laadusta. Hallituksen esitöiden mukaan muuksi hyväksyttäväksi syyksi voidaan katsoa hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi katsoaan esimerkiksi tehtävään sopivuus ja kyvykkyys. Näitä ominaisuuksia ei huomioida vielä ansiovertailussa, vaan ne voivat tulla merkitykselliseksi vasta syrjintäolettan kumoamisessa.⁷⁵ Tällainen arviointi voi perustua esimerkiksi testituloksiin, haastatteluihin ja hakijoiden aikaisempiin työsuorituksiin. Tärkeää on, että työnantaja osoittaa punnintansa valitun ja valitsematta jääneen hakijan kykyjä ja ominaisuuksia keskenään

⁷⁴ Nieminen, 2005, s. 57.

⁷⁵ Ovaska, 2013, s. 952.

huolellisesti.⁷⁶ KHO on ratkaissut asian, jossa syrjintäolettaama oli syntynyt tasa-arvolain 8 § 1 momentin 1 kohdan perusteella, kun virkaan ei oltu valittu ansioituneempaa vastakkaista sukupuolta olevaa hakijaa.

Työnantajana toimiva kunta X valitsi määräaikaiseen kunnanjohtajan virkaan vähemmän ansioituneen naispuolisen hakijan A miespuolisen hakijan B sijaan. B:llä oli selvästi enemmän koulutusta ja kokemusta tehtävään ja B valitti päätöksestä vedoten siihen, että valinta oli tehty vastoin yleisiä virkanimitysperusteita sekä vastoin tasa-arvolain säännöksiä. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että valinta ei ollut perustunut hakijoiden ansioiden tasapuolisen ja objektiiviseen vertailuun. Kunta ei ollut pystynyt osoittamaan valinnan johtuneen muusta hyväksyttävästä syytä, kuin sukupuolesta. Koska muuta hyväksyttävää syytä ei voitu osoittaa, katsottiin kunnan toimintaa tasa-arvolain 7 § mukaisena kiellettyinä syrjintänä.⁷⁷

Henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioonottaminen eroaa ansiovertailusta siten, että tämä arviointi on subjektiivisempaa. Subjektiivinen arviointi voi olla ongelmallista tilanteissa, joissa epäillään esimerkiksi raskauteen perustuvaa syrjintää. Työnantaja saattaa korostaa toisen henkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia liiallisesti, välttääkseen ansioituneemman, mutta raskaana olevan työntekijän palkkaamisen.⁷⁸

Syrjintäolettaama voidaan kumota, mikäli kantaja on asetettu sukupuolensa perusteella eri asemaan laissa mainitun poikkeuksen sallimissa rajoissa. Tietyissä tilanteissa EU:n oikeus sallii välittömän syrjinnän kiellon poikkeamisen tietyin perustein.⁷⁹ Tasa-arvodirektiivin 14 artiklan 2 kohdan mukaan sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen perustuva erilainen kohtelu työsaannissa ja työhön valmistavassa koulutuksessa ei ole syrjintää, mikäli kyseinen ominaisuus on todellinen ja välttämätön tietyissä työtehtävissä. Lisäksi vaatimuksen tulee olla oikeutettu ja kohtuullinen.

⁷⁶ HE 57/1985 vp s. 18.

⁷⁷ KHO 2020:10.

⁷⁸ Alaroutu, 2003, s. 389.

⁷⁹ Anttila, 2010, s. 76.

2.4.2 Syrjintäoletettaman kumoaminen välillisen syrjinnän tapauksissa

Syrjintäoletettaman kumoaminen myös välillisen syrjinnän epäilyssä voi olla mahdollista, jos vastaaja pystyy esittämään tasa-arvolain 9 a §:n mukaisesti, ettei sukupuolen ja eri asemaan asettamisen välillä ole syy-yhteyttä. Vastaajan tulee siis pystyä esittämään, että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta. Jos syy-yhteys tunnustetaan eli vastaaja myöntää menettelynsä perustuvan sukupuoleen, syrjintäoletama voidaan kumota tasa-arvolain 7 §:n 4 momentissa määritellyin hyväksyttävin perustein.

Tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan syrjintäolettama voidaan kumota, mikäli sääntö, peruste tai käytäntö perustuu puolueettomaan ja hyväksyttävään tavoitteeseen sekä sen toteuttamiseen käytetyt keinot ovat sekä asianmukaisia ja tarpeellisia. Ahtela ja muut huomauttavat, että välillisen syrjinnän tapauksissa menettely saattaa näyttää olevan sukupuoli neutraali, mutta johtaakin silti epätasa-arvoisiin seurauksiin. Vastaajan on todistettava, että toimenpiteen tavoite on hyväksyttävä ja valitut keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia tavoitteen saavuttamiseksi.⁸⁰

EU-tuomioistuin on tapauksessa *Bilka* (C-170/84) luonut välillisen syrjinnän arvioinnin avuksi oikeuttamisperusteiden kriteerit. Tapauksessa työnantajalla, joka oli toiminnallaan asettanut naiset ja miehet eri asemaan, oli velvollisuus osoittaa, että:

1. syrjityksi väitetyn menettelyn tavoitteella oli hyväksyttävä syy
2. valittu toiminta oli välttämätön tavoitteen saavuttamiseksi
3. käytetyt keinot olivat tavoitetta nähden tarkoituksenmukaisia sekä asianmukaisesti mitoitettuja, jotta suhteellisuusperiaate toteutui.⁸¹

⁸⁰ Ahtela ja muut, 2006, s. 48.

⁸¹ C-170/84, *Bilka*, EU:C:1986:204.

Lisäksi esimerkiksi aikaisemmin mainitussa KKO 2017:25 tapauksessa on arvioitu syrjintäolettaman kumoamista näillä oikeuttamisperusteilla. Työnantaja perusteli työehtosopimuksen rohkaisevan naisia palaamaan töihin ennen seuraavaa poissaolojaksoa. KKO mukaan tämä perustelu ei kuitenkaan ole linjassa tasa-arvolain vanhemmuuden suoje-lua koskevien tavoitteiden kanssa, sillä ehto voi mahdollisesti rajoittaa perhevapaiden käyttöä ja vaikuttaa perheen suunnitelmiin lasten hankinnassa.⁸² KKO on vuonna 2004 ratkaissut välillistä syrjintää koskevan tapauksen, jossa tuli arvioida työnantajan toiminnan oikeuttamisperusteita.

Tapauksessa Kajaanin kaupunki oli lomauttanut noin kahdeksi viikoksi ison osan henkilöstöstä naisvaltaisimmalta toimialaltaan huonon taloudellisen tilanteen takia. Kantajat väittivät joutuneensa syrjityksi tasa-arvolain perusteella. Kaupunki kiisti syrjinnän ja perusteli lomautuksia taloudellisilla syillä. KKO:n mukaan lomautukset olivat kohdistuneet naisvaltaiselle alalle, joka muodosti syrjintäolettaman. Kaupungin tuli osoittaa syrjintäolettaman asettamisen jälkeen, että menettely oli perustunut objektiivisiin syihin. Kaupungin mukaan tämän toimialan talousarvio oli ylittynyt reilusti kahtena edellisenä vuonna ja lomautukset olivat tarpeen taloudellisen kestävyuden kannalta. Kaupunki väitti kohtelevan muita toimialoja samoin, mutta muissa toimialoissa budjetti ei ollut ylittynyt. KKO katsoi kaupungin perustelleen taloudellisia toimia objektiivisesti eikä lomautuksia voitu pitää syrjivinä, koska vastaavassa tilanteessa muita toimialoja olisi kohdeltu samoin. KKO katsoi näillä perustein, ettei Kajaanin kaupunki ollut syyllistynyt välilliseen syrjintään.⁸³

Käräjäoikeus oli arvioinut, oliko syrjinnältä vaikuttava toiminta mahdollista perustella objektiivisesti Bilka-tapauksessa asetettujen kriteerien mukaisesti. Hovioikeus eikä korkein oikeus kuitenkaan viitannut ratkaisussaan näihin Bilka-tapauksessa asetettuihin oikeuttamisperusteisiin. Anttila onkin kritisoinut tätä tapausta esimerkiksi sillä, että KKO:n ratkaisussa viittaukset EU-oikeuteen ja Bilka-tapauksen arviointikeinoihin puuttuivat. Lisäksi Anttila huomauttaa, että EU-tuomioistuimen linjauksen mukaan, syrjintää ei voitaisi oikeuttaa talousarvioon liittyvillä perusteilla eli, vaikka julkishallinnolla olisi taloudellisia haasteita, ei taloudelliset syyt liittyen talousarvioon voisi olla perusteena

⁸² KKO 2017:25.

⁸³ KKO 2004:59.

syryvälle toiminnalle. Kaupungilla ei kuitenkaan ollut syytä, miksi se ei olisi voinut lo-
mauttaa työntekijöitä myös muilta toimialoilta.⁸⁴

Syy-yhteyden puuttumista on mahdollista myös esittää vastaajan toimesta tasa-arvolain
7 §:n 3 momentin 2 kohtaan perustuen, että eri asemaan asettamisen peruste ei ole ollut
vanhemmuus tai perheenhuoltovelvollisuus. Tällöin pyritään osoittamaan syy-yhteyden
puuttuminen eikä syrjintäolettan kumoaminen oikeuttamisperusteiden avulla.⁸⁵

2.5 Rakenteellinen syrjintä

Syrjintää voidaan käsitellä myös oikeudellisen kehyksen ulkopuolella rakenteellisena syr-
jintänä⁸⁶. Rakenteellista syrjintää voidaan kutsua myös institutionaaliseksi tai systeemiseksi syrjinnäksi⁸⁷. Rakenteellinen epäoikeudenmukaisuus syntyy, kun yksilöt ja insti-
tuutiot toimivat omien etujensa ja tavoitteidensa saavuttamiseksi noudattaen suurim-
maksi osaksi hyväksytyjä sääntöjä ja normeja⁸⁸. Rakenteellinen syrjintä ilmenee yhteis-
kunnallisilla ja joskus kansainvälisilläkin tasoilla, ja se voi olla joko tahatonta tai tahallista.
Se perustuu siis instituutioiden toimintaa ohjaaviin rakenteisiin, sääntöihin, rutiineihin,
toimintatapoihin ja asenteisiin. Nämä tekijät johtavat tilanteeseen, jossa tiettyihin vä-
hemmistöryhmiin kuuluvien mahdollisuudet osallistua instituution toimintaan heikkene-
vät.⁸⁹

Työelämässä rakenteellinen epätasa-arvo ilmenee esimerkiksi 1) naisten ja miesten eri-
laisina asemina työmarkkinoilla, kuten naisten korkeampana työttömyytenä ja epätyy-
pillisten työsuhteiden yleisyytenä, 2) sukupuolen mukaisena epätasapainona työtehtä-
vissä, 3) sukupuolten välisinä palkkaeroina ja 4) naisten vähäisenä osallistumisena

⁸⁴ Anttila, 2013, s. 306.

⁸⁵ Anttila, 2013, s. 298.

⁸⁶ Nieminen & Jauhola, 2022, s. 174; Anttila, 2013, s. 59.

⁸⁷ Artemjeff & Sheikh, 2023, s. 2.

⁸⁸ Nieminen & Jauhola, 2022, s. 174.

⁸⁹ Artemjeff & Sheikh, 2023, s. 12.

päätöksentekoelemissä⁹⁰. Syrjivät rakenteet voivat vaikuttaa organisaatioiden kulttuuriin niin vahvasti, ettei työyhteisössä edes kyseenalaisteta epätasa-arvoisia käytäntöjä. Työyhteisössä voidaan ajatella olevan täysin normaalia, jos HR-osastolla työskentelee pääasiassa naisia ja ohjelmointitehtävissä miehiä. Tällaiset sukupuoliroolit eivät kuitenkaan ole sattumaa, vaan vahvistavat epätasa-arvoisia ajattelumalleja työelämässä.⁹¹

Mikäli syrjinnälle ei voida osoittaa yhtä selkeää alkuperää, syrjinnän kiellolla ei ole suoraa oikeusvaikutusta, joten syrjintäkannetta ei voida käsitellä tuomioistuimessa. Valtiolla voi kuitenkin olla positiivinen velvollisuus edistää tosiasiallista tasa-arvoa. Tällainen tilanne voi ilmetä monissa maissa, kuten Suomessa, jossa naisten ja miesten välinen palkkaero eri työnantajasektoreilla on merkittävä.⁹² Rakenteellinen matalapalkkaisuus liittyy syvälle juurtuneisiin rakenteisiin ja voi näin rajoittaa tasa-arvon toteutumista käytännössä. Alhaisempi palkkataso naisvaltaisilla aloilla on merkittävin syy naisten keskimäärin miehiä pienempiin palkkoihin. Yksilöiden välistä palkkasyrjintää voidaan torjua lainsäädännön syrjintäkieltojen avulla, vaikka rakenteellisten palkkaerojen poistaminen vaatii pitkäkestoista tasa-arvopolitiikkaa.⁹³

Palkkasyrjinnän arvioimisessa työntekijän tulisi saada tietoja myös muiden palkoista, jotta työntekijä voisi vertailla palkkaansa muiden samassa tilanteessa olevien kanssa. Voimassa oleva tasa-arvolaki kuitenkin estää työntekijän saamasta työtoverien palkkatietoja yksityisellä sektorilla.⁹⁴ Työntekijä voi saada muiden palkkatietoja henkilöstön edustajan kautta. Tasa-arvolain 10 §:n 4 momentin mukaan luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla ja muulla työntekijöiden edustajalla on oikeus saada tietoa työntekijöiden palkoista ja työehdoista työntekijöiden suostumuksella, mikäli epäillään palkkasyrjintää. Edustaja ei saa luovuttaa palkkaa tai muita työehtoja liittyviä tietoja muille. Tasa-arvovaltuutetun mukaan palkkauksen avoimuus ja työntekijöiden ymmärrys

⁹⁰ Anttila, 2013, s. 59.

⁹¹ Kalliokoski ja muut, 2023, s. 60.

⁹² Anttila, 2013, s. 60.

⁹³ Keinänen & Pakarinen, 2009, s. 3.

⁹⁴ TyVM 8/2022 vp – K 1/2022 vp.

palkkauksesta ovat merkittävässä asemassa työpaikkojen tasa-arvoon ja palkkaukseen liittyen. Palkkaerot eivät johdu ainoastaan sukupuolittuneista rakenteellisista työelämään liittyvistä tekijöistä ja tämän takia on tärkeää ehkäistä palkkasyrjintää yksilöllisessä palkkauksessa. Työntekijöiden tulisi saada helpommin tietoa palkoista, jotta palkkasyrjintään voitaisiin puuttua tehokkaammin.⁹⁵

Rakenteellinen syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella voi ilmentyä työelämässä muun muassa siten, että työnantajat pitävät raskaana olevia naisia tai äskettäin synnyttäneitä vähemmän kiinnostavina työntekijöinä mahdollisten tulevien hoitovapaiden ja hoitovastuun perusteella⁹⁶. Eriarvoisiin rakenteisiin pystytään harvoin puuttumaan suoraan syrjinnän käsittein, mutta niihin voidaan vaikuttaa esimerkiksi valtavirtaistamisen avulla. Esimerkiksi, jos halutaan kannustaa miehiä ottamaan enemmän perhevapaita, tarvitaan muita keinoja kuin pelkkä syrjinnänvastainen oikeus.⁹⁷ Vuoden 2022 perhevapaaudistus onkin pyrkinyt lisäämään miesten vanhempainvapaiden määriä, sillä ennen uudistusta vanhempainvapaista isän osuus oli vähintään 54 arkipäivää⁹⁸ ja nyt isän osuus uuden lainsäädännön mukaan on vähintään 97 arkipäivää (sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 9 6–7§). Muutosten tavoitteena on ollut parantaa sukupuolten välistä tasa-arvoa⁹⁹. Mulderin mukaan myös paremmat taloudelliset kannustimet voisivat lisätä miehien osuutta vanhempainvapaiden käytössä, sillä miesten tulot on usein paremmat kuin naisten¹⁰⁰.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu onkin korostanut, että lainsäädännön valmistelussa on suoritettava yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi perus- ja ihmisoikeusvaikutusten osalta aina, kun kyseessä ovat merkittävät vaikutukset eri väestöryhmien yhdenvertaisuuteen. Huomiot liittyen yhdenvertaisuuteen lainsäädännössä ovat samalla keino torjua rakenteellista syrjintää. Laadukkaampi yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi edellyttää myös

⁹⁵ TyVM 8/2022 vp – K 1/2022 vp.

⁹⁶ Mulder, 2018, 39–40.

⁹⁷ Anttila, 2013, s. 60.

⁹⁸ HE 129/2021 vp s. 13–14.

⁹⁹ HE 129/2021 vp s. 1.

¹⁰⁰ Mulder, 2018, s. 49.

epäsuorien vaikutusten tunnistamista lainsäädännössä.¹⁰¹ Esimerkiksi lainsäädäntö, joka mahdollistaa peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset, saattaa aiheuttaa välillistä sukupuolisyrittäjä naisia kohtaan, koska Suomessa naisten määräaikaiset työsopimukset ovat yleisempiä kuin miesten määräaikaiset työsuhteet. Lainsäätäjällä on siten velvollisuus lainsäädännön muuttamiseen.¹⁰²

¹⁰¹ TyVM 12/2022 vp – K 7/2022 vp.

¹⁰² Anttila, 2013, s. 60.

3 Raskaus, perhevapaat ja työelämä

3.1 Syrjintä työhönotossa

Työhönotto tarkoittaa palvelus-, työ- tai virkasuhteeseen liittyviä toimenpiteitä. Työhönotto pitää sisällään työntekijän palkkaamisen määräaikaiseksi sekä toistaiseksi. Työhönotoksi katsotaan myös sijaiseksi palkkaaminen.¹⁰³ Työhönotto alkaa työpaikkailmoituksella ja jatkuu lopulliseen valintapäätökseen saakka¹⁰⁴.

Työnantajan on noudatettava tasapuolista kohtelua ja syrjäntäkieltoa ottaessaan työntekijöitä työhön työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjäntänä, jos työnantaja valitsee työhön tai tehtävään henkilön, joka ei ole yhtä ansioitunut kuin toinen sukupuolta oleva hakija, ellei pystytä osoittamaan, että valintapäätös on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta tai ellei menettelyssä ole työn tai tehtävän laatuun liittyvää painavaa ja hyväksyttävää perustetta. Lisäksi lain 2 kohdan mukaan työnantajan menettely on syrjäntää, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta, palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Vastaavasti tasa-arvodirektiivin 14 artiklan 1 kohdassa kielletään sukupuoleen perustuva syrjäntä työelämässä julkisella ja yksityisellä sektorilla välittömästi ja välillisesti. Kielto koskee erityisesti työhönottoa ja valintamenettelyä, työhön pääsyn ehtoja, uralla etenemistä sekä koulutusta ja työhön liittyvää ohjausta.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohta voi tulla sovellettavaksi, vaikka valinta tehdään kahden samaa sukupuolta olevan välillä, sillä säännös ei edellytä, että kahta vastakkaista

¹⁰³ Ahtela ja muut, 2006, s. 77.

¹⁰⁴ Valkonen & Koskinen, 2018, s. 314.

sukupuolta olevaa pitäisi verrata. Säännös kieltää syrjinnän raskauden ja synnytyksen perusteella ja lisäksi, jos hakijalla on pieniä lapsia, hän on jäämässä perhevapaalle tai on perhevapaalla.¹⁰⁵

Tasa-arvovaltuutetun mukaan työhönoton yhteydessä vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvistä asioista kysyminen, kuten raskaudesta, siviilisäädystä, vanhemmuudesta, lasten lukumäärästä tai lastenhoitojärjestelyistä, on tasa-arvolain vastaista. Menettelyä ei ole hyväksyttävää perustella sillä, että hakijoiden oletetaan vastaavan kysymyksiin vapaaehtoisesti.¹⁰⁶ Erityisesti kysymykset raskaudesta tai perheenperustamissuunnitelmista voivat muodostaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää työhönotossa. Tämä tarkoittaa, että jos tällaisia kysymyksiä esitetään ja työhakijan valinnassa ilmenee epäoikeudenmukaisuutta, työnantajan on osoitettava, että raskaus tai perheenperustamissuunnitelmat eivät ole vaikuttaneet päätökseen. Näin ollen työnantajan täytyy näyttää toteen, että valinta tehtiin puhtaasti pätevyyteen ja ansioihin perustuen, eikä raskaus tai perheen perustaminen ole ollut päätöksen perusteena.¹⁰⁷ Kun työnantajalla ei ole oikeutta pyytää tietoja työnhakijan raskaudesta tai perheenperustamissuunnitelmista, hakijaa ei voida velvoittaa myöskään vastaamaan näihin liittyviin kysymyksiin. Vastaamatta jättäminen ei saa myöskään vaikuttaa työnantajan päätöksen tekemiseen.¹⁰⁸

Työnhakijan ei tarvitse myöskään kertoa oma-aloitteisesti työnantajalle raskaudestaan työhaastattelussa. Työnhakija saa kuitenkin ilmoittaa työnantajalle raskaudesta halutesaan, mutta työnantaja ei saa huomioida tätä tietoa valintapäätöstä tehdessä.¹⁰⁹ EU-tuomioistuimien on käsitellyt tapauksen *Tele Danmark (C-109/00)*, jossa raskaana ollut työntekijä ei ollut ilmoittanut raskaudestaan työhönottotilanteessa, jonka takia hänet irtisanoitiin kesken määräaikaisen työsuhteen. Määräaikainen työsuhde olisi kestänyt kuusi

¹⁰⁵ Ahtela ja muut, 2006, s. 105.

¹⁰⁶ TAS/370/2010.

¹⁰⁷ Nieminen, 2005, s. 68.

¹⁰⁸ Koskinen & Hyvärinen, 2011, s. 8.

¹⁰⁹ Koskinen & Hyvärinen, 2011, s. 8.

kuukautta, josta työnhakija olisi pystynyt työskentelemään vain osan ajasta. Työnantaja perusteli irtisanomista työntekijän kykenemättömyydellä työskennellä huomattavaa osaa työsopimuksen ajasta. EU-tuomioistun katsoi ratkaisussaan kuitenkin, että työnhakijan ei ole tarvinnut kertoa raskaudesta työnantajalle ja näin ollen työnantajan katsottiin syyllistyneen kiellettyyn syrjintään. Hyväksyttäväksi syyksi ei voitu katsoa sitä, että työntekijä ei ollut kykenevä työskentelemään merkittävää osaa työsopimuksen ajasta.¹¹⁰ Työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n 1 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta vasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan suunniteltua alkamispäivää, jotta työnantajalle jää riittävä aika järjestää vapaalle jäävän henkilön työt¹¹¹. Seuraavassa tasa-arvovaltuutetun antamassa lausunnossa tarkastellaan tilannetta, jossa perhevapaalla ollut henkilö oli syrjitty työhönotossa.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon asiassa, jossa perhevapaalla ollut henkilö oli epäillyt tullessaan syrjityksi työhönotossa perhevapaan perusteella. Henkilö oli aikaisemmin toiminut sijaisena tehtävässä, joka oli tullut avoimeksi vakituiseksi tehtäväksi. Hakija oli äitiysvapaalla, jonka takia ei olisi voinut aloittaa tehtävässä heti tammikuussa vaan vasta myöhemmin syyskuussa. Hakijaa ei kutsuttu haastatteluun eikä häntä valittu tehtävään, koska työnantaja tarvitsi tehtävään henkilön, joka pystyi aloittamaan tehtävässä heti. Työnantaja oli kertonut tasa-arvovaltuutetulle olleensa tietoinen hakijan perhevapaasta, mutta kiisti perhevapaan vaikuttaneen valintapäätökseen. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että perhevapaalla ollut hakija olisi ollut ansioituneempi hakija tehtävään, kuin tehtävään valittu hakija. Tasa-arvovaltuutetun mukaan työtehtävä ei myöskään ollut niin vaativa, ettei siihen olisi voinut järjestää sijaista hakijan perhevapaan ajaksi. Tasa-arvovaltuutettu ei voinut katsoa hyväksyttäväksi syrjinnän perusteeksi työhönotossa työnantajan perustelua olla valitsematta henkilöä työhön sen vuoksi, että hän ei voinut aloittaa työtä heti tammikuussa. Tästä syystä tasa-arvovaltuutettu katsoi työnantajan syrjineen perhevapaalla olevaa hakijaa tasa-arvolain vastaisesti perhevapaan perusteella.¹¹²

Työnantaja saattaa syyllistyä syrjintään, jos se päättää olla palkkaamatta perhevapaalla olevan työntekijän¹¹³. Raskaana tai perhevapaalla olevaa henkilöä tulisi käsitellä työhönotossa samalla tavalla kuin muita hakijoita. Työnantajalle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset perhevapaasta tai sijaisen palkkaamisesta eivät ole hyväksyttäviä syitä olla

¹¹⁰ C-109/00, Tele Danmark, EU:C:2001:513.

¹¹¹ Ahtela ja muut, 2006, s. 107.

¹¹² TAS/11/2020.

¹¹³ Anttila, 2013, s. 329.

valitsematta henkilöä työhön. Yleensä ei voida myöskään hyväksyä perusteluja, joiden mukaan henkilö ei voi hoitaa tehtäviään käytännössä raskauden tai perhevapaan vuoksi ja tarvitsisi siksi sijaisen. Perhevapaiden ajalle voidaan palkata sijainen hoitamaan työntekijän tehtäviä. Ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa on tarpeen, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun.¹¹⁴

3.2 Syrjintä työsuhteen aikana

3.2.1 Palkkasyrjintä

EU:n perustamissopimuksen 141 artiklassa on säännelty siitä, että jokaisen jäsenvaltion tulee varmistaa, että miehille ja naisille maksetaan samasta työstä tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Neuvoston samapalkkaisuusdirektiivin 75/117/ETY ja perustamissopimuksen 141 artiklan samapalkkaisuusperiaatteen pyrkimys on poistaa sukupuoleen perustuva syrjintä kaikista tekijöistä ja ehdoista, jotka vaikuttavat samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen.

Lisäksi raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY 11 artikla edellyttää, että työntekijälle joko jatketaan palkanmaksua tai maksetaan riittävä korvaus raskausvapaan aikana. Direktiivin 11 artiklan 3 kohdan mukaan korvaus on riittävä, jos työntekijä saa vähintään saman tulo- tai korvauksen kuin mahdollisesta terveydellisestä syystä aiheutuneen työskentelyn keskeytyksen aikana. Kansallisessa lainsäädännössä voi kuitenkin olla asetettu yläraja tälle korvaukselle.

Työnantajalla ei ole Suomessa työ sopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan velvollisuutta maksaa palkkaa raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan eikä hoitovapaan ajalta. Sen sijaan työntekijä saa ansioihin suhteutettua raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa, jota Kansaneläkelaitos voi maksaa. Tukien määrä määräytyy vuositulojen

¹¹⁴ TAS/11/2020.

perusteella, jotka lasketaan 12 kuukauden ajalta. Tuki on aina pienempi kuin palkka ja yleensä se vastaa noin 70 prosenttia tuloista.¹¹⁵ On kuitenkin yleistä, että monilla aloilla työntekijöillä on oikeus saada palkkaa raskaus- ja vanhempainvapaiden aikana työehtosopimuksen perusteella¹¹⁶.

Synnytys ja raskausvapaa liittyvät kuitenkin välittömästi vain toiseen sukupuoleen niin kuin raskaussyrjintää koskevassa ratkaisussa *Dekker* on todettu. Tällä perusteella voitaisiin olettaa, että naistyöntekijän kohdalla raskausvapaasta aiheutuvat taloudelliset haitat, kuten palkanmenetykset muodostavat välitöntä syrjintää. Tämän oletuksen perusteella voitaisiin vaatia täyden palkan maksamista raskausvapaan aikana.¹¹⁷ Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ratkaisun samapalkkaisuuteen liittyvään tapaukseen *Gillespie*, joka koski äitiyslomalla maksettavan palkan suuruutta. EU-tuomioistuimen mukaan samapalkkaisuuden periaate ei kuitenkaan edellytä, että äitiysloman aikana työntekijöiden kokonaispalkka säilyy samana. Myöskään maksettavien etuuksien määrää ei säännellä tai rajoiteta tietyillä säännöksillä. Tuomioistuin on kuitenkin linjannut, että jos äitiysloman aikana maksettavien etuuksien laskentatapa perustuu työntekijän ennen äitiysloman alkamista saamaan palkkaan, siihen on sisällytettävä palkanmuutokset ennen äitiyslomaa ja sen aikana.¹¹⁸

Gillespie tapauksessa 17 kantajaa, jotka olivat terveysalan työntekijöitä, vaativat korvausta äitiysvapaan aikaisesta palkanalennuksesta. Kantajat olivat olleet äitiyslomalla vuonna 1988 ja saaneet työehtosopimuksen mukaisesti täyden palkan neljä viikkoa, 90 % palkasta kaksi viikkoa ja puolet palkasta 12 viikkoa. Tämä oli ollut parempi kuin lakisääteinen minimitaso. Vuonna 1988 alan palkkoja korotettiin, mutta kantajat eivät saaneet hyötyä tästä palkankorotuksesta, koska äitiysloman aikainen palkka oli laskettu aikaisempien kuukausien perusteella. Tuomioistuimen mukaan työntekijän kokonaispalkan ei ole säilyttävä ennallaan äitiysloman aikana. Kansallisella lainsäätäjällä on toimivalta määrittää äitiysloman ajalta maksettavat etuudet, kunhan ne eivät ole niin alhaisia, että äitiysloman suojelutavoite vaarantuisi. Jos äitiysloman aikainen korvaus perustuu työntekijän aiempaan palkkatasoon, siihen on sisällytettävä ajanjakson aikana myönnetty palkankorotukset.

¹¹⁵ Kela, 2022a, s. 18–22.

¹¹⁶ Mattinen, 2022, s. 27–33.

¹¹⁷ Nummijärvi, 2004, s. 249.

¹¹⁸ C-342/93, *Gillespie*, EU:C:1996:46.

Tapauksessa siis työnantajan olisi pitänyt sisällyttää äitiysloman ajalta maksettavaan palkkaan ne palkankorotukset, jotka olivat myönnetty äitiysloman aikana.¹¹⁹

EU:n tuomioistuin on perustellut antamaansa ratkaisua ja myös muita ratkaisuja, sillä että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää tapahtuu, kun erilaisia sääntöjä sovelletaan samankaltaisissa tilanteissa tai kun samanlaista sääntöä sovelletaan erilaisissa tilanteissa.¹²⁰ Äitiysvapaalla olevat työntekijät eivät ole vertailukelpoisessa tilanteessa esimerkiksi sairauslomalla olevien naisten tai miesten kanssa, eikä tästä syystä ryhmien palkkoja voi verrata keskenään¹²¹. Tuomioistuin ei edellyttänyt *Gillespie* asiassa, että äitiyslomalla olevan työntekijän palkan tulisi pysyä samana kuin työssä ollessa, vaikka samapalkkaisuusperiaate voisi tukea tätä. Sen sijaan tuomioistuin hyväksyi, että äitiysloman aikaiset etuudet voivat olla alhaisempia, kunhan ne eivät vaaranna äitiysvapaan tarkoitusta. Nummijärvi onkin viitannut siihen, että *Gillespie* tapauksen ratkaisussa kyse olisi enemmän ulkoisen poliittisen painostuksen vaikutuksesta kuin puhtaista oikeudellisista perusteista¹²².

Tulospalkkiot ovat korvausta työstä, joka on tehty tietyllä ajanjaksolla¹²³. Tulospalkkioihin liittyvät tapaukset ovat Murrin mukaan monimutkaisia, sillä niihin liittyy kysymys, mitkä rajoitusehdot ovat hyväksyttäviä ja mitkä kiellettyjä tulospalkkiojärjestelmien ja työntekijöiden kohtelun suhteen erilaisissa poissaolotilanteissa. Näitä poissaoloja voi olla esimerkiksi raskaus- ja perhevapaat, sairauslomat sekä muut vapaaehtoiset tai työntekijästä riippumattomat syyt.¹²⁴ Perhevapaat voivat vaikuttaa ennen vapaan alkua ansaittuihin, vapaan aikana ansaittaviin sekä sen aikana kertyviin palkkaetuuksiin, kuten tulospalkkioihin. Lisäksi perhevapaa voi pienentää työkokemukseen tai työssäoloon perustuvia palkkaetuja, koska se lyhentää varsinaista työaika.¹²⁵

¹¹⁹ C-342/93, *Gillespie*, EU:C:1996:46.

¹²⁰ C-342/93, *Gillespie*, EU:C:1996:46 tuomion 16 kohta; C-279/93, *Schumacker*, tuomion kohta 30; C-147/02, *Alabaster*, tuomion kohta 45.

¹²¹ C-411/96, *Boyle*, EU:C:1998:506, tuomion 40 kohta.

¹²² Nummijärvi, 2004, s. 251–252.

¹²³ Ahtela ja muut, 2006, s. 137.

¹²⁴ Murto, 2009, s. 921.

¹²⁵ Nummijärvi, 2004, s. 337.

Kun arvioidaan tulospalkkio-oikeutta, on otettava huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen linjaus, jonka mukaan perhevapaalla olevien työntekijöiden tulee saada taannehtivaa palkkaa aikaisemmin suoritetusta työstä saman vertaisesti kuin verrannollisessa asemassa olevien työntekijöiden. Asiaa on tarkasteltu tapauksessa C-333/97 *Lewen*.

Asiassa oli kyse työnantajan vapaaehtoisen joulubonuksen maksamisesta, jonka maksupäivä oli naistyöntekijän ollessa hoitovapaalla ja tästä syystä joulubonusta ei oltu maksettu hänelle. Lewen oli työskennellyt Denda Zahntechnik -yrityksessä 1.9.1990 lähtien. Lewen oli raskaana vuoden 1996 alusta lähtien ja työskenteli 1.1.–8.4.1996 sekä 15.4.–18.4.1996 välisen ajan. Hän oli lomalla 9.4.–12.4. ja 19.4.–15.5.1996. Pakollinen äitiysloma alkoi 16.5.1996 ja päättyi 6.9.1996. Lewen jäi 7.9.1996 omasta pyynnöstään hoitovapaalle, joka oli voimassa 12.7.1999 asti. Ennen vuotta 1996 Lewen oli saanut aina joulukuussa yhden kuukauden palkkaa vastaavan joulubonuksen, kuten muut työntekijät. Bonuksen maksamatta jättäminen on aiheuttanut välitöntä syrjintää raskauden ja äitiysvapaan perusteella.¹²⁶

Tuomioistuimen ratkaisun perusteella vanhempainvapaata pitävän työntekijän palkan määrässä on huomioitava hänen työsuorituksensa kyseisenä vuonna. Mikäli näin ei toimita, työntekijä asetetaan epäoikeudenmukaiseen asemaan ja työnantaja rikkoo syrjintäkieltoa. Asiassa on lisäksi todettu, että synnyttävää työntekijää ei saa syrjiä äitiysvapaan aikana, sillä ilman raskautta ja äitiysvapaata tämä aika olisi luettu työssäoloon ja joulubonus olisi maksettu.¹²⁷ Raskausvapaa katsotaan työssäoloajaksi vastaavasti myös esimerkiksi tulos- ja voittopalkkioita maksettaessa¹²⁸. Lisäksi myös työkokemukseen liittyvien palkanlisien laskemisessa tulisi huomioida se, että ilman raskautta ja vanhempainvapaata, kyseinen jakso olisi ollut työskentelyaikaa ja tästä syystä raskausvapaa pitäisi rinnastaa työaikaan¹²⁹. Näin on todettu myös työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 1998:34), jossa todettiin, että työehtosopimuksen määräys siitä ettei koko äitiys- ja vanhempainloman aikaa luettu kokemuslisiin luettavaksi ajaksi, oli syrjivä¹³⁰.

¹²⁶C-333/97, Lewen, EU:C:1999:512.

¹²⁷C-333/97, Lewen, EU:C:1999:512.

¹²⁸ Ahtela ja muut, 2006, s. 136.

¹²⁹ Ahtela ja muut, 2006, s. 137.

¹³⁰ TT 1998:34.

EU-oikeudessa vanhempain- ja hoitovapaata ei ole rinnastettu äitiysvapaaseen, koska niiden taustalla olevat syyt eroavat toisistaan. Äitiysvapaan tarkoituksena on ollut turvata äidin ja lapsen terveys sekä mahdollistaa lapsen hoitaminen kotona. Isyysovapaan tavoitteena taas on ollut rohkaista isää osallistumaan lapsen hoitoon ja rakentamaan läheinen suhde lapseen. Tämän vuoksi esimerkiksi tulospalkkion maksamisen yhteydessä näitä vapaita ei välttämättä kohdella samalla tavalla.¹³¹ Vanhempain- tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle kuuluu suhteellinen osuus tulospalkkiosta siltä ajalta, jonka hän on ollut työssä, edellyttäen että hän täyttää henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvät palkkion saamisen vaatimukset¹³².

EU oikeudessa on todettu, että jos työntekijä on raskauden vuoksi sairaana ennen äitiysloman alkamista, ei hänen kokonaispalkkansa tarvitse pysyä ennallaan. Palkka tai korvaus ei saa olla pienempi kuin työntekijällä, joka on sairaana jostain muusta syystä. Tuomioistuimien lisäksi on katsonut, että jos kansallisen lainsäädännön mukaan työntekijällä on oikeus saada täyttä palkkaa sairauden vuoksi työkyvyttömyysajalta, samapalkkaisuussäännökset edellyttävät täyden palkan maksamista myös raskauteen liittyvän työkyvyttömyyden aikana ennen äitiysloman alkua.¹³³ Suomen lainsäädännössä ei ole erikseen säädetty oikeudesta palkkaan raskauden vuoksi sairaana olevalle työntekijälle, vaan palkanmaksu perustuu samoihin sääntöihin kuin muista syistä sairaana oleville työntekijöille¹³⁴.

Suomen työtuomioistuin on käsitellyt lisiin liittyviä tapauksia liittyen raskauteen ja tähän liittyvään perhevapaaseen. Työtuomioistuimen (TT 2003:86) tapauksessa kyse oli siitä, ettei äitiysvapaalla olevalle tarvinnut maksaa työehtosopimuksen mukaan tuntikohtaisia lisiä, vaikka vuosilomalla ja sairauslomalla oleville työntekijöille lisät maksettiin. Asian ratkaisussa on viitattu aikaisemmin käsiteltyyn EU-tuomioistuimen asiaan *Boyle*, jossa on katsottu ettei äitiyslomalla olevaa voi verrata sairauslomalla olevaan mieheen tai naiseen. Lisäksi ratkaisussa on viitattu *Gillespie* asiaan, jossa on todettu, että

¹³¹ TAS 518/2020.

¹³² C-333/97, Lewen, EU:C:1999:512.

¹³³ Anttila, 2013, s. 335.

¹³⁴ Ahtela ja muut, 2006, s. 135–136.

samapalkkaisuusperiaatteen mukaan naispuoliselle työntekijälle ei tarvitse maksaa äitiysloman aikana täyttä palkkaa, kunhan äitiysvapaan ajalta maksettava korvaus on riittävä siihen, että se turvaa äitiysvapaan tarkoituksen toteutumisen.¹³⁵ Työtuomioistuinten mukaan myöskään (TT 2010:139) tapauksessa arkipyhäkorvauksen maksamatta jättäminen äitiysvapaan aikana ei ollut syrjintää, vaikka sairausvapaalla olevalla työntekijällä oli oikeus siihen. Ratkaisussa on viitattu myös edellä mainittuihin EU-tuomioistuinten ratkaisuihin.¹³⁶

Työtuomioistuin ei päässyt kuitenkaan asiassa (TT 2010:139) yksimielisyyteen. Eri mieltä olevat jäsenet Sillanpää ja Lehto olivat sitä mieltä, että raskaana olevat työntekijät asetettiin huonompaan asemaan raskauden takia verrattuna muihin työssäoleviin. Työehtosopimuksessa ei oltu sovittu arkipyhäkorvauksen maksamisesta äitiysvapaalla, jonka takia arkipyhäkorvauksen maksamatta jättämiselle äitiysvapaan aikana ei ole mitään perustetta. Työntekijän työtehtävään sovellettavan työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaalla maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkka ilman lisiä. Sillanpää on lausunnossaan kommentoinut tämän tarkoittavan sitä, että työntekijälle maksetaan samansuuruinen palkka, kuin työssä ollessaan ilman lisiä. Arkipyhäkorvausta ei voida rinnastaa tällaisiin lisiin, sillä sen tarkoitus on hyvittää arkipyhän aiheuttaman palkan menetys. Näin ollen Sillanpään ja Lehdon mukaan siis tapauksessa katsottu tilanne on ollut syrjivä.¹³⁷

3.2.2 Toisiin tehtäviin siirtäminen

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan, mikäli raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työympäristö aiheuttavat terveystarpeen hänelle tai sikiölle eikä riskiä voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi muihin tehtäviin, jotka vastaavat hänen työkykyään ja ammattitaitoaan. Mikäli siis työnantaja siirtäisi raskaana

¹³⁵ TT 2003:86.

¹³⁶ TT 2010:139.

¹³⁷ TT 2010:139.

olevan työntekijän ilman hyväksyttävää syytä toiseen tehtävään, kyseessä olisi syrjintä raskauden perusteella, koska tällöin ei ole kyse tasa-arvolain 9 §:ssä säädetystä erityisestä suojelusta raskauden tai synnytyksen vuoksi. Myös raskaussuojeludirektiivin 5 artiklan mukaan työnantajan tulee muuttaa työntekijän työoloja tai -aikoja, siirrettävä hänet toisiin tehtäviin tai tarjottava raskaudenaikainen vapautus työstä, mikäli raskaana oleva työntekijä työskentelee tehtävissä, jotka voivat vaarantaa hänen tai sikiön terveyden.

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 10–11 §:n perusteella työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli näitä riskejä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen, kuten lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara. Jos työ tai työolosuhteet saattavat aiheuttaa erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan tulee toteuttaa tarvittavat torjuntatoimenpiteet. Mikäli vaaraa ei voida poistaa, työnantajan pitää pyrkiä siirtämään työntekijä sopiviin työtehtäviin niin pitkäksi aikaa kuin vaaratekijä on olemassa. Työturvallisuuslain 5 luvun 38–40 § lisäksi säädetään siitä, että työntekijän altistuminen kemiallisille tekijöille, lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, tärinälle, säteilylle tai muille fyysikaalisille tekijöille sekä biologisille tekijöille, on rajoitettava niin vähäisiksi, ettei nämä tekijät aiheuta haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle, terveydelle tai lisääntymisterveydelle.

EU-tuomioistuimien on todennut asiassa *Parviainen* (C-471/08), että raskauden vuoksi väliaikaisesti toisiin tehtäviin siirretyllä työntekijällä on oikeus kuitenkin peruspalkkansa lisäksi kaikkiin hänen ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin, kuten esimiesaseman, palvelusajan tai ammatillisen pätevyyden perusteella maksettavat lisät. Kuitenkaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sellaisia korvauksia tai lisiä, jotka on tarkoitettu erityistehtävien tai erityisten olosuhteiden aiheuttamien haittojen korvaamiseksi, jos työntekijä ei todellisuudessa suorita kyseisiä tehtäviä.¹³⁸

¹³⁸C-471/08, *Parviainen*, EU:C:2010:391.

Asiassa oli kyse siitä, että Finnairilla työskennellyt raskaaksi tullut kantaja siirrettiin toimitotehtäviin, koska hänen alkuperäinen työnsä purserina altisti hänet sikiölle vaarallisille säteilyolosuhteille. Tämä siirto tehtiin työturvallisuutta ja työehtosopimusta koskevien sääntöjen mukaisesti. Purserina suurin osa hänen palkastaan muodostui lisistä, kuten yö-, pyhä- ja ylityölisistä, jotka saattoivat vaihdella suuresti. Lisien osuus oli noin 40 % hänen kokonaispalkastaan, mutta siirron jälkeen hänen kuukausiansionsa aleni merkittävästi, 834,56 eurolla. Kantaja katsoi, että Finnair ei olisi saanut alentaa hänen palkkaansa, koska siirto johtui raskaudesta. Hän vaati kansallisessa tuomioistuimessa, että hänelle olisi maksettava vähintään sama palkka kuin purserina työskennellessään, vedoten raskaana olevien työntekijöiden suojelua koskevaan direktiiviin ja syrjinnän kieltoon.¹³⁹

Työsopimuslain 4 luvun 9 § säädetään siitä, että perhevapaiden päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aiempaan tehtäväänsä. Mikäli tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantajan tulee tarjota työtä, joka vastaa mahdollisimman hyvin aikaisempaa tehtävää ja on työsopimuksen mukainen. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle tulee tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä. Perhevapaalta palaavan työntekijän irtisanominen tai lomauttaminen ei ole kuitenkaan perusteltua, jos työntekijän työtehtävä on siirretty sijaiselle, joka on vakinaistettu. Sijaisen työsopimus tulee olla määräaikainen. Mikäli työnantaja on perhevapaan aikana järjestellyt työtehtäviä uudelleen ja palkannut uutta työvoimaa tehtäviin, jota perhevapaalta palaava voisi hoitaa, ei oikeutta irtisanomiseen tai lomauttamiseen ole.¹⁴⁰ Seuraavassa työtuomioistuimen tapauksessa on käsitelty tapausta, jossa yhtiö ei ollut tarjonnut perhevapaalta palaavalle työntekijälle hänen aiempaa työtehtäväänsä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä.

A työskenteli Uponor Suomi Oy:ssä toimihenkilötehtävissä vuosina 2002-2012. Hän jäi äitiysvapaalle syyskuussa 2010 myyntiassistentin tehtävästä, jolloin hänen työtehtävänsä jaettiin tiimin muiden työntekijöiden kesken ilman sijaista. A palasi hoitovapaalta tammikuussa 2012, eikä A:lle tarjottu hänen aikaisempaa tehtävää myyntiassistenttina. Hänet sijoitettiin ensin puhelinvaihteenhoitajaksi ja myöhemmin ostosreskontrahoitajaksi. Tehtävät olivat vaativuudeltaan alempia kuin hänen aikaisempi työnsä, vaikka palkka pysyi samana. Samoihin aikoihin kuin A palasi perhevapaalta, yhtiö oli palkannut kaksi muuta henkilöä myyntiassistentin tehtäviin, jotka vastasivat A:n aiempaa työtä.

Tapauksessa sovellettavan työehtosopimuksen 20 §:n 5 kohdassa on määrätty työhön paluusta perhevapaiden päättyessä. Lisäksi työehtosopimuksen 3 § 6 kohdassa oli säädetty

¹³⁹ C-471/08, Parviainen, EU:C:2010:391.

¹⁴⁰ Nieminen, 2024, s. 55.

siitä, että työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä muihin tehtäviin. Osapuolet olivat erimielisiä siitä, voiko työehtosopimuksen 3 §:n 6 kohtaa soveltaa myös perhevapailta palaamisen tilanteissa. Työtuomioistuin totesi, että perhevapailta palaavia koskeva työehtosopimuksen 20 §:n 5 kohdan määräys perustuu työsopimuslain 4 luvun 9 §:ään. Perhevapaalta palaavia koskeva määräys eli 20 §:n 5 kohta on erityissäännös, joka menee 3 §:n 6 kohdan edelle.

Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan Uponor Suomi Oy ei tarjonnut A:lle hänen aiempaa myyntiassistentin tehtävänsä vastaavaa työtä, vaikka yrityksessä oli avoin myyntiassistentin paikka. Näin ollen yhtiö oli rikkonut työehtosopimuksen 20 §:n 5 kohtaa.¹⁴¹

Vaikka tapauksessa kyse on työehtosopimuksen rikkomisesta, viittaa tapaus myös syrjintään perhevapaiden perusteella, sillä perhevapaat olivat syynä siihen, että A ei saanut vapaidensa jälkeen aiempaa tehtävänsä vastaavaa työtä. Työtuomioistuin on myös todennut vuonna 2018 antamassaan ratkaisussa, että työntekijää, joka palaa perhevapaalta, ei voida jättää ottamatta takaisin työhön pelkästään siksi, että hänen sijaisensa suoriutuu työnantajan mielestä muuttuneista työtehtävistä paremmin. Kyse ei ole siis siitä, kumpi työntekijä on parempi tehtävään, vaan siitä, onko perhevapaalta palaava kykenevä oppimaan ja hoitamaan uudet tai muuttuneet tehtävät.¹⁴²

3.2.3 Työsuhteen määräaikaisuus ja määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen

Määräaikainen työsuhde tarkoittaa sopimusta, joka on voimassa tiettyyn päivään saakka tai tietyn ajan. Esimerkiksi sijaisuus kestää siihen saakka, kun vakinainen työntekijä palaa työhönsä.¹⁴³ Työsuhteen voi solmia määräaikaiseksi, jos työnantaja voi perustella työn tilapäisen tarpeen (työsopimuslaki 1 luvun 3 §:n 2 momentti). Määräaikaisen työsuhteen käyttö on siis sallittua, jos sille on hyväksyttävä peruste. Hyväksyttävää perustetta ei kuitenkaan tarvita, jos määräaikaisuus perustuu työntekijän omaan pyyntöön.¹⁴⁴ Työsopimuslaissa ei ole enää tarkemmin määritelty perusteltuja syitä määräaikaiselle sopimukselle, mutta lain esitöiden mukaan perustellun syyn arvioinnissa on otettava

¹⁴¹ TT 2013:150.

¹⁴² TT 2018:67.

¹⁴³ Bruun, 2022, s. 46.

¹⁴⁴ Parnila & Riihimäki, 2024, s. 25.

huomioon kumotun työsopimuslain (320/1970) 2 §:n 2 momentin esimerkit määräaikaisuuden perusteista, joita ovat työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu vastaava syy sekä muut yrityksen toimintaan tai työtehtävään liittyvät perustelut¹⁴⁵. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö ei kuitenkaan ole sallittua, jos määräaikaisten työsopimusten määrä, kesto tai kokonaisuus osoittaa, että työnantajan työvoiman tarve on pysyvä. Jos määräaikaisen työsopimuksen voimasaoloaika on päättynyt ja työntekijä jatkaa työskentelyä tämän jälkeen, muuttuu työsuhte automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi¹⁴⁶.

Turun hovioikeus on antanut ratkaisun tapaukseen, jossa määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ei ole ollut perusteltavaa syytä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan ja näin työnantajan toimintaa on pidetty kiellettyinä syrjintä työsuhteen päätämistilanteessa.

Kantaja oli työskennellyt yrityksessä tarjoilijana 28.11.–30.4.2008 tarvittaessa työhön kutsuttavana sekä 16.4.2009–11.8.2010. Kantaja oli 30.4.2008 jäänyt äitiysvapaalle ja siitä hoitovapaalle. Keväällä 2009 kantaja oli palannut työhönsä ja saanutkin työvuoroja säännöllisesti kolme-neljä vuoroa viikossa. Yritys oli syksyllä 2009 ehdottanut kirjallista työsopimusta vuoden määräajalla työajalla 80 tuntia kolmessa viikossa. Määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi oli kirjattu määräaikais-osa-aikainen. Työsopimusta ei oltu saatu kuitenkaan tehtyä molempia osapuolia tyydyttäväksi ja kantaja oli jatkanut työskentelyä 11.8.2010 saakka, jonka jälkeen 12.8.2010 hän oli jäänyt sairauslomalle ja siitä suoraan uudelleen äitiysvapaalle syksyllä 2010. Kun kantaja oli valmis palaamaan takaisin työhön vanhempainvapaan päätyttyä 23.6.2011, työnantaja oli ilmoittanut, että työsuhte on päättynyt jo edellisenä syksynä äitiysvapaan alkaessa.

Työnantaja oli kertonut kantajalle suullisesti, että työntekijöiden työmoraali heikkenee koeajan päättymisen jälkeen sekä maininnut tulevasta toriparkista. Työnantaja ei ollut kuitenkaan pystynyt kirjaamaan työsopimusluonnokseen hyväksyttävää syytä määräaikaisuudelle. Työnantaja oli lisäksi kertonut hovioikeudelle määräaikaisen työsopimuksen syiksi epävarmuuden liikehuoneiston vuokrasopimuksen jatkumisesta, ravintolan toiminnan epävakauden, ravintola-alan työtarpeen vaihtelevuuden sekä henkilökohtaisen taloudellisen riskin ravintolaa perustettaessa.

Kantajan työvuorot ovat lisääntyneet vähitellen huhtikuussa 2009, mikä osoittaa, että yhtiöllä on ollut tarve työntekijälle jatkuvasti. Lisäksi hovioikeus on katsonut, että yhtiön toiminta on ollut ainakin osittain vakiintunutta, koska yhtiöllä oli ollut 1.9.2009 kymmenen

¹⁴⁵ HE 157/2000 vp s. 60.

¹⁴⁶ Bruun, 2022, s.47.

työntekijää, joista seitsemän oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja lisäksi kantaja oli työskennellyt yhtäjaksoisesti vuodesta 2007 työsuhteensa päättymiseen saakka, pois lukien hänen äitiysvapaansa. Yhtiö ei ollut myöskään antanut heikosta taloudellisesta tilanteesta muuta selvitystä kuin työnantajan suullisen selvityksen. Täten hovioikeus on ratkaisussaan katsonut, että työnantaja ei ole osoittanut perusteltavaa syytä määräaikaisen työsuhteen solmimiselle ja näin työ sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Tämän perusteella raskaana olevan äitiyslomalle jäävän työntekijän työsuhde on päätetty ilman irtisanomisaikaa ja ilman työ sopimuslain mukaista irtisanomisperustetta.¹⁴⁷

Tapaus osoittaa, että työnantaja ei pystynyt perustelemaan työn tilapäistä tarvetta. Työnantajan perustelut heikosta taloudellisesta tilanteesta eivät olleet riittäviä eikä myöskään se, että työtä oli ollut koko ajan tarjolla viitannut siihen, että työvoiman tarve olisi äkillisesti heikentynyt. Työnantajan toiminta rikkoi työ sopimuslain määräyksiä, mutta myös syrjintäkieltoa, koska työsuhde oli päätetty, silloin kun työntekijä oli jäänyt äitiysvapaalle.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 kohdan 2 momentti kieltää syrjinnän raskauteen, synnytykseen tai muuhun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella, kun kyse on palvelusuhteen kestosta tai jatkumisesta. Syrjinnänkielto kattaa siis toistaiseksi voimassa olevat sekä määräaikaiset työsuhteet. Työnantaja ei voi asettaa määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohtaa pelkästään raskaus- tai vanhempainvapaan alkamisen perusteella. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi jättää jatkamatta, mikäli työ itsessään jatkuisi.¹⁴⁸ Myöskään työsuhde ei saa alkaa vasta perhevapaan päättymisen jälkeen, mikäli työ alkaisi jo perhevapaan aikana. Työnantaja on siis velvollinen ottamaan sijaisen määräaikaiseen työhön palkatulle henkilölle tai palvelusuhteen alkuun, kun työntekijä on vielä perhevapaalla.¹⁴⁹

Jos työnantajan työntarve ei ole pysyvä, työnantaja voi tehdä työntekijälle uuden määräaikaisen työ sopimuksen heti edellisen päätyttyä. Tätä määräaikaisen työ sopimuksen uudelleen tekemistä useasti peräkkäin ja samoin virkasuhteessa, toistuvaa peräkkäin

¹⁴⁷ Turun HO:2013 Dnro S 13/911.

¹⁴⁸ TAS 320/2023.

¹⁴⁹ Ahtela ja muut, 2006, s. 147–148.

määräajaksi ottamista kutsutaan määräaikaisen palvelusuhteen ketjuttamiseksi.¹⁵⁰ Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen on kiellettyä, jos työnantaja käyttää sitä keinona välttää työsuhteen jatkamisen esimerkiksi raskauden takia¹⁵¹. Työnantaja ei siis voi raskauden tai perhevapaiden vuoksi jättää uutta määräaikaista työsuhdetta uusimatta, jos määräaikaista työtä on edelleen tarjolla.¹⁵² Seuraavassa tapauksessa on esimerkki, jossa työntekijän työsuhdetta ei oltu jatkettu perhevapaan perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon, jossa on selvitetty, onko henkilöä A syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun henkilön määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu perhevapaalle jäämisen jälkeen, vaikka työpaikalla oli edelleen tarve työtehtävän tekijälle. Työnantaja oli tarjonnut uutta määräaikaista työsuhdetta, sopimuksen edellytyksenä oli, että A palaisi perhevapaalta töihin.

Perhevapaa tai siitä aiheutuvat kustannukset eivät ole hyväksytyjä perusteita olla jatkamatta työsuhdetta. Määräaikaiselle työntekijälle voidaan palkata sijainen perhevapaan ajaksi, eikä työn jatkuminen edellytä, että sama henkilö suorittaisi tehtävän alusta loppuun. Työnantaja ei esittänyt tasa-arvovaltuutetulle hyväksyttävää perustetta sille, miksi A:n määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu työtehtävien jatkuvasta tarpeesta huolimatta. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kyseessä oli tasa-arvolaine vastainen syrjintä perhevapaan perusteella.¹⁵³

Mikäli työnantaja on ollut tietoinen työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta, tulee työnantajan tarvittaessa osoittaa, ettei päätös määräaikaisuuden jatkamatta jättämisestä perustunut tähän, vaan sopimuksen jatkamatta jättämisellä on ollut tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Todistamisvastuu siirtyy työnantajalle, kun syrjintää epäillyt on osoittanut, että työnantaja on tiennyt raskaudesta tai perhevapaista.¹⁵⁴

3.3 Työsuhteen päättäminen

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan irtisanoessa, purkaessa tai muutoin lakkauttaessa taikka siirtäessä tai lomauttaessa yhden tai useamman

¹⁵⁰ Alaroutu, 2003, s.382; Inkeroinen, 2024, s. 92.

¹⁵¹ Alaroutu, 2003, s. 283.

¹⁵² Koskinen, 2008, s. 27-274.

¹⁵³ TAS 519/2023.

¹⁵⁴ TAS 519/2023.

työntekijän sukupuolen perusteella, syyllistyy työnantaja kiellettyyn syrjintään. Lisäksi työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetään siitä, että työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoo työntekijän työsuhdetta hänen raskautensa tai 4 luvussa määriteltyjen perhevapaiden perusteella. Raskaussuojeludirektiivin 10 artikla kieltää myös työntekijän irtisanomisen raskauden alkamisesta äitiysloman päättymiseen saakka. Poikkeuksena erityistapaukset, jotka eivät liity työntekijän henkilökohtaiseen tilanteeseen ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan sallittua. Mikäli työnantaja kuitenkin irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työntekijän, irtisanomisen katsotaan perustuneen näihin syihin ja tällöin työnantajan tulee pystyä todistamaan, että irtisanomiselle on ollut muu syy. Arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät sen mukaan, perustuuko irtisanominen työntekijästä johtuviin vai taloudellisiin syihin.¹⁵⁵

Hyväksyttävistä irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvussa. 1 §:n mukaan työnantajalla tulee olla asialliset ja painavat syyt irtisanomisen edellytykselle. Työsopimus voidaan irtisanoo työntekijän henkilökohtaisiin syihin perustuen tai tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuen (työsopimuslaki 7.2-3 §). Asiallisen ja painavan syyn tarkkaa sisältöä ei ole määritelty, koska irtisanomistapaukset vaihtelevat eri toimialoilla, työpaikoilla ja yksittäisissä työsuhteissa¹⁵⁶. Työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvistä syistä on mahdollista, jos työntekijä vakavasti rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteen kannalta keskeisiä velvollisuuksia. Työntekijän työkyky tai muu henkilökohtainen olennainen muutos, joka estää työntekijää suoriutumasta tehtävistään, voi olla myös irtisanomisperusteena. (työsopimuslaki 7.2 §) Irtisanomisperusteesta riippumatta asiallisuudella ja painavuudella tarkoitetaan muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä.¹⁵⁷ Seuraavassa työtuomioistuimen tapauksessa on arvioitu, onko raskaana olevan henkilön irtisanomisperusteet olleet oikeutetut.

A työskenteli junatarjoilijana Vecra Oy:ssä vuodesta 1984, kunnes hänet irtisanottiin 2001. Irtisanomisen taustalla oli useita varoituksia, joista ensimmäinen annettiin asiakasvalituksen perusteella ja seuraavat myöhästymisten vuoksi. Tuohon aikaan Vecra Oy oli

¹⁵⁵ HE 157/2000, s. 96.

¹⁵⁶ HE 157/2000, s. 96.

¹⁵⁷ HE 157/2000 vp s. 96.

tiukentanut varoituskäytäntöään. Aiemmin vastaavista myöhästymisistä ei ollut annettu edes suullisia saati kirjallisia varoituksia. A nukkui pommiin 21.7.2001 yöjunavuorossa, mikä aiheutti noin 200 markan myyntitappion. A sai puhuttelun työvuoron jälkeen ja irtisanomisilmoituksen 23.7.2001.

Palvelualojen ammattiliitto PAM on vaatinut työtuomioistuinta vahvistamaan, että Avecra Oy irtisanoi A:n ilman työehtosopimukseen sisältyvän irtisanomissopimuksen 2 §:n mukaista perustetta. Lisäksi PAM vaatii, että Avecra Oy määrätään maksamaan A:lle korvausta laittomasta irtisanomisesta irtisanomissopimuksen 6 §:n perusteella. Samalla PAM vaatii, että Suomen Hotelli- ja Ravintolaliitto SHR tuomitaan työehtosopimuslain 9 §:n nojalla hyvityssakkoon valvontavelvollisuutensa laiminlyönnistä.

A epäili, että poikkeuksellinen väsymys johtui hänen raskaudestaan, minkä myös lääkärinlausunto vahvisti. A:n työsuhde oli kuitenkin kestänyt 17 vuotta ilman aiempia ongelmia, ja varoitukset johtuivat työnantajan kiristyneestä käytännöstä. Tapahtuma ei ollut tahallinen tai huolimattomuudesta johtuva, vaan tapaturmainen ja osittain raskauden aiheuttama. A:n mahdollisuudet työllistyä uudelleen vakituiseen työsuhteeseen olivat heikot, mikä myös oli otettiin huomioon korvausta määriteltäessä.

Työtuomioistuin katsoi, että Avecra Oy:llä oli erityisen painava syy A:n työsopimuksen irtisanomiseen, koska A oli toistuvasti laiminlyönyt työvelvoitteensa. Työtehtävien täsmällinen hoitaminen oli välttämätöntä junatarjoilijan työssä, eikä esimiesten ollut mahdollista jatkuvasti valvoa työntekoa. Työnantajan oli voitava luottaa siihen, että työntekijät noudattavat annettuja ohjeita. A ei ilmoittanut työnantajalle raskauden vaikutuksesta väsymykseensä ennen irtisanomista koskevaa keskustelua, eikä työnantajalla ollut syytä olettaa, että myöhästyminen johtui poikkeuksellisesta syystä. Koska irtisanomiselle oli sopimuksen mukainen peruste, A:lla ei ollut oikeutta vaadittuun korvaukseen, eikä työnantaja-liitto ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.¹⁵⁸

A:n työsuhteessa sovellettavan irtisanomissopimuksen 2 §:n mukaan irtisanomisen peruste on määräytynyt vuoden 1970 työsopimuslain 37 §:n mukaisesti. Lain 2 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei kyseessä ole erityisen painava peruste. Tämä vastaa nykyisen voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 §:n säännöksiä, jonka mukaan irtisanomisperuste tulee olla asiallinen ja painava. Muutokset ovat olleet ainoastaan kielellisiä eivätkä pyri muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen vähimmäisvaatimuksia¹⁵⁹. Irtisanomisperuste voi muodostua, jos työntekijälle kertyy toistuvia laiminlyöntejä. Työnantaja voi ensin antaa huomautuksia. Mikäli tilanne ei korjaannu, seuraavat varoitukset, ja lopulta

¹⁵⁸ TT: 2004:7.

¹⁵⁹ HE 157/2000 vp s. 96.

irtisanominen voi olla perusteltua, jos työntekijä osoittaa jatkuvaa välinpitämättömyyttä sovittuja sääntöjä kohtaan.¹⁶⁰

Perhevapaan aikana tapahtuva irtisanominen on mahdollista, jos irtisanomisen peruste ei liity millään tavalla henkilön raskauteen tai perhevapaiden käyttöön. Tällaiset tapaukset ovat kuitenkin harvassa. Perhevapaan aikana tapahtuvat irtisanomiset perustuvat tapahtumiin, jotka ovat tapahtuneet ennen perhevapaata, mutta joista työnantaja on saanut tietää vasta vapaiden alkamisen jälkeen. Irtisanomisperusteeseen on vedottava kohdullisessa ajassa sen jälkeen, kun työnantaja on saanut tiedon siitä. Työnantaja voi irtisanoa perhevapaalla olevan työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä vain, jos yrityksen toiminta päättyy kokonaan. Tällöin irtisanominen voidaan toteuttaa niin, että irtisanomisaika ja työsuhde päättyvät samaan aikaan liiketoiminnan lakkauttamisen kanssa.¹⁶¹

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, jos työtehtävät ovat vähentyneet merkittävästi ja pysyvästi taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Oikeus työsopimuksen irtisanomiseen on myös toiminnan uudelleenjärjestelyn seurauksena, jos työntekijää ei pystytä sijoittamaan muihin tehtäviin tai kouluttamaan uusiin työtehtäviin (työsopimuslaki 7.3 §). Taloudelliset irtisanomisperusteet liittyvät yrityksen heikentyneeseen tai riittämättömään taloudelliseen tulokseen. Tuotannolliset perusteet taas liittyvät muutoksiin työnantajan toiminnassa, kuten teknisiin kehityksiin, työtehtävien yhdistymiseen tai tuotannon sisällön tietoiseen muuttamiseen.¹⁶² Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin kohtien 1 ja 2 mukaan, jos työnantaja on palkannut uuden työntekijän samoihin tehtäviin ennen tai jälkeen irtisanomisen eikä silloin kun töitä on uudelleen järjestelty, eikä järjestelyistä ole aiheutunut tosiasiallista työn vähentymistä.

¹⁶⁰ Hietala ja muut, 2023, s. 438.

¹⁶¹ Parnila, 2024, s. 121–123.

¹⁶² Koskinen, 2013, s. 47.

Jos työnantajan toiminta jatkuu, perhevapaalla olevan työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa taloudellisista tai tuotannollisista syistä vasta, kun hän palaa työhön. Mikäli työnantajan toiminnassa tapahtuu muutoksia työntekijän poissaolon aikana siten, että hänelle ei enää löydy aiempaa tai vastaavaa työtä, työsopimus voidaan irtisanoa vapaan päättyessä. Jos irtisanomisperuste on jo perhevapaan aikana selkeästi olemassa, työnantaja voi ilmoittaa irtisanomisesta etukäteen. Tästä huolimatta työsuhde päättyy vasta perhevapaan jälkeisen irtisanomisajan kuluttua.¹⁶³

Helsingin hovioikeus on antanut 27.1.2017 ratkaisun tapauksessa, jossa raskaana oleva oli irtisanottu ja työnantaja oli perustellut irtisanomisen tuotannollisilla- ja taloudellisilla syillä. Kantaja työskenteli Matkatoimisto YouTravel Oy:ssä 11.5.2009–23.6.2014 ja oli aluksi yrityksen ainoa vakituinen työntekijä. Hän jäi ensimmäisen kerran perhevapaalle 29.9.2010, jonka jälkeen hän oli kesälomalla ja opintovapaalla. Uusi perhevapaa alkoi 22.10.2011, jonka jälkeen hän oli jälleen kesälomalla ja opintovapaalla. Opintovapaan aikana hän tuli kolmannen kerran raskaaksi ja ilmoitti asiasta työnantajalle 15.4.2014. Samalla hän kertoi siirtyvänsä hoitovapaalta suoraan uudelle äitiyslomalle heinä-elokuussa 2014. Hänen olisi pitänyt olla alun perin opinto- tai hoitovapaalla 26.11.2014 saakka. Kantajan työsopimus oli irtisanottu samana päivänä 15.4.2014, kun hän oli ilmoittanut uudesta raskaudesta.

Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoi, että vastaajan tietoisuudella kantajan raskaudesta irtisanomishetkellä ei ollut merkitystä, koska raskaus oli riidattomasti tiedossa viimeistään 15.4.2014, sillä irtisanomisilmoitus oli annettu vasta kantajan ilmoituksen jälkeen. Asian keskeinen kysymys oli, pystyikö vastaaja osoittamaan, että kantajan irtisanominen perustui tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin eikä raskauteen. Vastaaja väitti, että yrityksen taloudellinen tilanne oli heikentynyt, minkä vuoksi kustannuksia piti karsia. Kantajan irtisanominen perusteltiin sillä, että hän oli ollut pitkään poissa perhevapaiden ja opintovapaiden vuoksi, eikä hänen osaamisensa ollut ajan tasalla. Sen sijaan yrityksessä työssä olleet työntekijät lomautettiin. Käräjäoikeus ja hovioikeus kuitenkin katsoi, että vastaaja ei kyennyt osoittamaan työn vähentyneen olennaisesti ja pysyvästi, kuten työsopimuslaki edellyttää. Lisäksi vastaajan esittämät perustelut kantajan osaamisen päivittämistarpeesta eivät olleet uskottavia. Oikeus huomioi myös, että vastaaja oli tarjonnut kantajalle määräaikaista työtä syksyllä 2014, mikä oli ristiriidassa väitteen kanssa työn pysyvästä vähentymisestä. Näin ollen hovioikeus katsoi, että kantajan irtisanominen johtui raskaudesta, mikä rikkoi työsopimuslain ja tasa-arvolain syrjintäkiellon säännöksiä.¹⁶⁴

Yritys ei ollut pystynyt osoittamaan, että työ olisi lain mukaisella tavalla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, sillä vaikka tilikaudella 1.4.2013-31.3.2014 yritys oli jäänyt tappiolle,

¹⁶³ Parnila, 2024, s. 122–123.

¹⁶⁴ Helsingin HO:2017 Dnro S 16/828.

seuraavalla tilikaudella tulos oli ollut kuitenkin voitollinen. Lisäksi työnantajan tarjoama määräaikainen työsuhde kantajalle ei tukenut tätä.¹⁶⁵ Työn olennaisella vähentymisellä tarkoitetaan, että työmäärän väheneminen on oltava enemmän kuin vähän¹⁶⁶. Jos työtilanteen heikentyminen on vain lyhytaikaista eikä pysyvää, työnantajalla ei ole hyväksyttäviä perusteita työntekijän irtisanomiseen, vaan tällöin työntekijä voidaan ainoastaan lomauttaa. Työsopimuslaki ei kuitenkaan määrittele suoraan, milloin työn määrä on pysyvästi vähentynyt. Mikäli työnantaja pystyy irtisanomistilanteessa perustella työn vähentämisen pysyvästi, on työnantajalla irtisanomisperuste.¹⁶⁷

Työsopimuslain 8 luvussa säädetään työsopimuksen purkamisesta ja 1 §:n mukaan työsopimus voidaan purkaa välittömästi ilman irtisanomisaikaa vain erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla työntekijän vakava velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, joka vaikuttaa siihen ettei työsuhdetta voida jatkaa edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuksen purkaminen tulee kuitenkin tehdä 2 §:n mukaan 14 päivän kuluessa siitä, kun osapuoli on saanut tiedon purkamisperusteesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn takia, se on mahdollista toteuttaa esteen lakkaamisesta 14 päivän kuluessa. Työsopimuksen välitön päättäminen ilman irtisanomisaikaa on poikkeuksellinen toimenpide. Irtisanominen edellyttää ”asiallista ja painavaa syytä”, kun taas purkaminen vaatii vieläkin vakavamman, ”erittäin painavan” syyn. Työnantaja ei voi perustella purkamista esimerkiksi taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, koska nämä syyt kuuluvat työnantajan vastuulle. Purkamisperusteen tulee olla merkittävästi painavampi kuin irtisanomisperusteen.¹⁶⁸

Raskaana oleva tai perhevapaalla oleva työntekijä on työsopimuksen purkamistilanteessa samassa asemassa kuin muut työntekijät, eikä erityisestä suojasta ole säädetty. Erityissuojan säätäminen ei ole perusteltua tilanteissa, joissa velvoitteita on vakavasti rikottu tai laiminlyöty. Kuitenkin työsopimuksen purkamisen ajallinen rajoitus 2 §:n mukaan suojaa raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää perusteettomalta

¹⁶⁵ Helsingin HO:2017 Dnro S 16/828.

¹⁶⁶ Koskinen, 2013, s. 51–52.

¹⁶⁷ Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 555.

¹⁶⁸ Kavasto, 2020, s. 117.

purkamiselta, koska työnantaja ei voi vedota vanhoihin laiminlyönteihin, jotka eivät ole enää ajankohtaisia. Purkutilanteissa lainsäädäntö ei edellytä erikseen, että työnantajan pitäisi osoittaa työsuhteen purkamisen olleen syrjimätön. Työsopimuksen purkaminen on kuitenkin ankarampi toimenpide kuin irtisanominen. Työnantajan tulee siis pystyä esittämään selkeät ja pätevät perusteet purkamiselle.¹⁶⁹

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkaen enintään kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta. Mikäli työntekijä on koeajan aikana poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi, työnantaja voi pidentää koeaikaa kuukaudella jokaista 30 kalenteripäivän mittaista poissaoloa kohden. Työsopimuksen purkaminen koeajalla ei kuitenkaan edellytä työsopimuslain irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen liittyvien perusteiden olemassaoloa. Koeajalla sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus. Purkamisen syynä ei saa kuitenkaan olla syrjivät tai epäasialliset perusteet. (työsopimuslaki 1 luku 4 §, VirkamiesL 10 § sekä viranhaltijalain 8 §) Epäasiallisiin perusteisiin lukeutuu työntekijän sukupuoli sekä raskaus ja perhevapaan käyttäminen¹⁷⁰. Tasa-arvoaltuutettu on antanut lausunnon asiassa, jossa epäiltiin työsuhteen päättämistä koeajalla johtuen työntekijän raskaudesta.

Työntekijä oli ilmoittanut raskaudestaan, kun hän oli koeajalla ja viikon jälkeen ilmoituksesta työntekijän työsuhde oli purettu. Työnantaja perusteli purkamista koeajalla, sillä että myyntipaikan vuokrasopimuksen jatko oli epäselvä sekä kesän myyntimäärät olivat jääneet alhaisiksi. Työnantaja viittasi päätöksellä myös siihen, että työntekijän oma työpanos olisi vaikuttanut alhaiseen myyntiin, koska työntekijällä oli työnantajan mukaan paljon omia poissaoloja. Työsopimuksen päättämisen jälkeen vuokrasopimusta saatiin kuitenkin jatkettua ja samaan aikaan avattiin toinen myyntipiste. Työnantaja oli palkannut tämän jälkeen kolme uutta myyjää, jotka työskentelivät molemmissa toimipaikoissa. Työnantajan mukaan irtisanottu työntekijä oli kieltäytynyt työskentelemään toisessa toimipisteessä. Työntekijän mukaan myyntimäärien alhaisuus johtui siitä, ettei hänellä ollut kesän aikana ollut mitään myytävää, sillä tuotteiden sesonki oli vasta alkamassa. Työntekijä myös kiisti väitteet omista poissaoloista ja siitä, ettei hän olisi voinut työskennellä muissa myyntipisteissä.

Tasa-arvoaltuutetun mukaan asiassa on syntynyt syrjintäolettava tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Vuokrasopimukseen liittyvä ongelma oli lyhytaikainen ja saatiin selvitettyä muutama viikko työntekijän irtisanomisen jälkeen. Syrjintäolettamaa on tukenut myös

¹⁶⁹ Inkeroinen, 2024, s. 78.

¹⁷⁰ Ahtela ja muut, 2006, s. 154.

se, että työnantaja oli palkannut kolme uutta työntekijää, vaikka hän oli aikaisemmin vedonnut taloudellisiin haasteisiin. Lisäksi työntekijän mukaan hän oli saanut hyvää palautetta työstään, joten tämä on ristiriidassa sen kanssa, että työntekijä olisi suoriutunut huonosti työstään.¹⁷¹

Lain esitöissä on todettu, että purkamisperusteen tulee perustua työntekijään tai hänen työsuoritukseen liittyvään syyhyn, jonka perusteella voidaan katsoa ettei työntekijä sovellu työnantajan asettamiin työtehtäviin¹⁷². Vakiintuneen käytännön mukaan työsuhteen purkaminen koeajalla tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä vedoten toiminnan tappiollisuuteen, ei ole hyväksyttävä syy¹⁷³.

3.4 Hyvitys ja muu korvaus syrjinnästä

Tasa-arvolaissa on määrätty erityinen hyvitys, joka myönnetään syrjintää kokeneelle henkilölle hänen vaatimuksestaan. Euroopan unionin lainsäädännön perusteella sukupuolisyrynnän kieltoa rikkoville seuraamuksille on oltava tehokkuutta, oikeudenmukaisuutta ja varoittavuutta.¹⁷⁴ Tasa-arvolain 11 pykälän mukaan, jos henkilö on rikkonut lain 8 §:ssä tai 8 a–e §:ssä säädettyjä syrjintäkieltoja, kuten syrjintää raskauden ja perheväpöiden perusteella, on velvollinen maksamaan hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Syrjinnästä maksettavan aineellisen hyvityksen tavoitteena on parantaa syrjityn asemaa sekä ennalta ehkäistä syrjintää työelämässä¹⁷⁵. Valtioneuvoston asetus (269/2024) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen euromääröien tarkistamisesta mukaan tasa-arvolain 11 §n 2 momentissa mainitut hyvitykset syrjitylle ovat vähintään 4 360 euroa. Työhönotossa työnantajan tarvitsee maksaa enintään 21 800 euron hyvitys, jos hän pystyy todistamaan, että hakijaa ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty ilman syrjiviä perusteita. Lain mukaan hyvityksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon syrjinnän vakavuus, laajuus ja kesto sekä mahdolliset muut

¹⁷¹ TAS 259/2015.

¹⁷² HE 157/2000 vp, s. 63.

¹⁷³ TAS 259/2015.

¹⁷⁴ Nieminen, 2005, s. 188.

¹⁷⁵ HE 57/1985 vp, s. 23.

taloudelliset seuraamukset, jotka on tuomittu tai määrätty maksettavaksi samasta teosta muun lain perusteella. Lain esitöiden mukaan alarajan asettaminen osoittaa kuinka vakavana syrjintäkiellon rikkomista pidetään¹⁷⁶.

Tasa-arvolain mukainen hyvitys ei ole kuitenkaan vahingonkorvausta, eikä hyvityksen määrääminen edellytä, että rikkomus on tehty tahallisesti tai huolimattomuudesta¹⁷⁷. Pykälän 11 momentin 3 mukaan hyvityksen määrää voidaan alentaa vähimmäismäärästä tai se voidaan poistaa kokonaan, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen tilanne, hänen toimenpiteensä menettelyn seurausten korjaamiseksi sekä muut tapaukseen liittyvät olosuhteet. Hyvitystä voidaan vähentää esimerkiksi silloin, jos työnantaja on laatinut tasa-arvosuunnitelman ja pyrkinyt aktiivisesti edistämään tasa-arvoa ja syrjintä on tullut esiin osana tasa-arvon arviointia. Alentamiselle voi olla tällöin erityinen peruste, jos työnantaja on jo ryhtynyt toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.¹⁷⁸

Aikaisemmin käsitellyssä korkeimman oikeuden ratkaisussa 2017:25 työnantajan oltiin katsottu syrjineen työntekijää tasa-arvolain syrjintäkieltojen vastaisesti. KKO ei tapauksessa käsitellyt hyvityksen määrää eikä tästä syystä KKO:n tuomiolla muutettu hovioikeudessa asetettua hyvityksen määrää. KKO on kuitenkin ratkaisussaan todennut, että X Oy oli velvollinen maksamaan R:lle hyvitystä syrjinnästä tasa-arvolain 11 §:n mukaisesti.¹⁷⁹

Tasa-arvolain 11 §:n momentin 4 mukaan hyvityksen maksaminen ei estä syrjinnän kohteeksi joutunutta vaatimasta erikseen korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain kuten työsopimuslain nojalla¹⁸⁰. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko, jos hän tahallisesti tai huolimattomuuttaan rikkoo työsuhteensa tai lakiin perustuvia

¹⁷⁶ HE 195/2004 vp s. 42.

¹⁷⁷ HE 195/2004 vp s. 42.

¹⁷⁸ HE 195/2004 vp s. 42.

¹⁷⁹ KKO 2017:25.

¹⁸⁰ HE 195/2004 vp s. 43.

velvollisuuksiaan. Jos korvausvelvollisuus johtuu perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä, sovellettavaksi tulee 12 luvun 2 §:ssä säädetyt määräykset. Seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa on ratkaistu raskaussyrjintää koskeva tapaus, jossa yhtiö oli velvoitettu maksamaan tasa-arvolain 11 § mukaista hyvitystä, mutta myös vahingonkorvausta ansionmenetyksestä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

A oli työskennellyt kodinkonemyyjänä kokoaikaisesti, kunnes hänet irtisanottiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä 16.7.2009. Myöhemmin 15.10.2009 A:lle solmittiin uusi osa-aikainen työsopimus, jossa työaika oli 10 tuntia viikossa. Lisäksi hän työskenteli myös toisessa myymälässä 10h/vk sopimuksella ajalla 3.2.10–31.5.2010. A jäi äitiysvapaalle 22.6.2010 ja palasi työhönsä 2.1.2012. Yhtiö oli palkannut uusia työntekijöitä A:n ollessa osa-aikaisena sekä hänen perhevapaansa aikana ja tästä syystä A vaati korvausta ansionmenetyksestä, koska työnantaja ei ollut tarjonnut hänelle lisätyötä, vaikka työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan työnantajan olisi tullut tarjota työtä ensisijaisesti omille osa-aikaisille työntekijöille. A vaati myös hyvitystä tasa-arvolain rikkomisesta, sillä hän katsoi joutuneen epäedulliseen asemaan perhevapaansa vuoksi. A:n perhevapaan aikana työnantaja oli palkannut uuden työntekijän vakituiseen 30 viikkotunnin sopimuksella.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle ennen uusien työntekijöiden palkkaamista eikä työnantaja voinut vedota siihen, että lisätyötä oli tarjolla eri myymälässä, koska tämä ei poista lisätyön tarjoamisvelvoitetta. A oli sopiva tehtäviin, joihin uusia työntekijöitä oli palkattu, joten työnantaja rikkoi lisätyön tarjoamisvelvoitetta. Yhtiö palkkasi vakituisen työntekijän S kodinkonemyyjäksi A:n äitiysvapaan aikana, vaikka tehtävä olisi sopinut A:lle. Työnantaja ei ollut selvittänyt A:n kiinnostusta tehtävään ja perusteli menettelyään sillä, ettei A olisi voinut ottaa työtä vastaan äitiyslomansa aikana. Korkein oikeus katsoi, että koska S palkattiin pysyvään työsuhteeseen, työvoiman tarve oli jatkuva, ja A olisi voinut aloittaa tehtävässä perhevapaan jälkeen. Koska työnantaja jätti tarjoamatta A:lle lisätyötä pelkästään äitiysvapaan vuoksi, se asetti hänet epäedulliseen asemaan raskauden ja synnytyksen perusteella. Näin yhtiö syyllistyi myös tasa-arvolain kieltämään syrjintään.

Yhtiö velvoitettiin maksamaan A:lle työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella 17 431,90 euroa ansiomenetyksen korvauksena sekä tasa-arvolain mukaisena hyvityksenä 5000 euroa. Summiin on lisätty korkolain (633/1982) mukainen viivästyskorko haasteen tiedoksiannosta 30.3.2012 alkaen.¹⁸¹

Tilanteet, joissa samaan tekoon sovelletaan useampaa lakia, liittyvät useimmiten tilanteisiin, joissa työsuhde on päättynyt syrjivin perustein. Työsopimuslaki määrää tällaisessa tilanteessa maksettavasta korvauksesta.¹⁸² Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan

¹⁸¹ KKO 2017:4.

¹⁸² Inkeroinen, 2024, s. 174.

työnantaja, joka on päättänyt työsopimuksen lainvastaisesti, on velvollinen maksamaan korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta toiminnasta, työnantaja on myös velvollinen maksamaan korvauksen. Korvauksen tulee olla vähintään kolmen kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka. Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 §:ssä tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai 8 luvun 1 §:n sääntöjen vastaisesti, korvauksen määrää arvioitaessa ei sovelleta vähimmäismäärän säännöksiä.

Aikaisemmin tässä tutkimuksessa käsitellyssä Helsingin hovioikeuden 27.1.2017 annettussa ratkaisussa on katsottu, että yhtiön tulee suorittaa kantajalle yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä korkoineen korvauksena perusteettomasta työsuhteen päättämisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella. Lisäksi yhtiön tulee maksaa tasa-arvolain mukaista hyvitystä 10 000 euroa korkolain mukaisine viivästyskorkoineen.¹⁸³ Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan korvauksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa työsopimuksen päättämisen syyt, ansiomenetykset, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä oleva kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada uutta työtä, työnantajan toiminta työsopimusta päätettäessä, työntekijän mahdollinen syyllisyys päättämiseen sekä työntekijän ja työnantajan yleiset olosuhteet ja muut vastaavat tekijät. Edellä mainitussa hovioikeuden ratkaisussa korvauksen suuruutta arvioitaessa on otettu huomioon kantajan työsuhteen kesto, työnantajan menettelyn irtisanomistilanteessa sekä osapuolten kokonaisolosuhteet. Lisäksi on huomioitu, että kantaja on edelleen työtön.¹⁸⁴

¹⁸³ Helsingin HO:2017 Dnro S 16/828.

¹⁸⁴ Helsingin HO:2017 Dnro S 16/828.

3.5 Perhevapaaudistuksen vaikutus työelämän tasa-arvoon

Perhevapaaudistuksen lakimuutokset tulivat voimaan 1.8.2022. Sairausvakuutuslakiin perustuvat perhevapaat muuttuivat merkittävästi uudistuksen myötä. Ennen uudistusta vanhempainpäivärahoihin kuuluivat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- sekä vanhempainraha¹⁸⁵. Uuden lain myötä vanhempainpäivärahojen nimitykset muuttuivat raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainrahoiksi (sairausvakuutuslaki 9.1–5 §). Sairausvakuutuslain uudet säännökset ovat koskeneet perheitä, joissa lapsen laskettu aika on ollut 4.9.2022 tai tämän jälkeen. Mikäli lapsi on kuitenkin syntynyt jo ennen 1.8.2022, on sovellettu vanhoja sääntöjä, vaikka laskettu aika olisi ollut 4.9.2022 tai tämän jälkeen.¹⁸⁶

Aikaisemmin toinen vanhempi on voinut luovuttaa kaikki vanhempainvapaansa toiselle vanhemmalle, mutta nyt uuden lainsäädännön myötä vanhempainvapaita voi luovuttaa toiselle enintään 63 päivää. Vanhempainvapaita on molemmilla vanhemmilla oikeus käyttää puolet 320 päivästä.¹⁸⁷ Perhevapaaudistuksen myötä vanhempainvapaiden käyttö tuli joustavammaksi, sillä vanhempainrahaa voi nyt käyttää joko jaksoissa tai jopa yksittäisinä päivinä¹⁸⁸. Uusien lakimuutosten myötä uudistuksen tavoitteena on ollut lisätä isien perhevapaiden käyttöä, sillä raskaus ja perhevapaasyrjintä on johtunut pääasiassa siitä, että naiset ovat ottaneet suurimman osan perhevapaista. Tasa-arvoaikutus-ten osalta uudistuksen on arvioitu vähentävän syrjintää.¹⁸⁹

Tasa-arvovaltuutetun mukaan uudistuksen myötä hoivavastuun ja perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä perheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia¹⁹⁰. Tasa-arvovaltuutettu on kommentoinut lisäksi myöhemmin lausunnoissaan, että osa virka- ja työehtosopimuksista syrjii miehiä vanhempainvapaiden käytössä uuden perhevapaaudistuksen myötä, koska ne määrittelevät

¹⁸⁵ HE 129/2021 vp s. 93.

¹⁸⁶ Mattinen, 2022, s. 9.

¹⁸⁷ HE 129/2021 vp s. s 27 ja s. 180.

¹⁸⁸ Inkeroinen, 2024, s. 17.

¹⁸⁹ HE 129/2021 vp s. 93.

¹⁹⁰ TAS/109/2021, s. 1.

synnyttäneille naisille pidemmän palkallisen vanhempainvapaan kuin miehille. Tasa-arvovaltuutetun mukaan lisäksi joissakin sopimuksissa perhevapaalla olevat jäävät ilman palkkaan kuuluvaa kertaerää, tai osa-aikaisella perhevapaalla olevien oikeutta kertaerään on rajoitettu.¹⁹¹ Seuraavassa tasa-arvovaltuutetun ratkaisussa tarkastellaan isän oikeutta palkkaan sekä työsuhte-etuihin vanhempainvapaan ajalla perhevapaaudistuksen jälkeen.

Työntekijä A on pyytänyt tasa-arvovaltuutetun arviota, rikkooko työnantaja X tasa-arvolakia. A on epäillyt syrjintää, koska X on soveltanut työehtosopimuksen määräyksiä niin, että palkallisen vapaan kesto ja autoetu määräytyvät sukupuolen mukaan. Äidit saavat pidemmältä ajalta palkkaa ja autoedun äitiysloman ajaksi, kun taas isät saavat autoedun vain enimmäispituisen isyysvapaan ajaksi. X myöntää kolmen kuukauden palkallisen vanhempainvapaan ainoastaan äideille. Lisäksi autoetu on isille tarjolla vain isyysvapaan ajaksi, kun taas äidit saavat sen kolmen kuukauden ajaksi. Perhevapaaudistuksen jälkeen lainsäädäntö ei enää erota äitiys- ja isyysvapaata, mikä on herättänyt kysymyksen siitä, onko työnantajan käytäntö syrjivä tasa-arvolain vastaisesti.

Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että vaikka työnantaja X on toiminut työehtosopimuslain mukaisesti, hän on rikkonut samalla tasa-arvolain syrjintäkieltoa. Lopullinen päätös siitä, saako työnantaja suojaa menettelylleen sillä perusteella, että hän on velvoitettu noudattamaan ennen perhevapaaudistusta solmittua työehtosopimusta, kuuluu kuitenkin tuomioistuimelle.¹⁹²

Tasa-arvovaltuutetun mukaan työnantaja X on ollut velvoitettu noudattamaan ennen perhevapaaudistusta solmittua työehtosopimusta, minkä vuoksi se on voinut maksaa äitiysvapaalla oleville työntekijöille pidemmältä ajalta palkkaa ja autoetua ilman, että menettely olisi ollut tasa-arvolain vastaista. Perhevapaaudistuksen jälkeen X:n käytäntöä on kuitenkin arvioitava suhteessa voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön.¹⁹³ Hallituksen esitöiden mukaan, vaikka työnantaja voi yleensä luottaa siihen, että toimiessaan työehtosopimuksen mukaisesti työnantaja ei riko syrjintäkieltoa, ristiriitailanteissa ehdotettu laki menee kuitenkin työehtosopimuksen edelle¹⁹⁴.

¹⁹¹ Ks. TAS/114/2023; TAS/124/2024; TAS/204/2024.

¹⁹² TAS/114/2023, s. 1 ja s. 18.

¹⁹³ TAS/114/2023, s. 15.

¹⁹⁴ HE 57/1985 vp. s. 20.

Kinnunen ja muut ovat arvioineet tutkimuksessaan, että perheissä, joissa vanhemmilla on korkeakoulutus tai joiden työpaikoilla on jo vakiintuneet käytännöt perhevapaiden järjestämiseen, uuden perhevapaajärjestelmän myötä miesten osuus vanhempainvapaiden käytöstä kasvaa. Sen sijaan perheissä joissa, on useampia lapsia tai joissa äidin koulutustaso on matalampi ja työmarkkina-asema heikompi, tulevat äidit todennäköisesti pitämään enemmän perhevapaita.¹⁹⁵ Perhevapaiden pitäminen voi olla tällöin vaihtoehto työttömyydelle. Lapsen hoitaminen kotona voi myös olla tietoinen valinta, jos työ on matalapalkkaista, kiireistä tai muuten epämiellyttävää.¹⁹⁶

Perheissä, joissa vanhemmilla on matala koulutustaso tai epävarma työtilanne, isien vanhempainvapaan käyttö ei tule todennäköisesti lisääntymään merkittäväällä tavalla ainakaan lyhyellä aikavälillä. Uusi perhevapaajärjestelmä on otettu käyttöön aikana, jolloin työelämän ja työmarkkinoiden muutokset voivat vaikuttaa perhevapaiden käyttöön. Mikäli taloustilanne heikkenee vielä enemmän ja työmarkkinoiden epävarmuus kasvaa, tämä saattaa vahvistaa perinteistä perhevapaiden jakoa, jossa äidit käyttävät suurimman osan vapaista. Työmarkkinat ovat jakautuneet nais- ja miesvaltaisiin aloihin, joka tarkoittaa näiden alojen eriarvoista palkkakehitystä¹⁹⁷. Tämä voi viitata esimerkiksi siihen, miksi isät pitävät huonossa taloudellisessa tilanteessa vähemmän vanhempainvapaata.

Kelan etuustilastojen mukaan vuonna 2021 vanhempainpäivärahapäivistä 89 % korvattiin äideille ja 11,1 % isille¹⁹⁸. Vuoden 2023 etuustilastojen mukaan maksetuista vanhempainpäivärahapäivistä 84 % korvattiin naisille, jolloin miehille korvattavien päivärahojen määrä oli noussut 15,6 %:iin¹⁹⁹. Tilastot osoittavat miesten pitävän vanhempainvapaita huomattavasti vähemmän kuin naisten. Kelan tutkimuspäällikkö Miettisen mukaan miehille korvattavien vanhempainpäivärahojen kasvu kuitenkin kertoo, että miehet haluavat osallistua enemmän lasten hoitoon kuin aikaisemmin. Miettisen mukaan on vielä

¹⁹⁵ Kinnunen ja muut, 2024, s. 248.

¹⁹⁶ Salmi ja Närvi, 2017, s. 64.

¹⁹⁷ Kinnunen ja muut, 2024, s. 248.

¹⁹⁸ Kela, 2022b, s.7.

¹⁹⁹ Kela, 2024a, s. 8.

epävarmaa, kuinka paljon vuoden 2022 perhevapauudistus on vaikuttanut määrän kasvuun.²⁰⁰ Tämä arvioi viittaa siihen, että vanhan lainsäädännön mukaan aikaisemmalta nimeltään olevan isyysvapaan sai aloittaa lapsen syntymän tai adoptoinnin jälkeen. Isyysvapaa oli pidettävä ennen kuin lapsi täytti kaksi tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.²⁰¹ Tämä tarkoittaa siis, että vanhoja sääntöjä on voitu joutua soveltamaan jopa vuoteen 2024 saakka²⁰².

²⁰⁰ Kela, 2024b.

²⁰¹ HE 129/2021 vp s. 26.

²⁰² Mattinen, 2022, s. 9.

4 Johtopäätökset

Tutkielmani aiheena oli tarkastella raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä ongelmia työmarkkinoilla ja erityisesti näihin liittyvää syrjintää. Tutkimuskysymys oli: *Miten voimassa oleva oikeus suojaa työntekijöitä syrjinnältä raskauden ja perhevapaiden aikana? Ja mitä mahdollisia epäkohtia tähän suojaan liittyy?*

Ensimmäisessä pääluvussa tarkastelin raskaus- ja perhevapaisiin liittyviä syrjinnän oikeudellisia reunaehtoja sekä syrjintään liittyviä käsitteitä. Voimassa oleva oikeus suojaa työntekijöitä raskauden ja perhevapaiden aikana niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Syrjinnän kieltö perustuu vahvasti suomen perustuslain 6 §:ään, jossa todetaan ettei ketään tule syrjiä ilman hyväksyttävää perustetta esimerkiksi sukupuolen, raskauden tai perhesuhteiden perusteella. Tasa-arvolaki täydentää tätä syrjinnän kieltöä tarkemmin syrjinnän eri muodoilla, joita ovat välitön ja välillinen syrjintä. Lisäksi työsopimuslaki sekä eri työehtosopimukset asettavat työnantajille velvollisuuden kohdella työntekijöitä tasapuolisesti työelämässä. Kansainvälisellä tasolla Euroopan unionin oikeus ja erityisesti tasa-arvodirektiivi ja raskaussuojeludirektiivi vahvistavat raskauteen ja perheenhuoltovelvollisuuksiin liittyvää syrjinnän kieltöä. Oikeudellinen suoja on laaja ja monitasoinen ja se antaa työntekijöille mahdollisuuden vedota lakiin mahdollisissa syrjintätilanteissa sekä luo työnantajille oikeudelliset raamit, miten työntekijöitä tulee kohdella.

Tasa-arvolaki ja tasa-arvodirektiivi suojaa raskaana olevia ja synnyttäneitä välittömältä syrjinnältä. Koska raskaus ja synnytys liittyy ainoastaan naissukupuoleen, naisten epäedullinen kohtelu raskauden ja synnytyksen perusteella muodostaa välitöntä sukupuolisyrjintää. EU-tuomioistuin on antanut merkittävän ennakkoratkaisun välitöntä sukupuolisyrjintää raskauden perusteella koskevassa *Dekker* ratkaisussa. EU-tuomioistuimen linjauksen mukaan raskaussyrjintää ei voida perustella sillä, että raskaus aiheuttaisi työnantajalle taloudellisia kustannuksia. Välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella voi syntyä myös tahattomasta toiminnasta eli toiminnan tahallisuus ei ole ainoa edellytys syrjinnän toteamiselle. Perhevapaisiin liittyvä epäedullinen kohtelu voi muodostaa tasa-arvolain ja tasa-arvodirektiivin mukaan välillistä syrjintää, joka on myös kielletty syrjintäperuste.

Voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö voivat tunnistaa neutraalilta vaikuttavan säännön tai käytännön olevankin välillisesti syrjivä. Tämä vahvistaa raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän turvaa työelämässä.

Syrjinnän tunnistaminen voi olla haastavaa erityisesti välillisen syrjinnän tapauksissa. Raja välittömän ja välillisen syrjinnän välillä voi olla epäselvää kuten korkeimman oikeuden 2017:25 ratkaisussa on osoitettu. Hovioikeuden mukaan kyse oli välittömästä syrjinnästä, mutta korkein oikeus ratkaisi asian kuitenkin välilliseksi syrjinnäksi. Tämä osoittaa, että oikeudellinen arvio voi vaihdella tapauksesta riippuen. Haasteellista on tunnistaa perhevapaisiin liittyvissä tapauksissa liittykö epäoikeudenmukainen kohtelu suoraan synnyttäneeseen sukupuoleen vai yleisesti perhevapaiden käyttöön. Tällöin sillä, onko kyseessä nainen vai mies, ei ole ratkaisevaa merkitystä syrjinnän arvioinnissa. Vaikka syrjinnälle on asetettu vahvat rajat lain perusteella, työelämässä asetetut erilaiset säännökset ja ehdot voivat kuitenkin asettaa henkilön epätasa-arvoiseen asemaan, kuten EU-tuomioistuimen tapaus *Dekker* ja KKO:n tapaus osoittavat.

Tasa-arvolaki ja tasa-arvodirektiivi sisältävät jaetun todistustaakan periaatteen, jonka on tarkoitus parantaa työntekijän/kantajan asemaa mahdollisessa syrjintätilanteessa. Mikäli kantaja pystyy osoittamaan riittävät perusteet syrjinnälle, siirtyy todistustaakka työnantajalle. Syrjintäolettan muodosumista ja sen kumoamista koskeva kaksivaiheinen todistustaakka vahvistaa vastaajan oikeussuojaa, koska tällöin vastaajan ei tarvitse yksin osoittaa mahdollista syrjintää. Syrjintäolettan muodosuminen ja sen mahdollinen kumoaminen, koskevat välitöntä sekä välillistä syrjintää. Tutkimuksessani käytetyt ratkaisut osoittavat, että voimassa oleva laki todella suojaa sukupuolen perusteella eri arvoiseen asemaan asetettuja ja työnantajalla on näyttövelvollisuus syrjintäolettan kumoamiseksi. Mikäli työnantaja ei pysty osoittamaan hyväksyttävää syytä, toiminta katsotaan syrjinnäksi tasa-arvolain vastaisesti. Haasteelliseksi epäoikeudellisen kohtelun todentaminen voi tulla, jos työnantaja perustelee toimintaa henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, jotka lain mukaan ovat hyväksyttäviä. Henkilökohtaisiin syihin vetoaminen voi peittää todellisen kielletyn syrjintäperusteen.

Niin kuin on jo todettu, oikeudellinen arviointi voi vaihdella tapauksesta riippuen. Välillisen syrjinnän oikeuttamisperusteet voivat jäädä puutteellisiksi, jos niissä ei huomioida EU-oikeuden antamia raameja. Tätä myös Anttila on kritisoinut liittyen ratkaisuun, jossa EU-oikeuden luomat linjaukset välillisen syrjinnän oikeuttamisperusteista puuttuivat²⁰³. Lisäksi tutkimukseni osoittaa, että kansainvälinen oikeuskäytäntö saattaa olla ristiriidassa EU-oikeuden kanssa. EU-oikeus on linjannut ettei talousarvioon liittyvät perusteet olisi oikeutettu syy syrjivälle toiminnalle, mutta korkein oikeus on kuitenkin katsonut ratkaisussaan tämän hyväksyttäväksi syyksi eikä välillistä syrjintää ollut tästä syystä katsottu muodostuneen.

Tutkimuksessani tarkasteltiin myös rakenteellisen syrjinnän vaikutuksia raskauden ja perhevapaiden näkökulmasta. Voimassa oleva oikeus keskittyy yksilön oikeusturvaan eikä rakenteelliseen syrjintään voida puuttua oikeudellisin keinoin. Valtiolla on kuitenkin velvollisuus edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja esimerkiksi vuoden 2022 perhevapaaudistuksen tavoitteena on ollut vaikuttaa rakenteellisiin sukupuolieroihin työelämässä. Vaikka rakenteellisiin eroihin ei suoraan pystytä oikeudellisesti puuttumaan, on lainsäätäjillä velvollisuus edistää tasa-arvoa ja korjata syrjiviä rakenteita lainsäädännössä. Esimerkiksi tämän hetkinen lainsäädäntö, joka sallii monia peräkkäisiä määräaikaista työsuhteita, voi aiheuttaa syrjintää erityisesti naisia kohtaan. Lisäksi myös yksityisen sektorin palkka avoimuuden rajallisuus vaikeuttaa palkkasyrjinnän havaitsemista ja siihen puuttumista.

Toisessa pääluvussa tarkastelin tarkemmin raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää työelämän eri vaiheissa. Sukupuoleen, raskauteen sekä perhevapaisiin perustuva syrjintä on kielletty työhönotossa, työsuhteen aikana sekä työsuhdetta päätettäessä. Eri-tyistä suojaa työhönotossa tarjoaa se, että työnantajalla ei ole oikeutta kysyä henkilön raskaudesta tai perhesuunnitelmista. Henkilöllä ei myöskään työsopimuslain mukaan ole velvollisuutta kertoa tästä työnantajalle, kuin vasta viimeistään kaksi kuukautta ennen

²⁰³ Anttila, 2013, s. 306.

raskaus- tai perhevapaan alkua. Mikäli henkilön raskaus tai perhevapaat tulevat kuitenkin ilmi rekrytointiprosessin aikana, tämä ei ole peruste jättää työntekijää palkkaamatta niin kuin EU-tuomioistuimen *Tele Danmark* -asiassa on todettu.

Suomessa työntekijä saa ansioihin suhteutettua raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa, jota Kansaneläkelaitos voi maksaa, mikäli työntekijälle ei makseta palkkaa työehtosopimuksen perusteella. Vaikka EU-oikeus on todennut, että äitiysvapaan aikana maksettava palkka tai etuus ei saa vaarantaa vapaan tarkoitusta, eikä sen aikana maksettavat etuudet saa olla liian alhaisia, se sallii sen, että äitiysvapaan aikaiset etuudet voivat kuitenkin olla alhaisempia, kuin työssä olevalla. Tämä on jättänyt kansallisille lainsäätäjille liikkumavaraa raskausvapaan aikana maksettavasta etuuden määrästä. EU-oikeuden linjaus on osittain ristiriitaista, koska raskausvapaasta aiheutuvat taloudelliset haitat, kuten palkanmenetykset voisivat muodostaa välitöntä syrjintää. Suomessa työnantajan ei tarvitse maksaa palkkaa työntekijän raskausvapaan ajalta, mutta työntekijä voi saada Keltalta etuutta, joka vastaa noin 70 prosenttia työntekijän tuloista. Palkan tai etuuden aleneminen vapaiden aikana voi aiheuttaa taloudellista heikkenemistä sekä näin heikentää oikeudellista suojaa. EU-oikeus siis antaa turvaa raskaus- ja perhevapailla oleville, mutta samalla myös heikentää niiden asemaa verrattuna työssä oleviin henkilöihin.

Raskausvapaa rinnastetaan työssäoloaikaan esimerkiksi tulospalkkioiden ja muiden työaikaan perustuvien palkanosien osalta. Tämä tarkoittaa, että raskausvapaalla oleva työntekijä on oikeutettu palkkioihin samalla tavalla kuin hän olisi ollut työssä. Sen sijaan vanhempain- ja hoitovapailla olevien työntekijöiden kohdalla tulospalkkiot maksetaan suhteutettuna vain siltä ajalta, jonka he ovat tosiasiasa olleet työssä. Tällainen ero oikeudellisessa kohtelussa perustuu vapaisiin liittyviin erilaisiin tarkoitukseen. Raskausvapaan ensisijainen tavoite on turvata äidin ja lapsen terveys, kun taas vanhempain- ja hoitovapaat keskittyvät lapsen hoitoon ja vanhemmuuden jakamiseen. Vaikka molempien ryhmien palkanmaksu on turvattu myös tulospalkkioiden osalta, voi tämä aiheuttaa rakenteellista syrjintää, koska naiset käyttävät enemmän esimerkiksi hoitovapaita.

Työtuomioistuimen tapauksessa 2010:139 nousee esiin ristiriita, miten äitiysvapaan aikaisia palkkaetuuksia tulisi käsitellä. Eri mieltä olevien jäsenien mielestä työnantajan toiminta, johti raskaana olevien asettamisen epäedulliseen asemaan, kun arkipyhäkorvauksia ei maksettu äitiysvapaalla oleville, koska työehtosopimuksessa ei ollut mitään mainintaa arkipyhäkorvauksen maksamisesta äitiysvapaan aikana. Tämä osoittaa, että muodollisesti neutraali sääntely voi johtaa syrjivään lopputulokseen. Tällaiset tilanteet heikentävät oikeussuojan tehokkuutta ja osoittavat, että voimassa oleva oikeudellinen suoja ei aina estä syrjiviä seurauksia.

Raskaana olevaa työntekijää suojaa lainsäädäntö ja EU-oikeus, jonka mukaan työntekijä voi siirtyä muihin tehtäviin, jos työtehtävät saattavat aiheuttaa raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle terveydellistä haittaa. Palkan on säilyttävä samana sisältyen ammatilliseen asemaan liittyvät lisät. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse maksaa erityistehtäviin tai erityisiin olosuhteisiin liittyviä lisiä. Ilman hyväksyttävää syytä raskaana olevan työntekijän siirto ei ole hyväksyttävää ja se katsotaan syrjinnäksi raskauden perusteella. Lisäksi voimassa oleva oikeus turvaa perhevapailta olevan paluuta takaisin työhön. Tällä tarkoitetaan, että työntekijällä on oikeus palata perhevapailta samaan työhön tai samanarvoiseen työsopimuksen mukaiseen työhön, missä hän on aikaisemmin ollut.

Työntekijän raskaus- tai perhevapaa ei voi olla syy työsuhteen määräaikaiselle sopimiselle, määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiselle eikä myöskään määräaikaisen työsuhteeseen palkkaamatta jättämiselle. Turun hovioikeuden vuoden 2013 ratkaisu ja tasa-arvovaltuutetun lausunto 320/2023 osoittavat, että työnantaja saattaa perustella työsuhteen määräaikaisuutta tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, vaikka syynä on todellisuudessa saattanut olla raskaus tai perhevapaa. Jaettu todistustaakka ja syrjintäoletama kuitenkin ovat työntekijän oikeudellisena turvana, mikäli työntekijä pystyy osoittamaan mahdolliset perusteet syrjinnälle. Työnantajan tulee tällöin kyetä perustelemaan työn tilapäinen tarve.

Tutkimukseni tapaukset ja ratkaisut osoittavat, että raskauden ja perhevapaiden oikeudellinen suoja on vahva työsuhdetta päätettäessä, mutta ei kuitenkaan ehdoton. Syrjintäoletta ja jaettu todistustaakka tarjoavat tärkeän oikeussuojan työntekijälle, sillä työnantajan on kyettävä osoittamaan, että työsuhteen päättäminen on perustunut hyväksyttäviin muihin kuin raskauteen tai perhevapaisiin liittyviin syihin. Tapaukset osoittavat, että työnantajan perustelut, kuten taloudelliset tai henkilöön liittyvät syyt, eivät aina täytä lain edellyttämiä vaatimuksia ja tällöin irtisanomisen taustalla on voinut olla todellisuudessa syrjiviä motiiveja. Työnantajan velvollisuus toimia syrjimättömästi korostuu erityisesti koeaikapurkujen ja perhevapaalta palaavien työntekijöiden kohdalla.

Syrjinnästä aiheutuvien oikeudellisesti määrättyjen kustannusten kuten tasa-arvolain mukaisen hyvityksen, on tarkoitus parantaa syrjityn asemaa sekä ennaltaehkäistä syrjintää työelämässä. Hyvitykselle asetetun alarajan on tarkoitus osoittaa, että syrjintäkiellon rikkomista pidetään vakavana. Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen lisäksi syrjityllä voi olla oikeus muuhun korvaukseen esimerkiksi vahingonkorvaus- tai työsopimuslain nojalla. Työsuhteen päättyessä syrjivästi, korvauksen määrää arvioidessa otetaan työntekijän kokonaistilanne huomioon liittyen muun muassa työsuhteen päättymiseen, ansionmenetykseen, ikään ja työntekijän mahdollisuuteen saada uutta työtä.

Vuoden 2022 perhevapaaudistus on edistänyt tasa-arvoa perhevapaiden jakautumisessa. Uudistuksen vaikutuksia ei voida kuitenkaan vielä täysin arvioida, koska vanha lainsäädäntö on voinut vaikuttaa vielä vuonna 2024. Tasa-arvovaltuutetun lausunto osoittaa, että osa virka- ja työehtosopimuksista syrjii miehiä vanhempainvapaiden käytössä uuden perhevapaaudistuksen käytön myötä, sillä ne määrittelevät synnyttäneille naisille pidemmän palkallisen vanhempainvapaan kuin miehille²⁰⁴. Uusi laki on siis ristiriidassa työehtosopimusten kanssa tasa-arvon kannalta. Vaikka isien osuus perhevapaista on kasvanut, eriarvoisuus säilyy erityisesti perheissä, joissa äidin koulutustaso ja työmarkkina-asema ovat heikommat. Tällöin äidit todennäköisesti pitävät enemmän vapaata, osittain taloudellisen ja huonon työllistymistilanteen vuoksi. Eriarvoiset

²⁰⁴ TAS/114/2023

palkkakehitykset naisten ja miesten välillä saattaa myös osaltaan vaikuttaa isien vähäisempään perhevapaan käyttöön taloudellisesti epävarmoina aikoina. Tämä osoittaa rakenteellista eriarvoista työmarkkinoiden asemaa sekä perhe-elämän epätasa-arvoa, joka altistaa erityisesti naisia syrjinnälle.

Lopuksi

Tutkimukseni osoittaa, että raskaus voi asettaa työntekijän erityisen haavoittuvaan asemaan työmarkkinoilla ja tästä syystä raskaussuojelulla on merkittävä asema työelämässä. Raskaussuojelu pitää sisällään lainsäädännöllisiä sekä työoikeudellisia toimenpiteitä. Raskaussuojelun tavoitteena on turvata heidän terveytensä, turvallisuutensa, työssä pysymisensä ja syrjimätön kohtelu raskauden aikana ja sen jälkeen. Voimassa oleva oikeus tarjoaa laaja-alaista suojaa raskauteen ja perhevapaisiin liittyvään syrjintään, mutta se ei kuitenkaan ole täysin kattava käytännön tilanteissa. Jaettu todistustaakka ja syrjintäoletama ovat vanhempien keskeisiä oikeussuojakeinoja, vaikkakin joskus työnantajan todelliset motiivit voivat jäädä piiloon työnantajan perustelujen taakse. Syrjinnän tunnistamisesta erityisesti välillisen syrjinnän tapauksissa tekee vaikeaa se, että näennäisesti neutraalit käytännöt saattavatkin johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Vaikka Suomi on ottanut merkittäviä askeleita kohti tasa-arvoisempaa työelämää, muun muassa perhevapaauudistuksella ja sen tuomilla muutoksilla sairausvakuutuslakiin, sen vaikutukset jäivät rajallisiksi ilman laajempaa muutosta työelämän rakenteissa. Tästä syystä voin todeta, että lainsäädännön ja oikeusturvan kehittämistä tulee jatkaa, ja lainsäädäntöön tulisi tehdä tarkennuksia, jotka ennalta ehkäisisivät paremmin syrjinnän muodostumista raskauden ja perhevapaiden perusteella. Tähän myös sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on viitannut vuoden 2025 annetussa selvityksessään, jonka mukaan muun muassa tasa-arvolakiin tulisi tarkentaa määräaikaista työsuhteita koskevaa syrjintäsuojaa, kanneaikaa työhönotto syrjinnässä tulisi pidentää, tasa-arvolakiin tulisi nimetä selkeästi raskaus- ja perhevapaasyrjintä kielletyksi sekä työ- ja virkaehtosopimusosapuolten tulisi tarkistaa ettei työ- tai virkaehtosopimuksissa ole syrjiviä ehtoja

raskauden tai perhevapaiden perusteella. Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun jokin syrjintää koskeva lainsäädäntö muuttuu.²⁰⁵

Tutkimuksessa on käytetty kirjoitusprosessin aikana tekoälysovellusta ChatGPT -4o-mallia kielenhuollon ja tekstin selkeyttämisen apuna. Vaikka tekoälyä on hyödynnetty tekstin kielellisessä muokkauksessa, tutkielman sisältö on täysin tutkielman kirjoittajan omaa tuotosta. Työssä on noudatettu tekoälyn käyttöä eettisesti ja vastuullisesti.

²⁰⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö, 2025, s. 41–42.

Lähteet

- Aarnio, A. (2011). *Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. (2006). *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Talentum.
- Alaroutu, O. (2003). Perheen ja pätkätyön yhdistäminen – raskaussyrjinnän kiellosta määräaikaisissa palvelusuhteissa. *Oikeus*, 32(4), 376–396.
- Anttila, O. (2010). *Sukupuolisyrynnän kieltö Suomen ja EU:n oikeudessa*. Edilex. [Rajattu pääsy]. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/opinnaytetyot/6866.pdf>
- Anttila, O. (2013). *Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? : sukupuolisyrynnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana* [väitöskirja, Turun yliopisto]. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. <https://edition.fi/lakimiesyhdistys/catalog/view/556/471/1068-1>
- Artemjeff, P. & Sheikh, L. (2023). Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä. Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-627-9>
- Attila, H., Baumgartner, T., Bell, A., Koivuranta, S. & Pietiläinen, M. (2024). *Raskaussyrjintä Suomessa. Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8426-4>
- ECHR. (2018). *Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja : vuoden 2018 painos*. <https://doi.org/10.2811/478451>
- Hautera, T. (2010). Tasa-arvolain ansioituneisuusvertailu työhönottotilanteessa. *Oikeustieto* 5/2010.
- Hietala, H., Kairinen, K., Kaivanto, K. & Schön, E. (2023). *Työsopimuslaki käytännössä*. Alma Talent.
- Hirvonen, A. (2011). *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/20149471-38b2-4cc8-94b7-2f6b3feed81d/content>
- Husa, J. (1995). *Julkisoikeudellinen tutkimus*. Finnpublishers Oy.

- Inkeroinen, Eeva-Liisa. (2024). *Suojaa syrjinnältä. Oikeudellinen selvitys raskaus- ja heivapaasyrjinnän estämisestä*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8490-5>
- Kalliokoski, S., Karvetti, K. & Ratsula, N. (2023). *Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä*. Kauppakamari.
- Kela. (2022a). *Lapsiperheet lyhyesti ja selkeästi*. <https://tietotarjotin.fi/documents/20124/40257/selkokielineen-esite-lapsiperheet.pdf>
- Kela. (2022b). *Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2021*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022050432655>
- Kela. (2024a). *Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024053041581>
- Kela. (2024b). *Isien osuus vanhempainpäivärahapäivistä nousi vajaaseen 16 prosenttiin vuonna 2023*. Noudettu 1.3.2025 <https://www.kela.fi/ajankohtaista/isien-osuus-vanhempainpaivarahapavista-nousi-vajaaseen-16-prosenttiin-vuonna-2023>
- Kavasto, A. (2020). *Työsuhteen päättäminen: henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset*. Kauppakamari.
- Keinänen, A. & Pakarinen, A. (2009). *Palkkasyrjinnän todistaminen tilastollisesti*. Edilex 2009/5. www.edilex.fi/lakikirjasto/5798.pdf
- Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Närvi, J. & Saarikallio-Torp, M. (2024). *Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165|2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-284-192-6>
- Kolehmainen, A. (2015). *Tutkimusmenetelmä ja metodi lainopillisessa työssä*. Teoksessa T. Miettinen (toim.), *Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodeista ja arvosteluista* (s. 106–134). Edilex. [Rajattu pääsy]. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/kirjat/16170.pdf>
- Koskinen, S. (2013). *Työsuhdeturva*. Edilex. www.edilex.fi/artikkelit/11471
- Koskinen, S. & Kulla, H. (2019). *Virkamiesoikeuden perusteet*. Alma Talent.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2013). *Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection*.

- Mediterranean Journal of Social Sciences.* 4(9), 441–448.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n9p441>
- Mulder, J. (2018). Promoting substantive gender equality through the law on pregnancy discrimination, maternity and parental leave. *European Equality Law Review* 2018(1), 39–49.
- Murto, J. (2009). Tulospalkkiot ja tulospalkkiojärjestelmät työoikeudellisessa tarkastelussa. *Lakimies* 6/2009, 911–933.
- Mattinen, K. (2022). *Perhevapaat käytännönläheisesti*. Kauppakamari.
- Nieminen, K. (2005). *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. Alma Talent.
- Nieminen, K. (2024). *Työpaikan lait ja työsuhteopas 2025*. Alma Talent.
- Nummijärvi, A. (2004). *Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Edilex lakikirjasto.
- Ovaska, M. (2013). Poliittinen virantäyttö vai syrjintä sukupuolen perusteella? – KHO 2013:46. *Lakimies* 5/2013, 949–956.
- Parnila, K. (2024). *Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti*. Kauppakamari.
- Pellonpää, M., Gullans, M., Pölönen, P. & Tapanila, A. (2018). *Euroopan ihmisoikeussopimus*. Alma Talent.
- Pikkarainen, S. (2022). *Ansiovertailu virantäyttöpäätöksen keskiössä*. Edilex 2022/42.
www.edilex.fi/artikkelit/28327
- Salmi, M. & Närvi, J. (2017). *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Saranpää, T. (2011). Siviiliprosessuaalista todistustaakkaa koskeva aineellinen prosessinjohto. *Lakimies* 3/2011, 504–526.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2025:15.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä*. Noudettu 31.10.2023 osoitteesta <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edella-kavija>
- Tasa-arvovaltuutettu. (2023). *Tasa-arvo valtuutetun vuosikertomus*. Tasa-arvojulkaisuja 2023:1.

Tasa-arvovaltuutettu. Oikeussuojakeinot. Noudettu 19.4.2025 <https://tasa-arvo.fi/oikeussuojakeinot>

Tarukannel, V. & Tolvanen, M. (2010). Asian selvittäminen ja todistelu riita-asioissa ja hallintolainkäytössä – mikä yhdistää ja mikä erottaa? *Lakimies* 6/2010 s. 931–953.

Valkonen, M. & Koskinen, S. (2018). *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent.

Vuorenpää, M. (2007). Väittämistaakka. *Oikeustieto* 3/2007.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki*. Alma Talent.

Virallislähteet

TyVM 12/2022 vp – K 7/2022 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022.

TyVM 8/2022 vp – K 1/2022 vp. Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022.

HE 129/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

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

HE 153/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 44/2003 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

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

HE 90/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle peruslakien perussäännösten muuttamisesta.

HE 63/1992 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta.

HE 57/1985 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

Kotimainen oikeuskäytäntö

KHO 2020:10

KKO 2017:25

KKO 2017:4

KKO 2004:59

Helsingin HO:2017 Dnro S 16/828

Turun HO:2013 Dnro S 13/911

TT 2018:67

TT 2013:150

TT 2010:139

TT 2004:7

TT 2003:86

TT 1998:34

Kansainvälinen oikeuskäytäntö

EIT tapaus Napotnik v. Romania (20.1.2021)

C-471/08, Parviainen, EU:C:2010:391

C-116/06, Kiiski, EU:C:2007:536

C-147/02, Alabaster, EU:C:2004:192

C-109/00, Tele Danmark, EU:C:2001:513

C-333/97, Lewen, EU:C:1999:512

C-411/96, Boyle, EU:C:1998:506

C-342/93, Gillespie, EU:C:1996:46

C-279/93, Schumacker, EU:C:1995:31

C-177/88, Dekker, EU:C:1990:383

C-170/84, Bilka, EU:C:1986:204

Tasa-arvovaltuutetun lausunnot

TAS 124/2024

TAS/204/2024

TAS 519/2023

TAS 320/2023

TAS/114/2023

TAS/249/2022

TAS/109/2021

TAS/11/2020

TAS 259/2015

TAS/370/2010