



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Irina Suominen

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyn työsyryjinnän valvonta

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisoikeus pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Irina Suominen		
Tutkielman nimi:	Yhdenvertaisuuslaissa kielletyn työsyöjinnän valvonta		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Koulutusohjelma:	Hallintotieteiden maisteriohjelma		
Opintosuunta:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Niina Mäntylä		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	77

TIIVISTELMÄ:

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, jonka perustana on Suomen perustuslain (731/1999, perustuslaki) yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva lain 6 §:n yhdenvertaisuuslauseke. Perustuslain yhdenvertaisuuslauseketta on täsmennetty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki).

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen voimaantulon (1.6.2023) myötä yhdenvertaisuuslain syrjäntäkiellon noudattamista työelämässä valvovat rinnakkain työsuojeluviranomainen sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tasa-arvolain noudattamista valvoo puolestaan tasa-arvovaltuutettu.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletyn syrjäntän valvontaa työelämän yksittäistapauksissa. Työelämän yksittäistapauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakija tai työsuhteessa oleva kokee tullessa syrjäntä ja pyytää valvovaa viranomaista selvittämään, onko työnantaja toiminut syrjäntäkiellon vastaisella tavalla.

Työni tutkimusote oikeusdogmaattinen ja oikeuspoliittinen. Lainopin tehtäväksi on määritelty oikeussääntöjen sisällön selvittäminen ja oikeussääntösten systematisointi. Lainopillisen tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää käytännön tarvetta. Tällöin pyritään vastaamaan kysymykseen, kuinka käytännön tilanteissa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan. Oikeuspoliittisessa tutkimuksessa tutkitaan poliittisia ja yhteiskunnallisia ilmiöitä ja tutkimuksesta saatavalla tiedolla vaikutetaan lainvalmisteluun, suunnitteluun ja käytäntöihin.

Tutkimus osoittaa, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja työsuojeluviranomaiselle lainsäädännössä annetussa toimivallassa on eroavaisuuksia, jotka näkyvät viranomaisten toimintamahdollisuuksissa ja toiminnassa.

AVAINSANAT: (yhdenvertaisuus, syrjäntä työelämässä, yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomainen).

Sisällys

Lyhenteet	5
1 Johdanto	6
1.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaukset	9
1.2 Tutkimuksen metodit ja lähdeaineisto	11
1.3 Tutkimuksen rakenne	13
2 Syrjinnän muodot ja työelämän syrjintätilanteet	14
2.1 Syrjinnän muodot	16
2.1.1 Välitön syrjintä	17
2.1.2 Välillinen syrjintä	18
2.1.3 Häirintä	19
2.1.4 Käsky tai ohje syrjiä	21
2.1.5 Kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta	22
2.1.6 Vastatoimien kieltö	24
2.2 Työelämän syrjintätilanteet	26
2.2.1 Syrjintä työhönotossa	27
2.2.2 Syrjintä työsuhteen aikana	32
2.2.3 Syrjintä työsuhdetta päätettäessä	34
3 Työsyrjinnän valvonta ja syrjityn oikeusturvan saatavuus	38
3.1 Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät	39
3.2 Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminta työsyrjintätapauksissa	40
3.2.1 Työelämää koskevien syrjintävalitusten tutkinta	40
3.2.2 Toimenpiteet sovinnon aikaansaamiseksi	43
3.2.3 Syrjintää kokeneen avustaminen	45
3.2.4 Lausunnot tuomioistuimelle	46
3.3 Työsuojeluviranomaisen suorittama valvonta työsyrjintäasiassa	48
3.3.1 Työsyrjinnän valvontaprosessi työsuojeluviranomaisessa	49
3.3.2 Toimivallan käyttö työelämän syrjintätapausten valvonnassa	53

3.3.3 Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta sekä rooli esitutkinnassa ja oikeudenkäynnissä	57
3.4 Syrjityn oikeusturvan saatavuus	61
4 Johtopäätökset	66
Lähteet	70
Virallislähteet	76
Oikeuskäytäntö	77

Lyhenteet

EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
Perustuslaki	Suomen perustuslaki (731/1999)
Tasa-arvolaki	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
Valvontalaki	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YVL	Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1 Johdanto

Median uutisoinnissa on viime vuosien aikana noussut esille teemoja, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja työelämässä koettuun syrjintään. Keskusteluissa on noussut esille muun muassa vähemmistöjen rekrytoinnissa kokema syrjintä, anonyymin rekrytoinnin kokeilut, rasismikohu sekä hallituksen elokuussa 2023 antama tiedonanto yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittaisissa työolobarometritutkimuksissa seurataan palkansaajien kokemuksia työelämästä ja työelämän laadusta. Työolobarometrissa kysytään, onko vastaaja havainnut omalla työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua eri syrjintäperusteisiin liittyen. Vuoden 2024 työolobarometrin mukaan yleisimmin omalla työpaikalla oli havaittu syrjintää iän tai palvelussuhteen määräaikaisuuden vuoksi (7 % vastaajista), työsuhteen osa-aikaisuuteen tai terveydentilaan perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia ja ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää neljä prosenttia kyselyyn vastanneista¹.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) MoniSuomi2022 -tutkimuksessa kerätään tietoa ulkomailla syntyneen aikuisväestön terveydestä, hyvinvoinnista ja sosiaali- ja terveyspalvelukokemuksista. Työssä olleista tai työtä hakeneista syrjintää työssä tai työnhakussa kyselyä edeltäneen vuoden aikana oli kokenut 26 prosenttia maahan muuttaneesta väestöstä. Erityisen usein syrjintää työelämässä ovat tutkimuksen mukaan kokeneet afrikkalaistaustaiset miehet, joista syrjintää oli kokenut 46 prosenttia.²

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, jonka perustana on Suomen perustuslain (731/1999, perustuslaki) yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva lain 6 §:n yhdenvertaisuuslauseke. Perustuslain 6 §:n ydinsisältö on ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä. Yleisellä yhdenvertaisuuslausekkeella ilmaistaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva pääperiaate.

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2024, s.71.

² Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024.

Yhdenvertaisuuslausekkeeseen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohdelusta samanlaisissa tapauksissa. Perustuslain 6 §:n ensimmäisen momentin sisältämää vaatimusta oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta täydentää toisen momentin syrjintäkieltö. Toisessa momentissa kielletään, ilman hyväksyttävää syytä, ihmisten asettaminen eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain syrjintäkieltöön on pyritty valitsemaan sellaiset syrjintäperusteet, joita voi pitää suomalaisen yhteiskunnan kannalta merkityksellisinä. Luettelo kielletyistä syrjintäperusteista ei kuitenkaan ole kirjoitettu tyhjentäväksi, koska kaikkien mahdollisten syrjintätilanteiden ennakointi on mahdotonta.³

Yhdenvertaisuuslausekkeen lisäksi perustuslaissa on myös kaksi säännöstä, jotka koskevat työelämän yhdenvertaisuutta. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ”ketään ei saa erottaa työstä ilman hyväksyttävää perustetta”. Toinen perustuslain työelämää koskeva säännös, lain 125 §, koskee määrättyjen julkisten virkojen ja tehtävien kelpoisuusvaatimuksia ja nimitysperusteita.

Perustuslain yhdenvertaisuuslauseketta on täsmennetty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, YVL) ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki). Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa on huomioitu myös Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset sekä Euroopan unionin (EU) syrjintädirektiivit ja tasa-arvodiesktiivit. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä ja tasa-arvolain 7 §:ssä on säädetty syrjinnän kiellosta. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa tarkoitetun ominaisuuden vuoksi. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvän syy. Tasa-arvolain 7 §:n kiellettyjä syrjintäperusteita ovat sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

³ HE 309/1993 vp, s.17, s.42–44.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen voimaantulon (1.6.2023) myötä yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon noudattamista työelämässä valvovat rinnakkain työsuojeluviranomainen sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu. Ennen osittaisuudistuksen voimaantuloa työelämäsyrijinnän valvonta kuului työsuojeluviranomaiselle. Tasa-arvolain noudattamista valvoo puolestaan tasa-arvovaltuutettu.

Työsuojeluviranomaiset⁴ saivat vuonna 2022 noin 540 työsyrijintään liittyvää yhteydenottoa⁵, vuonna 2023 työsyrijintään liittyviä yhteydenottoja työsuojeluviranomaisille tuli noin 520⁶ ja vuonna 2024 yhteydenottoja työsuojeluviranomaisiin tuli yhteensä 628⁷. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon tuli vuonna 2022 261 työelämään liittyvää syrjintäyhteydenottoa, vuonna 2023 yhteydenottoja työelämän syrjintäepäilyihin liittyen oli 372 ja vuonna 2024 työsyrijintään liittyneitä yhteydenottoja oli 507⁸. Tilastojen perusteella työsyrijinnän valvonnan toimivaltaa koskeva uudistus ei ole vähentävästi vaikuttanut työsuojeluviranomaiseen tulleiden yhteydenottojen määrään, koska syrjintää epäilevien henkilöiden yhteydenotot sekä työsuojeluviranomaisiin että yhdenvertaisuusvaltuutettuun ovat uudistuksen jälkeen lisääntyneet.

Myös tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää työelämässä kokeneiden yhteydenottomäärissä on tapahtunut kasvua viime vuosien aikana. Tasa-arvolakia valvovan tasa-arvovaltuutetun toimisto sai vuonna 2022 noin 240 yhteydenottoa koskien sukupuolisyrijintää työelämässä, vuonna 2023 työelämäsyrijintään liittyviä yhteydenottoja oli 300⁹ ja vuonna 2025 477¹⁰.

⁴ 1.1.2026 saakka alueellaan itsenäiset työsuojeluviranomaiset (työsuojelun vastuualueet) toimivat viidessä Aluehallintovirastossa.

⁵ Työsuojeluhallinto 2023a, s. 6.

⁶ Työsuojeluhallinto 2024, s. 6.

⁷ Työsuojeluhallinto 2025, s. 5.

⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025, s. 21.

⁹ Tasa-arvovaltuutettu 2023, s. 67, Tasa-arvovaltuutettu 2024, s.63.

¹⁰ Tasa-arvovaltuutettu 2023, s. 67, Tasa-arvovaltuutettu 2024, s.63, Tasa-arvovaltuutettu 2025, s. 11.

1.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaukset

Tutkimukseni keskittyy tarkastelemaan yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletyn syrjinnän valvontaa työelämän yksittäistapauksissa. Työelämän yksittäistapauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakija tai työsuhteessa oleva kokee tulleen syrjityksi ja pyytää valvovaa viranomaista selvittämään, onko työnantaja toiminut syrjintäkiellon vastaisella tavalla. Vaikka yhdenvertaisuuslakia tulee noudattaa sekä työsuhteessa että julkisoikeudellisessa virkasuhteessa, keskityn tutkimuksessani yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännösten rinnalla työsopimuslain säädöksiin enkä erikseen käsittele virkasuhdetta koskevaa lainsäädäntöä. Koska keskityn tutkimuksessani nimenomaan yksittäisen työntekijän kokemaan syrjintään, jätän tutkimukseni ulkopuolelle myös työsuojeluviranomaisen toimesta tapahtuvan ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan¹¹. Valvonta ei tuolloin perustu yksittäisen työntekijän pyyntöön selvittää syrjintäkokemustaan.

Kiinnostukseni kohteena on yhdenvertaisuuslain valvonta, koska lain valvonta työelämässä on 1.6.2023 voimaantulleen yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen myötä jaettu kahdelle viranomaiselle. Olen työskennellyt työsuojeluhallinnossa tarkastajana vuodesta 2006 alkaen, joten osittaisuudistus luonnollisesti kiinnostaa myös työni puolesta. Tasa-arvolain valvonnan sekä tasa-arvovaltuutetun toiminnan jätän tutkimukseni ulkopuolelle, lukuun ottamatta työsopimuslain (55/2001) raskauteen ja perhevapaaseen liittyviä erityistilanteita sekä yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain rajapinnassa olevia risteävän syrjinnän tapauksia.

Risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa kaksi tai useampi eri syrjintäperuste yhdessä muodostaa yhdistelmän tai erityisen syrjintäperusteen, jonka vuoksi työnhakija tai työntekijää syrjitään. Esimerkkejä risteävän syrjinnän tapauksista voisivat olla tilanteet, joissa yli 50-vuotias mies ei työllisty kaupanalan sesonkityöhön, yrityksessä irtisanottaviksi valikoituvat iäkkäimmät naiset tai nuoria muslimimiehiä ei valita työtehtä-

¹¹ Työsuojeluhallinto 2023c, s. 4.

viin, joissa kohdataan lapsia tai nuoria. Mikäli risteävän syrjinnän tapauksessa syrjintäperusteista jokin on yhdenvertaisuuslaissa kielletty, määräytyy valvova viranomainen yhdenvertaisuuslain perusteella, vaikka tapauksessa olisikin mukana myös tasa-arvolaisissa kielletty syrjintäperuste, kuten sukupuoli.

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on selvittää, kuinka valvontatyötä käytännössä tehdään. Onko yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää työelämän alueella valvoville viranomaisille, yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja työsuojeluviranomaiselle, lainsäädännössä annetuissa valvontatehtävissä ja valvontakeinoissa eroavaisuuksia, ja millaisia puuttumiskeinoja valvoville viranomaisille on annettu tilanteissa, joissa todetaan työnantajan rikkoneen syrjintäkieltoa. Toisena tavoitteena on arvioida työsyryjinnän valvontaa koskevan sääntelyn mahdollisia muutostarpeita. Muutostarpeiden arviointia teen huomioiden työsyryjintää kokeneen työnhakijan tai työntekijän näkökulma.

Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä säädettyssä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn ryhmän oikeasuhtaisesta erilaisesta kohtelusta, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää, joten rajaan sen tutkimukseni ulkopuolelle.

Sekä yhdenvertaisuuslaki (YVL 7 §) että tasa-arvolaki (tasa-arvolaki 6 §) velvoittavat työnantajia myös edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi työnantajien, joilla on yli 30 työntekijää, tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma. Tutkimuksessani en käsittele työnantajilta edellytettäviä toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. En näin ollen käsittele työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen valvontaa.

1.2 Tutkimuksen metodit ja lähdeaineisto

Työni tutkimusote on sekä oikeusdogmaattinen eli lainopillinen että oikeuspoliittinen. Lainopin tehtäväksi on määritelty oikeussääntöjen sisällön selvittäminen ja oikeusäänösten systematisointi¹². Lainopillisen tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää käytännön tarvetta. Tällöin pyritään vastaamaan kysymykseen, kuinka käytännön tilanteissa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan¹³. Lainopillisessa tutkimuksessa jokainen tulkinta pitää pystyä perustelemaan lakien asettamissa puitteissa lakiin vedoten¹⁴. Oikeuspoliittisessa tutkimuksessa, jota voidaan kutsua myös *de lege ferenda*- tutkimukseksi, tutkitaan poliittisia ja yhteiskunnallisia ilmiöitä ja tutkimuksesta saatavalla tiedolla vaikutetaan lainvalmisteluun, suunnitteluun ja käytäntöihin¹⁵.

Lainsäädäntöä ei aina voida kirjoittaa yksiselitteiseen ja tarkkaan muotoon. Säädöstekstit kirjoitetaan yleiskielellä ja ne voivat sisältää harkinnan mahdollisuuden tai olla tulkinnanvaraisia. Säädöstekstissä käytetyt ilmaisut voivat olla epätasällisiä, moniselitteisiä tai –merkityksellisiä tai niihin voi sisältyä evaluatiivisia lähtökohtia¹⁶. Näin ollen olipa kysymys lain soveltamisesta tai tulkinnasta voi syntyä epävarmuutta siitä, mikä on voimassa olevan oikeuden ”oikea” sisältö. Laintulkinnan tarkoituksena on rajoittaa tai poistaa säädöstekstin tulkintaan liittyvää epävarmuutta antamalla merkityssisältö lakitekstissä esiintyville moniselitteisille tai epäselville ilmaisuille. Merkityssisällön antaminen ja epävarmuuden poistaminen voidaan tehdä käyttämällä apuna lain esitöistä ja oikeuskäytännöstä saatavaa informaatiota sekä käyttämällä hyväksi erilaisia laintulkintatekniikoita.¹⁷

¹² Aarnio 2006, s. 238, Hirvonen 2011, s. 21–22.

¹³ Husa 1995, s. 134.

¹⁴ Aarnio 1989, s. 59.

¹⁵ Ervasti 2006, s. 31, Husa 1995, s. 145.

¹⁶ Esimerkiksi TturvL 25 § ”...työnantajan on asiasta tiedon saatuaan *käytettävissään olevin keinoin* ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi”.

¹⁷ Laakso 1990, s. 142–146.

Tutkimusaineistoni keskiössä on yhdenvertaisuuslaki sekä lainsäädäntö, joka määrittelee valvovien viranomaisten toimintaa työelämän syrjintätapausten valvonnassa. Tarkastelemi kohteena ovat muun muassa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006, jäljempänä valvontalaki), laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014), työsopimuslaki (55/2001) ja hallintolaki (434/2003).

Edellä mainittujen, vahvasti velvoittavien oikeuslähteiden lisäksi, tutkimukseni aineisto koostuu edellä mainittujen lakien esitöistä, oikeuskirjallisuudesta, yhdenvertaisuutta tai työsyryntää käsittelevistä selvityksistä ja raporteista sekä oikeustapauksista. Oikeustapausten kautta haluan havainnollistaa työelämässä koettua syrjintää sekä oikeuskäytäntöä. Oikeustapausten osalta olen yrittänyt löytää tuoreita ratkaisuja, joissa työsuojeluviranomainen tai yhdenvertaisuusvaltuutettu on ollut mukana valvomassa ja arvioimassa työnantajan toimintaa jo ennen tuomioistuinkäsittelyä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman 10.12.2019 ”Osallistava ja osaava Suomi” tavoitteita olivat muun muassa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja oikeuksien yhdenvertaisuuden vahvistaminen sekä toimiva demokratia ja laadukas, perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista edistävä, lainsäädäntö¹⁸. Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen tavoitteena työelämän syrjintätapausten valvonnassa on hallituksen esityksen 148/2022 mukaan:

” vahvistaa oikeusturvaa syrjintäasioissa ja edistää syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaiseen oikeussuojakeinoihin mahdollistamalla työelämää koskevien syrjintätapausten käsittely myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimesta. Tavoitteena on myös hyödyntää yhdenvertaisuuslain valvonnassa työelämässä sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että työsuojeluviranomaisen erityisasiantuntemusta”.

Näin ollen HE 148/2022 ja siihen liittyvä valmistelutyö on myös mielenkiintoni kohteena. Työelämän syrjintätapausten valvontaan 1.6.2023 voimaan tulleiden muutosten osalta

¹⁸ Valtioneuvosto 2019, s. 76, 86.

esityöt antavat tietoa muun muassa esitöiden aikaisesta oikeustilasta, yhteiskuntapoliittisista tavoitteista ja siitä, minkälaisin ratkaisuin on ajateltu saavutettavan paras lopputulos työelämän syrjintätapausten valvonnassa¹⁹.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen toisessa luvussa paneudutaan yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän muotoihin sekä työelämän syrjintätilanteisiin. Välitöntä ja välillistä syrjintää, häirintää, vammaisen henkilön mukautusten epäämistä, ohjetta tai käskyä syrjiä sekä vastatoimien kieltä tarkastellaan työelämän syrjintätilanteita koskevan oikeuskäytännön avulla.

Kolmannessa luvussa perehdytään yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä työsyryntää valvoviin viranomaisiin sekä heidän toimintaansa ja toimivallan käyttöä koskeviin säädöksiin. Luvussa paneudutaan valvonnan keinoihin. Tarkastelen, onko valvoville viranomaisille työelämän syrjintätapausten valvontaan annetuissa keinoissa eroavaisuuksia ja kuinka mahdolliset eroavaisuudet toimivallassa voivat vaikuttaa vireille tulleen syrjintäasian lopputulokseen. Valvoville viranomaisille annettuun toimivaltaan liittyen selvitän myös minkälaista neuvoa tai apua syrjintää kokenut saa asiassaan, ja mitä mahdollisia esteitä syrjintää kokenut kohtaa oikeuksiinsa pääsyssä.

Tutkimuksen johtopäätökset esitellään luvussa neljä.

¹⁹ esitöiden merkityksestä Tolonen 2003, s. 115–119.

2 Syrjinnän muodot ja työelämän syrjintätilanteet

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakijaa tai työntekijää kohdellaan yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjintäperusteen vuoksi eriarvoisesti tai hänen asetetaan eriarvoiseen tai epäedulliseen asemaan. Syrjinnästä voi olla kyse, vaikka työnantajalla ei varsinaisesti olisi ollut syrjintätarkoitusta. Työnantaja saattaa yksittäisessä tilanteessa ajatella toimivansa lakien mukaisesti eikä aina tunnista toimintansa syrjivää luonnetta. Vaikka syrjintä ei sinänsä edellytä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, syrjinnän perusteena tulee olla syrjijän jokin tietoinen toimenpide tai päätös, olipa se aktiivinen teko tai laiminlyönnin pohjalta tehty ratkaisu²⁰.

Laissa kielletystä työsyryinnästä ei voi olla kyse, jos työntekijään ei liity mikään laissa tarkoitetuista syrjintäperusteista (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvän syy). Muut henkilöön liittyvät syyt rinnastetaan säännöksessä erikseen mainittuihin syihin. Tällä tarkoitetaan sitä, että muun henkilöön liittyvän syyn tulee olla samankaltainen kuin luettelossa mainitut syrjintäperusteet ja lisäksi muu henkilöön liittyvä syy jättää syrjintäperusteiden listan avoimeksi. Oikeuskäytännön myötä syrjintäperusteiden lista voi täsmentyä muun henkilöön liittyvän syyn tulkinnan myötä. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on käytännössään katsonut, että muut henkilöön liittyvät syyt voivat koskea paitsi henkilön sisäsyntyisiä ominaisuuksia, myös oikeudellista asemaa tai sosiaalisessa kanssakäymisessä merkityksellisiä ominaisuuksia²¹. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, aviollinen syntyperä ja asuinpaikka. Erot ihmisten tosiasiallisissa olosuhteissa, toiminnassa tai menettelytapoissa eivät yleensä muodosta säännöksessä tarkoitettua henkilöön liittyvää syytä.²²

²⁰ HE 19/2014 vp, s.71.

²¹ Esim. EIT Case of Hode and Abdi.

²² SopS 8/1976, 26 art., HE 309/1993 vp, s. 43–44 ja HE 19/2014 vp, s. 67.

Jos työnantajalla on erilaiselle kohtelulle yhdenvertaisuuslain (YVL 12 §) mukainen oikeuttamisperuste, kyseessä ei ole työsyryntä. Erilainen kohtelu työelämässä on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on lisäksi oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Erilainen kohtelu voi olla oikeutettua esimerkiksi tilanteessa, jossa puoluelehden toimittajalta edellytetään tiettyä poliittista vakaumusta tai etnisen yhteisön edunvalvontatehtäviin valitaan tähän etniseen ryhmään kuuluva henkilö ²³.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 12 §:n 2 momentin mukaan ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu työssä ja työhön otettaessa on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Esimerkiksi kunnan on mahdollista työllistää kesäseteleillä tietyn ikäisiä kuntansa asukkaita. Ikääntyneille työnhakijoille mahdollisesti kohdennettavia erityisiä työllistämistoimia, kuten yli 60-vuotiaiden palkkatukea, voidaan myös pitää oikeutettuina eikä kiellettynä ikään perustuvana eri asemaan asettamisena²⁴.

On muistettava, että perustuslain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksillä ei ole kielletty kaikkea erilaista kohtelua ihmisten välillä. Asiaa arvioidessa on olennaista, voidaanko erilainen kohtelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla²⁵. Syrjinnän kieltä koskevat säännökset eivät estä esimerkiksi sellaisia erityistoinenpiteitä, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseen ja joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (positiivinen erityiskohtelu).²⁶

²³ HE 94/1993 vp, s. 171, HE 19/2014 vp, s. 73.

²⁴ HE 19/2014 vp, s. 74.

²⁵ HE 309/1993 vp, s. 44.

²⁶ HE 309/1993 vp, s. 44, HE 19/2014 vp, s. 8 ja 27.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä 2014: 47 työnantaja oli osana muutosturvaohjelmaa sitoutunut maksamaan irtisanotuille tukea työllistymistä tai toimeentuloa varten. Työntekijä, joka oli oikeutettu ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiviin 65 vuoden ikään saakka, ei ollut saanut tukea. Työnantajan mukaan tuki oli tarkoitettu vain kaikkein heikoimpaan asemaan joutuville irtisanotuille työntekijöille ja tuen kohdentaminen heille oli toteuttanut irtisanottujen tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut tuen saamisen ehtojen osalta työntekijän iän perusteella muita epäsuotuisampaan asemaan. Työnantajan tavoitteena oli tasata kokonaisvaltaisesti tukipaketilla irtisanomisesta työntekijöille aiheutuneita vaikutuksia ja toimeentulomahdollisuuksia. Työnantajan tukipaketin rahalliseen etuuteen oli oikeutettuja sellaiset irtisanotut työntekijät, jotka olivat jäämässä ainoastaan työllisyystuen peruspäivärahan varaan. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan menettelylle oli yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutettu tavoite. Työnantaja ei siten ollut menetellyt syrjintäkiellon vastaisesti.

Edellä mainitussa tapauksessa korkein oikeus on todennut työntekijän olleen epäsuotuisemmassa asemassa, mutta katsonut että työnantaja on esittänyt riittävät oikeuttamisperusteet työntekijän eri asemaan asettamiselle. Työnantajan tavoite kohdentaa tukipaketti irtisanomisen vuoksi kaikkein heikoimmassa taloudellisessa asemassa oleville työntekijöille oli oikeutettua.

2.1 Syrjinnän muodot

EU:n syrjintä- ja työsyrijntädirektiivit²⁷ määrittelevät syrjinnäksi välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen ja käskyn syrjiä²⁸. Yhdenvertaisuuslaissa (YVL 15 §) kiellettyä syrjintää työelämässä on edellä mainittujen lisäksi kohtuullisten mukautusten epäminen vammaiselta henkilöltä. Yhdenvertaisuuslaissa on erikseen säädetty vastatoimien kiellosta (YVL 16 §), jota yhdenvertaisuuslaissa ei ole määritelty syrjinnäksi toisin kuin tasa-arvolain 8a §:ssä. Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa (YVL 17 §) on vielä erikseen säädetty syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Vastatoimien kieltä käsittelevän syrjinnän muotojen yhteydessä ja syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä käsittelevän työhönottoa koskevassa luvussa.

²⁷ 2000/43/EY, 2000/78/EY, 2004/113/EY

²⁸ HE 19/2014 vp. s. 27

2.1.1 Välitön syrjintä

Välittömän syrjinnän kiellolla on tarkoituksena saavuttaa ja luoda yhdenvertaiset ja tasarvoiset mahdollisuudet kieltämällä tietyille ryhmälle (esimerkiksi vammaiset tai nuoret) epäedullisten vaatimusten tai kriteereiden asettaminen. Jotta yhdenvertaisuuslain 10 §:ssä tarkoitetusta *välittömästä työsyryinnästä* voitaisiin puhua, tulee seuraavien tunnusmerkkien täytyä. Ensinnäkin työnhakijaa tai työntekijää kohdellaan epäsuotuisemmin muihin verrattaessa; hänet asetetaan eriarvoiseen tai epäedulliseen asemaan tavalla, josta aiheutuu hänelle haittaa. Toiseksi työnantajan tiedossa tulee olla työnhakijaan tai työntekijään liittyvä syrjintäperuste ja kolmanneksi tilannetta ja tapahtumia objektiivisesti arvioidessa työnantajan teon ja syrjintäperusteen välillä on syy-yhteys. Välittömän syrjinnän erityistapauksia ovat risteävä syrjintä²⁹, olettaaman perustuva syrjintä³⁰, läheissyrjintä³¹ sekä moniperusteinen syrjintä³².

Tapauksessa KKO 2018 :46 työntekijä A oli tehnyt työsuojeluviranomaiselle valvontapyyntönsä esihenkilönsä B taholta kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta. Asian ollessa työsuojeluviranomaisen käsiteltävänä työnantajana toimivan yhdistyksen hallitus päätti irtisanoa työntekijä A:n. Esihenkilö B oli jäsen irtisanomispäätöksen tehneessä yhdistyksen hallituksessa. Esihenkilö B oli tietoinen työntekijän tekemästä valvontapyyntöstä sekä asian käsittelystä aluehallintovirastossa ja yhdistyksen eri toimielimissä. Korkein oikeus katsoi, että valvontapyyntönsä tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyryintää koskevassa rangaistussäännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Korkein oikeus totesi, että työntekijän oikeutta tehdä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työympäristössään ja työolosuhteissa esiintyvistä epäkohdista voidaan pitää työntekijän kannalta keskeisenä oikeusturvakeinona, jonka avulla työntekijä huolehtii laillisten oikeuksiensa toteutumisesta

²⁹ HE 19/2014 vp s. 57. Kyse tilanteesta, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää. Esimerkiksi nuorta muslimimiestä ei palkata, jolloin syrjinnässä ei ole kyse puhtaasti sukupuolesta, iästä tai uskonnosta vaan kaikkien edellä mainittujen yhdistelmästä.

³⁰ HE 19/2014 vp s. 68. Syrjivä kohtelu perustuu syrjityksi tulleen henkilön oletettuun ominaisuuteen. Esimerkiksi työnantaja jättää palkkaamatta työntekijän, koska erehtyy työntekijän nimen perusteella hänen etnisestä taustastaan tai kansalaisuudestaan.

³¹ HE 19/2014 vp s. 68. Syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Esimerkiksi työnhakijaa ei valita, koska hänellä on etniseen vähemmistöön kuuluva puoliso. Kts. myös C-303/06 Coleman 17.7.2008, kohta 63.

³² HE 19/2014 vp s. 57. Kyse tilanteesta, jossa henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla usean eri syrjintäperusteen vuoksi. Esimerkiksi irtisanottavaksi olisi valikoitunut yli 58-vuotias runsaasti sairauspoissaoloja omaava henkilö sekä ikänsä, että toisaalta myös terveydentilansa vuoksi.

työnantajaansa nähden. Tässä suhteessa yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen vastaavat ammatillista edunvalvontaa. Kun valvontapyyntöön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa työntekijä A:n työsopimus, A:n esihenkilö, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, tuomittiin rangaistukseen työsyrynnästä. Korkein oikeus totesi, että työnantaja on irtisanomalla työntekijä A:n työsopimuksen asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan irtisanomishetkellä. Irtisanomisen myöhemmällä peruuttamisella ja sen seurauksena tapahtuneella työsuhteen jatkumisella ei ollut merkitystä työsyryntärikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kanalta.

Edellä kuvatussa tapauksessa on arvioitu työntekijään kohdistunutta välitöntä syrjintää, työnantajan menettelyä sen jälkeen, kun työnantajan tietoon on tullut työntekijän yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen. Työnantajalla on irtisanomispäätöstä tehdessään ollut tiedossa työntekijään liittyvä syrjintäperuste. Syy-yhteyttä arvioidessaan korkein oikeus on katsonut, että tosiasiallinen irtisanomisen syy on ollut työntekijän ammatillinen toiminta, eikä esimerkiksi puutteet työssä suoriutumisessa. Näin ollen työnantaja on päätöksellään irtisanoa työntekijä asettanut hänet ammatillisen toiminnan vuoksi eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna. Huomionarvoista tapauksessa on mielestäni se, että painoarvoa ei ole annettu irtisanomisen myöhemmälle peruuttamiselle, vaan syrjivää tekoa ja työsyryntärikoksen tunnusmerkistöä on arvioitu työsuhteen irtisanomishetkellä.

2.1.2 Välillinen syrjintä

Välillisestä syrjinnästä säädetään yhdenvertaisuuslain 13 §:ssä. Välillisestä syrjinnästä on kyse tilanteissa, joissa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvä syy perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Välillisen syrjinnän kiellolla voidaan puuttua ihmisten välillä eriarvoisuutta aiheuttaviin sääntöihin, menettelytapoihin ja käytäntöihin³³.

³³ Anttila 2019, s. 239.

Työelämässä välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi työpaikan työasuohje, joka ei salli uskonnollisen päähineen käyttöä, työhön tai työtehtäviin liittymättömät vaatimukset työhönottilanteissa, kuten asepalveluksen suorittaminen tai palkkio- tai bonusjärjestelmät, jotka voivat asettaa työntekijän eri asemaan esimerkiksi terveydentilan perusteella.

Tapauksessa R 13/5508 Helsingin kärjäoikeus katsoi, että työnantajan edustajat ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettivat työntekijän uskonnon perusteella epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin ja työntekijöihin nähden. Työnantajan edustajat olivat imagosyistä ja työasuohjeeseen vedoten ensin kieltäneet työntekijää käyttämässä työpäikällä uskonnollista huivia ja heti tämän jälkeen purkaneet työntekijän työsuhteen. Kärjäoikeus katsoi, ettei huivin käyttäminen pakkaustehtävissä tai myyjänäkin voinut millään lailla haitata työn tekemistä, eikä siten ollut olemassa objektiivisesti hyväksyttävää työstä tai sen tekijälleen asettamista vaatimuksista johtuvaa hyväksyttävää syytä kieltää uskonnollisen päähineen käyttäminen.

Tapauksessa arvioidut imagosyyt ja työnantajan laatima työasuohje ovat mielestäni hyvä esimerkki välillisestä syrjinnästä. Sinänsä neutraali ja kaikkia työntekijöitä koskeva työasuohjeistus johti käytännössä tilanteeseen, jossa eri uskontokuntia edustavilla työntekijöillä on erilainen mahdollisuus työllistyä yritykseen. Huomioitavaa on myös, että oikeus on mielestäni arvioinut myös työturvallisuuden näkökulmasta, onko huivin käyttämiselle estettä ja todennut lainkohdan ”paitsi” -säännön³⁴ mukaisesti ettei huivin käytön kieltäminen ole asianmukainen tai tarpeellinen keino työturvallisuuden näkökulmasta³⁵.

2.1.3 Häirintä

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n tarkoittamaa häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy lain 8 §:ssä mainittuun perusteeseen ja käyttäytymisellä luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä

³⁴ kts. YVL 13 § ”paitsi, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”.

³⁵ kts. myös S 23/729 ja S 23/730 romanihome-case, jossa romanihomeen käyttöä arvioitu myös työturvallisuus ja hygienia -näkökulmista.

määritellään siis kolmen peruselementin kautta, jotka ovat henkilön ihmisarvon loukkaaminen, henkilöön liittyvä syrjäytyminen ja ilmapiirin luominen³⁶.

Ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytyminen on perustavanlaatuisia kunnioituksen puutetta häirittyä henkilöä kohtaan. Henkilön ihmisarvoa loukataan silloin, kun häirinnän kohteeksi joutumisen syynä on jokin tietty henkilön ominaisuus. Hän esimerkiksi on alkupe-
rältään tai kansalaisuudeltaan valtaväestöstä poikkeava. Henkilöön liittyvä ominaisuus voi olla myös häneen läheisesti liittyvä seikka, kuten terveydentila, vakaumus tai mielipi-
teet. Häirintä voi pitää sisällään monenlaisia tekoja. Teot voivat olla esimerkiksi puheita, viestejä, eleitä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamista. Tekojen loukkaavuutta ar-
vioidaan objektiivisin perustein, jolloin sillä onko työntekijä pahoittanut mielensä ja mikä hänen subjektiivinen näkemyksensä on ei ole sinänsä ratkaisevaa merkitystä.³⁷

Mielestäni tämä on hyvä asia, koska voi olla tilanteita, joissa työntekijä haavoittuvamman tai heikomman asemansa tai seurausten pelon vuoksi vähättelee tilannetta tai omia tun-
temuksiaan. Yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä tarkoitettu uhkaava, vihamielinen tai hyökkää-
vällä ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiu-
saamalla muulla tavoin häirinnän kohteena olevaa työntekijää³⁸.

Henkilön syrjimisestä on kyse tilanteissa, joissa häntä häiritään jonkin henkilön ominai-
suuden tai henkilöön läheisesti liittyvän seikan perusteella. Jos työnantaja ei toimi häi-
rinnän poistamiseksi saatuaan tiedon työntekijän joutumisesta häirinnän kohteeksi, on
työnantajan menettelyä pidettävä yhdenvertaisuuslain 14 § 2mom. mukaisesti syrjintänä.
Syrjintää on näin ollen myös tilanteet, joissa työnantaja tai työnantajan edustaja itse häi-
ritsee työntekijää yhdenvertaisuuslaissa kielletyllä tavalla.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa R 22/1901 arvioitiin yhdistyksen hallituksen puheen-
johtajan toimintaa työnantajan edustajana hänen kohdistuessaan häirintää yhdistyksen
palveluksessa olevaan toiminnanjohtajaan. Hallituksen puheenjohtaja oli toistuvasti ja

³⁶ Lundström 2015, s. 20, 24.

³⁷ HE 19/2014 vp, s.78.

³⁸ HE 19/2014 vp, s.78.

pitkäkestoisesti mm. solvannut, pilkannut ja mustamaalannut toiminnanjohtajaa muille työntekijöille, hallituksen jäsenille toiminnanjohtajan näkövamma vuoksi ja väittänyt, että näkövamma häittäsi toiminnanjohtajan suoriutumista työtehtävissään. Yhdistyksen hallituksen puheenjohtaja oli myös syyllistynyt perusteettomasti toiminnanjohtajaa erään työntekijän lähtemisestä. Toiminnanjohtajan tehtyä työturvallisuuslain mukaisen ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle ja poliisille puheenjohtajan epäasiallisesta käytöksestä, oli yhdistyksen hallitus ottanut toiminnanjohtajalta esihenkilötehtävät pois sekä tehnyt muutoksia yhdistyksen johtosääntöön. Johtosääntöön tehdyt muutokset vaikuttivat tosiasiallisesti toiminnanjohtajan työtehtäviin. Hovioikeuden mukaan hallituksen puheenjohtajan menettelyn tarkoituksena on ollut luoda hallitukselle ja työyhteisön jäsenille valheellinen käsitys siitä, ettei toiminnanjohtaja vammansa vuoksi selviytyisi työstään. Hovioikeuden mukaan näin toimimalla luotiin halventava ja nöyryyttävä ilmapiiri, mitä itsessään voidaan pitää työntekijän asettamisena epäedulliseen asemaan. Lisäksi hallituksen puheenjohtaja asetti toiminnanjohtajan epäedulliseen asemaan ammatillisen toiminnan tai siihen rinnastettavan seikan perusteella, koska toiminnanjohtajan työtehtäviä poistettiin hänen tehtyensä häirintäilmoituksen hallituksen puheenjohtajasta. Hovioikeus katsoi, että häirintäilmoitus oli vähintäänkin osasy syy tehtävien poistamiseen.

Tapauksessa yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää on ollut toimitusjohtajan taholta tapahtunut solvaaminen työntekijän näkövamma eli työntekijän vammaisuuden vuoksi. Tapahtumat olivat sen verran toistuvia, että työntekijä oli tehnyt työnantajan edustajan epäasiallisesta käytöksestä työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaisen ilmoituksen työturvallisuuslakia valvovalle viranomaiselle. Valvovalle viranomaiselle tehdyn, perustellun ilmoituksen ja ilmoituksen jälkeen työnantajan toimesta tapahtuneen työtehtävien poisottamisen vuoksi asiassa on arvioitu tapahtumia myös syrjintänä ammatillisen toiminnan vuoksi.

2.1.4 Käsky tai ohje syrjiä

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä. Syrjivän ohjeen tai käskyn antaja syyllistyy syrjintään, vaikka ohjetta tai käskyä ei edes noudatettaisi, jos ohjeen tai käskyn antajalla on toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä³⁹.

³⁹ HE 19/2014 vp, s. 69.

Työelämässä esimerkkejä syrjivästä käskystä ovat esimerkiksi esihenkilöille annetut ohjeet olla palkkaamatta ulkomaalaistaustaisia tai yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Mielestäni ongelmallisempia ovat kahden eri yrityksen sopimussuhteissa esille tulevat tilanteet, joissa asiakas, esimerkiksi vuokratyövoimaa käyttävä yritys antaa vuokratyöntekijät välittäväälle yritykselle ohjeistusta, jossa kieltää esimerkiksi tiettyä alkuperää tai uskontoa edustavien työntekijöiden työskentelyn omassa toimipaikassaan. Näissäkin tilanteissa kumpaakin osapuolta, niin vuokratyönantajaa kuin käyttäjäyritystäkin koskee syrjintäkielto, jota ei voi kiertää yritysten välisellä sopimuksella. Yrityksen asiakkaiden kielteinen suhtautuminen joihinkin tiettyihin henkilöryhmiin ei ole hyväksyttävä peruste jättää tällaiseen ryhmään kuuluvaa henkilöä palkkaamatta.⁴⁰

2.1.5 Kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta

Yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä veloitetaan työnantajaa tekemään asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnhakijan tai työntekijän tarvitsemien mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset työnantajalle ja mukautuksia varten työnantajalle saatavissa oleva tuki. Lisäksi jos vammaisen henkilö katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa, työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle.

Vammaisuus syrjintäperusteena on yhdenvertaisuuslain 8 §: lisäksi myös yksi perustuslain 6 §:n 2 momentissa mainituista syrjintäperusteista. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua vammaisuuden käsitteen tulkinnassa huomioidaan YK:n vammaisten henkilöiden oi-

⁴⁰ HE 19/2014 vp, s. 74-75.

keuksien yleissopimus. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen 1 artiklan mukaan vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuuden käsitettä on tulkittava myös yhdenmukaisesti Euroopan unionin tuomioistuimen soveltamiskäytännön kanssa.

Euroopan Unionin tuomioistuin on katsonut ratkaisussaan, että jos parantuva tai parantumaton sairaus aiheuttaa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja jos rajoite on pitkäaikainen, voi tällainen sairaus kuulua työ syrjintädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan⁴¹. Vammaisuus ei aina ole synnynnäistä tai seurausta henkilölle sattuneesta tapaturmasta, sillä kroonisesta, pitkäkestoisesta sairaudesta voi seurata vammautuminen, mikäli sairaus rajoittaa täysimääräistä ja tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa⁴².

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen 2024 :63 mukaan työnantaja oli purkanut koeajalla olleen työntekijän työsopimuksen työntekijän ilmoitettua, ettei hän kuulovamansa vuoksi kyennyt suoriutumaan kaikilta osin työtehtävistään. Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli purkanut työsopimuksen syrjivällä perusteella, kun se ei ollut ennen työsopimuksen päättämistä selvittänyt, kykenisikö työntekijä kuulovammastaan huolimatta suoriutumaan työtehtävistään kohtuullisten mukautusten avulla. Vammaisen henkilön työtehtäviin sopivuutta harkitessaan työnantajan on arvioitava, onko vammaisuudesta johtuva este työnteolle poistettavissa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetuilla kohtuullisilla mukautuksilla. Työnantajalla on velvollisuus selvittää kohtuullisten mukautusten mahdollisuus ennen kuin vammaisen työntekijän työsuhde koeajallakaan päätetään vammaisuudesta johtuvien työnteon esteiden perusteella.

Rovaniemen hovioikeuden käsittelyssä olleessa tapauksessa 483/2014 näkövammaista työnhakijaa ei valittu erityisluokanopettajan tehtävään. Työnhakija tutustui kouluun ja työtehtäviin ja tutustumisen jälkeen koulun rehtori ilmoitti valinneensa avoimena oleviin tehtäviin toiset henkilöt. Työnhakijan mielestä häntä syrjittiin näkövammaisuuden vuoksi, josta

⁴¹ C-335/11 HK Danmark ja C-337/11 HK Danmark.

⁴² Anttila 2019, s. 165, s. 452.

rehtori oli tullut tietoiseksi kouluun tutustumisen yhteydessä. Rehtori myönsi, että työnhakijan näkövamma vuoksi häntä ei valittu, koska rehtori halusi taata oppilaiden turvallisuuden. Rehtori ei ollut keskustellut työnhakijan kanssa tai muutoinkaan selvittänyt työnhakijan tarvitsemia mukautuksia ja vammaispalvelulain kautta tarjolla olevia mahdollisuuksia. Hovioikeus katsoi, että erityisluokanopettajan tehtäviin henkilöitä valittaessa ei ollut millään lailla selvitetty miten näkövammaisen työnhakija tehtävästä suoriutuisi, olisiko näkövammalla tosiasiallista vaikutusta työskentelyyn ja millaista vaikutusta sillä olisi mahdollisesti ollut. Myöskään sitä ei selvitetty, olisiko työnhakija ylipäänsä tarvinnut työskentelyssään jonkinlaista henkilökohtaista apua ja olisiko hän ollut oikeutettu vammaispalvelulaissa tarkoitettuun henkilökohtaiseen apuun. Hovioikeus katsoi, että työnhakijaa oli työhönottotilanteessa syrjitty näkövammansa vuoksi.

Vammaisen työnhakijan tarvitsemien kohtuullisten mukautusten epäämistä on käsitelty edellä selostetuissa Korkeimman oikeuden ja Rovaniemen hovioikeuden tuomiossa. Molemmissa tapauksissa on selvää, että kyseessä on vammaisen henkilö eikä työnantajalla ole tästä ollut epäselvyyttä tehdessään henkilöitä koskevia päätöksiä. Työnantaja ei kummassakaan tapauksessa osannut toimia oikealla tavalla vammaisen henkilön tarvitsemien kohtuullisten mukautusten selvittämisen osalta. Käsitellyissä tapauksissa mukautusten selvittämistarve ilmeni jo rekrytointiprosessin aikana, mutta on huomioitava, että myös palvelussuhteen aikana työntekijän tilanne voi muuttua siten, että tarve mukautusten selvittämiselle ilmenee.

2.1.6 Vastatoimien kieltö

Yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimien kiellon osalta on tärkeää huomata, että se koskee ainoastaan niitä tilanteita, joissa työntekijä on toiminut nimenomaan yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän poistamiseksi, ollut apuna syrjintäasian selvittämisessä työpaikalla tai muutoin pyrkinyt turvaamaan yhdenvertaista kohtelua työpaikalla. Mikäli työntekijä on muissa kuin yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa toiminut työpaikan epäkohtien poistamiseksi

ja ollut yhteydessä esimerkiksi viranomaisiin tai ammattiliittoonsa, on työnantajan toimesta työntekijään kohdistuvia epäedullisia toimia oikeudessa arvioitu välittömänä syrjintänä ammatillisen toiminnan vuoksi eikä vastatoimien kiellon rikkomisena⁴³.

Vastatoimien kiellon tarkoitus on vähentää syrjintään puuttumisesta aiheutuvia kielteisiä seurauksia ja näin omalta osaltaan edistää syrjintään puuttumista. Vastatoimien kiello on yksi väline yhdenvertaisuuslain tavoitteena olevan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi ja lisäksi myös tehokkaan oikeussuojan tae. Vastatoimien kiello suojaa työntekijää myös niissä tilanteissa, joissa myöhemmin oikeudenkäynnissä todetaan tehty syrjintävalitus aiheettomaksi. Vastatoimien kiello ei kuitenkaan suojaa syrjintäepäilyn esittänyttä työntekijää niissä tilanteissa, joissa syrjintäepäilyn esittämiseen liittyy vastatoimien kiellon suojan antamaa tahallista väärinkäyttöä.⁴⁴

Yhdenvertaisuuslain vastatoimien kiello ei siis näkemykseni mukaan tulisi sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijän kohdistuu epäsuotuisia toimia työnantajan taholta työntekijän otettua esille muita kuin yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia työpaikalla. Tällaisia epäkohtia voisivat olla esimerkiksi epäkohdat työturvallisuuteen tai työmäärään liittyen. Sen sijaan, jos työntekijän kerrottua työnantajalle epäilyksistä kansalaisuuteen perustuvista eroista palkkauksessa häneen kohdistuisi epäedullisia toimia työnantajan taholta, olisi kyse yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta vastatoimesta työnantajan taholta.

Näkemystäni tukee seuraava Rovaniemen hovioikeuden tuomio asiassa R 22/626, jossa työnantajan tekemiä päätöksiä ja työntekijän asettamista epäedulliseen asemaan ei ole arvioitu vastatoimien kiellon rikkomisena vaan välittömänä syrjintänä. Työntekijään ei saa kohdistua kielteisiä seuraamuksia, jos työntekijä on perustellusta syystä yhteydessä valvovaan viranomaiseen⁴⁵.

⁴³ kts KKO 2018:46, Helsingin HO R 22/1901, Rovaniemen HO R 22/626.

⁴⁴ Anttila 2019, s. 279–280.

⁴⁵ myös Turun HO R 22/738. Toimitusjohtaja purki teknisen isännöitsijän työsuhteen ainakin osin sen vuoksi, että työntekijä oli ilmoittanut yhteistoiminta-asiamiehelle työpaikan yhteistoiminnan laiminlyönneistä uutta työajan seurantajärjestelmää käyttöön otettaessa.

Rovaniemen hovioikeuden käsittelyssä olleessa tapauksessa R 22/626 työntekijä oli työsuhteensa aikana ottanut yhteyttä työpaikan työolosuhteiden kuormitustekijöistä ammattiliittoonsa sekä valvoviin viranomaisiin. Kaksi päivää viranomaisen valvontakäynnin jälkeen työntekijälle annettiin kirjallinen varoitus ja seuraavana päivänä työntekijältä otettiin pois team- vastaavan työtehtävät. Hovioikeus katsoi, ettei työnantaja ole esittänyt perusteltuja syitä varoitukselle ja team-vastaavan tehtävien pois ottamiselle vaan on ilmeistä, että päätökset perustuivat työntekijän yhteydenottoihin. Hovioikeus totesi päätöksessään, että työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Oikeus tehdä ilmoitus työympäristössä ja työolosuhteissa esiintyvistä epäkohdista valvovalle viranomaiselle on työntekijän keskeinen oikeusturvakeino, jonka avulla työntekijä huolehtii laillisten oikeuksiensa toteutumisesta työnantajaansa nähden. Tässä yhteydessä yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen vastasivat ammatillista toimintaa.

2.2 Työelämän syrjäntätilanteet

Työnantajalle on työsopimuslain 2. luvun 1 §:ssä annettu yleisveloitteeksi edistää suhteitaan työntekijöihin sekä edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Käytännössä suhteiden edistämisen tulee pitää sisällään myös työntekijöiden syrjimättömyyden työnantajan taholta ja sen, ettei työpaikalla esiinny edellä käsiteltyä, yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä, häirintää työntekijöiden välillä.

Lisäksi sama työsopimuslain 2. luvun 1 § velvoittaa työnantajaa myös huolehtimaan, että työntekijä voi suoriutua työstään silloin, kun yrityksen toimintaa, työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työnantajien tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Yhdenvertaisuuslain syrjinnän kiellot sekä yhdenvertaisuuden edistämiselvoite täydentävät työsopimuslaissa säädettyjä velvoitteita⁴⁶.

Työsopimuslain huolehtimisvelvoite edellyttää, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet⁴⁷. Muut työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet

⁴⁶ Meincke ja Tähtinen 2025, s. 21.

⁴⁷ kts. myös työturvallisuuslaki (738/2003) erityisesti 8 §, 10 § ja 14 §, joissa edellytetään yksilöllisten edellytysten huomioimista.

kuin kyvyt, osaaminen ja kokemus eivät siten saa vaikuttaa hänen mahdollisuuksiinsa kehittyä työssään ja edetä työurallaan⁴⁸.

2.2.1 Syrjintä työhönotossa

Syrjinnän kieltö velvoittaa työnantajaa yhdenvertaisuuslain 17 §:n perusteella jo avoimesta työpaikasta ilmoitettaessa⁴⁹. Työnantaja ei voi asettaa rekrytoidessaan työnhakijoille syrjiviä edellytyksiä, vaikka työnantajan asettamat vaatimukset eivät vielä tässä vaiheessa rekrytointiprosessia kohdistukaan tiettyyn henkilöön vaan ne koskevat yleisesti koko työnhakijajoukkoa. Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Tehtävän hoitamisen kannalta asianmukaisten valintaperusteiden ilmoittaminen ei ole kiellettyä. Ilmoittamisella tarkoitetaan esimerkiksi internetissä, sanomalehdissä ja työnantajan sisäisissä sähköisissä järjestelmissä julkaistavia työpaikkailmoituksia⁵⁰.

Ylivieska-Raahen käräjäoikeudessa käsitellyssä tapauksessa R 11/1018 seurakunta oli IT-järjestelmäasiantuntijan työpaikkailmoituksessa edellyttänyt valittavalta henkilöltä evankelisluterilaisen seurakunnan jäsenyyttä. Työnantajan mukaan virtuaalikirkkotoiminta edellytti IT-asiantuntijalta syvällistä hengellisen toiminnan ymmärtämistä. Lisäksi seurakunnan työntekijänä IT-asiantuntija osallistuu kokouksiin, jotka alkavat hartaustilaisuuksilla. Näillä perustein työnantaja katsoi voivansa edellyttää IT-asiantuntijalta seurakunnan jäsenyyttä. Käräjäoikeuden ratkaisussa todettiin, että kaksi seurakunnan päättävän elimen, kirkkoneuvoston jäsentä (kirkkoherra ja talouspäällikkö), asettivat ilman painavaa hyväksyttävää syytä IT-järjestelmäasiantuntijan työpaikasta ilmoittaessaan työnhakijan epäedulliseen asemaan uskonnon perusteella. IT-järjestelmäasiantuntijan tehtäviin ei käräjäoikeuden mielestä sisällynyt sellaista uskonnonharjoittamiseen liittyvää sisältöä, jonka perusteella jäsenyyttä olisi voinut vaatia. IT-asiantuntijan tehtävää pidettiin pääasiallisesti teknistä asiantuntemusta vaativana asiantuntijatehtävänä eikä seurakunnan hengelliseen toimintaan liittyvänä tehtävänä.⁵¹

⁴⁸ Meincke ja Tähtinen 2025, s. 21.

⁴⁹ Anttila 2019, s. 361.

⁵⁰ HE 19/2014 vp, s. 83.

⁵¹ kts. myös EOAK/4649/2009, jossa on kehoitettu ko. seurakuntaa kiinnittämään huomiota huolelliseen ja perusoikeudet huomioon ottavaan menettelyyn työpaikkailmoitusten laadinnassa.

Tapauksessa käräjäoikeus on arvioinut hakuilmoituksessa työntekijälle asetettua vaatimusta seurakunnan jäsenyydestä haettavana olevan työtehtävän sisällön ja tehtävän hoitamiseen liittyvien todellisten ja ratkaisevien vaatimusten kannalta. Koska IT-asiantuntijan tehtävä on ollut luonteeltaan pääasiallisesti teknistä asiantuntemusta vaativa työtehtävä eikä tehtävään kuulunut kirkon opetuksen, jumalanpalveluksen, kirkollisiin toimituksiin tai diakonian piiriin katsottavia tehtäviä ei seurakunnan jäsenyyttä voitu edellyttää.

Uskonnollisen tai muun vakaumuksen perusteella tapahtuvaan syrjintään liittyy erityisiä ongelmia, joita on viime vuosina käsitelty mediassa, ja jotka ovat olleet esillä myös oikeuskäytännössä. Ensinnäkin kysymys on siitä, missä määrin työnantajaidentiteettiin liittyvä uskonnollinen tai muu vakaumus voi oikeuttaa työntekijään kohdistuvia uskontoa tai esimerkiksi poliittista vakaumusta koskevia vaatimuksia. Näissä tapauksissa, kuten edellä olleessa esimerkissäkin on selvää, että työntekijän asemalla ja työtehtävillä on vaikutusta. Toisekseen kysymys on myös siitä, missä määrin työntekijä saa ilmaista tai toteuttaa uskonnonvapauttaan työajalla esimerkiksi erilaisilla symboleilla, kuten kaulassa roikkuvalla ristillä, käyttämällä turbaania tai muulla tavoin.⁵²

Työnantaja voi syyllistyä kiellettyyn syrjintään rekrytointivaiheessa myös tietämättään, esimerkiksi käyttämällä hakemuksien esikarsinnassa apuna tekoälyä. Tekoälyllä tarkoitan tässä yhteydessä algoritmeihin perustuvaa ohjelmaa, joka pystyy runsaan datan avulla itsenäisesti oppimaan ja muuttamaan toimintaansa. Kun teknologiaa hyödynnetään automatisoidussa päätöksenteossa, saattaa yksipuolinen tai puutteellinen data johtaa syrjintään. Tekoäly voi välillisesti syrjiä joitakin henkilöitä tai väestöryhmiä. Esimerkiksi rekrytinnissa käytettävä algoritmi voi oppia syrjimään hakijoita etnisen taustan perusteella.⁵³ Euroopan parlamentin ja neuvoston tekoälyasetuksessa EU 2024/1689 rekry-

⁵² Bruun 2022, s. 259. Kts. myös C-188/15 Bougnaoui kohdat 40 ja 41 ja C-157/15, G4S Secure Solutions, kohdat 34–44.

⁵³ Ojanen 2022, s.17.

toinnissa ja henkilöstöhallinnossa käytettävät tekoälyjärjestelmät on tunnistettu ja säännelty suuririskisiksi järjestelmiksi, joihin liittyy korkea syrjintäriski⁵⁴. Tekoälyasetuksen liite III mukaan suuririskisiä järjestelmiä ovat ”henkilöiden rekrytoinnissa tai valinnassa käytettävät järjestelmät, erityisesti kohdennettujen työpaikkailmoitusten esittämisessä, työhakemusten analysoinnissa ja suodattamisessa sekä hakijoiden arvioinnissa käytettävät järjestelmät”. Lisäksi liite III perusteella suuririskisiä ovat sellaiset järjestelmät, ”jotka on tarkoitettu käytettäväksi työsuhteen ehtoja, uralla etenemistä ja työhön liittyvien sopimussuhteiden päättämistä koskevien päätösten tekemiseen, tehtävien jakamiseen yksilöllisen käytöksen tai personallisuuspiirteiden tai henkilön ominaisuuksien perusteella tai tällaisissa suhteissa olevien henkilöiden suorituksen ja käyttäytymisen seurantaan ja arviointiin”.

Hakuilmoituksen ja mahdollisesti hakemusten esikarsinnassa käytettävän tekoälyn lisäksi syrjintää työhönotossa voi tapahtua työnhakukaavakkeessa tai työhaastattelussa hakijalta tietoja kysyttäessä, työhaastatteluun hakijoita valittaessa sekä työhönottopäätöstä tehtäessä.

Työhaastatteluun haastateltavia valitessaan työnantajan on toimittava syrjimättömästi. Työnhakijaa ei saa jättää kutsumatta haastatteluun häneen liittyvistä, yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä lueteltujen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi. Työnantajan oikeutta kerätä työnhakijasta tietoa niin työnhakulomakkeessa kuin työhaastattelussakin rajoitetaan laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Mikäli tiedolla olisi kuitenkin merkitystä työtehtävien hoitamisen tai työsuojelun tai työturvallisuuslainsäädännön työnantajavelvoitteiden kannalta, on tietojen kysyminen sallittua. Tällaisia tietoja ovat tyypillisesti työnhakijan terveydentilaan tai vammaisuuteen

⁵⁴ kts. EU 2024/1689 artikla 6, liite III.

liittyvät tiedot. Lisäksi on muistettava, että pelkkä kiellettyjen tietojen kysyminen työhaastattelussa ei sellaisenaan ole syrjinnän kiellon rikkomista (vaikka syrjintäoletta voi syntyä), mikäli työnantaja pystyy osoittamaan, että kysytyt tiedot ja seikat eivät ole vaikuttaneet tehtyyn rekrytointipäätökseen⁵⁵.

Tapauksessa KKO 2015:41 sitoutumattoman lehden päätoimittajaksi valitulta hakijalta kysyttiin työhaastattelussa hänen sekä hänen puolisonsa poliittisesta aktiivisuudesta. Työhön valittu työnhakija oli vastannut, ettei hän tai hänen puolisonsa ollut poliittisesti aktiivinen. Työnhakijan puolison osalta annettu vastaus ei ollut totuuden mukainen. Työnhakija, joka oli rekisteröidyssä parisuhteessa toisen naisen kanssa, ei ollut myöskään oikaisut haastattelussa syntynyttä käsitystä siitä, että hänen puolisonsa oli mies. Ennen päätoimittajan tehtävän alkamista yhtiön toimitusjohtaja purki luottamuspuolaan vedoten työsuhdetta koskeneen johtajasopimuksen. Luottamuspuola oli toimitusjohtajan mukaan syntynyt koska, päätoimittajaksi valittu oli julkistanut sopimuksen enneaikaisesti, valehdellut puolisonsa poliittisesta toiminnasta ja jättänyt oikaisematta työhaastatteluissa syntyneen käsityksen puolisonsa sukupuolesta. Korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä asettanut päätoimittajaksi valitun epäedulliseen asemaan perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella saatuaan tietää, ettei päätoimittajaksi valittu hakija ollut haastattelussa kertonut oikeita tietoja puolisonsa poliittisesta toiminnasta ja sukupuolesta.

Edellä kuvatussa tapauksessa työpaikkaa haastattelussa hakijalta on kysytty tietoja, jotka eivät olleet merkityksellisiä työtehtävän hoitamisen kannalta. Haastattelutilanteessa hakija ei kertonut totuutta, mutta oikeudessa tälle seikalle ei annettu painoarvoa arvioitaessa työnantajan esittämää luottamuspuola sopimuksen purkamisen syynä. Työnhakijalla on oikeus jättää vastaamatta kysymyksiin, jotka eivät ole työtehtävien hoidon tai työsuhteen kannalta tarpeellisia. Mielestäni työhaastattelussa työnhakijan on vaikeaa kieltäytyä vastaamasta esitettyihin kysymyksiin niissäkin tilanteissa, joissa hakija tietää, ettei kysymys ole asiallinen tai liity työtehtävien hoitamiseen.

Työnantajalla on oikeus tehdä päätös työntekijän palkkaamisesta ja sen myötä oikeus tehdä työsuhteeseen tai virkaan nimitys. Yhdenvertaisuuslain syrjinnän kiello rajaa työnantajan oikeutta, koska työntekijän valintaa koskeva päätös ei saa olla syrjivä. Syrjinnän kiello estää yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä lueteltujen seikkojen huomioimisen työntekijän

⁵⁵ Anttila 2019, s. 373.

palkkauksessa, ellei työnantaja pysty esittämään lain 12 §:ssä tarkoitettua oikeuttamisperustetta päätökselleen.

Syrjintäperusteeseen liittyvä erilainen kohtelu työhön otossa voi olla oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtäviä koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Kohtelun tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa verrattuna tavoitteeseen ja tavoitteen tulee olla hyväksyttävä. Oikeuttamisperustetta arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Tapauksessa KKO 2018:31 työntekijä oli työskennellyt satamassa ahtaajana tarvittaessa töihin kutsuttavana työntekijänä useamman vuoden ajanjaksolla. Jokainen työvuoro oli muodostanut yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen. Työnantaja päätti työntekijän sairauslomien vuoksi, ettei kutsu häntä enää töihin. Koska asiassa oli riidatonta, että työnantajan päätös perustui työntekijän terveydentilaan, arvioitavaksi tuli oliko työnantajalla yhdenvertaisuuslain tarkoittama oikeuttamisperuste päätökselleen. Korkein oikeus, että merkityksellistä asiassa on se, kuinka olennaisesti ja pitkäaikaisesti työntekijän sairauden on perustellusti voitu odottaa vaikuttavan hänen terveydentilaansa. Työntekijän terveydentilaa on arvioitava työtehtävien kannalta ja oikeuden mielestä työntekijän sairauspoissaolot eivät osoittaneet, että työntekijä ei kykenisi suoriutumaan ahtaajan työstä. Lisäksi korkein oikeus katsoi, että vaikka työntekijän poissaoloista johtui tarvetta työn uudelleen järjestelyille ja aiheutui ylimääräisiä palkkakustannuksia ei työntekijän kutsumatta jättäminen työhön ollut oikeasuhtainen toimenpide. Myöskään selvitystä työturvallisuuden vaarantumisesta työntekijän terveydentilan takia ei korkeimman oikeuden mukaan esitetty.

Tapauksessa on arvioitu seikkaperäisesti työnantajan esittämiä oikeuttamisperusteita päätökselleen olla tarjoamatta työntekijälle töitä sairauspoissaolojen vuoksi. Terveydentilan osalta on arvioitu sairauspoissaolojen määrää suhteessa tehtyjen työpäivien määrään. Itselläni kiinnitti huomiota se, ettei korkein oikeus ottanut selkeää kantaa siihen, ettei työnantaja voi ainoastaan oman arviointinsa perusteella tehdä johtopäätöksiä työntekijän terveydentilasta. Työntekijän sen hetkisen työkyvyn tai jäljellä olevan työkyvyn arvioinnissa suhteessa tehtävään työhön tulisi työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n perustuen apuna käyttää terveydenhuollon ammattilaisia, esimerkiksi työpaikan työterveyslääkäreitä.

2.2.2 Syrjintä työsuhteen aikana

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan työnantajiin, joilla on työntekijöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä näiden lisäksi myös vuokratyöntekijöiden käyttäjäyrityksiin, joiden johdon ja valvonnan alla vuokratyöntekijät työskentelevät. Lisäksi soveltamisalan piiriin kuuluu työharjoittelun tai muun vastaavan toiminnan järjestäjät, niiltä osin kuin käytetään työnjohto- tai valvontaoikeutta.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä syrjimättömästi, kun kyseessä on työsuhteen ehdot, kuten palkkaus, palkan määräytymisen perusteet, työaika, vuosiloma antaminen, työnteon johtaminen tai valvonta, ylennykset tai uralla eteneminen, työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistuminen tai työhön perehdyttämisestä⁵⁶. Käytännössä syrjintä voi ilmetä esimerkiksi työtehtävien muuttamisena, epäoikeudenmukaisena työnjakona, huonompina etuuksina, pienempänä palkkana tai puuttumattomuutena työpaikalla esiintyvään häirintään.

Helsingin hovioikeudessa käsitellyssä tapauksessa R 21/1175 työnantaja oli työsuhteen aikana tehnyt muutoksia työntekijän työvuoroihin ottamalla häneltä pois viikonloppuvuorot. Viikonloppuvuorojen poisottamisella oli työntekijälle taloudellisia seuraamuksia. Työnantaja myönsi tehneensä muutoksen työntekijän etnisen taustan vuoksi. Työnantajan mukaan menettelylle oli ollut painava, hyväksyttävä syy muun muassa myynnin edistämisen vuoksi. Hovioikeus totesi, että työntekijän viikonloppuvuorot oli otettu pois tämän etnisen taustan vuoksi ja menettelystä oli aiheutunut työntekijälle ansionmenetystä. Asiassa esitetyt yhtiön taloudelliset tavoitteet eivät muodostaneet painavaa, hyväksyttävää syytä sille, että työntekijältä otetaan pois mahdollisuus viikonlopputöistä saatavaan korvaukseen pelkästään tämän etnisen taustan vuoksi. Asiassa ei myöskään selvitetty, että työvuoroja ei olisi ollut mahdollista tasata työntekijöiden välillä siten, että taloudellista vahinkoa ei olisi kärsitty menetettyjen viikonloppulaisien vuoksi. Painavaa, hyväksyttävää syytä menettelylle ei siten ollut ja työnantajan edustaja tuomittiin työsyrynnästä.

Edellä olevassa tapauksessa on punnittu työnantajan esittämää oikeuttamisperustetta erilaiselle kohtelulle. Huomionarvoista on, ettei yritys voi taloudellista hyötyä tavoitellessaan kohdella työntekijöitään syrjivästi.

⁵⁶ Anttila 2019, s. 389, Tiitinen 2012, s. 192–193.

Sen lisäksi, että työnantajalla on velvollisuus noudattaa syrjinnän kieltoja työsuhteen aikana, on työnantajalla myös työsopimuslain (55/2001) 2. luvun 2 §:n perusteella velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohdiana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti⁵⁷. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työsopimuslain 2. luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun vaatimus on luonteeltaan yleinen ja laajempi verrattaessa yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoon, joka koskee vain tiettyjä yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä yksilöityjä ja muita henkilöön liittyviä syitä⁵⁸. Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Yhtenä esimerkkinä tästä on työpaikan varoituskäytäntö, jonka tulisi olla yhtäläinen ja sitä tulisi noudattaa johdonmukaisesti jokaisen työntekijän kohdalla⁵⁹. Toinen esimerkki tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisesta on tilanne, jossa työnantaja ei osana työterveyshuoltoa tarjoa vapaaehtoisesti järjestettäviä lääkeripalveluita osa-aikaisille työntekijöilleen tai osalle työnantajan palveluksessa työskentelevistä työntekijäryhmistä⁶⁰.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 69.

⁵⁸ Anttila 2019, s. 435–436.

⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 69.

⁶⁰ kts. KKO 2009:52. Rakennusurakointia harjoittava yhtiö oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmin terveydenhuollon palveluita ja rakennustyöntekijöille ainoastaan lakisääteiset palvelut.

2.2.3 Syrjintä työsuhdetta päätettäessä

Työsuhde päättyy joko määräaikaisen sopimuksen päättymiseen, jommankumman osapuolen joko työntekijän tai työnantajan toimesta tapahtuvaan irtisanomiseen tai työsuhteen purkuun. Työsuhteen päättymiselle tulee olla lainmukaiset perusteet. Jos työsuhteen päättymisen perusteesta tulee erimielisyyttä, työnantajan tulee näyttää, että työsuhteen laissa säädetyt päättämisperusteet täyttyvät⁶¹. Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsuhteen päättymistilanteissa on tarkasteltava myös työsopimuslain (55/2001) säännöksiä. Työsopimuslaissa on yleissäännös irtisanomisperusteista, työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä koeaikapurusta.

Työnantaja saa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Nykyinen työsopimuslain säännös on varsin tuore. Työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste muuttui työsopimuslain muutoksen tultua voimaan 1.1.2026. Ennen lakimuutosta työnantaja sai irtisanoa työntekijän asiallisesta ja painavasta syystä. Lakimuutoksella ja irtisanomiskynnyksen madaltamisella toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman tavoitetta helpottaa työllistämistä⁶².

Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Hallituksen esityksessä työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi ei ole tunnistettu, että irtisanomiskynnyksen madaltamisella olisi erityisiä syrjiviä vaikutuksia. Hallituksen esityksen mukaan on kuitenkin mahdollista, että joissakin yksittäistapauksissa työntekijän on vaikeampi irtisanomistilanteissa osoittaa, että työnantaja on syrjinyt, jos työnantaja vetoaa työntekijästä johtuvaan irtisanomisperusteeseen.⁶³

⁶¹ HE 157/2000 vp, s. 69.

⁶² Valtioneuvosto 2023, s. 60, 63.

⁶³ HE 185/2025 vp, s. 42, 43.

Työsopimuslain 7. luvun 2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisuutena, jossa on otettava huomioon muun muassa työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaikojen muuttumisen vakavuus sekä työnantajan aikaisempi toiminta asiassa, kuten työntekijän ohjeistaminen ja työnantajan aikaisempi puuttuminen työntekijän toimintaan.

Työsopimuslain 7. luvun 2 a §:ssä on lueteltu kiellettyjä irtisanomisperusteita. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovitteluun ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan, työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä sekä turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työsopimuslain kielletyillä irtisanomisperusteilla on samankaltaisuutta yhdenvertaisuuslaissa luetelluille kielletyille syrjintäperusteille. Työsopimuslaissa on myös yhdenvertaisuuslain oikeuttamisperustetta vastaava säännös tilanteisiin, joissa työntekijän työntekoaikojen muutokset ovat terveydentilan tai vammaisuuden vuoksi muuttuneet ja työnantaja

irtisanoo työntekijän terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Työntekijän irtisanominen pysyvästi muuttuneiden työntekeodellytysten perusteella on sallittua, ellei työnantajalla ole tarjota työntekijälle sellaista työtä, josta työntekijä pystyisi suoriutumaan⁶⁴.

Työsyrrjintää koetaan usein tilanteissa, joissa työnantaja ei riittävästi perustele työntekijälle syitä, joiden vuoksi työntekijä irtisanoaan. Mielestäni erityisesti koeaikapurkutilanteissa työnantajan tulisi riittävän yksilöidysti kertoa havaitsemistaan puutteista työntekijän työssä suoriutumisen, jotta turhilta epäilyiltä syrjinnästä vältyttäisiin. Koeajallakaan työ sopimusta ei työ sopimuslain 1. luvun 4 §:n mukaan saa purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Turun hovioikeudessa käsitellyissä tapauksissa S 23/729 ja S 23/730 kahden romaninaisen työsuhteet päätettiin kampaamoliikkeessä, koska he käyttivät työskennellessään romanihametta. Työnantajaryityksen ylin johto vaati, että naiset eivät saa työskennellä kampaamotyötä varten teetetyissä kevyemmissä hameissa, vaikka tästä oli sovittu työhönotossa. Hovioikeus totesi, että työvaatteista määrääminen ei saa loukata perusteettomasti työntekijöiden uskonnonvapautta, oikeutta ilmaista itseään tai heidän etniseen taustaansa liittyviä perustuslaillisia oikeuksia. Työnantaja ei voi ilman työn hoitamiseen liittyvää todellista edellytystä tai ilman muuta hyväksyttävää perustetta vaatia työntekijältä, että hänen tulisi luopua esimerkiksi kulttuuriinsa liittyvän tai tunnustamansa uskonnon edellyttästä vaatetuksesta. Tapauksessa ei todettu työturvallisuuden perustuvaa tai muuta pakottavaa syytä kieltää romanihameen käyttö kampaamotyössä.

Romanihameen käyttöä koskevissa tapauksissa oli mielestäni useita merkityksellisiä seikkoja. Työnantaja ei kieltänyt, etteikö irtisanomisten syynä olisi ollut työntekijöiden käyttämät romanihameet. Tapauksessa työnantaja toi esille useita seikkoja, jotka työnantajan mielestä kumoaisivat syrjintävaihteet koeaikapurusta etnisen ja kulttuurisen taustan vuoksi ja myös oikeuttaisivat työnantajan tekemät irtisanomiset. Työnantaja oli rekrytointia tehdessään tiennyt työntekijöiden olevan romaneja ja tätä seikkaa työnantaja myös oikeudessa käytti yhtenä perusteluna sille, ettei koeaikapurua oltu tehty syrjivin perustein. Työnantaja vetosi lisäksi irtisanomisen oikeuttamisperusteina työnjohdolliseen oikeuteen, yhtenäiseen liikekonseptiin, työturvallisuuteen, työhygieniaan ja työergonomiaan. Hovioikeus on asiaa arvioidessaan todennut, että tilanteessa on ollut kyse

⁶⁴ HE 157/2000 vp, s. 101.

välillisestä syrjinnästä. Työasuun liittyvät työnantajan vaatimukset ovat tosiasiallisesti asettaneet romanityöntekijät epäedulliseen asemaan. Lisäksi työnantajan esittämiä oikeuttamisperusteita arvioitiin ja todettiin että, työturvallisuuteen perustuvaa tai muuta pakottavaa syytä kieltää romanihameen käyttö kampaamotyössä ei ollut eikä työnantaja ollut ennen irtisanomista edes selvittänyt onko vaatetukseen liittyvä työturvallisuus- tai muu vakava riski todellinen.

3 Työsyryjinnän valvonta ja syrjityn oikeusturvan saatavuus

Yhdenvertaisuuslain 28 §:n mukaan syrjintäasian vireillepanijan on syrjintää tai vastatoimia koskevaa asiaa niin tuomioistuimessa kuin muussakin viranomaisessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Täyttä näyttöä syrjinnästä tai vastatoimista ei edellytetä, vaan riittää, että asiaa käsittelevälle, toimivaltaiselle viranomaiselle tai syntyy esille tulleiden seikkojen valossa perustellusti oletettava syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä⁶⁵. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsyryjintää epäilevän tai kokeneen tulee esittää valvovalle viranomaiselle muutakin kuin pelkkä väite syrjinnästä, jotta syrjintäolettava syntyisi. Väitteen tueksi tulee kertoa, mikä yhdenvertaisuuslaissa kuvattu syrjintäperuste henkilöön liittyy, miten työnantaja on saanut kyseisestä syrjintäperusteesta tiedon, millä lailla työnantaja on asettanut henkilön epäedullisempaan kuin muut ja miksi henkilön mielestä kyseinen syrjintäperuste on vaikuttanut työnantajan toimintaan.

Yhdenvertaisuuslakia työelämän osalta valvovat työsuojeluviranomainen ja yhdenvertaisuusvaltuutettu. Jotta valvovalla viranomaisella olisi riittävät tiedot vireille saatetun syrjintäasian arvioimiseksi, syrjintää kokeneen on hyvä selvittää asiaa ensin työnantajan kanssa. Mikäli syrjintäkokemuksessa on kyse välittömästä syrjinnästä, välillisestä syrjinnästä tai ohjeesta/käskystä syrjiä tulisi työnantajan kanssa keskustella syrjinnäksi koetusta menettelystä ja pyytää työnantajaa perustelemaan toimintaansa. Yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa henkilön ihmisarvoa loukkaavaa häirintää voidaan työpaikalla kokea niin työkaverin kuin myös työnantajan taholta. Mikäli häirintää koetaan työkaverin taholta, tulisi asiasta kertoa työnantajalle, jotta tällä olisi mahdollisuus puuttua häirintään. Kohtuullisten mukautusten epäämiseen tilanteissa työnantajan tulee pyynnöstä viipymättä antaa vammaiselle kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, joten asian selvittäminen ensin työnantajan kanssa on perusteltua.

⁶⁵ HE 19/2014 vp, s.93 ja HE 44/2003 vp, s.54.

3.1 Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät on annettu yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) ja ulkomaalaislaissa (301/2004).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävät liittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjintään puuttumiseen. Toisin kuin työsuojeluviranomaisella, yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimivaltaa puuttua myös muuhun kuin työelämässä esiintyvään syrjintään, esimerkiksi palvelujen tai tavaroiden palvelujen tarjoajan taholta koettuun syrjintään.

Laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (3 §) valtuutetulle on annettu tehtäväksi raportoida naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja toimia kansallisena ihmiskaupparaporttoijana. Ulkomaalaislain 152 b§:ssä yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäväksi on säädetty maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonta kaikissa sen vaiheissa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioi ja valvoo maasta poistamisen täytäntöönpanoa perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä edistää ulkomaalaisten asemaa ja oikeuksia käsittää ulkomaalaisten syrjintäyhteydenottojen käsittelyn lisäksi yleisemmällä tasolla tapahtuvaa ulkomaalaisten oikeuksien edistämistä esimerkiksi antamalla lausuntoja meneillään olevista lainsäädäntöuudistuksista sekä suosituksia viranomaisille esimerkiksi haavoittuvassa asemassa olevien turvapaikanhakijoiden turvapaikkaprosessiin liittyen⁶⁶.

Muita kuin syrjinnän kiellon valvontaan liittyviä, yhdenvertaisuuslain 19 §:ssä säädettyjä valtuutetun tehtäviä on avustaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjiä, viranomaisia ja työnantajia, antaa suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

⁶⁶ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025, s. 79–82.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun antamat suositukset syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat yleisluontoisia ja niiden tarkoitus on esimerkiksi edistää hyviä käytäntöjä tai kiinnittää huomiota lainsäädännön kehittämis- tai muutostarpeisiin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee neljän vuoden välein antaa eduskunnalle kertomus, jossa valtuutettu kertoo käsityksenä yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Lisäksi valtuutetun tulee vuosittain antaa kertomus toiminnastaan valtioneuvostolle. Velvollisuus kertomusten antamiseen perustuu yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 8 §.

3.2 Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminta työsyrijintätapauksissa

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen myötä 1.6.2023 yhdenvertaisuusvaltuutettu sai toimivallan selvittää työelämän syrjintätapauksia. Yhdenvertaisuuslain 19 §:n mukaan valtuutetun tehtäviin kuuluu myös avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa ja ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansäämiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskeissa asioissa.

3.2.1 Työelämää koskevien syrjintävalitusten tutkinta

Vuonna 2024 yhdenvertaisuusvaltuutetuille tehdyissä, työelämää koskevista syrjintäyhteydenotoissa tyypillisiä tilanteita olivat ikään liittynyt syrjintä rekrytoinnissa, työsuhteen päättämistä koskeneet riidat, työntekijöiden kohtelu työpaikalla sekä vammaisten henkilöiden kohtuullisia mukautuksia koskevat tilanteet. Työelämän koskeneissa syrjintäyhteydenotoissa korostui erityisesti rekrytoinnissa koettu syrjintä. Vuonna 2024 vireille tulleista työelämäyhteyden ostoista kolmasosa koski rekrytointia (168 kpl).⁶⁷ Yhdenvertaisuusvaltuutettuun otetaankin jopa poikkeuksellisen paljon yhteyttä rekrytointia koskevista syrjintäasioista. Viranomaisvalvonnassa ja tuomioistuimissa on perinteisemmin korostunut työsuhteen päättämiseen liittyvät syrjintätapaukset⁶⁸.

⁶⁷ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025, s. 21–23.

⁶⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024, s. 18.

Työsyrrintää koskevan asian vireilletulossa ja käsittelyssä yhdenvertaisuusvaltuutettu noudattaa toiminnassaan hallintolain (434/2003) 2- lukua hyvän hallinnon perusteista ja 8a lukua hallintokanteluiden käsittelystä sekä soveltuvilta osin myös muita kyseisen lain säännöksiä. Hallintolain 53b § puolestaan velvoittaa valtuutettua ryhtymään niihin toimenpiteisiin, jotka valtuutettu kantelun perusteella näkee aiheellisiksi ja tarpeellisiksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on siis mahdollisuus harkita, mihin toimenpiteisiin se ryhtyy työsyrrintäasiassa tai missä tapauksissa valtuutettu käyttää mahdollisuuttaan toimia avustajana.⁶⁹

Hallintolain 4. luvussa vireillepanon edellytykset on määritelty joustavasti, koska tarkoituksena ei ole ollut tarpeettomasti tehdä muotovaatimuksilla rajoituksia käsittelyn aloittamiseen⁷⁰. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ohjaa internetsivuillaan syrjintää koskevissa yhteydenotoissa käyttämään ilmoituksen tekoa varten tehtyä lomaketta (yhteydenotto syrjinnästä -lomake), jossa kysytään syrjintätapauksen arvioimisen kannalta oleelliset tiedot. Lomakkeessa kysytään molempien osapuolten yhteystietojen lisäksi mikä yhdenvertaisuuslain syrjintäperuste yhteydenottajaan liittyy, mitä syrjintäkokemukset ovat olleet, tapahtuneen syrjinnän ajankohta ja onko syrjivästi kohdellut antanut selitystä toiminnastaan. Lisäksi pyydetään tietoa mahdollisista henkilötodistajista tai kirjallisista todisteista sekä siitä onko asiaa käsitelty tai käsitelläkö parhaillaan muissa viranomaisissa.⁷¹ Esitietojen perusteella voidaan arvioida ja, syntykö asiassa syrjintäoletta ja onko tapauksessa jotain sellaista, mitä pitäisi työnantajalta selvittää.

Kaikissa yhteydenotoissa ja työsyrrinnän kokemuksissa ei ole kyseessä yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä ja ne voidaan käsitellä neuvontaluoontoisesti ja nopeamin esimerkiksi puhelinkeskustelussa tai sähköpostitse. Yhdenvertaisuusvaltuutetun

⁶⁹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018, s. 16.

⁷⁰ Mäenpää 2024, s. 129.

⁷¹ [Yhteydenotto syrjinnästä, 1/1](#) noudettu 29.4.2026.

vuosikertomuksista vuosilta 2023 ja 2024 ei selviä, mikä osa työsyRJintään liittyvistä yhteydenotoista johtaa asian selvittämiseen työnantajalta. Vuoden 2019 toimintakertomuksessa valtuutettu on todennut, että vireille tulleista yhteydenotoista 40 % päätettiin neuvontana⁷².

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimivalta tehdä tarkastus työnantajan toimitiloissa (laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 6 §), jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomuksista ei ilmene, missä määrin tarkastusmahdollisuutta on työsyRJintäasioissa käytetty.

Laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta ei ole erikseen säädetty tarkastuksen tekemiseen liittyvistä seikoista, vaan viitattu lain 6 §:ssä, että tarkastuksessa noudatetaan hallintolain 39 §:n tarkastusta koskevaa säännöstä. Hallintolain 39 §:n mukaan viranomaisen on ilmoitettava tarkastuksen ajankohta etukäteen työnantajalle, ellei ilmoittaminen vaaranna tarkastuksen toteutumista. Työnantajalla on asianosaisena läsnäolo-oikeus tarkastuksella. Lisäksi työnantajalla on oikeus esittää mielipiteensä sekä kysymyksiä tarkastukseen liittyvistä seikoista. Mikäli mahdollista, tarkastuksen aikana on kerrottava tarkastuksen tavoitteista, sen suorittamisesta ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Tarkastus on suoritettava aiheuttamatta tarkastuksen kohteelle tai sen haltijalle kohtuutonta haittaa. Tarkastuksen jälkeen on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus, josta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Tarkastuskertomus on annettava tiedoksi tarkastuksessa läsnäoloon oikeutetulle asianosaiselle.

Asian selvittämisen jälkeen yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa tapauksesta perustellun kannanoton. Molempien osapuolten niin halutessa, asiassa voidaan aloittaa myös sovintoneuvottelut. Perustellussa kannanotossa yhdenvertaisuusvaltuutettu kertoo kan-

⁷² Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020, s.32.

tansa, jotta yhdenvertaisuuslain vastainen toiminta ei jatkuisi tai jatkossa uusiutuisi. Valtuutetun kannanotolla pyritään siis myös ei ainoastaan lopettamaan lain vastainen menettely vaan myös ennaltaehkäisemään lain vastainen menettely. Valtuutettu ei kuitenkaan voi antaa perusteltua kannanottoa, jos tapauksessa on kyse työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaan liittyvästä asiasta⁷³. Työ- ja virkaehtosopimusten tulkintakysymykset ratkaistaan ensisijaisesti sopimuksen allekirjoittaneiden työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä sopimuksessa sovitulla tavalla tai työtuomioistuimessa, jonka tehtäviin kuuluu työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevien riita-asioiden ratkaiseminen.

3.2.2 Toimenpiteet sovinnon aikaansaamiseksi

Sovinto voi kohdistua sekä syrjinnän että vastatoimien kiellon rikkomista koskevaan riitaan. Sovittelun tarkoituksena on saada osapuolet sopimaan riitansa. Aloitteen sovintomenettelyyn voi tehdä joko työntekijä tai työnantaja taikka yhdenvertaisuusvaltuutettu, mutta sovinnon aikaansaaminen edellyttää molempien osapuolten suostumusta sovitteeluun ja valmiutta neuvotella asiasta.⁷⁴

Sovittelualoitteen jälkeen valtuutetun tehtävä on järjestää sovittelutapaamisia osapuolten kanssa. Valtuutetun tehtäviin kuuluu kertoa molemmille osapuolille sovintomenettelystä, sovinnon merkityksestä sekä sovinnon vahvistamiseen liittyvästä menettelystä. Lisäksi valtuutetun tulee auttaa molempia osapuolia löytämään molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Valtuutettu voi tehdä osapuolille myös oman ehdotuksensa asian ratkaisuksi. Valtuutetun sovintoehdotus voi pitää sisällään myös ehdotuksen maksettavasta rahallisesta hyvityksestä.

Jos osapuolet pääsevät asiassa sovintoon, yleensä muihin oikeusturvakeinoihin turvautuminen ei enää ole tarpeen. Tilanteissa, joissa asianosaisten välillä saavutettu sopimus

⁷³ HE 19/2014 vp, s. 85.

⁷⁴ HE 19/2014 vp, s. 85.

ei kata kaikkia asioita, voidaan asia viedä muilta osin tuomioistuimen käsiteltäväksi. Jos asiassa myöhemmin tuomitaan hyvitystä, tulee sovinto huomioida hyvityksen suuruutta määrättäessä.⁷⁵

Tietoa siitä, kuinka paljon työsyRJintäasioissa sovintomenettelyä on käytetty ja kuinka paljon sovintoratkaisuja on tehty, on ollut haastavaa löytää. Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen esitöistä löytyneen tiedon mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu on edistänyt menestyksekkäästi yhtä työelämän syrjintää koskevaa sovintoa. Muut työelämän sovintoyritykset eivät ole tuottaneet tulosta. Tämä poikkeaa yhdenvertaisuusvaltuutetun sovinnonedistämisen tuloksista muilla elämänalueilla⁷⁶.

Sovintomenettelyn lähtökohtana on, että tulee olla selvää, että syrjintää on tapahtunut. Lisäksi sovintomenettelyn edellytyksenä on myös, että sekä työnantaja että työntekijä ovat halukkaita sovintoon. Sovintosopimukset, jotka valtuutettu laatii sisältävät yleensä syrjinnän myöntävän osapuolen anteeksipyyntöä ja tapauskohtaisesti arvioiden rahallisen hyvityksen syrjintää kokeneelle. Valtuutettu yleensä edellyttää syrjivästi toimineelta työnantajalta sitoutumista siihen, ettei samanlainen toiminta enää jatku sekä työnantajan toimenpiteitä työpaikan yhdenvertaisuuden edistämiseksi.⁷⁷ Mielestäni se, että sovintosopimuksissa työnantaja myöntää toimineensa syrjivästi voi vähentää työnantajien halukkuutta sovintomenettelyyn.

Seuraavassa esimerkissä yhdenvertaisuusvaltuutettu on edistänyt sovintoa tilanteessa, jossa työnantaja on syrjinyt vammaista henkilöä ja kieltäytynyt tekemästä vammaisen henkilön tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on edistänyt sovintoa tilanteessa, jossa viranhaltijaa kiellettiin käyttämästä henkilökohtaista avustajaa työtehtävien hoitamisessa koska avustaja ei ollut virkasuhteessa. Oikeuskäytännön (Itä-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomio R

⁷⁵ HE 19/2014 vp, s. 84-85.

⁷⁶ HE 148/2022 vp, s. 19.

⁷⁷ [Syrjintään puuttuminen | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#). Noudettu 29.4.2026.

22/2213) ja työnantajan edistämisvelvollisuuden huomioon ottaen yhdenvertaisuusvaltuutettu piti työnantajan esittämää vaatimusta, että työntekijän avustajan tulee olla virkasuhteisuudesta ilmeisen ongelmallisena.⁷⁸

3.2.3 Syrjintää kokeneen avustaminen

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi yhdenvertaisuuslain 19 §:n perusteella avustaa syrjinnän kohteeksi joutuneita henkilöitä. Samansisältöinen säännös on laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta, jonka 7 § säättää valtuutetun oikeudesta antaa oikeusapua. Säännöksellä on toimeenpantu syrjintädirektiivin 2000/43 13 artiklan 2 kohdan avustamista koskeva säännös. Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutettu voi joko avustaa itse tai määrätä alaisensa virkamiehen avustamaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta tai mahdollista ihmiskaupan uhria oikeuksiensa turvaamisessa tai hankkia hänelle oikeusapua.⁷⁹

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiminen syrjintää kokeneen avustajana tuomioistuimissa on harvinaista. Tapaukset ovat olleet oikeuskäytännön kannalta poikkeuksellisen merkittäviä tai sitten kyseessä on ollut tapaus, joissa valtuutettu on katsonut, ettei syrjintää kokenut pääse oikeuksiinsa ilman, että valtuutettu ryhtyy avustajaksi.⁸⁰

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toimi avustajana sekä käräjäoikeudessa että hovioikeudessa tapauksessa, jossa romanihameen käyttäminen työssä johti työsuhteen purkamiseen koeajalla.⁸¹ Kyseissä tapauksessa olivat siis mukana molemmat yhdenvertaisuuslain valvojat. Työsuojeluviranomainen työnantajan toimintaa valvoneena ja ilmoituksen poliisille tehneenä viranomaisena ja yhdenvertaisuusvaltuutettu avustamassa syrjintää kokeneita työntekijöitä.

⁷⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025, s. 23.

⁷⁹ HE 19/2014 vp, s. 84.

⁸⁰ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024, s. 19.

⁸¹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026, s. 65.

3.2.4 Lausunnot tuomioistuimelle

Laajimmin valtuutettu on käyttänyt toimivaltaansa oikeusprosesseissa antamalla lausunnon tuomioistuimille tai syyttäjälle, kun ne soveltavat yhdenvertaisuuslakia tai käsittelevät syrjintärikosta. Yhdenvertaisuuslain 27 §:n mukaan:

”Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:ssä [syrjintä] tarkoitetusta rikoksesta varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.”

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on antanut yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen voimaantulon (1.6.2023) jälkeen tuomioistuimelle 30 lausuntoa työsyryntää koskevissa asioissa vuoden 2024 loppuun mennessä. Valtuutettu ei anna lausuntoaan jokaisesta lausuntopyynnöstä, vaan tutustuu ensin tapauksen materiaaleihin ja päättää sen jälkeen, antaaako lausunnon tapauksesta. Lausunto annetaan yleensä tapauksesta, jonka valtuutettu arvioi merkittäväksi yhdenvertaisuuslain soveltamisen kannalta ja lausuntoja puolestaan ei pääsääntöisesti ole annettu tapauksissa, joissa on kyse näytön arvioinnista tai joissa sovelletaan ensisijaisesti jotain muuta tapaukseen liittyvää substanssilainsäädäntöä.⁸²

Myös tuomioistuimelle annettavat lausunnot voivat osaltaan edistää osapuolten pääsyä sovintoon, sillä kahdeksassa tapauksessa sovintoon oli päästy valtuutetun lausunnon jälkeen, ennen tuomioistuinkäsittelyä. Sovinnot ovat säästäneet resursseja, kun riitaprosessia ei ole tarvinnut käydä tuomioistuimessa loppuun.⁸³

⁸² Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026, s. 56, 75–76.

⁸³ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026, s. 76.

Helsingin hovioikeudessa käsittelyssä olleessa, rekrytointisyrjintää koskevassa asiassa yhdenvertaisuusvaltuutetulta pyydettiin lausuntoa ennen hovioikeuden ratkaisua. Hakijaa ei ikänsä, 33- vuotta; vuoksi valittu erikoisjääkärialiupseerin viiden vuoden määräaikaiseen tehtävään. Hakija oli tehtävään pätevä ja sopiva. Hän oli myös aiemmin työskennellyt vastaavissa tehtävissä. Syrjintäkanteen hylännyt kärjäoikeus oli perustellut ratkaisuun muun muassa EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisulla⁸⁴, jonka perusteella palopelastustehtäviin rekrytoitaessa sai asettaa 30 vuoden yläikärajan.

Antamassaan lausunnossa yhdenvertaisuusvaltuutettu kyseenalaisti EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisun soveltumisen olennaisilta yksityiskohdiltaan tapauksen ohjenuoraksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan ikärajoja voidaan ennakkoratkaisun perusteella käyttää sellaisissa rekrytoinneissa, joissa työtehtävistä suoriutuminen edellyttää poikkeuksellista fyysistä suorituskykyä, eikä tavoitteeseen voida päästä hakijoiden yhdenvertaisuutta vähemmän rajoittavin keinoin. EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisussa oli kuitenkin kyseessä vakituinen eikä määräaikainen virka. Vakituiseen virkaan vaaditulla ikärajalta voitiin varmistaa, että rekrytoitavat henkilöt pystyivät suoriutumaan riittävän pitkään vaativimmista pelastustehtävistä. Lisäksi yhden vertaisuusvaltuutettu totesi, että ikärajoja tulisi käyttää johdonmukaisesti ja läpinäkyvästi. 85

Hovioikeuden mielestä erikoisjääkärientehtävät edellyttävät poikkeuksellisen hyvää fyysistä kuntoa, ja niistä voivat suoriutua vain nuoret henkilöt. Erikoisjääkäriyksikön toimintakyky oli kuitenkin varmistettu tekemällä määräaikaisia sopimuksia sekä tekemällä vaativia fyysisiä testejä kunnon selvittämiseksi. Ikäkriteeriä ei myöskään oltu noudatettu johdonmukaisesti ja suunnitelmallisesti. Ikäkriteerin käyttö oli siten hakijaa syrjivä. Helsingin hovioikeus tuomitsi puolustusvoimat ikäsyrjinnästä erikoisjääkärialiupseerin rekrytoinnissa.

⁸⁴ kts. C-229/08 Wolf.

⁸⁵ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2019. s. 23.

3.3 Työsuojeluviranomaisen suorittama valvonta työsyRJintäasiassa

Lupa- ja valvontaviraston toiminnan käynnistyessä 1.1.2026 aiemmat viisi aluehallintovirastoissa (aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet) toiminutta alueellaan itse näistä työsuojeluviranomaista yhdistyi yhdeksi, valtakunnallisesti toimivaksi, työsuojeluviranomaiseksi (lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto). Lupa- ja valvontavirastosta annetun lain (530/2025) 3 §:ssä työsuojelutoimialan tehtäväksi on sisällytetty työsuojeluhallinnon lupa-, valvonta- ja ohjaustehtäviä sekä olennaisessa määrin työssä käytettäviksi tarkoitettujen teknisten laitteiden tuotevalvontatehtäviä.

Työsuojeluhallinnon tavoitteena on, että työ Suomessa olisi mahdollisimman tervettä ja turvallista sekä työelämää koskevien säännösten mukaista⁸⁶. Työsuojeluviranomaisella on laaja valvontakenttä työhön ja työolosuhteisiin liittyvien lakien ja asetusten valvonnassa. Työsuojeluviranomainen valvoo yli sadan säädöksen noudattamista. Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsuojeluviranomainen valvoo muun muassa työturvallisuuslakia (738/2002), työsopimuslakia (55/2001), työaikalakia (872/2019), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)⁸⁷. Työsuojeluhallinnon toiminta suunnataan hallitusohjelman ja sosiaali- ja terveysministeriön linjaamien työympäristön ja työhyvinvoinnin tavoitteiden mukaisesti. Työsuojeluhallinto on valvontatehtävää suorittaessaan riippumaton kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten mukaisesti.⁸⁸

Yhdenvertaisuuslaissa työsuojeluviranomaisen tehtäväksi on annettu lain noudattamisen valvonta työhönotossa, työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla. Muulla vastaavalla toiminnalla tarkoitetaan sellaisia työn tekemisen muotoja, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisen valvoman työturvallisuuslain soveltamisalaan. Näitä muita työn tekemisen

⁸⁶ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 4.

⁸⁷ Työsuojeluhallinto 2023d, s. 19.

⁸⁸ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 4.

muotoja ovat muun muassa opiskeluun kuuluva työ, työvoimapolitiittisen toimenpiteen kautta työllistyminen sekä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen.⁸⁹

Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu työntekijän ja työnantajan tai työntekijöiden välisten ristiriitojen sovittelu, yhdenvertaisuuslain 23 §:n tarkoittaman hyvityksen tai korvausten hakeminen syrjinnästä eikä se voi edustaa työntekijää erimielisyysasiassa⁹⁰. Työsuojeluviranomainen ei myöskään käsittele työnantajan eikä työntekijän edunvalvontaan liittyviä asioita. Edunvalvonnaksi katsotaan mm. neuvottelut työsuhdetta koskevan riidan ratkaisemiseksi, kanteen ajaminen tuomioistuimessa tai työehtosopimuksen sisällön tulkinta. Jos asia ei kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan, pyritään asiakkaalle antamaan neuvoja asian selvittämiseksi.⁹¹

3.3.1 Työsyrjinnän valvontaprosessi työsuojeluviranomaisessa

Yhdenvertaisuuslain valvonnan tavoitteena on, että työnantaja noudattaa syrjinnän kielltoa ja edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla⁹². Työelämän yksittäistapauksissa työsuojeluviranomaisen valvontatoimenpiteet määräytyvät valvontalain perusteella⁹³.

Työsyrjintäasian valvontaprosessi työsuojeluviranomaisessa käynnistyy työsyrjintää epäilevän työnhakijan tai työntekijän yhteydenotolla. Yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen voi tapahtua soittamalla työsuojeluviranomaisen puhelinneuvontaan, sähköpostilla tai kirjeellä. Puhelinneuvonnassa annetaan neuvontaa sekä tehdään ensiarviointia yhteydenottajan asiaan ja syrjintäkokemukseen liittyen. Mikäli keskustelun ja saatujen tietojen perusteella kyseessä voi olla yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjintätilanteesta, annetaan yhteydenottajalle ohjeet valvontapyynnön tekemiseen. Käytän-

⁸⁹ HE 19/2014 vp, s. 88.

⁹⁰ Työsuojeluhallinto 2023b, s.3.

⁹¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 9.

⁹² Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 7.

⁹³ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 2.

nössä asiakkaalle lähetetään valvontapyyntölomakkeet syrjintäasian saattamiseksi vi-
reille työsuojeluviranomaisessa.⁹⁴ Valvontapyyntölomakkeisiin asiakas kuvaa syrjiväksi
kokemansa teot ja kertoo mikä yhdenvertaisuuslaissa kielletty syrjintäperuste on asiak-
kaan käsityksen mukaan työnantajan toimien takana.

Lisäksi asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksensa asian käsittelyyn hänen
nimellään ja luvan ottaa tarvittaessa yhteyttä työnantajaan.⁹⁵ Asiakkaan lupa olla yhtey-
dessä työnantajaan on tärkeä, koska työsuojeluviranomaisen toimintaa ohjaavan valvon-
talain 10 §:n mukaisesti lähtökohtana on, että työpaikan puutteellisuudesta tai epäkoh-
dasta ilmoituksen tehneen henkilöllisyys sekä se, että valvontatoimia tehdään ilmoituk-
sen vuoksi ovat salassa pidettäviä tietoja. Ilmoituksen tehneen henkilöllisyys saadaan
kertoa, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen
suostumuksensa.

Pelkästään asiakkaan subjektiivinen syrjintäepäily ei ole riittävä valvontatoimien käynnis-
tämiseksi, vaan asiakkaan on esitettävä perusteita syrjintävaihteilleen.⁹⁶ Tarvittaessa
asiakasta pyydetään täydentämään valvontapyyntöään, jotta voidaan arvioida, onko asi-
akkaan työsyryntäasiassa edellytyksiä valvonnalle⁹⁷. Asian käsittelyprosessissa työsuoje-
luviranomaisessa noudatetaan valvontalain lisäksi myös hallintolakia (434/2003), lakia
viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), kielilakia (423/2003), uhkasakkola-
kia (1113/1990) ja rikoslakia (39/1889).

Kaikki työntekijöiden tai työnhakijoiden tekemät valvontapyyntö eivät johda valvon-
taan. Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen käsitteli 186 valvontapyyntöä koetusta työ-
syrjinnästä. Käsittelyssä olleista valvontapyyntöistä 77 ei johtanut valvontatoimiin. Ta-
pauksissa, joissa edellytyksiä työnantajan valvonnalle ei ole, työsuojelutarkastaja tekee

⁹⁴ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 8. Työsuojeluhallinto 2023, s. 7–8.

⁹⁵ Työsuojeluhallinto 2025, s. 7–8.

⁹⁶ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 8.

⁹⁷ Työsuojeluhallinto 2025, s. 9.

asiakkaalle käsittelyratkaisun. Käsittelyratkaisussa kerrotaan asiakkaalle perustelut, miksi valvontaan ei ryhdytty.⁹⁸

Vuonna 2024 yleisin syy käsittelyratkaisulle on ollut se, ettei valvontapyynnön tekijä ollut joutunut epäsuotuisampaan asemaan yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetulla tavalla. Työntekijä on esimerkiksi voinut kokea työnantajan toteuttamat tai suunnittelemat muutokset työpaikan toiminnassa itseensä kohdistuvana syrjintänä. Seuraavaksi yleisin syy käsittelyratkaisuille oli se, ettei valvontapyynnön tehneen kokema epäsuotuisampi asema ole voinut johtua ilmoitetusta syrjintäperusteesta. Esimerkki tällaisesta on tilanne, jossa työntekijään liittyvä syrjintäperuste ei ole lainkaan työnantajan tiedossa, tai työnantaja saa tietoonsa syrjintäperusteen vasta sen jälkeen, kun on jo tehnyt päätöksensä työntekijän irtisanomisesta.⁹⁹

Viidennes käsittelyratkaisuista tehtiin vuonna 2024 sen vuoksi, ettei valvontapyynnön tehneen asiassa tullut lainkaan esille yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaista syrjintäperustetta. Viidennes käsittelyratkaisuista tehtiin sillä perusteella, että asiakas ei tarkastajan pyynnöistä huolimatta toimittanut asian arvioinnin kannalta tarvittavia lisätietoja, ei antanut lupaa käsitellä asiaa nimellään tai ilmoitti peruuttavansa valvontapyyntönsä ennen kuin valvonta asiassa ehdittiin aloittaa. Ainoastaan muutamissa tapauksissa käsittelyratkaisuun päädyttiin, koska valvontapyynnön tekijän asia ei kuulunut työsuojeluviranomaisen toimivaltaan tai syrjintäasian käsittely oli tai oli ollut yhdenvertaisuusvaltuutetun käsittelyssä.¹⁰⁰

Edellä mainittujen syiden lisäksi käsittelyratkaisun perusteena voi olla epäillyn laiminlyönnin rikosoikeudellinen vanheneminen tai se, että epäilty laiminlyönti on rikosoikeudellisesti vanhentumassa. Näissä tilanteissa käsittelyratkaisussa voidaan todeta, ettei asian selvittäminen ole tarkoituksenmukaista¹⁰¹ Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä työsyrynnästä

⁹⁸ Työsuojeluhallinto 2025, s. 9.

⁹⁹ Työsuojeluhallinto 2025, s. 9.

¹⁰⁰ Työsuojeluhallinto 2025, s. 9.

¹⁰¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 9.

säädetty ankarin rangaistus on sakko tai vankeutta enintään kuusi kuukautta, joten syyte oikeus vanhenee kahdessa vuodessa.

Jos työnhakijan tai työntekijän asiassa on tarvetta valvoa työnantajaa, työnantajaan kohdistuva valvonta ja työsuojelutarkastus tehdään yksittäistä työntekijää koskevissa työsyrijintätapauksissa asiakirjojen perusteella¹⁰². Valvonta käynnistyy työnantajalle tehtävällä selvityspyynnöllä. Työnantajalle lähetettävässä selvityspyynnössä kuvataan syrjiviksi koetut teot, kerrotaan syrjintäperusteet ja seikat, minkä vuoksi syrjintäoletta on syntynyt sekä pyydetään määrääjassa työnantajaa toimittamaan näkemyksensä tapahtumista ja perustelemaan toimintaansa. Selvityspyynnössä työnantajalle kerrotaan, että syrjintäasian käsittelyssä työsuojeluviranomaisessa sovelletaan yhdenvertaisuuslain 28 §:ssä säädettyä todistustaakkasäännöstä. Selvityspyynnön kysymykset työnantajalle ovat yksilöityjä ja niiden tulee ohjata työnantajaa kertomaan tarvittavat tosiseikat syntyneen syrjintäolettauman kumoamiseksi ja lisäksi tarvittaessa ohjata työnantajaa kertomaan mahdolliset oikeuttamisperusteet toiminnalleen tai tekemilleen päätöksille.¹⁰³

Työpaikan työsuojeluvaltuutetulle varataan myös mahdollisuus antaa vastauksensa selvityspyyntöön. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu valvontalain 31 §:n perusteella osallistuminen työpaikalle tehtäviin työsuojelutarkastuksiin. Poikkeuksena työsuojeluvaltuutetun kuulemiseen ovat asiat, joiden käsittely ei kuulu työsuojeluvaltuutetulle (esim. monet työsuhteeseen tai palkkaukseen liittyvät asiat) tai mikäli muista erityisistä syistä valtuutetun kuuleminen ei ole asian käsittelyn yhteydessä tarkoituksenmukaista¹⁰⁴.

Työntekijän työsyrijintäasian käsittelyssä noudatetaan hallintolain (434/2003) 34 §:n mukaisesti asianosaisen kuulemista. Valvontapyynnön tehneelle varataan mahdollisuus lausua näkemyksensä työnantajalta ja työsuojeluvaltuutetulta saaduista selvityksistä, niiltä

¹⁰² Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 13.

¹⁰³ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 9.

¹⁰⁴ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 13.

osin kuin selvityksissä on annettu asian kannalta olennaista tietoa, joka saattaa vaikuttaa työsuojeluviranomaisen toimenpiteisiin¹⁰⁵.

3.3.2 Toimivallan käyttö työelämän syrjintätapausten valvonnassa

TyösyRJintäasiaa käsiteltäessä asiaa käsittelevä tarkastaja harkitsee, milloin on saanut asianosaisilta (työntekijältä, työnantajalta ja työsuojeluvaltuutetulta) riittävät tiedot. Riittävät tiedot saatuaan tarkastaja laatii tarkastuskertomuksen, jossa arvioidaan, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa. Tarkastuskertomus toimitetaan valvontapyyntöä tehneelle työntekijälle, työnantajalle ja työpaikan työsuojeluvaltuutetulle 30 päivän kuluessa siitä, kun kaikki tarvittava aineisto ja tiedot asian arvioimiseksi on saatu¹⁰⁶. Tarkastuskertomuksen yhteydessä syrjintää kokeneelle työntekijälle annetaan tietoa mahdollisuudesta hakea yhden vertaisuuslain mukaista hyvitystä tai vahingonkorvausta. Työntekijälle kerrotaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuudesta edistää sovintoa ja avustaa syrjinnän uhriksi joutunutta henkilöä.¹⁰⁷

Yksittäistä työntekijää koskevissa työsyRJintäasioissa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla tehtiin vuonna 2024 yhteensä 109 tarkastuskertomukseen päättynyttä tarkastusta. Käsitellyssä oli eniten (37,5 %) työntekijän terveydentilaan liittyneitä syrjintäkokemuksia, joissa tyypillinen tilanne oli se, että työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili irtisanomisen tai koeaikapurun johtuneen hänen sairauspoissaoloistaan tai muusta terveydentilaan liittyneestä seikasta. Noin 35 prosentissa käsitellyistä tapauksista arvioitiin syrjintäkokemuksia muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tavallisimmin näissä tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä oli tuonut esille työolosuhteissa olevia epäkohtia tai pitänyt kiinni omista oikeuksistaan. Kolmanneksi eniten vuonna 2024 käsitellyssä oli alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella koettua

¹⁰⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 13.

¹⁰⁶ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 14.

¹⁰⁷ Työsuojeluhallinto 2024, s. 13.

syrijintää. Vuonna 2024 tehdyissä tarkastuksissa noin kolmanneksessa tarkastajan johtopäätös oli, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.¹⁰⁸

Valvontalain 11 §:n mukaan kirjallisesta tarkastuskertomuksesta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Tarkastushavainnoista tulee ilmetä tarkastajan käsitys syrjintäolettan syntymisestä, sen mahdollisesta kumoamisesta työnantajan toimesta ja mahdollisesta oikeuttamisperusteesta työnantajan toiminnalle. Tarkastuskertomuksessa ei selosteta yksityiskohtaisesti tapahtumia tai osapuolten näkemyksiä.¹⁰⁹

Esimerkki syrjintäolettan syntymisestä ja työnantajalta saadun selvityksen ja esitetyn oikeuttamisperusteen arvioimisesta tarkastuskertomuksessa on seuraava tapauskuvaus, jossa työntekijä on irtisanottu terveydentilan vuoksi.

Työntekijän mielestä työnantaja oli rikkonut syrjinnän kieltoa terveydentilan perusteella. Työntekijä oli sattuneen tapaturman vuoksi ollut sairauslomalla yli vuoden ennen kuin työnantaja päätti irtisanoa työntekijän työsuhteen. Työntekijän mielestä työnantaja ei ollut tarjonnut hänelle korvaavaa työtä työsuhteen päättämisen sijasta. Työnantajan selvityksen mukaan työntekijän työkykyä oli arvioitu useissa työterveysneuvotteluissa ja työntekijän työtehtävää ja työjärjestelyjä oli myös pyritty sopeuttamaan työntekijän työkykyyn. Työnantaja oli tehnyt työaikajärjestelyitä ja tarjonnut työntekijälle etätömahdollisuutta. Lisäksi työnantaja oli kartoittanut ja selvittänyt työntekijälle mahdollisesti sopivia vaihtoehtoisia työtehtäviä. Selvittämisen jälkeen työnantaja oli tullut lopputulokseen, ettei työntekijää voisi sijoittaa muihin tehtäviin. Työntekijälle aiemmin tarjotut tukitoimet eivät olleet riittäneet mahdollistamaan työntekijän työskentelyä. Tarkastuksessa katsottiin selvitettyksi, että työntekijän työkyky oli alentunut olennaisesti ja pitkäaikaisesti ja työnantaja oli myös selvittänyt ja tarjonnut tukitoimia työntekijän työskentelyn mahdollistamiseksi, jotta irtisanomiselta olisi vältytty. Tarkastuksen johtopäätös oli, että vaikka työntekijän työsuhte oli päätetty terveydentilan perusteella, oli työnantajalla erilaiselle kohtelulle yhdenvertaisuuslain mukainen oikeuttamisperuste. Näin ollen työnantaja ei ollut rikkonut syrjinnän kieltoa.¹¹⁰

Edellä kuvatussa tapausesimerkissä tarkastaja on todennut, ettei työnantaja ole rikkonut syrjinnän kieltoa. Jos tarkastaja havaitsee puutteita työnantajan toiminnassa, tarkastajan

¹⁰⁸ Työsuojeluhallinto 2024, s. 8, 13.

¹⁰⁹ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 9.

¹¹⁰ Työsuojeluhallinto 2025, s. 18.

tulee antaa tarkastuskertomuksessa työnantajalle velvoite lainsäädännön noudattamisesta. Valvontalain 13 § mukaisesti tarkastajalla on mahdollisuus antaa työnantajalle joko toimintaohje tai kehoitus lainsäädännön noudattamisesta. Toimintaohje ja kehoitus eroavat toisistaan siten, että kehotuksissa tarkastaja antaa aina määräajan, johon mennessä säädöksen vastainen olotila on korjattava. Tarkastajalla on myös velvollisuus seurata, että työnantaja on noudattanut annettua kehoitusta.

Työsyryntäasioissa tarkastaja antaa pääsääntöisesti toimintaohjeita. Vuonna 2024 havaituista epäkohdista annettiin työnantajille 32 toimintaohjetta ja 3 kehoitusta¹¹¹. Määräajallinen kehoitus on mahdollinen valvontalain 13 §:n 3 momentin kohdassa 5 luetelluista asioista. Kehotus voi tarkastajille suunnatun valvontaohjeen mukaan tulla työsyryntäasiassa kyseeseen tilanteissa, joissa yhdenvertaisuuslain vastainen menettely työpaikalla edelleen jatkuu, tai se on ollut toistuvaa, ja siitä aiheutuva haitta työntekijälle on vähäistä suurempi. Yksittäisen työntekijän asiassa työsuojeluhallinnon valvontaohjeessa ”Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta” on annettu seuraavia esimerkkejä tilanteista, joissa tarkastaja voi antaa kehoituksen:

1. työntekijän syrjäntäperusteeseen liittyvä häirintä on pitkäkestoista tai laadultaan erittäin loukkaavaa
2. ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan työntekijän kansalaisuuden vuoksi selvästi työehtosopimuksen vähimmäispalkan alittavaa palkkaa. Vähäisemmänkin alipalkan lisäksi kohtuuttomat työajat tai alipalkkauksen pitkä kesto kokonaisuutena voivat johtaa vähäistä suurempaan haittaan.
3. työpaikan syrjivä käytäntö, kuten esimerkiksi sellainen perusteeton pu-keutumisoikeus, joka kieltää uskonnollisten päähineiden käytön, estää tiettyä uskontoa tunnustavien henkilöiden työllistymisen kokonaan
4. työnantaja on evännyt vammaiselta työntekijältään kohtuulliset mukautukset niin, että se johtaa työn suorittamisen estymiseen

¹¹¹ Työsuojeluhallinto 2024, s. 13.

5. työnantaja on avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan edellyttänyt hakijoilta sellaisia yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, jotka eivät vaikuta työn tekemiseen tai ole oikeutettuja tehtävän hoitamisen kannalta.¹¹²

Seuraavassa on esimerkki tapauskuvauksesta, jossa tarkastaja on tarkastuskertomuksessa päättänyt saatujen selvitysten perusteella johtopäätökseen, että työnantaja on irtisanomisia kohdentaessaan rikkonut syrjinnän kieltoa.

Työntekijä epäili tulleensa irtisanotuksi ikänsä perusteella. Työntekijän mukaan työpaikan muutosneuvotteluiden päätteeksi työnantaja kohdisti irtisanomiset tuotannollisilla- ja taloudellisilla syillä ainoastaan työpaikan iäkkäimpiin työntekijöihin. Asiassa syntyi tarkastajalle olettava syrjinnästä iän perusteella. Työnantajan mukaan muutosneuvotteluiden yhteydessä työntekijöille määriteltiin rooli, joiden perusteella irtisanomiset kohdennettiin. Saaduista selvityksistä kävi kuitenkin ilmi, että vain työpaikan iäkkäimpiä henkilöitä oli määritelty niihin rooleihin, joihin irtisanomiset muutosneuvotteluiden jälkeen kohdistuivat. Työnantaja yritti kumota syrjintäolettamaa vetoamalla työntekijän heikkoon kannattavuuteen projekteissa, mutta työnantajan selvityksen todettiin tältä osin olevan ristiriitainen. Tarkastajan mielestä työnantajan selvitys ei kumonnut syntynyttä syrjintäolettamaa. Työnantajalle annettiin toimintaohje syrjinnän kiellon rikkomisesta iän perusteella.

Määräajallista kehotusta ei edellä kuvatussa tilanteessa ole käsitykseni mukaan ollut mahdollista antaa. Kehotuksen ajatuksena on, että työnantaja korjaa lainvastaisen tilan kehotuksen määräaikaan mennessä. Jos syrjintäkiellon rikkominen liittyy palvelussuhteen päättämiseen, ei työnantajalla ole mahdollisuutta korjata tilannetta eikä työsuojeluviranomaisella ole myöskään toimivaltaa muuttaa työnantajan tekemiä päätöksiä.

Tarkastuskertomuksessa annettuja toimintaohjeita seurataan pääsääntöisesti seuraavan työpaikkaan kohdistuvan tarkastuksen yhteydessä. Jos työnantajalle annettuun toimintaohjeeseen on poikkeuksellisen harkinnan vuoksi liitetty määräaika, valvotaan toimintaohjeen noudattamista useimmiten pyytämällä työnantajalta asiasta kirjallinen selvitys.

¹¹² Työsuojeluhallinto 2024, s. 10.

Jos työnantaja ei noudata annettua toimintaohjetta eikä kyseisessä asiassa voi antaa kehotusta, annetaan työnantajalle sama toimintaohje uudestaan.¹¹³

Tilanteissa, joissa työnantajalle annetun kehotuksen seurannan yhteydessä huomataan, ettei annettua kehotusta ole noudatettu, tarkastaja siirtää asian valvontalain 14 §:n mukaisesti viivytyksettä työsuojeluviranomaisen käsittelyyn. Tämän jälkeen viranomainen harkitsee, onko asiassa edellytyksiä ja tarvetta ryhtyä toimenpiteisiin. Työsuojeluviranomainen voi päätöksellään velvoittaa työnantajan määrääjassa korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan. Päätöksentekomenettelyssä noudatetaan hallintolain päätöksentekoa koskevia säännöksiä. Työnantajalle sekä mahdolliselle muulle asianosaiselle varataan tilaisuus tulla asiassa kuulluksi. Velvoittava päätös voidaan antaa niistä asioista, joista voidaan valvontalain perusteella antaa kehotus. Velvoittavan päätöksen tehosteena voidaan käyttää uhkasakkoa ja teettämis- tai keskeyttämisuhkaa.¹¹⁴

3.3.3 Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta sekä rooli esitutkinnassa ja oikeudenkäynnissä

Työsuojeluviranomaisen hallinnolliset toimenpiteet kohdistuvat tulevaisuuteen ja rikosoikeudellisten seuraamusten arviointi kohdistuu menneisyyteen. Rikosoikeudellisessa prosessissa arvioidaan jo tapahtuneita laiminlyöntejä. Työsuojeluviranomaisen hallinnolliset ja rikosoikeudelliset prosessit eivät ole toisiaan poissulkevia vaihtoehtoja. Molemmat prosessit voivat olla vireillä samanaikaisesti.¹¹⁵ Syrjintä voi siis tulla erikseen arvioitavaksi yhdenvertaisuuslain ja erikseen rikoslain kannalta. Yhdenvertaisuuslain vastainen syrjintä ei välttämättä ole rikoslain nojalla rangaistavaa, koska rikokset ovat yleensä rangaistavia vain tahallisina, kun taas tämänkaltaista tekijän syyllisyyttä ei arvioida yhdenvertaisuuslakia yksittäistapauksiin sovellettaessa¹¹⁶.

¹¹³ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 16–17.

¹¹⁴ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 19.

¹¹⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, s. 18.

¹¹⁶ Valkonen ja Koskinen 2018, s. 23.

Valvontalain 50 §:n 1 momentissa on säädetty työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuudesta poliisille työrikosasioissa. Jos työsuojeluviranomaisella on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Työsuojeluviranomaisen valvottavana olevasta lainsäädännöstä rangaistussäännöksiä löytyy muun muassa työturvallisuuslaista (738/2002), työaikalasta (872/2019), vuosilomalaista (162/2005) ja työsopimuslaista (55/2001)¹¹⁷. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioiden ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi esitutkintailmoituksen tekemistä. Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen teki poliisille 34 ilmoitusta epäilyistä työsyrintärikoksista¹¹⁸.

Yksittäistä työntekijää koskevissa syrjintäasioissa seuraamusharkintaa edeltää lähes aina tarkastuskertomus, jossa tarkastaja on arvioinut työnantajan toimintaa ja antanut perustellun käsityksensä siitä, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Poikkeuksena tästä ovat tasa-arvolain syrjintäkiellon rikkomisesta tehdyt ilmoitukset. Työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa valvoa tasa-arvolakia, mutta rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyrintäsäännös koskee myös sukupuolta ja näin ollen työsuojeluviranomaisen valvontalain mukainen ilmoitusvelvollisuus koskee myös tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.

Työsuojeluhallinnon raportissa yhdenvertaisuuslain ja syrjinnän valvonnasta vuonna 2020 kerrotaan sittemmin käräjä- ja hovioikeudessa käsitellystä tapauksesta, jossa työntekijän työsuhde purettiin koeaikana, koska työntekijä ei ollut noudattanut työnantajan pukeutumisohtetta vaan oli käyttänyt romanihametta työskennellessään. Tarkastajan johtopäätös asian selvittämisen jälkeen oli, että työnantaja oli syrjinyt työntekijää päättäessään tämän työsopimuksen sen vuoksi, että työntekijä pukeutui romanihameeseen

¹¹⁷ HE 94/2005 vp, s. 40.

¹¹⁸ Työsuojeluhallinto 2025, s. 24.

työpaikalla. Koska työnantajan todettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa, on työnantajalle annettu tarkastuskertomuksessa asiasta velvoite. Työntekijän työsuhteen jo päätyttyä asiasta on annettu toimintaohje.

Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut riittävällä tavalla selvittänyt, miten työntekijän työtä varten teettämä kevyempi romanihame olisi aiheuttanut erityisen riskin työhygienialle, työergonomialle tai työturvallisuudelle. Työnantaja ei ollut työntekijän parin viikon työsuhteen aikana ryhtynyt mihinkään muihin toimenpiteisiin vaara ja riskitekijöiden pienentämiseksi, vaikka työntekijä piti työskennellessään romanihametta. Työnantaja ei selvityksessään perustellut, miksi romanihame ei ollut työnantajan muun työvaatetusta koskevan ohjeistuksen mukainen. Työnantaja ei esittänyt sellaista selvitystä, mikä olisi osoittanut, että työntekijän erilainen kohtelu olisi perustunut työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, eikä kohtelu ollut oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Työnantajan todettiin syrjineen työntekijää päättäessään tämän työsopimuksen sen vuoksi, että työntekijä pukeutui romanihameeseen työpaikalla.¹¹⁹

Jos tarkastajan mielestä on ilmeistä, että hänen valvomassaan syrjintäasiassa on kyse työsyRJintärikoksesta, tarkastajan tulee siirtää asia työsuojeluviranomaiselle¹²⁰. Asian harkinnassa on huomioitava, että yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksen ja rikoslaissa säädetyn työsyRJintä rikoksen tunnusmerkistön sanamuodot eroavat toisistaan. TyösyRJintärikoksen tunnusmerkistön täyttyminen arvioidaan erikseen vertaamalla tarkastajan valvoman tapauksen tosiseikkoja työsyRJintärikoksen tunnusmerkistöön.¹²¹ TyösyRJintään voi RL 47:3:n mukaan syyllistyä:

”työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella”.

¹¹⁹ Työsuojeluhallinto 2021, s. 14–15.

¹²⁰ Työsuojeluhallinto 2023b, s. 11.

¹²¹ Työsuojeluhallinto 2025, s. 24.

Ilmoituksissa poliisille työsuojeluviranomainen yleensä lausuu sekä sovellettavista säännöksistä että vastuun kohdentamisesta. Lisäksi lausunnossa voidaan ottaa kantaa siihen, ketä tutkinnassa tulisi kuulla. Lausunnolla on suuri painoarvo, ja käytännössä se myös määrittää tutkinnan suuntaa epäilyjen tekojen ja henkilöiden osalta.¹²²

Valvontalain 50 §:n 2 momentissa säädetään työrikoksia koskevasta työsuojeluviranomaisen esitutkintaan liittyvästä kuulemisoikeudesta, tilaisuudesta antaa lausunto ennen syyteharkinnan päättämistä sekä läsnäolo-oikeudesta oikeudenkäynnissä. Ennen syyteharkinnan päättämistä työsuojeluviranomainen yleensä antaa vielä erillisen loppulausunnon, joka on useasti samansuuntainen kuin tarkastajan tekemä tarkastuskertomus ja aiemmin poliisille tehty ilmoitus¹²³. Loppulausunnon katsotaan lisäävän työsuojeluviranomaisen asiantuntemuksen merkitystä, kun syyttäjä tekee asiassa harkintaa¹²⁴.

Valvontalain 50 §:n 2 momentin perusteella työsuojeluviranomaisella on työrikoksia koskevissa oikeudenkäynneissä läsnäolo- ja puheoikeus. Työsuojeluviranomaisen puheoikeus sisältää mahdollisuuden esittää kysymyksiä asianosaisille ja todistajille tuomioistuinten suullisessa käsittelyssä. Työsuojeluviranomaisen tulee oikeudenkäynnissä tuoda puolueettomasti esiin niin asian tutkintaan kuin työsuojeluun liittyviä näkökohtia sekä syytetyn puolesta että häntä vastaan.¹²⁵ Oikeudenkäynnissä saatetaan lisäksi kuulla asiantuntijaroolissa tarkastuksen suorittanutta sekä tarkastuskertomuksen laatintua tarkastajaa¹²⁶.

¹²² Sortti 2019, s. 70.

¹²³ Sortti 2019, s. 70.

¹²⁴ HE 94/2005 vp, s. 41.

¹²⁵ HE 94/2005 vp, s. 41.

¹²⁶ Sortti 2019, s. 71.

3.4 Syrjityn oikeusturvan saatavuus

Yhdenvertaisuus on perustuslakiin kirjattu perusoikeus. Perustuslain 21 § turvaa jokaiselle oikeuden saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä toimivaltaisessa viranomaisessa. Tämä sisältää oikeuden oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja hallinnolliseen päätökseen. Oikeusturvavaatimuksen mukaan, jos perusoikeuksia rajoitetaan, on huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelystä¹²⁷. Oikeusturvan saavutettavuutta pidetään olennaisena osana hyvinvointivaltiota¹²⁸. Työsyrjintätapaüksissa syrjintää kokeneilla on mahdollisuus saattaa asiansa niin toimivaltaisen viranomaisenkin kuin tuomioistuimenkin käsiteltäväksi.

Syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi joutuneet voivat halutessaan myös hakea yhdenvertaisuuslain 26 §:n mukaisesti hyvitystä kahden vuoden kuluessa syrjinnästä tai vastatoimien kohteeksi joutumisesta. Poikkeuksena kahden vuoden kanneajasta on rekrytoinnissa koettu syrjintä. Työhönottolanteessa koetusta syrjinnästä hyvitystä on haettava vuoden kuluessa siitä, kun työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan, mutta hyvitystä määrättäessä huomioidaan mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus.¹²⁹

Ainoastaan yleiset tuomioistuimet voivat määrätä yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen. Syrjintäasiaa saatetaan käsitellä yhtäaikaaisesti työsuojeluviranomaisen tai yhdenvertaisuusvaltuutetun lisäksi myös hallinto-oikeuksissa tai työtuomioistuimen käsitelyssä olevan asian yhteydessä. Käsitely valvovissa viranomaisissa tai hallinto-oikeudessa voi kestää pitkäänkin, ja hyvitystä koskeva kanneaika voi umpeutua ennen ratkaisun tai lausunnon saamista valvovalta viranomaiselta tai ennen hallinto-oikeusprosessin

¹²⁷ PeVm 25/1994 vp, s. 5.

¹²⁸ Ervasti 2011, s. 351.

¹²⁹ kts. KKO: 2020:97, jossa on käsitelty riita-asiassa työsuojeluviranomaisen nojalla määrätyn korvauksen ja yhdenvertaisuuslain hyvityksen vaikutusta rikosperusteiseen vahingonkorvauslain mukaiseen korvaukseen.

päättymistä. Syrjintää kokenut ei ehkä ole halukas nostamaan hyvityskannetta ilman asiansa tukevaa lausuntoa tai ratkaisua, tai hän ei uskalla luottaa, että kärjäoikeus päätyy samaan lopputulemaan. Lisäksi kanteen nostaminen kärjäoikeudessa sisältää myös taloudellisen riskin.¹³⁰ Riita-asiassa kanteen hävinnyt osapuoli maksaa pääsäännön mukaan sekä omat että vastapuolen oikeudenkäyntikulut.

Kansainvälisistä sopimuksista¹³¹ on johdettu oikeusturvan saavutettavuuden elementteiksi muun muassa oikeus päästä oikeussuojaelimeen tai konfliktinratkaisuun, oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, oikeus saada ratkaisu kohtuullisessa ajassa, oikeus kohtuulliseen korvaukseen ja oikeus tehokkaaseen ja vaikuttavaan oikeussuojaan¹³².

Oikeuden saatavuuden tutkimuksessa oikeuksiin pääsyn esteitä on ryhmitelty sen mukaan, millaisista tekijöistä esteissä on kyse. Taloudellinen riski on yksi oikeuksiin pääsyn esteitä. Oikeudenkäynnin kuluriski voi olla liian suuri. Taloudelliset syyt voivat lisäksi vaikuttaa myös asiantuntija-avun palkkausmahdollisuuteen, jolloin syrjintää kokenut ei välttämättä saa riittävästi tietoa siitä, mitkä ovat toimintamahdollisuudet tai vaihtoehdot asiassa.¹³³ Oikeusturvan parempaa saavutettavuutta tilanteissa, joissa syrjintää kokeneella on taloudellisia esteitä, palvelee Suomessa oikeusapulaki (257/2002), jonka 1 §:n mukaan valtion varoista annetaan oikeusapua henkilölle, joka ei taloudellisen asemansa vuoksi kykene suorittamaan oikeudellisen asian hoitamisen vaatimia menoja. Oikeusapu voi pitää sisällään oikeudellista neuvontaa, tarpeellisten toimenpiteiden suorittamista sekä avustamista tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa. lisäksi oikeusavun saaja voidaan vapauttaa tietyistä asian käsittelyyn liittyvistä menoista.

¹³⁰ HE 148/2022 vp, s. 36, Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026, s. 79–81.

¹³¹ kts. SopS 63/1999, SopS 8/1976, 2000/C 364/01.

¹³² Ervasti, K 2011, s. 353.

¹³³ Ervasti, K. 2011, s. 350, Nieminen, K & Jauhola. 2022, s. 170–171.

Proseduraaliset esteet kuvaavat tekijöitä, jotka nostavat työssä tai työnhaussa syrjintää kokeneiden kynnystä viedä syrjintää valvontaviranomaisten tai tuomioistuimen käsiteltäväksi. Kaikilla elämän alueilla tai kaikissa ristiriidoissa oikeudenkäynti tuomioistuimessa ei välttämättä ole paras mahdollinen tapa saavuttaa oikeuksia vaikuttavasti.¹³⁴

Organisatoriset oikeuksiin pääsyn esteet liittyvät erityisesti sosiaalisten oikeuksien, kuten syrjinnän luonteeseen. Lisäksi organisatoriseksi oikeuksiin pääsyn esteeksi luetaan myös valvontaviranomaisten resurssipula ja toimivallan rajoitteet. Organisatorisiin oikeuksiin pääsyn haasteisiin on pyritty vastaamaan kehittämällä erilaisia kollektiivisen oikeussuojan keinoja, vaihtoehtoisia riidanratkaisumenetelmiä, ja antamalla erilaisille valtuutetuille valtuuksia puuttua ongelmiin. Kollektiivisen oikeussuojan keinoista syrjintään puuttumiseksi on käyty keskustelua myös Suomessa. Esimerkiksi järjestöjen kanneoikeutta tai ryhmäkannetta on esitetty hyödynnettäväksi syrjintäasioissa. Ryhmäkanteen mahdollistaminen syrjintäasioissa voisi madaltaa prosessikynnystä ja joissakin tapauksissa tehdä jopa rakenteellistuneeseen syrjintään puuttumisen jossain määrin mahdolliseksi.¹³⁵

Sisäministeriön selvityksessä syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta havaittiin, että syrjintää kokeneiden halukkuuteen viedä asiaansa eteenpäin vaikuttaa kielteisesti oikeusprosessin aiheuttama henkinen kuormitus liittyen prosessin kestoon, työläyteen sekä taloudellinen kuluriskiin. Osa selvitystyössä haastelluista kertoi tulleen pompotelluksi viranomaiselta toiselle tai menettäneensä luottamuksen viranomaisten toimintaan. Lisäksi sekä viranomaisten että avustajien keskuudessa vallitsi syrjintää kokeneiden mukaan tietämättömyyttä syrjintään ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, joskus jopa asenteellisuutta ja syrjinnän vähättelyä. Syrjinnän mahdollisia seurauksia ei myöskään aina pidetty riittävinä eivätkä valitusprosessin läpikäyneet aina koe saaneensa oikeutta.¹³⁶

¹³⁴ Ervasti, K. 2011, s. 350, Nieminen, K & Jauhola. 2022, s. 170–171.

¹³⁵ Ervasti, K. 2011, s. 350, Nieminen, K & Jauhola. 2022, s. 170–171.

¹³⁶ Aaltonen, Heino & Villa 2013, s. 118–121.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen yhtenä tavoitteena oli lain esitöiden mukaan vahvistaa oikeusturvaa syrjintäasioissa ja edistää syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin. Pääsy tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin tapahtuu mahdollistamalla työelämää koskevien syrjintätapausten käsittely myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimesta. Tavoitteena oli myös hyödyntää yhdenvertaisuuslain valvonnassa työelämässä sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että työsuojeluviranomaisen erityisasiantuntemusta.¹³⁷

Tuoreessa, huhtikuussa 2026, toimitetussa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle yhdenvertaisuusvaltuutettu on antanut suosituksia myös työelämäsyryntään liittyen. Valtuutetun mielestä työelämäsyryntäessä matalan kynnyksen oikeussuojakeinot, kuten mahdollisuus käsitellä asiaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa puuttuvat. Valtuutetun mielestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulisi olla toimivalta käsitellä yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä sekä määrätä hyvitys syrjintää kokeneelle ja seuraamusmaksu syrjivälle toimijalle.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu on suositellut, että työnantajalla tulisi olla velvollisuus antaa kirjallinen selvitys, jos työnhakija tai työntekijä epäilee tulleen syrjityksi työhaussa tai työnantajan palveluksessa ja pyytää asiasta kirjallista selvitystä työnantajalta.¹³⁸ Tällä hetkellä työnantajalla on yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys ainoastaan tilanteissa, joissa vammaisen henkilö katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiesaan taikka työ- tai virkasuhteen aikana.

Työnantajan selvitysvelvollisuuteen kiinnitti huomiota perustuslakivaliokunta jo vuonna 2014 antaessaan lausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja

¹³⁷ HE 148/2022 vp, s. 37.

¹³⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026, s. 38–39, 79.

eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa todettiin, että työnantajan selvitysvelvollisuuden tulisi työntekijän oikeusturvan vuoksi ulottua kaikkiin syrjintäperusteisiin. Vasta sen jälkeen, kun syrjintää epäilevä työntekijä on saanut työnantajan selvityksen, työntekijä pystyy arvioimaan, onko syrjintää tapahtunut ja onko hänellä perusteita ryhtyä toimenpiteisiin asian saattamiseksi asianomaisten viranomaisten tutkittavaksi.¹³⁹

¹³⁹ PeVL 31/2014 vp, s. 10.

4 Johtopäätökset

Tutkielmani aiheena oli tarkastella työsyrintää ja erityisesti työsyrintän valvontaa työelämän yksittäistapauksissa Suomessa 1.6.2023 voimaantulleen yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen jälkeen. Osittaisuudistus on ollut merkityksellinen työsyrintän valvonnalle, sillä uudistuksessa yhdenvertaisuusvaltuutettu sai toimivallan valvoa syrjintää myös työelämässä. Työelämäsyrintässä on osittaisuudistuksen jälkeen ollut työsuojeluviranomaisella sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulla rinnakkainen toimivalta.

Tutkimukseni kohteeksi valikoitui työelämän yksittäistapaukset, joilla tarkoitan työnhaikijan tai työntekijän kokemaa syrjintää rekrytoinnissa tai työsuhteen aikana. Rajasin tutkimukseni ulkopuolelle työnantajan velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta sekä edistämisvelvollisuutta koskevan valvonnan. Työnantajan yhdenvertaisuutta edistäviksi toimiksi luin myös positiivisen erityiskohtelun, koska positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää ja siihen liittyvillä toimilla lähtökohtaisesti pyritään edistämään jonkin syrjäytymisvaarassa tai haavoittuvassa asemassa olevan ryhmän mahdollisuuksia saavuttaa yhdenvertaisuus. Koska mielenkiintoni oli nimenomaan yksilön kokemassa työsyrintässä, tutkimukseni ulkopuolelle jäi myös työsuojeluviranomaisen toimesta tehtävä ulkomaisen työvoiman käytön valvonta, jota kohdistetaan ulkomaista työvoimaa käyttäviin yritykseen eikä valvonnan kohteena lähtökohtaisesti ole yksittäinen työntekijä.

Ensimmäisessä pääluvussa tarkastelin ensin kielletyn syrjinnän muotoja; välitöntä ja välillistä syrjintää, häirintää, ohjetta ja käskyä syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaiselta henkilöltä. Syrjinnän muotoja avasin oikeuskäytännön kautta, kuten myös työelämän eri vaiheissa; rekrytoinnissa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä tapahtuvaa syrjintää. Koska syrjinnänkiellon rikkomisen lisäksi voi yhdenvertaisuuslain mukaan myös vastatoimien kiellon rikkomisesta hakea yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, käsittelin tässä yhteydessä myös vastatoimien kieltoa.

Tutkimukseni ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, kuinka valvontatyötä käytännössä tehdään. Toisessa pääluvussa tarkastelin yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen työsyrijintään liittyvää toimivaltaa ja sitä, kuinka valvonta työelämän yksittäistapauksissa käytännössä tapahtuu. Aineiston perusteella yhteydenottojen määrissä ei mielestäni ole merkittävää eroa. Vuonna 2024 työsuojeluviranomaiselle tuli noin 630 ja yhdenvertaisuusvaltuutetulle hieman yli 500 yhteydenottoa. Yhteydenottomäärät molempiin viranomaisiin ovat lisääntyneet.

Mielenkiintoista sen sijaan oli, että yhteydenottojen syissä on havaittavissa eroavaisuuksia. Työsuojeluviranomaisten käsittelyyn päätyneistä tapauksista suuressa osassa on kyseessä työsuhteen päättämistä koskeva tilanne, jossa työsuhde on päätetty työntekijän terveydentilan perusteella¹⁴⁰, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle vireille tulleista yhteydentotoista kolmasosa koski rekrytointia¹⁴¹. Siihen mihin tahoon syrjintää kokenut ottaa yhteyttä voi mielestäni vaikuttaa useat eri syyt, kuten ammattiliittoon tai johonkin kansalaisjärjestöön (esimerkiksi potilasjärjestöön) kuuluminen sekä työntekijän tietämys omista oikeuksistaan tai valmiudet ja edellytykset etsiä tietoa. Asiaan voi lisäksi vaikuttaa, se ovatko viranomaiset tai heidän toimintansa jo ennestään tuttuja. Mielestäni on hyvin mahdollista, että työsuojeluviranomainen on tuttu tai profiloitunut työpaikoilla nimenomaan työntekijöiden työsuhteen aikana tehtävästä työturvallisuuden ja työolosuhteiden valvontatyöstä. Syrjintää epäilevälle voi olla luontevaa, että työsuojeluviranomaiseen otetaan yhteyttä nimenomaan silloin, kun työsuhteen aikana tai työsuhteen päättymisessä epäillään työnantajan kohdelleen syrjivästi ja yhdenvertaisuusvaltuutettuun puolestaan rekrytointia koskevissa tilanteissa. Tarkemmin syitä yhteydenottojen ohjautumiselle ja perusteille, joilla syrjintää kokenut tekee valintansa viranomaisten välillä, olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin.

¹⁴⁰ Työsuojeluhallinto 2025, s. 10.

¹⁴¹ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025, s. 23.

Tarkastellessani valvontatoimintaa koskevaa lainsäädäntöä huomasin, että se on kirjoitettu eri tavoin; yhdenvertaisuusvaltuutettua koskien viittaamalla hallintolakiin ja työsuojeluviranomaisen osalta puolestaan hyvinkin yksityiskohtaisesti lakiin työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen valvontatoiminnassa työelämän syrjintätapauksissa näyttää tutkimukseni perusteella olevan eroavaisuuksia. Mielestäni työsuojeluviranomainen keskittyy valvomaan työnantajan toimintaa, yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon noudattamista ja arvioimaan mahdollista rikoslain työsyRJintärikosta, kun yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaan puolestaan kuuluu syrjintää kokeneen käytännön avustamista sovintoneuvottelujen ja sovintosopimusten järjestämisestä mahdolliseen oikeudenkäynnissä avustajana toimimiseen. Näitä tehtäviä työsuojeluviranomainen ei puolestaan hoida lainkaan.

Käytännön valvontatietoa työsyRJinnän osalta oli yhdenvertaisuusvaltuutetulta ja työsuojeluviranomaiselta tarjolla tutkimuksen ja johtopäätösten tekemistä varten yllättävän eri tarkkuudella. Työsuojeluviranomaisen valvontaohjeista ja erityisesti vuosittaisista raporteista sai hyvin kattavan kuvan tehdystä valvonnasta ja tapausmääristä sekä tiedon siitä, mikä osa yhteydenotoista johti siihen, että työntekijän syrjintäepäilyä selvitettiin työnantajalta. Vastaavaa numeerista tietoa ei yhdenvertaisuusvaltuutetun julkaisemista raporteista löytynyt. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tilastotieto käsitti ainoastaan yhteydenottojen määrät.

Mielestäni olisi erittäin tärkeää, että molemmat viranomaiset tuottaisivat tarkkaa tietoa siitä, miten syrjintää koskevat yhteydenotot käsitellään, mitkä ovat vaihtoehdot viranomaiskäsitelyn lopputulokselle ja miltä eri vaihtoehtojen todennäköisyydet numeeristen tilastotietojen valossa näyttävät. Syrjintäkokemuksessaan yhteydenottoa miettivien tulisi saada riittävästi tietoa vaihtoehtoistaan sekä myös informaatiota mahdollisista lopputuloksista. Esimerkiksi tietoa, kuinka usein viimeisen vuoden aikana sovintosopimus työnantajan kanssa on tehty, mikä voisi olla sopimuksella saavutettu hyvityskorvaus tai

keskimääräinen korvaussumma ja kuinka usein työsyrynnästä tehdään rikosilmoitus poliisille ja kuinka usein asia etenee oikeuteen saakka. Lisäksi saataisiin myös ajantasaista tietoa sen arvioimiseksi, miten osittaisuudistuksen tavoitteet oikeussuojakeinojen pääsyn osalta ovat toteutuneet ja onko matalan kynnyksen oikeussuojakeinoihin varattu viranomaisille riittävästi resursseja.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen myötä työsyryntää kokeneen pääsy oikeuksiinsa sekä myös käytännön avunsaantimahdollisuudet ovat parantuneet. Mielestäni myös aluehallintoon 1.1.2026 voimaantullut uudistus, jonka myötä työsuojeluviranomaisia on entisten viiden työsuojelun vastuualueen sijasta vain lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto, tulee parantamaan työsyryntää kokeneen oikeusturvaa. Valtakunnallinen virasto yhtenäistää valvontaa ja ilmoitusharkintaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on eduskunnalle antamassaan kertomuksessa ja aikaisemmissa lausunnoissaan kiinnittänyt toistuvasti huomioita siihen, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta puuttuu oikeus käsitellä työelämäsyryntää. Valtuutetun mielestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulisi lisäksi olla toimivalta määrätä hyvitys syryntää kokeneelle ja seuraamusmaksu syryvälle toimijalle. Nämä asiat toteutuessaan selkeyttäisivät mielestäni lainsäädäntöä, ja yhdenvertaisuuslain- sekä tasa-arvolain perusteella koetun syrynnän käsittely olisi yhdenmukaisempaa.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu on suositellut, että työnantajalla tulisi olla velvollisuus antaa kirjallinen selvitys, jos työnhakija tai työntekijä epäilee tulleen syryntyksi työhaussa tai työnantajan palveluksessa ja pyytää asiasta kirjallista selvitystä työnantajalta. Tämä uudistus mielestäni toteutuessaan nopeuttaisi ja sujuvoittaisi vireille tulleen työsyryntäasian arvioimista ja käsittelyä viranomaisissa.

Lähteet

- Aaltonen M, Heino, P & Villa, S. (2013). ”Riitelemine on pienelle ihmiselle raskasta” -Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Noudettu 30.4.2026 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/e02926a1-c188-42df-b6e6-fc530e4c3096>.
- Aarnio, A. (1989). Laintulkinnan Teoria. WSOY. ISBN 951-0-15493-8.
- Aarnio, A. (2006). Tulkinnan taito -ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY. ISBN: 951-0-32116-8.
- Anttila, O., Ojanen, T (toim.). (2019) Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Alma Talent. ISBN: 978-952-14-3568-3.
- Bruun, N. (2022). Työoikeuden perusteet. Alma Talent. ISBN 978-952-14-4176-9. Noudettu 2.5.2026 osoitteesta: <https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi//teos/GAHBBXETEB#piste:t6e>.
- Ervasti, K. (2006). Oikeussosiologia tutkimusalana. Teoksessa T.Ahonen (toim.), *Oikeussosiologiaa ja kriminologiaa. Juhlajulkaisu Ahti Laitinen 1946-24/4 2006*. Turun yliopisto. ISBN: 951-29-3070-6.
- Ervasti, K. (2011). Oikeuden saamisen monet kasvot. Oikeus 3/2011. Noudettu 1.5. osoitteesta <https://www.edilex.fi/oikeus/82260004.pdf>.
- Euroopan neuvosto. (2019). *Istanbulin sopimus – tehokas työkalu sukupuoleen perustuvan väkivallan lopettamiseksi. Käsikirja kansanedustajille: Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehty Euroopan neuvoston yleissopimus*. Strasbourg. Noudettu 26.4.2026 osoitteesta: <https://assembly.coe.int/LifeRay/EGA/WomenFFViolence/2019/2019-HandbookIstanbulConvention-FIN.pdf>.
- Hirvonen, A. (2011). Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsingin yliopisto. ISBN: 978-952-92-9638-5.
- Husa, J. (1995). Julkisoikeudellinen tutkimus. Tutkimus julkisoikeudessa harjoitettavan oikeusdogmatiikan metodologiasta. Gummerus kirjapaino Oy.
- Laakso, S. (1990). Oikeudellisesta sääntelystä ja päätöksenteosta, erityisesti julkisoikeuden alalla. Valtion painatuskeskus. ISBN: 951-37-0094-1.

- Lundström, B. (2015). Häirintä työelämässä. TyösyRJintädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano. Itä-Suomen yliopisto. Joensuu. ISBN: 978-952-61-1697-6.
- Meinke, N.; Tähtinen, O. (2025). Monimuotoisuuden juridiikka henkilöstötyössä. Alma Insights. ISBN 978-952-14-5387-8. Noudettu 1.5.2026 osoitteesta: [https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi//teos/HAIBDXF-TEB#/kohta:Monimuotoisuuden\(\(20\)juridiikka\(\(20\)henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)ty\(\(f6\)ss\(\(e4\)/piste:tjD](https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi//teos/HAIBDXF-TEB#/kohta:Monimuotoisuuden((20)juridiikka((20)henkil((f6)st((f6)ty((f6)ss((e4)/piste:tjD).
- Mäenpää, O. (2024). Hallintolaki ja hyvän hallinnon takeet. Edilex kustannus. ISBN: 978-951-37-9192-6.
- Nieminen, K ja Jauhola, L. (2022) Syrjintä, intersektionaalisuus ja oikeussuojan rajat. Oikeus 2/2022. Noudettu 1.5.2026 osoitteesta <https://www.edilex.fi/oikeus/1000700001.pdf>.
- Ojanen, A.; Sahlgren, O.; Vaiste, J., Björk, A., Mikkonen, J, Kimppa, K, Laitinen, A., Oljakka, N. (2022). Algoritmien syrjintä ja yhdenvertaisuuden edistäminen; Arviointikehikko syrjimättömälle tekoälylle. Noudettu 20.3.2025 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-404-0>.
- Sortti, T. (2019). Työturvallisuusrikokset: Henkinen työsuojelu. Edita. ISBN: 978-951-37-7260-4.
- Sosiaali- ja terveysministeriö.(2022). *Ohje työsuojelun valvonnasta ja toimivallan käytöstä*. Helsinki 2022. Noudettu 18.4.2026 osoitteesta https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016564/Yleinen_valvonta-ohje_2021.pdf/87748a57-d37c-96bb-2243-175c740b2417/Yleinen_valvonta-ohje_2021.pdf?t=1721636395982.
- Tasa-arvovaltuutettu. (2023). *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2022. Tasa-arvo julkaisuja 2023:1*. Helsinki 2023. Noudettu 13.1.2025 osoitteesta: [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2022+\(PDF\).pdf/00b8befd-a032-79bb-3ca0-d496d4f59643/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2022+\(PDF\).pdf?t=1681986615639](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2022+(PDF).pdf/00b8befd-a032-79bb-3ca0-d496d4f59643/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2022+(PDF).pdf?t=1681986615639).

- Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2023. Tasa-arvo julkaisuja 2024:1*. Helsinki 2024. Noudettu 13.1.2025 osoitteesta: [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2023+\(PDF\).pdf/8247e56e-97da-1261-bdab-fd0d1ff04fda/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2023+\(PDF\).pdf?t=1720524475018](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2023+(PDF).pdf/8247e56e-97da-1261-bdab-fd0d1ff04fda/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2023+(PDF).pdf?t=1720524475018).
- Tasa-arvovaltuutettu. (2025). *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024. Tasa-arvojulkaisuja 2025:1*. Noudettu 17.4.2026 osoitteesta: [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/0/Tasa_arvovaltuutetun_vuosikertomus_2024_WEB+\(1\).pdf/55a507e8-ca80-5845-e4e5-f8cd4ca8edce?t=1744186009657](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/0/Tasa_arvovaltuutetun_vuosikertomus_2024_WEB+(1).pdf/55a507e8-ca80-5845-e4e5-f8cd4ca8edce?t=1744186009657).
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. MoniSuomi 2022 ilmiöraportti. Noudettu 13.1.2025 osoitteesta: <https://repo.thl.fi/sites/monisuomi/monisuomi22/ilmiot/syrjintakokemukset.html>.
- Tiitinen, K-P., Kröger, T.(2012)Työsopimusoikeus. Talentum.
- Tolonen, H. (2003). Oikeuslähdeoppi. WSOY. ISBN: 951-670-117-5.
- Työ- ja elinkeinoministeriö.(2024). *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:16: Työolobarometri 2023*. Noudettu 13.1.2025 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9>.
- Työsuojeluhallinto.(2021). *Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2021: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020 -raportti*. Noudettu 19.4.2026 osoitteesta: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/203855771/TSH_raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_kiellon_valvonta_tyoelamassa_2020.pdf/60744755-78e6-0963-5087-bc049b947f36?t=1713339302452.
- Työsuojeluhallinto. (2023a). *Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1fin/2023. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2022*. Noudettu 19.4.2026 osoitteesta: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016404/TSH_Raportti_Syrjinnanvalvonta2022.pdf/02f01cf2-106f-ce57-25f1-f50af5023b92/TSH_Raportti_Syrjinnanvalvonta2022.pdf?t=1684915270403.

- Työsuojeluhallinto. (2023b). *Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2023: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta*. Noudettu 18.4.2026 osoitteesta: <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet/yhdenvertaisuuden-ja-syrjinnan-valvonta>.
- Työsuojeluhallinto. (2023c). *Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2022*. Noudettu 3.5.2026 osoitteesta https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016404/TSH_Raportti_Ulkovalvonta2022.pdf/e46f98da-8122-f82c-8edc-a855b5100ed3?t=1713339300135.
- Työsuojeluhallinto. (2023d). *Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2022*. Noudettu 3.5.2026 osoitteesta https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016570/TSH_vuosikertomus_2022_FI.pdf/4ad59be5-62b2-61d1-3faa-a7721bf6bccf/TSH_vuosikertomus_2022_FI.pdf?t=1700056717396.
- Työsuojeluhallinto. (2024) *Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5fin/2024. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2023*. Noudettu 18.4.2026 osoitteesta: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/203855771/TSH_Raportti_Yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_kiellon_valvonta2023.pdf/53bc82d4-027b-01b9-94da-20389cd5cf62?t=1717774653487.
- Työsuojeluhallinto. (2025). *Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2025: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2024 -raportti*. Noudettu 18.4.2026 osoitteesta: <https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/203855771/TSH-Raportti-Yhdenvertaisuuden-ja-syrjinnan-kiellon-valvonta-2024.pdf>.
- Valkonen, M ja Koskinen, S. (2018). *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent. Noudettu 1.5.2026 osoitteesta: [https://verkkokirjahylly-almainsights.fi.proxy.uwasa.fi//teos/BAXBXATFBGED#/kohta:YHDENVERTAINEN\(\(20\)KOHTELU\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:b6688](https://verkkokirjahylly-almainsights.fi.proxy.uwasa.fi//teos/BAXBXATFBGED#/kohta:YHDENVERTAINEN((20)KOHTELU((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:b6688).
- Valtioneuvosto. (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvosto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>.

- Valtioneuvosto. (2023). Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma 20.6.2023: Vahva ja välittävä Suomi. Noudettu 10.5.2026 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/a89b334b-2f1e-4b41-bd97-ff91a7449a7a/content>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2018). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018*. Noudettu 10.5.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202018%20\(PDF\).pdf/72f56ff8-80b5-4048-90b4-2ff43b64a51b?version=1.3&t=1709107625648](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202018%20(PDF).pdf/72f56ff8-80b5-4048-90b4-2ff43b64a51b?version=1.3&t=1709107625648)
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2019). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2018*. Noudettu 2.5.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/64891090/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202018%20\(PDF\).pdf/07e2e7af-a865-abd3-81de-659347d8f2cb?version=1.2&t=1709107507264](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/64891090/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202018%20(PDF).pdf/07e2e7af-a865-abd3-81de-659347d8f2cb?version=1.2&t=1709107507264).
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2020). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2019*. Noudettu 2.5.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/54196129/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202019%20\(PDF\).pdf/84342ff4-3c60-d933-e49f-85921d022faa?version=1.4&t=1709107487287](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/54196129/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202019%20(PDF).pdf/84342ff4-3c60-d933-e49f-85921d022faa?version=1.4&t=1709107487287).
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2024). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2023*. Noudettu 2.5.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/213256250/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202023%20\(PDF\).pdf/4f0bd4b1-4f44-a324-6bf5-531381b95135?version=1.4&t=1727444562215](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/213256250/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202023%20(PDF).pdf/4f0bd4b1-4f44-a324-6bf5-531381b95135?version=1.4&t=1727444562215).
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2025). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2024*. Noudettu 28.4.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/242029071/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202024%20\(PDF\).pdf/72923b20-859b-f677-0491-b9fce4946eae?version=1.1&t=1750134158037](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/242029071/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20vuosikertomus%202024%20(PDF).pdf/72923b20-859b-f677-0491-b9fce4946eae?version=1.1&t=1750134158037).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2026). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026*. Noudettu 26.4.2026 osoitteesta: [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202026%20\(PDF\).pdf/73a510ad-aaf5-e573-34b9-a0f1a09929b8?version=1.0&t=1774340587372](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/42720545/Yhdenvertaisuusvaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202026%20(PDF).pdf/73a510ad-aaf5-e573-34b9-a0f1a09929b8?version=1.0&t=1774340587372).

Virallislähteet

- HE 94/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.
- HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 148/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laiksi.
- HE 158/2025 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.
- 27/2016 Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista.
- PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- PeVL 31/2014 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallituksen esityksestä eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi
- SopS 63/1999. Ulkoasiainministeriön ilmoitus Euroopan ihmisoikeussopimuksesta (Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi) sellaisena kuin se on muutettuna yhdennellätoista pöytäkirjalla
- SopS 8/1976. Kansalaisyhteiskuntaa ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
- 2000/C 364/01. Euroopan unionin perusoikeuskirja.

Oikeuskäytäntö

C-303/06 Coleman 17.7.2008

C-229/08 Wolf 12.1.2010

C-335/11 HK Danmark. 11.4.2013

C-337/11 HK Danmark 11.4.2013

C-157/15, G4S Secure Solutions 14.3.2017

C-188/15, Bougnaoui 14.3.2017

EIT Case of Hode and Abdi v. The United Kingdom 6.11. 2012

KKO 2015:41

KKO 2018:31

KKO 2018:46

KKO: 2020:97

KKO 2024:63

Helsingin HO R 22/1901

Helsingin HO R 21/1175

Rovaniemen HO 483/2014

Rovaniemen HO R 22/626

Turun HO R 22/738

Turun HO S 23/729

Turun HO S 23/730

Helsingin KäO R 13/5508

Ylivieska-Raahen KäO R 11/1018