



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Vilma Luomala

# **Raskaus ja siihen liittyvät ongelmatilanteet työsuhteessa**

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Julkisoikeuden pro gradu -tutkielma  
Hallintotieteet

Vaasa 2024

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Vilma Luomala		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Raskaus ja siihen liittyvät ongelmatilanteet työsuhteessa		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Julkisoikeus		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Kristian Siikavirta		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2024	<b>Sivumäärä:</b>	65

---

**TIIVISTELMÄ :**

Tutkielmassani Raskaus ja siihen liittyvät ongelmatilanteet työsuhteessa selvitetään raskaana olevan työntekijän asemaa niin toistaiseksi voimassa olevassa kuin määräaikaisessakin työsuhteessa. Tarkoituksena on tuoda esille ne oikeudelliset viitekehykset, joiden rajoissa työsuhteessa kuuluisi toimia, kun työntekijä on raskaana. Syrjintä on yleisintä työelämässä, esimerkiksi työhönotossa, palkkauksessa ja työsuhdetta päätettäessä. Siksi suuri osa yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevasta sääntelystä kohdistuu työelämään. Työntekijä voi kohdata syrjintää työelämässä hyvin erilaisissa tilanteissa, vaikka työsopimuslaki 2 luvun 2 § sisältää lausekkeen syrjinnän kiellosta. Syrjinnän suojan vahvistamisesta huolimatta raskaus ja perhevapaat nousevat esille tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä. Syrjintä raskauden tai perhevapaan perusteella on edelleen yksi eniten ongelmia aiheuttavista asioista työelämässä. Tyypillisimmät raskaussyrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen. Raskauden perusteella voi siis joutua syrjityksi monessa eri tilanteessa työsuhteen aikana. Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei saa myöskään työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Työsopimuslaki taas sisältää esimerkiksi erityissäännökset raskaana ja perhevapaalla olevan irtisanomissuojasta. Tutkielmassani keskitytään työsuhteen jatkuvuuteen sekä myös muihin ongelmatilanteisiin, joita raskaana oleva työntekijä voi työsuhteessaan kohdata. Tutkielmassani käsitellään niin tasa-arvo- ja syrjintäkysymyksiä kuin myös työsuhteen irtisanomisperusteita.

Sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki kieltävät irtisanomisen raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tutkielmassani nostetaan esiin tasa-arvovaltuutetun lausuntoja ja käydään läpi näitä tilanteita, joissa raskaana oleva työntekijä on kokenut tullessaan syrjityksi. On myös hyvä selvittää, millaisissa tilanteissa raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa ilman, että se on tosiasiallisesti syrjivää.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintäkanteen nostaminen voi olla syrjintää epäilevälle henkilölle ison kynnyksen takana myös muista kuin taloudellisista syistä tai prosessin pitkän keston tai siihen liittyvän epävarmuuden takia. Työntekijät saattavat pelätä työnantajan tai joskus myös muun työyhteisön vastatoimia. Tutkielma ei niinkään etsi ratkaisuja ongelmiin, joita raskaana oleva työntekijä työsuhteensa eri vaiheissa voi kohdata. Sen sijaan tutkielman tarkoitus on lähinnä esittää, miten eri tilanteissa tulisi lainsäädännön puitteissa toimia. Pohjimmiltaan kyse on hyvin perustavanlaatuisesta kysymyksenasettelusta: mikä on oikein ja mikä on väärin.

---

**AVAINSANAT:** tasa-arvo, syrjintä, raskaus, työsuhde, irtisanominen, irtisanomisperusteet

## Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat työntekijän ja työnantajan näkökulmasta	6
1.2	Tutkimusalueen rajausta ja tutkimusongelma	11
1.3	Tutkimusalueen metodologia	12
1.4	Tutkimuksen eteneminen	12
2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työsuhteessa	14
2.1	Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	16
2.2	Oikeussuoja tasa-arvoasioissa	18
2.2.1	Työsuojeluviranomainen	20
2.2.2	Tasa-arvovaltuutettu	20
2.3	Tasa-arvon edistäminen	21
2.3.1	Työnantajan velvollisuudet	23
2.3.2	Työntekijän velvollisuudet	24
2.3.3	Tasa-arvosuunnittelu työelämässä	25
2.4	Tasapuolisen kohtelun vaatimus	26
2.5	Todistustaakka	27
3	Syrjintä työelämässä	30
3.1	Syrjinnän kieltö – kielletyt syrjintäperusteet	31
3.1.1	Välitön ja välillinen syrjintä	31
3.1.2	Syrjintäolettama	33
3.2	Menettely, jota ei pidetä syrjintänä	34
3.2.1	Positiivinen erityiskohtelu	35
3.3	Työsopimuksen määräaikaisuus	36
3.3.1	Syrjintä määräaikaisen työsuhteen jatkumisesta päätettäessä	37
3.4	Syrjintä työhönottotilanteessa	39
3.4.1	Raskaudesta kysyminen	40
4	Työsuhteen päättäminen - hyväksytyt ja kielletyt irtisanomisperusteet	42
4.1	Työsuhteen päättämisperusteista ja työsopimuslain irtisanomisperusteet	43

4.2	Hyväksyttävät irtisanomisperusteet	45
4.2.1	Asiallinen ja painava syy	46
4.2.2	Irtisanominen yhtiön liiketoiminnan loppuessa	47
4.2.3	Taloudelliset ja tuotannolliset eli kollektiiviset irtisanomisperusteet	48
4.2.4	Syrjintäepäily taloudellisin ja tuotannollisin perustein	49
4.3	Kielletyt irtisanomisperusteet	51
4.4	Irtisanominen koeaikana	52
4.4.1	Irtisanominen koeaikana raskauden perusteella	53
4.5	Työntekijän irtisanomissuoja ja raskaus	54
5	Johtopäätökset	57
	Lähteet	61

## **Lyhenteet**

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat työntekijän ja työnantajan näkökulmasta

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen. Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää 2 momentin syrjintäkielto. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.<sup>1</sup> Kansalaisten yhdenvertaisuus on pitkään ollut Suomen lainsäädännön keskeisiä periaatteita. Syrjintä- ja tasa-arvolainsäädäntömme on kuitenkin verraten nuorta, sillä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan vasta vuoden 1987 alussa.<sup>2</sup> Syrjintä on yleisintä työelämässä, esimerkiksi työhönotossa, palkkauksessa ja työsuhdetta päätettäessä. Siksi suuri osa yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevasta sääntelystä kohdistuu työelämään.<sup>3</sup>

Työelämä on myös yksi tutkituimpia syrjinnän alueita. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä EU:n direktiivien voimakas vaikutus – tasa-arvoa ja syrjintää koskevilla direktiiveillä ja sen pohjalta säädetyllä kansallisella lainsäädännöllä on ollut voimakas työelämäpainotus.<sup>4</sup> Syrjinnänvastaiseen oikeuteen vaikuttaa siis vahvasti EU-oikeus, joka asettaa jäsenvaltioille muun muassa velvollisuuden perustaa elin tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää kaikkien ihmisten yhdenvertaista, sukupuoleen tai etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä vapaata kohtelua.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> HE 19/2014

<sup>2</sup> Ahtela ym. 2006. s. 15

<sup>3</sup> Ahtela ym. 2006. s. 16

<sup>4</sup> Aaltonen ym. 2009. s.17

<sup>5</sup> Antila ym. 2013. s. 5

Työntekijä voi kohdata syrjintää työelämässä hyvin erilaisissa tilanteissa, vaikka työsopimuslaki 2 luvun 2 § sisältää lausekkeen syrjinnän kiellosta. Syrjäntäkielto liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n syrjäntäkieltoon ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:n työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimukseen. Syrjäntäperusteita voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tai kansallinen alkuperä, työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus, terveydentila tai uskonto.<sup>6</sup> Syrjinnän suojan vahvistamisesta huolimatta raskaus ja perhevapaat nousevat esille tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä. Syrjäntä raskauden tai perhevapaan perusteella on edelleen yksi eniten ongelmia aiheuttavista asioista työelämässä. Tyypillisimmät raskaussyrjäntätilanteet liittyvät *työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen*. Työnhakija sivuutetaan työhönottotilanteessa raskauden vuoksi tai määräaikaisen työntekijän työsopimusta ei uusita sen jälkeen, kun raskaus tulee ilmi. Usein myös perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat "kadonneet" tai työntekijä on korvattu sijaisella.<sup>7</sup> Raskauden perusteella voi siis joutua syrjityksi monessa eri tilanteessa työsuhteen aikana. Tutkimuksessani tulen keskittymään työsuhteen jatkuvuuteen sekä alalukuna myös tilanteisiin, joissa työsuhdetta ei ole raskauden perusteella jatkettu. Toivon löytäväni läpikäytäväksi sellaisia tapauksia, jotka osoittavat meille ongelmakohtia sekä myös oikein meneteltyjä tilanteita. Sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki kieltävät irtisanomisen raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Työsopimuslaki (55/2001) kuuluu yksilöiden oikeusaseman kannalta keskeiseen lainsäädäntöön ja siihen liittyy monia perustuslain kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Työsopimuslain säännösehdotuksia valmisteltaessa on otettu huomioon perustuslain perusoikeussäännökset. Työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun säännökset syrjäntäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksista sekä toisaalta työsopimuksen päättämisperusteita koskevat säännökset ovat sopusoinnussa perustuslain yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoa koskevien 6 §:n säännösten kanssa.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Hietala ym. 2023. s.444

<sup>7</sup> Työhön paluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio 2014 s.35–36

<sup>8</sup> HE 195/2000 s.143

Työelämän perusoikeuksista säädetään lukuisissa kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksissa.<sup>9</sup> Suomen työlainsäädännössä on pitkään ollut ILO:n<sup>10</sup> yleissopimuksiin nro 98, 100 ja 111 perustuva säännös, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti ja ketään syrjimättä.<sup>11</sup> Työsuhteissa sovellettavat yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja koskevat säännökset on kirjattu perustuslain säännösten lisäksi työsopimuslakiin (55/2001), rikoslakiin (39/1889), yhdenvertaisuuslakiin (21/2004) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).<sup>12</sup> Etenkin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Suomessa tuli vuonna 1993 voimaan ILO:n yleissopimus nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä (SopS 114/1992). Sopimuksessa on määräykset palvelussuhteen päättämiseen oikeuttavista perusteista ja palvelussuhteen päättämisessä noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa on esimerkinomaisesti lueteltu perusteita, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat esimerkiksi perhehuoltovelvollisuudet, raskaus ja työstä poissaolo äitiysloman aikana. Sopimukseen sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltiot velvoitetaan estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja.<sup>13</sup>

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohta käsittelee työnantajan kiellettyinä syrjintänä pidettävää menettelyä. Sen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja

---

<sup>9</sup> HE 19/2014 s.23

<sup>10</sup> International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö)

<sup>11</sup> Bruun, Koskull 2012. s.195

<sup>12</sup> Tiitinen, Kröger 2012. s.168

<sup>13</sup> HE 195/2004 s.9

*1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;*

*2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.*

Tasa-arvolain avulla pyritään estämään tilanne, jossa työntekijä valitaan työhön perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Sama koskee tilanteita, jolloin valitaan työntekijöitä koulutukseen tai työpaikan sisällä uusiin tehtäviin. Hakijaa ei myöskään saa syrjäyttää raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Toisin sanoen raskaana olevaa tai perhevapaalle jäävää työnhakijaa tulisi kohdella samanlailla työhönottotilanteessa, kuin häntä kohdeltaisiin, ellei hän olisi raskaana tai jäämässä perhevapaalle. Huonompaan asemaan raskauden tai perhevapaan perusteella asettaessaan työnantaja voi joutua osoittamaan, ettei syy hakijan valitsematta jättämiseen ole ollut raskaus, vaan jokin muu, hyväksyttävä syy. Jollei työnantajalla ole esittää tällaista syytä, pidetään valintaa tasa-arvolain vastaisena. Työnantajan menettelyltä ei edellytetä, että menettely olisi tahallinen tai tuottamuksellinen eikä toteutettu syrjivässä tarkoituksessa. Menettelyn katsotaan silti olevan syrjivää.<sup>14</sup>

Tasa-arvovaltuutettu saa vuosittain useita kysymyksiä liittyen tilanteeseen, jossa raskaudesta kysytään työhaastatteluvaiheessa. Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan TAS/370/2010, ettei työhaastattelussa saa kysyä raskaudesta tai muista perheasioihin liittyvistä asioista. Nämä ovat kiellettyjä kysymyksiä

---

<sup>14</sup> TAS 338/2019

työhaastattelutilanteessa, eikä kysymyksiä voi oikeuttaa myöskään sillä, että niihin vastaaminen olisi vapaaehtoista. Epäily sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä voi aiheutua, mikäli työhönottomenettelyn yhteydessä selvitetään perhesuhteita ja siviilisäätyä. Tällöin jää työnantajan vastuulle esittää näyttö siitä, etteivät kyseiset seikat ole valintapäätökseen vaikuttaneet. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään, että työnantaja voi käsitellä ainoastaan sellaisia henkilötietoja, jotka ovat välittömästi tarpeellisia työntekijän työsuhteen kannalta. Työnhakijan henkilötietoja tulee tarkastella aina haettavan työtehtävän näkökulmasta, ja tällaisia tarpeellisia tietoja ovat lähinnä tiedot, jotka osoittavat hakijan sopivuutta ja pätevyyttä kyseiseen tehtävään.<sup>15</sup>

Lähtökohtaisesti myöskään henkilön kohtelu työsopimuksen jatkamistilanteessa ei tulisi poiketa tilanteesta, jossa hän ei olisi raskaana. Käytännössä säännöksillä on merkitystä erityisesti tilanteissa, joissa työsuhde on määräaikainen. Työnantaja ei siis voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan sopivaa työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Mikäli työnantajalla on ollut tieto työnhakijan raskaudesta jo ennen työhönottopäätöstä, voi työnantaja joutua osoittamaan, ettei raskaus ole vaikuttanut tehtyyn valintapäätökseen tai määräaikaisuuden keston, vaan että taustalla on ollut jokin muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Kun syrjintää epäillyt on osoittanut olevansa raskaana tai että hänellä on muita laissa tarkoitettuja perhehuoltovelvollisuuksia, syntyy työnantajalle todistamisvelvollisuus. Ylimääräiset kustannukset, jotka aiheutuvat äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta, eivät ole työnantajalle tasa-arvolain mukaisia hyväksyttäviä syitä raskauden vuoksi syrjäyttämään henkilöä työhönottotilanteessa.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> TAS/370/2010

<sup>16</sup> TAS 215/2017

## 1.2 Tutkimusalueen rajausta ja tutkimusongelma

Tutkimuksessani *Raskaus ja siihen liittyvät ongelmatilanteet työsuhteessa* tutkitaan raskaana olevan työntekijän ongelmatilanteita työsuhteen keston ja jatkuvuuteen liittyen. Tutkimuksessani käsitellään tasa-arvovaltuutetun syrjintää koskevien tapausten lausuntoja sekä kannanottoja ja muuta saatavilla olevaa oikeuskäytäntöä. Pysin selvittämään, miten raskaus on vaikuttanut työsuhteeseen, mitä ongelmia se kenties on työntekijälle aiheuttanut ja miten se ei saisi työsuhteen eri vaiheissa vaikuttaa.

Lait suojelevat raskaana olevaa työntekijää ja tämän oikeuksia. Kuten jo edellä on mainittu, työsuhteissa sovellettavat yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja koskevat säännökset on kirjattu perustuslain säännösten lisäksi työsopimuslakiin, rikoslakiin, yhdenvertaisuuslakiin sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.<sup>17</sup> Esimerkiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat, muun muassa helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä toimia tavalla, jolla ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.<sup>18</sup> Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei saa myöskään työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista.<sup>19</sup> Työsopimuslaki taas sisältää esimerkiksi erityissäännökset raskaana ja perhevapaalla olevan irtisanomissuojasta. Jos siis työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja pysty osoittamaan sen johtuneen jostain muusta seikasta.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Tiitinen, Kröger 2012. s.168

<sup>18</sup> HE 195/2004 s.51

<sup>19</sup> HE 195/2004 s.60

<sup>20</sup> HE 157/2000 s.107

Tutkimuksessani käsitellään lisäksi raskaana olevaan työntekijään liittyviä velvollisuuksia niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Tämän lisäksi pyrin hahmottamaan sen oikeustieteellisen viitekehyksen, jonka pitäisi suojata raskaana olevaa työntekijää tämän työsuhteen eri vaiheissa. Jätän Euroopan Unionin tuomioistuimen tutkimukseni ulkopuolelle ja keskityn tarkastelemaan kansallista oikeuskäytäntöä. Työ- ja virkasuhteiden välillä ei irtisanomisperusteiden osalta ole suuria eroja, ja tutkimuksessani nostetaankin esiin työsuhteessa tapahtuva työsyrintä ja ongelmatilanteet.

### **1.3 Tutkimusalueen metodologia**

Tutkimuksessani käytetään hyväksi yhtä tutkimusmetodia. Kyseessä on voimassa olevan lain tulkinta ja tarkastelu, eli lukuja tullaan tarkastelemaan oikeusdogmaattisesta näkökulmasta. Tämä oikeustieteissä usein käytetty tutkimusmenetelmä tarkoittaa lainoppia ja se onkin oikeustieteiden vanhin haara. Oikeusdogmatiikalla ymmärretään voimassa olevien normien systematisointia ja tulkintaa. Sen näkökulma on osallisen sisäinen näkökulma oikeuteen.<sup>21</sup> Lainopissa tuntuu mielekkäältä lähteä siitä, että tiedon kohteena on siis oikeusjärjestys.<sup>22</sup> Pyrin oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän avulla tuomaan tutkimukseni alkuosassa esiin tärkeitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön sekä työlainsäädännön säännöksiä, jolloin tutkimukseni peruslähtökohdat on selkeästi ymmärrettävissä.<sup>23</sup>

### **1.4 Tutkimuksen eteneminen**

Tutkimuksen alussa on mielestäni hyvä selvittää lähtökohdat tutkimusongelmalle ja käydä läpi lainsäädäntöä joka aiheeseeni oleellisesti liittyy. Syrjintä työelämässä sitoo itsensä vahvasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön sekä työlainsäädäntöön,

---

<sup>21</sup> Husa, Pohjalainen 2008. s.36

<sup>22</sup> Kaisto 2005. s.162

<sup>23</sup> Husa, Pohjalainen 2008. s.37

joten koen niiden käsittelyn tärkeänä tutkimuksen edetessä. Selvitän tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sisältöä omassa kappaleessaan, ja tämän jälkeen käyn läpi yleisesti syrjintätilanteita työelämässä. Tarkastelen samalla teemoihin liittyviä oikeustapauksia, jotta lukija voi havainnollistaa ja ymmärtää paremmin säädösten sisältöä ja merkitystä. Tämän jälkeen on mielestäni loogista selvittää työsopimuslainsäädännön irtisanomissäännöksiä eli kiellettyjä ja hyväksytyjä irtisanomisperusteita: erilaisia irtisanomistilanteita työsuhteessa sekä työntekijän irtisanomissuojaa. Tutkimuksessani pyritään ensin käymään tärkeät lainsäädännölliset kohdat läpi, jotta ymmärrämme paremmin lakien lähtökohdat siitä, miten pitäisi menetellä työsopimuslain sekä tasa-arvolain mukaan työtä hakiessa, työssä ollessa, työn jatkuessa sekä kun palataan esimerkiksi perhevapaan jälkeen töihin. Selvitämme, missä työsuhteen vaiheessa epäselvyyksiä ilmenee, missä tilanteissa työntekijät kokevat tulleensa syrjityiksi, ja ovatko tilanteet päätyneet lopputulemaan, jossa todetaan, että raskaana olevaa työntekijää olisi syrjitty. Pyrimme selvittämään työsyryntäepäilyjä käytännön tapausten kautta ja selvitämme, löytyykö aiheen ympäriltä oikeuskäytäntöä.

## 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työsuhteessa

Suomen perustuslain alussa on kirjattu kolme valtiosääntömme taustalla olevaa perustavanlaatuaista arvoa. Nämä kolme arvoa ovat ihmisarvon loukkaamattomuus, yksilön vapauden ja oikeuksien turvaaminen sekä oikeudenmukaisuuden edistäminen yhteiskunnassa. Perusoikeuksien keskeinen asema maamme valtiosäännössä korostuu perustuslain säännöksessä yksilön oikeuksien ja vapauden turvaamisesta.

Perusoikeuksien kautta meidän on helpompi ymmärtää myös koko vallitsevaa oikeusjärjestystä. Se voidaan nähdä monikerroksisena kokonaisuutena, jonka muodostavat niin säännökset, periaatteet kuin arvot. Erilaiset rakenteelliset, historialliset ja yhteiskunnalliset tekijät ovat vuosien saatossa vaikuttaneet sen kehitykseen. Oikeuden sisältöä on tarkasteltava kuitenkin ihmisten kannalta. Valtiosääntö ja perusoikeudet ovat järjestelmän runko, jonka varaan oikeusjärjestyksen toimivuus, eli lakien säätäminen ja soveltaminen, rakentuu.<sup>24</sup>

Perinteinen vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta on ilmaistu perusoikeusluvun alussa. Sen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä (PL 6.1§). Tämä tarkoittaa niin muodollista kuin aineellistakin yhdenvertaisuutta, yhdenvertaista kohtelua ja lakiin perustuvan oikeudenmukaisuuden takaamista.

Yhdenvertaisuusperiaatteeseen sisältyy mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Sen mukaan viranomaisten tulee soveltaa lakia tekemättä muita eroja kuin laista ilmenee.<sup>25</sup>

Syrjinnän kieltö täydentää yleistä yhdenvertaisuussäännöstä. Se sisältyy kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, joista tärkeimmät ovat YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (26 artikla) ja Euroopan ihmisoikeussopimus (14 artikla). Kiellettyinä erotteluperusteina on perustuslaissa

---

<sup>24</sup> Hallberg ym. 2023. s.Perusarvojen vahvistaminen, johdanto-osa

<sup>25</sup> Hallberg ym. 2023. s.Yhdenvertaisuus-luvun alku

lueteltu sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja vammaisuus. Ne sisältyvät perustuslain 6.2§:än. Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä, vaan kiellettyä on henkilön asettaminen ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.<sup>26</sup>

Osa perustuslain perusoikeussäännöksistä on kirjoitettu sillä tavoin ehdottomiksi, ettei niiden rajoittaminen tavallisella lailla ole sallittua. Syrjintäkielto on tällainen perustuslaissa täsmällisen kiellon muotoon laadittu perusoikeussäännös. Tämä säännös sinänsä ehdottomasta kiellosta jättää kuitenkin jossain määrin joustavuutta myös lainsäätäjälle. Syrjintäkieltosäännös kieltää vain eri asemaan asettamisen ”ilman hyväksyttävää perustetta”, jolloin lainsäätäjälle jää käytännössä tietty harkintavara sen arvioinnissa, milloin voidaan katsoa kyseessä olevan tällainen hyväksyttävä peruste. Tämä arviointi on tosiasiasa hyvin samankaltaista kuin oikeuden muotoon kirjoitetun perusoikeuden rajoitusten sallittavuuden arviointi. Puuttumista henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, vapaudenriistoa ja työstä erottamista koskee ehdottomana ennen kaikkea vaatimus lakiin perustuvasta syyistä.<sup>27</sup>

Perusoikeudet vahvistetaan kansallisessa valtiosäännössä. Ihmisoikeudet taas vahvistetaan vastaavasti kansainvälisissä sopimuksissa. Erilaisesta pohjasta huolimatta näillä perustavaa laatua olevilla oikeuksilla on läheisiä liittymäkohtia ja vuorovaikutusta toisiinsa. Kyse on kuitenkin lähtökohtaisesti ja sisällöllisesti pitkälti samoista oikeuksista. Ihmisoikeussopimukset määrittävät samalla kansainvälisesti perusoikeuksille tavoitellun tason.<sup>28</sup> Ihmisoikeudet sitoutuvat vahvasti työelämään sitä kautta, että niiden vaikutus myös yksityisten välisissä suhteissa on tunnustettu. Tällä tarkoitetaan lähinnä työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Työelämässä vahvasti vaikuttavia ihmisoikeuksia ovat esimerkiksi työntekijän yksityisyyden suoja sekä suoja syrjintää vastaan.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Hallberg ym. 2023 s.Yhdenvertaisuus-kappale, Syrjinnän kieltö

<sup>27</sup> Hallberg ym. 2023. s.Ehdottomat kiellot-otsikko

<sup>28</sup> Hallberg ym. 2023. s.Perusoikeuksien suhde ihmisoikeuksiin, Kansainvälinen tavoitetaso

<sup>29</sup> Bruun 2022. s. 24

## 2.1 Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on hyvä erottaa käsitteinä toisistaan. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kutsutaan tasa-arvoksi, kun taas yhdenvertaisuudella puolestaan tarkoitetaan syrjintäkieltoja muilla henkilöön liittyvillä perusteilla.<sup>30</sup>

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki<sup>31</sup>. Se kieltää syrjimästä niin naisia kuin miehiäkin sukupuolen perusteella, sekä raskauden tai vanhemmuuden perusteella<sup>32</sup>, eli se ei ole pelkästään naisia koskeva tai vain heitä syrjinnältä suojaava laki. Lain keskeisenä tarkoituksena on kuitenkin parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.<sup>33</sup> Lain 1 § kuuluu seuraavasti:

*Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.*

Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla, ei pelkästään työelämässä. Keskeinen osa tasa-arvolaista muodostuu työelämässä esiintyvään sukupuoliseen syrjintään vaikuttamisen ja sen kieltämisen ympärille.<sup>34</sup> Tasa-arvolaki on toisaalta perustuslain syrjintäkieltoa ja toisaalta perustuslaillista toimeksiantoa tasa-arvon edistämistä toteuttava laki. Siinä on säädetty niistä tavoitteista, keinoista ja kielloista, joilla miesten ja naisten välistä tasa-arvoa edistetään.<sup>35</sup> Työelämässä esiintyvään sukupuoliseen

---

<sup>30</sup> Leppänen 2015. s.V

<sup>31</sup> Nieminen 2005. s. 15

<sup>32</sup> Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013. s. 8

<sup>33</sup> Ahtela ym. 2006. s. 24

<sup>34</sup> Nieminen 2005. s. 16

<sup>35</sup> Nieminen 2005. s. 16

syrijintään vaikuttaminen ja sen kieltäminen on käytännössä keskeinen osa tasa-arvolakia.<sup>36</sup> Työelämässä sukupuoleen perustuva syrjintä ilmenee muun muassa työhönotossa, palkkauksessa ja työsuhteiden jatkamisessa sekä syrjintänä raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvolaisissa on kielletty myös syrjivä johtovallan käyttäminen ja palvelussuhteen päättäminen tai työntekijän lomauttaminen sukupuolen perusteella.<sup>37</sup> Se, mitä työelämässä pidetään syrjintänä, on määritelty verraten yksityiskohtaisesti lain 8 §:ssä ja sitä täydentävissä 8a ja 8d §:ssä<sup>38</sup>.

Tasa-arvolain 8a §:n mukaan

*Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrijintää koskevan asian selvittämiseen.*

*Tässä laissa kiellettynä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrijintää koskevan asian selvittämiseen.*

Tasa-arvolain 8d §:n mukaan

*Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.*

---

<sup>36</sup> Nieminen 2005. s. 27

<sup>37</sup> Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013. s. 21

<sup>38</sup> Ahtela ym. 2006 s. 25

Oikeudellinen yhdenvertaisuus on Suomen lainsäädännön perustuslaillinen periaate ja keskeinen perusoikeus.<sup>39</sup> Yhdenvertaisuusoikeuksille on tunnusomaista, että ne eivät tavallisesti takaa ihmisille erityistä aineellista oikeutta, vaan edellyttävät ihmisten samanlaiseen kohteluun.<sup>40</sup> Yhdenvertaisuuden perusoikeus on sisällytetty perustuslain 6 §, ja sen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälässä mainitaan myös, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kun lailla tarkemmin säädetään. Yhdenvertaisuuslaki on tullut voimaan vuonna 2004, ja se koskee syrjintää *muilla kuin tasa-arvolaisilla kielletyillä perusteilla*<sup>41</sup>. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Yhdenvertaisuuslain 4 luvussa säädetään lain valvonnasta. Lain 18 §:n mukaan lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.<sup>42</sup> Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työelämässä siis työsuojeluviranomaiset<sup>43</sup>.

## 2.2 Oikeussuoja tasa-arvoasioissa

Jotta yksilön oikeussuojaa syrjintätapauksissa on voitu tehostaa, on tasa-arvolain valvontaan on luotu kaksiportainen järjestelmä. Tasa-arvolain noudattamista valvovat yhdessä tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.<sup>44</sup> Ensimmäisen oikeusturvakeinona syrjintää epäilevän käytössä on ohjeiden ja neuvojen pyytäminen tasa-

---

<sup>39</sup> Nousiainen, Pylkkänen 2001. s. 224

<sup>40</sup> Husa, Pohjolainen 2008. s. 182

<sup>41</sup> Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013. s. 8

<sup>42</sup> Leppänen 2015. s.211

<sup>43</sup> [Oikeussuojakeinot | Tasa-arvovaltuutettu](#)

<sup>44</sup> Nieminen 2005. s.183

arvovaltuutetulta.<sup>45</sup> Mitään tasa-arvoasioiden piiri – tai paikallishallintoa ei ole järjestetty, ja käytännön valvontatehtävää koko maan alueella hoitaa tasa-arvovaltuutettu toimistoineen. Tämä toki muodostaa mahdollisesti ongelmaksi sen, että se saattaa heikentää valvonnan ulottuvuutta yksittäisille työpaikoille.<sup>46</sup> Syrjimättömyyden toimeenpanoon liittyviä tehtäviä on annettu erityisviranomaisille, mutta syrjityllä itelläänkin on oikeus saattaa asiansa käsiteltäväksi.<sup>47</sup> Syrjityksi itsensä katsova voi myös nostaa syrjintää koskevan kanteen yleisessä tuomioistuimessa.<sup>48</sup> Näin ollen syrjinnän erityiskielloissa, eli tasa-arvolain 8 tai 8 a – 8 e §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi joutunut, voi vaatia kieltoa rikkoneelta hyvitystä kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa. Hyvityksen vähimmäismäärä on 3240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvitys on enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työntaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Nämä sisältyvät tasa-arvolain 11 ja 12 §.<sup>49</sup>

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kertomuksestaan eduskunnalle 2022 mainitaan, että oikeussuojan saamisessa on useita ongelmia käytännön tasolla. Oleellinen osa syrjintää kokeneen oikeussuojaa on oikeus saada asiassa tasa-arvolain mukainen ratkaisu ja hyvitys tai korvaus kärsityn oikeudenloukkauksen johdosta. Tasa-arvolaisissa lähdetään siitä, että henkilö, joka on kokenut syrjintää, voi saada oikeussuojaa kokemaansa oikeudenloukkausta vastaan ennen kaikkea käräjäoikeudessa nostettavan hyvityskanteen avulla. Tasa-arvolain mukaista hyvitystä ei kuitenkaan ole mahdollista hakea kaikissa tilanteissa, joissa tasa-arvolakia on rikottu. Syrjintä viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävä syrjintä sekä sellainen vuokratyössä esiintyvä käyttäjäyrityksen syrjivä menettely, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen jäävät hyvityksen ulkopuolelle. Hyvityksen

---

<sup>45</sup> Nieminen 2005. s.183

<sup>46</sup> Ahtela ym. s.281

<sup>47</sup> Ahtela ym. s.279

<sup>48</sup> Nieminen 2005. s.183

<sup>49</sup> Antila, Nousiainen 2013: Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta, s.21

soveltamisalaa olisi tasa-arvovaltuutetun mukaan laajennettava koskevaksi myös näihin tilanteisiin.<sup>50</sup>

### 2.2.1 Työsuojeluviranomainen

Työsuojelun valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 44/2006) 5 luvussa säädetään työnantajan ja työntekijäin yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa. Lain mukaan työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta yhdessä vastaavat työsuojelun yhteistoiminnasta.<sup>51</sup>

Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu pääasiassa sen varmistamiseen, että pakottavaa työlainsäädäntöä noudatetaan. Työlainsäädännön soveltamisen kannalta tärkeä merkitys on työsopimuslain määritelmällä työsuhteen tunnusmerkeistä.<sup>52</sup> Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Hän edustaa työntekijöitä myös suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Valtuutetun tehtäviin kuuluvat työn turvallisuutta ja terveyttä koskevat asiat.<sup>53</sup> Yhdenvertaisuuslain 22 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aiheutta, ja tiedottaa valituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita<sup>54</sup>. Työsuojeluvaltuutetun valvomia työsopimuslain irtisanomissäännöksiä käydään tarkemmin läpi luvussa 4.

### 2.2.2 Tasa-arvovaltuutettu

Kuten aikaisemmin mainittiin, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-

---

<sup>50</sup> TAS 249/2022. s.1–2

<sup>51</sup> Hietala ym. 2023. s.191

<sup>52</sup> [Työsuhteasiat - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

<sup>53</sup> Hietala ym. 2023. s.192

<sup>54</sup> Leppänen 2015. s.212

arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävän ulottuvuus seuraa tasa-arvolain soveltamisalaa (16 §)<sup>55</sup>. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan<sup>56</sup>. Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista, edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoituksen toteutumista, antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.<sup>57</sup> Tasa-arvovaltuutetun työn pääpaino on neuvovassa ja ohjaavassa toiminnassa. Henkilö, joka epäilee joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassaan. Tasa-arvovaltuutettu voi auttaa syrjintää epäilevää päättämään siitä, viekö hän asian tuomioistuimeen.<sup>58</sup> Tuomioistuimessa käsiteltävissä asioissa tasa-arvovaltuutetulla ei kuitenkaan ole itsenäistä puhevaltaa eikä hän voi nostaa kannetta tasa-arvoasiassa<sup>59</sup>, eli tasa-arvovaltuutettu ei ole valitusviranomainen<sup>60</sup>. Näin ollen tasa-arvovaltuutettu voi auttaa syrjintää epäilevää lähinnä vain lausuntoja, ohjeistuksia ja kannanottoja antamalla.

### 2.3 Tasa-arvon edistäminen

Jo tasa-arvolain säätämisestä alkaen lakiin on sisältynyt viranomaisen velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tätä edistämismuutetta täsmennettiin vuoden 1995 tasa-arvolain muutoksessa lisäämällä sanat ”tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”.<sup>61</sup>

Tasa-arvolaisissa on siis tasa-arvon aktiiviseen edistämiseen velvoittava säännös, jonka nojalla työnantajan on tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistettävä tasa-arvoa.

---

<sup>55</sup> Ahtela ym. s.282

<sup>56</sup> HE 111/2014. s.8

<sup>57</sup> [Tasa-arvovaltuutetun tehtävät | Tasa-arvovaltuutettu](#)

<sup>58</sup> Nieminen 2005. s.184

<sup>59</sup> Ahtela ym. s.284

<sup>60</sup> Nieminen 2005. s.185

<sup>61</sup> HE 194/2004 s.21

Edistämisvelvoite koskee kaikkia työnantajia, mutta sen noudattamatta jättämistä ei ole sanktioitu, ellei rikkominen ole niin vakavaa, että sen voidaan katsoa johtavan yksittäisen työntekijän syrjintään.<sup>62</sup> Tasa-arvolain 6 §:n mukaan

*Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.*

*Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:*

*1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;*

*2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;*

*3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;*

*4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;*

*5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja*

*6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.*

Myöskään yhdenvertaisuuslakiin ei sisälly säännöstä edistämisvelvoitteisiin kohdistuvista pakkokeinoista. Viranomaisen on kuitenkin noudatettava kummankin lain edistämissäännöksiä virkavelvollisuuksiensa mukaan.<sup>63</sup> Tasa-arvolaki ja

---

<sup>62</sup> Nieminen 2005. s.33–34

<sup>63</sup> Ahtela ym. s. 228

yhdenvertaisuuslaki sallivat positiiviset erityistoimet, joiden tarkoituksena on tosiallisen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistäminen.<sup>64</sup> Siihen palataan tutkielman kolmannessa luvussa.

### **2.3.1 Työnantajan velvollisuudet**

Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus. Siitä aiheutuu sekä oikeuksia että velvollisuuksia kummallekin sopijakumppanille. Sopimusvelvoitteiden lisäksi työsopimusta tai työsuhdetta on säännelty muun muassa työlainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla.<sup>65</sup>

Työsopimuslain 2 luvussa on asetettu työnantajalle yleisvelvoitteeksi kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihinsä ja huolehtia muun muassa siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.<sup>66</sup>

Työnantajan on pyrittävä tasa-arvon edistämiseen mahdollisuuksiensa ja käytettävissä olevien voimavarojen mukaan. Myös sukupuolijakautuman tasoittaminen edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä sekä työhönotossa palkattaessa uusia työntekijöitä että yrityksen sisäisessä paikkojen täytössä ja urakehityksessä. Työnantajan tulee toimia niin, että sekä naisia että miehiä hakeutuisi avoimna oleviin tehtäviin.<sup>67</sup> Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Säännöksen mukaan työnantajan on, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

---

<sup>64</sup> Ahtela ym. s. 227

<sup>65</sup> HE 157/2000 vp. s.67

<sup>66</sup> Saarinen 2015. s.luku 4.3

<sup>67</sup> Nieminen 2005. s.34

Työnantajan edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.<sup>68</sup>

Valtioneuvoston asetus lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta 603/2015 määrää, että on työnantajan vastuulla huolehtia, että lisääntymisterveydelle haittaa aiheuttavat tekijät korvataan vähemmän vaaraa aiheuttavilla tekijöillä, kun se on mahdollista teknisesti, sekä on kohtuudella toteutettavissa. On myös työntekijän vastuulla, ettei raskaana oleva työntekijä altistu esimerkiksi kemiallisille, fysikaalisille tai biologisille tekijöille eikä käytä sellaisia työmenetelmiä, että siitä on syytä olettaa olevan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle.<sup>69</sup>

Mikäli raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä olevaa vaaratekijää voida poistaa, on raskaana oleva työntekijä pyrittävä siirtämään raskauden ajaksi muihin hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioiviin tehtäviin.<sup>70</sup>

### **2.3.2 Työntekijän velvollisuudet**

Työntekijän velvollisuuksia käsitellään työsopimuslain 3 luvussa. Sen 1§:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Työntekijällä ei ole samanlaista velvollisuutta työnantajaan nähden tasa-arvolakiin peilaten. Työntekijän tärkein velvollisuus on suorittaa työsopimuksessa sovittu työ huolellisesti noudattaen työnantajan antamia määräyksiä. Työsopimuksessa on saatettu

---

<sup>68</sup> Leppänen 2015. s.15

<sup>69</sup> Frilander ym. 2022. s.17

<sup>70</sup> Frilander ym. 2022. s.11

määritellä sopimukseen kuuluvat työt hyvin yksityiskohtaisesti tai yleisesti siten, että työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan osoittamaa työtä.<sup>71</sup> Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös pukeutua työssään asianmukaisesti ottaen huomioon työn asettamat vaatimukset.<sup>72</sup> Työsopimuslain 4 luvun 3a § sisältää lausekkeen työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta raskaus- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata koskien. Sen mukaan raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

### **2.3.3 Tasa-arvosuunnittelu työelämässä**

Tasa-arvolain muutoksella vuonna 1995 lisättiin lain 6 §:ään uusi 1 momentti, jossa asetettiin kaikille työnantajille yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Momentti lisättiin lakiin, koska katsottiin, etteivät lain säännökset työnantajan velvoitteista edistää tasa-arvoa olleet käytännössä johtaneet sellaisiin muutoksiin naisten ja miesten tasaisemmaksi jakautumiseksi eri työtehtäviin ja yhtäläisiin uralla etenemisen mahdollisuuksiin, joita lakia säädettäessä oli pidetty tavoitteena (HE 90/1994 vp). Työnantajalle asetettua yleistä tasa-arvon edistämismuutosta ehdotettiin tarkennettavaksi edelleen, sillä tavoite, että se kohdistuu esitettyjen edistämiskohteiden lisäksi syrjinnän ennakolta torjumiseen.<sup>73</sup>

Laissa ilmaistujen syrjintäkieltojen toteuttamiseksi työnantajan on tähänkin asti tullut varmistaa eri menettelyin syrjinnän kiellon noudattaminen. Tasa-arvolain esitöissä 195/2004 työnantajalle asetettuja velvoitteita haluttiin siis vieläkin tarkentaa. Sen tavoitteena oli syrjinnän torjuminen ennakolta ja sen sisällyttäminen tasa-arvon edistämiseen ja siten tasa-arvosuunnittelun tavoitteeksi. Tasa-arvosuunnittelusta, jolla

---

<sup>71</sup> Saarinen 2015. s.luku 3.1

<sup>72</sup> Saarinen 2015. s.luku 3.1 neljäs kappale

<sup>73</sup> HE 195/2004 s.24

muun muassa tulee pyrkiä syrjinnän ennakolta torjumiseen, säädetään tasa-arvolain 6a §:ssä.<sup>74</sup>

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan sisältää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Sen mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma on mahdollista sisällyttää joko henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelmissa edellytetyt työnantajan toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja niiden seuranta auttavat naisia ja miehiä myös mahdollisuuksissa vanhemmuuden toteuttamiseksi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi.<sup>75</sup>

Työpaikan tasa-arvotilanteesta laadittava selvitys auttaa näkemään naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilanteen käytännössä työpaikalla.<sup>76</sup>

## 2.4 Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Lähtökohtaisesti tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaan toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti samankaltaisissa tilanteissa. Työnantajalta tämä periaate edellyttää siten harkittuja ja perusteltuja toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Säännöksellä on merkitystä esimerkiksi arvioitaessa irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa.<sup>77</sup> Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään työsopimuslain 2 §:ssä. Sen 1. ja 2. momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

---

<sup>74</sup> HE 195/2004 s.24

<sup>75</sup> HE 195/2004 s.14

<sup>76</sup> HE 195/2004 s.14

<sup>77</sup> HE 157/2000 vp s. 69

Pykälän 1 momentin syrjäntäkieltoa koskevan säännöksen taustalla ovat perustuslain 6 §:n ja rikoslain 47 luvun 3 §:n säännökset. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Tasapuolisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä etuja myönnettäessä, että velvollisuuksia asetettaessa. Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.<sup>78</sup>

Pelkästään työsopimuksen keston tai työajan pituuden vuoksi määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa soveltaa muita työsuhteita epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa vain, jos sille löytyy hyväksyttävä syy työntekijän tehtävään ja asemaan liittyen. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla voi olla esimerkiksi vain osaa työntekijöistä koskeva kannustinjärjestelmä, jonka rajaukset pystytään perustelemaan objektiivisesti hyväksyttävien, työntekijöiden asemaan tai tehtävään perustuvien syiden.<sup>79</sup>

## 2.5 Todistustaakka

Tasa-arvolain esitöihin 195/2004 sisältyi todistustaakan jaon määrittelyyn kohdistuvia rakenteellisia uudistuksia. Todistustaakkadirektiivin täytäntöön panemiseksi syrjinnän erityiskiellojen tarkoittamien tilanteiden osalta esitettiin lakiin lisättävästä erillisestä säännöksestä koskien todistustaakkaa. Säännös soveltuisi myös syrjinnän yleiskielloa koskeviin asioihin. Muutoksena voimassa olevaan lakiin olisi siten jaetun todistustaakan

---

<sup>78</sup> HE 157/2000 s.67–68

<sup>79</sup> [Työelämän syrjäntäkiellot ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu | Helsingin seudun kauppakamari \(chamber.fi\)](http://tyoelaman.syrjintakiellot.ja.tyontekijoiden.tasapuolinen.kohtelu|helsingin.seudun.kauppakamari(chamber.fi))

periaatteen ulottaminen niihin syrjinnän yleiskiellon tarkoittamiin syrjintätilanteisiin, joihin syrjinnän erityiskieltoja ei voida soveltaa.<sup>80</sup>

Tasa-arvolain esitöiden 195/2004 yhteydessä tasa-arvolakiin lisättiin erillinen säännös todistustaakan jaosta. Senhetkisen tasa-arvolain 8 §:n syrjintäkielloissa kuvattiin ensiksi syrjinnän kiellon vastaisen menettelyn eli syrjintäolettan syntyyn johtavan teon tunnusmerkit ja toiseksi säädettiin siitä, millä edellytyksillä työnantajan menettelyä ei kuitenkaan voi pitää syrjintänä. Syrjivän teon kuvaus oli pykälässä yhdistetty todistustaakan jaon ja siihen liittyvään syrjintäolettan syntymisen edellytysten määrittelyyn. Todistustaakkadirektiivi asetti vähimmäisedellytykset todistustaakan jaolle, jotta syrjityllä käytännössä olisi mahdollisuuksia menestyä syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä. Direktiivi koski laajasti syrjintää työelämässä ja sen todistustaakan jakoa koskevan sääntelyn voidaan katsoa yleisemminkin heijastavan yhteisöoikeudessa omaksuttua todistustaakan jaon periaatetta syrjintätapauksissa. Tämän vuoksi oli tarkoituksenmukaista sisällyttää tasa-arvolakiin erillinen säännös todistustaakan jaosta.<sup>81</sup>

Tasa-arvolakia tuomioistuimissa sovellettaessa sovelletaan yleisiä todistusvoikeudellisia periaatteita lukuun ottamatta 8 §:ä, jonka säännöksiin on sisällytetty nimenomaisesti sovellettava todistustaakan jaon periaate. Työhönottoon ja vastaaviin muihin tilanteisiin liittyvän syrjinnän osalta todistustaakan jako on esitetty 8 §:n 1 momentissa. Muiden syrjintätyyppien osalta 8 §:n 2 momentissa on esitetty syrjintäolettan muodostumisen perusteet ja 3 momentissa työnantajan todistustaakka. Todistustaakkadirektiivin 4 artiklassa todetaan seuraavasti:

*”Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole*

---

<sup>80</sup> HE 195/2004 s.13

<sup>81</sup> HE 195/2004 s.29

*sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu”.<sup>82</sup>*

Niin laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kuin yhdenvertaisuuslaissakin on säädetty todistustaakasta. Tasa-arvolaisissa todistustaakka sisältyy lain 9 a §:n, jonka mukaan joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä. Yhdenvertaisuuslaissa todistustaakasta on säädetty lain 17 §:ssä.

---

<sup>82</sup> HE 195/2004 s.37

### 3 Syrjintä työelämässä

Tasa-arvolain 8 §:ssä on 7 §:n syrjinnän yleiskieltoa täydentävä säännös siitä, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä. Tasa-arvolain esitöiden 195/2004 mukaan syrjintäkiellot 8 §:ssä pysyivät pääsääntöisesti asiallisesti ennallaan, mutta selkeyden ja käsitteiden yhdenmukaisuuden edellyttämiä tarkistuksia ehdotettiin läpikäytäväksi.<sup>83</sup>

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin laissa kielletyllä syrjintäperusteella. Tällaisia syitä ovat työntekijän asettaminen eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen (=seksuaalisen) suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Laissa kielletystä syrjinnästä ei ole kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa mainittu syrjintäperuste tai se ei ole millään tavalla vaikuttanut työnantajan toimintaan. Syrjintää työelämässä käsitellään tasa-arvolain 8 §:ssä. Sen mukaan

*Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:*

*1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;*

*2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;*

---

<sup>83</sup> HE 195/2004 s.29

*3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;*

*4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;*

*5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.*

Syrjintä on kiellettyä niin työhön ottaessa, työnteon aikana kuin työn päättämistilanteissakin. Jo ennen työhönottoa työnantaja voi myös syyllistyä syrjintään valintakriteerien asettamisen tai työpaikkailmoittelun suhteen.<sup>84</sup>

Työsuhteeseen ja työn teettämiseen liittyvän syrjinnän kiellon noudattaminen on työtä teettävän työnantajan velvollisuus.<sup>85</sup> Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä syrjimättömällä tavalla, kun on kyse työsuhteen ehdoista, kuten palkasta tai sen määräytymisen perusteista, työajasta, vuosiloman antamisesta, työsuorituksen johtamisesta sekä valvonnasta, työhön perehdyttämisestä tai esimerkiksi työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisesta ja ylennyksistä, taikka irtisanomisesta.

### **3.1 Syrjinnän kieltö – kielletyt syrjintäperusteet**

#### **3.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä**

Suomen tasa-arvolaisissa erotetaan toisistaan välitön ja välillinen syrjintä.<sup>86</sup> Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjintä on

---

<sup>84</sup> [Yhdenvertaisuus ja syrjintä - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

<sup>85</sup> Anttila ym. 2019. s.389

<sup>86</sup> Nousiainen – Pylkkänen 2001. s.252

kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Menettely ei ole syrjivä, jos työnantaja etsii naisnäyttelijää esityksensä naispääosaan. Sen sijaan epäedullinen kohtelu, jonka syynä on raskaus tai äitiys, on välitöntä syrjintää. Välitöntä syrjintää on myös työntekijän epäedullinen kohtelu sillä perusteella, että hän on tullut raskaaksi. Välittömästä sukupuolisyrjinnästä on kysymys aina, kun epäedullisen kohtelun ja epäedullisesti kohdellun henkilön sukupuolen välillä on osoitettavissa välitön yhteys.<sup>87</sup>

Kun otetaan huomioon, ettei syrjinnän vastaisen suojan tasoa tulisi heikentää, 7 §:n 2 momentin 1 kohdan sisältämän käsitteen "sukupuolen perusteella" on katsottava kattavan myös sukupuoleen välillisesti liittyvän perusteen, kuten esimerkiksi perhehuoltovelvollisuuden ja vanhemmuuden. Tällöin vertailu ei kohdistu toista sukupuolta oleviin henkilöihin, vaan henkilöihin, joihin ei liity kyseessä oleva peruste.<sup>88</sup>

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan syrjintä on *välitöntä*, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää voi olla esimerkiksi sellainen, että elinkeinonharjoittaja kieltäytyy päästämästä liiketiloihinsa liikuntarajoitteista tai vammaista ihmistä<sup>89</sup>. Sellainen syrjintä, jossa menettelyn perusteena on oletetusti sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraali säännös, peruste tai käytäntö, mutta henkilöt tosiasiallisesti voivat joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, on tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintää. Edellä mainittua sekä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella tapahtuvaa erilaiseen asemaan asettamista kutsutaan *välilliseksi syrjinnäksi*. Välillinen syrjintä löytyy kirjattuna myös yhdenvertaisuuslain 13 §:ään. Tällainen välillisen syrjinnän tilanne voi olla esimerkiksi

---

<sup>87</sup> Bruun ym. 2012. s.199

<sup>88</sup> HE 195/2004 s.28

<sup>89</sup> [Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintä | Yhdenvertaisuusvaltuutettu \(syrjinta.fi\)](#)

sellainen, että työnhaun yhteydessä hakijalta odotetaan täydellistä ruotsin kielen taitoa, vaikka se työtehtävien hoitamisen kannalta olisikaan välttämätöntä.

Kuitenkin sellaisessa tapauksessa, jossa menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja pidetään aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden, katsotaan ettei sitä ole pidettävä syrjintänä.<sup>90</sup>

### 3.1.2 Syrjintäolettaja

Syrjintäolettaja syntyy, kun esitetään sellaista näyttöä tapahtumien kulusta tai muista tosiseikoista, joiden perusteella asiaa arvioiden voidaan olettaa, että syrjinnän tai vastatoimien kieltoa on rikottu. On kuitenkin tärkeä tiedostaa, ettei pelkkä väite tai epäily syrjinnästä riitä syrjintäolettaman syntymiseen. Syrjintäolettaman syntyminen edellyttää, että esitetään todennäköisiä seikkoja sen puolesta, että objektiivisesti katsoen kyseessä olisi syrjintätapaus.<sup>91</sup> Jos asiaa käsiteltäessä on esitetty riittävästi sellaista selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on osoitettava, ettei kieltoa ole rikottu<sup>92</sup>.

Kun syrjintäolettaja syntyy, vastaajan on pystyttävä osoittamaan, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu näyttämällä toteen, että menettely on perustunut muuhun, hyväksyttävään syyhyn kuin sukupuoleen tai muuhun sukupuoleen liittyvään seikkaan. Jos kyseessä on tasa-arvolain 7§:n 3 momentin 2 kohdan tarkoittama välillinen syrjintä, voi vastaaja kumota syrjintäolettaman osoittamalla, että kyseisen menettelyn tarkoitus on pyrkiä hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Jos taas kyseessä on tasa-arvolain 8§:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittama tilanne, voi työnantaja syrjintäolettaman muodostuttua kumota sen näyttämällä toteen, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin

---

<sup>90</sup> [Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa | Tasa-arvoaltuutettu](#)

<sup>91</sup> Leppänen 2015. s.205

<sup>92</sup> HE 19/2014 s.93

sukupuolesta tai että menettelyyn on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.<sup>93</sup>

### 3.2 Menettely, jota ei pidetä syrjintänä

Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä määritellään tilanteet, jolloin erilainen kohtelu on oikeutettua. Laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä, tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin tai ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Yhdenvertaisuuslain 7§:n 2 momentissa säädetään, ettei yhdenvertaisuuslaki estä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Tätä kutsutaan myös positiiviseksi erityiskohteluksi.<sup>94</sup>

Tasa-arvolain 9 § sisältää lausekkeen menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Voimassa olevan tasa-arvolain 9 §:ssä on lueteltu sellaiset poikkeukselliset menettelytavat, joita ei pidetä syrjintänä, vaikka ne täyttäisivät 7 ja 8 §:ssä säädetyt syrjinnän tunnusmerkit. Lain 9 §:n mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi, asevelvollisuuden määrittämistä ainoastaan miehille, vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen eikä suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Lain 9 §:n 1 kohtaan ei esitetä

---

<sup>93</sup> HE 195/2004 s.39–40

<sup>94</sup> HE 19/2014 s.8

muutoksia, joten syrjintänä ei ole edelleenkään pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Naisten ja miesten erilainen kohtelu biologisten erojen vuoksi on sallittua kuitenkin ainoastaan silloin, kun syynä on joko naisen tai syntymättömän sikiön suojelun tarve terveydellisistä tai turvallisuuteen liittyvistä syistä. Ns. yleisen työelämän tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivissä säädetään, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella. Raskaussuojeludirektiivin tavoitteena on varmistaa, että raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä suojellaan niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Sen johdanto-osassa säädetään, että naista ei saa kohdella työmarkkinoilla epäsuotuisasti turvallisuuden ja terveyden suojelemisen takia, eikä muutoin vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevan direktiivin soveltamiseen.<sup>95</sup>

### **3.2.1 Positiivinen erityiskohtelu**

Syrjintäsäännös ei perustuslain esitöiden<sup>96</sup> mukaan kiellä niin sanottua positiivista erityiskohtelua. Tällä tarkoitetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tehtäviä tarpeellisia toimia, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman tai olosuhteiden parantamiseen.<sup>97</sup>

Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä. Sen mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Positiivista erityiskohtelua koskevassa säännöksessä voidaan sanoa olevan kyse yhdestä oikeuttamisperusteesta. Säännöksen tarkoituksena on sallia tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellinen positiivinen erityiskohtelu eli tietyn, erityisen suojelun tarpeessa olevan ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavat toimet. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi nuoret,

---

<sup>95</sup> HE 195/2004 s.36

<sup>96</sup> HE 1/1998

<sup>97</sup> Leppänen 2015. s.31

maahanmuuttajat, ikääntyneet tai vammaiset ihmiset.<sup>98</sup> Positiivisen erityiskohtelun on oltava tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista<sup>99</sup>. Hyväksyttäväkään tarkoitus ei siten oikeuta tavoitteisiin nähden suhteettoman pitkälle meneviä erityistoimenpiteitä. Toimenpiteiden oikeasuhtaisuutta on aina arvioitava tapaus- ja tilannekohtaisesti.<sup>100</sup>

### 3.3 Työsopimuksen määräaikaisuus

Jo työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp) esitettiin, että määräaikaisten työsopimusten käyttö olisi mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuoja säännöksiä. Siinä myös edellytettiin, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimukseen liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei olisi momentissa tarkoitettua perusteltua syytä.<sup>101</sup>

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia ainoastaan silloin, kun työn luonne ja työvoiman tarve on tilapäinen. Määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle tulee olla perusteltu syy, jos määräaikaisuus perustuu työnantajan aloitteeseen. Perusteltu syy sisältyy työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2. momenttiin, ja sen mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.<sup>102</sup> Työsopimus voi olla määräaikainen vain silloin, kun sen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein esimerkiksi päivämäärän tai tietyn tehtävän loppuun saattamisen perusteella. Määräaikainen työsopimus sitoo sopijapuolia koko sen keston ajan. Se ei ole irtisanottavissa, ellei siitä ole nimenomaisesti

---

<sup>98</sup> Leppänen 2015. s.57

<sup>99</sup> HE 19/2014. s.69

<sup>100</sup> Leppänen 2015. s.57

<sup>101</sup> HE 157/2000 vp. s.61

<sup>102</sup> Moilanen 2013. s.44

työsopimuksessa sovittu<sup>103</sup>. Määräaikaisen työsopimuksen kestosta ja päättymisestä säädetään työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä. Sen mukaan

*Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.*

*Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.*

*Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.<sup>104</sup>*

Määräaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän tasa-arvoista asemaa ja syrjimättömyyttä on pyritty parantamaan erityisesti työsopimuslakiin, tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin otetuilla syrjinnän kielloilla.<sup>105</sup> Käytännössä näillä syrjinnän kiellon säännöksillä on merkitystä juuri erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää työnhakijaa raskauden vuoksi valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestävänsä vain raskaus- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Määräaikaisellekin työntekijälle voidaan valita sijainen hänen perhevapaansa ajaksi.<sup>106</sup>

### **3.3.1 Syrjintä määräaikaisen työsuhteen jatkumisesta päätettäessä**

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa TAS 320/2023

*Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänen määräaikaisuuttaan ollut jatkettu*

---

<sup>103</sup> Parnila 2014. s.82

<sup>104</sup> Moilanen 2013. s.42

<sup>105</sup> Moilanen 2013. s. 27

<sup>106</sup> [Raskaus- ja perhevapaat | Tasa-arvovaltuutettu](#)

*perhevapaan jälkeen. A oli työskennellyt keskussairaalan erikoislääkärin sijaisena ketjutetuissa ja katkeamattomissa määräaikaisissa virkasuhteissa. Viimeinen määräyskirja annettiin siten, että se oli voimassa perhevapaan loppuun asti ja päättyi hoitovapaan alkaessa. Ennen perhevapaalle jäämistä A oli kertonut esihenkilölleen toivovansa, että voisi palata samoihin tehtäviin perhevapaansa jälkeen. Hänelle ei kuitenkaan tarjottu töitä perhevapaan jälkeen.*

Mikäli määräaikainen työ sopimus jätetään uusimatta, sen voidaan katsoa olevan työntekijän työsuhteen jatkumisen rajoittamista. Mikäli työnantajalla on ollut tieto työntekijän raskaudesta, voi työnantaja joutua osoittamaan, ettei raskaus ole syynä määräaikaisuuden jatkamiseen, vaan siihen on vaikuttanut jokin muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. pitäisikö avata tilannetta, jossa ei joutuisi osoittamaan?

A:n määräaikaisuus ei ollut sidottu tietyn viranhaltijan sijaisuuteen. Työnantaja oli viitannut organisaatiosta saatuun ohjeistukseen siitä, että äitiys- ja vanhempainvapaalle jäävän virkamääräystä jatketaan äitiys- ja vanhempainvapaan ajaksi. Lisäksi työnantaja oli vedonnut tuotannolliseen syyhyn koronapandemiasta johtuen. Tästä syystä A:lle ei ollut tarjota töitä määräaikaisuuden jälkeen.

Annettujen selvitysten perusteella epäselväksi jäi työnantajan käytäntö jatkaa määräaikaisia palvelussuhteita kiinnostusta kysymällä vai olisiko sen jatkamiseksi edellytetty A:n ilmoitusta kiinnostuksestaan. A:n kertomuksessa hän oli jo ennen perhevapaalle jäämistään ilmoittanut esihenkilölle olevansa kiinnostunut jatkamaan työtä perhevapaan jälkeen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että keskussairaala oli toiminnassaan syrjinyt A:ta päättäessään ennalta, että A:n virkasuhde päättyy perhevapaan loppuessa. Syynä viransijaisuuden jatkamatta jättämiselle on tosiasiasa ollut A:n raskaus ja perhevapaa. Työnantaja ei ole pystynyt osoittamaan, että sillä olisi ollut hyväksyttävää syytä olla jatkamatta A:n viransijaisuutta, koska sijaisuus ei ollut sidottu kenenkään tietyn

viranhaltijan sijaisuuteen ja työvoiman tarve näytti olevan jatkuvaa. Tasa-arvovaltuutettu kehotti keskussairaalaan tasa-arvolain mukaiseen ohjeistuksen päivittämiseen niin, ettei palvelussuhteiden kestoja sidota perhevapaisiin.<sup>107</sup>

### 3.4 Syrjintä työhönottotilanteessa

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa TAS 215/2017

*Henkilö A on pyytänyt tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä kohdeltu tasa-arvolain vastaisesti, kun hänen työsopimustaan ei jatkettu enää sen jälkeen kun hän jäi äitiysvapaalle, vaikka työ olisi jatkunut. Työnantaja oli rekrytoinut uusia työntekijöitä samana vuonna samoihin tehtäviin.*

Lähtökohtaisesti henkilön kohtelu työsopimuksen jatkamistilanteessa ei tulisi poiketa tilanteesta, jossa hän ei olisi raskaana. Käytännössä säännöksillä on merkitystä erityisesti tilanteissa, joissa työsuhde on määräaikainen. Työnantaja ei siis voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan sopivaa työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Mikäli työnantajalla on ollut tieto työnhakijan raskaudesta jo ennen työhönottopäätöstä, voi työnantaja joutua osoittamaan, ettei raskaus ole vaikuttanut tehtyyn valintapäätökseen tai määräaikaisuuden keston, vaan että taustalla on ollut jokin muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Työnantajalla on todistamisvelvollisuus, kun syrjintää epäillyt on osoittanut olevansa raskaana tai että hänellä on muita laissa tarkoitettuja perhehuoltovelvollisuuksia. Ylimääräiset kustannukset, jotka aiheutuvat äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta, eivät ole työnantajalle tasa-arvolain mukaisia hyväksyttäviä syitä raskauden vuoksi syrjäyttämään henkilöä työhönottotilanteessa.

Kyseisessä tapauksessa TAS 215/2017 työnantaja on kertonut selvityksessään, että toimialalla käytetään määräaikaisia työsuhteita johtuen siitä, että työ on projektiluonteista ja työn tarve vaihtelee, kuten myös projekteissa tarvittava

---

<sup>107</sup> TAS 320/2023

työntekijöiden ammattitaito. Henkilö A:n mukaan muilla yhtiön samaa työtä tekevillä työntekijöillä kuitenkin oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työnantajan mukaan A:lla ei ollut tehtävässä vaadittua osaamista koskien tietokonemallintamista. A:n mukaan tilanne oli kuitenkin toinen. Tasa-arvovaltuutettu piti työnantajan väitettä erikoisena, kun A oli kuitenkin voinut osoittaa, että hänellä oli tietokonemallintamisesta arvosana ja osaaminen.

Kyseisen tapauksen osalta tasa-arvovaltuutettu totesi, että asiassa syntyy syrjintäoletta. Mikäli A:n määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämisen syynä on tosiasiasa ollut hänen raskautensa, työnantaja on rikkonut tasa-arvolain 8 1:n 1 momentin 2 kohdan syrjinnän kieltoa. Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu yleensä käräjäoikeudessa, mikäli osapuolet eivät muuten pääse asiassa sovintoon.<sup>108</sup>

### **3.4.1 Raskaudesta kysyminen**

Tasa-arvovaltuutettu saa vuosittain useita kysymyksiä liittyen tilanteeseen, jossa raskaudesta kysytään työhaastatteluvaiheessa. Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan TAS/370/2010, ettei työhaastattelussa saa kysyä raskaudesta tai muista perheasioihin liittyvistä asioista. Nämä ovat kiellettyjä kysymyksiä työhaastattelutilanteessa, eikä kysymyksiä voi oikeuttaa myöskään sillä, että niihin vastaaminen olisi vapaaehtoista. Epäily sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä voi aiheutua, mikäli työhönottomenettelyn yhteydessä selvitetään perhesuhteita ja siviilisäätyä. Tällöin jää työnantajan vastuulle esittää näyttö siitä, etteivät kyseiset seikat ole valintapäätökseen vaikuttaneet. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään, että työnantaja voi käsitellä ainoastaan sellaisia henkilötietoja, jotka ovat välittömästi tarpeellisia työntekijän työsuhteen kannalta. Työnhakijan henkilötietoja tulee tarkastella aina haettavan työtehtävän näkökulmasta, ja tällaisia tarpeellisia tietoja

---

<sup>108</sup> TAS 215/2017

ovat lähinnä tiedot, jotka osoittavat hakijan sopivuutta ja pätevyyttä kyseiseen tehtävään.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> TAS/370/2010

## 4 Työsuhteen päättäminen - hyväksytyt ja kielletyt

### irtisanomisperusteet

Työoikeus eroaa osittain muusta sopimusoikeudesta. Eroavaisuudet perustuvat siihen, että työoikeudessa työsopimuksen toinen osapuoli, työnantaja, on oikeusjärjestyksen mukaan vahvemmassa asemassa kuin työntekijä, työsopimuksen toinen sopijapuoli. Työnantajan valta perustuu oikeudellisesti siihen, että hänellä on lain ja sopimusten nojalla oikeus johtaa ja valvoa työtä. Tätä kutsutaan direktio-oikeudeksi, eli tuttavallisemmin työn johto- ja valvontaoikeudeksi. Käytännön tasolla se tarkoittaa sitä, että työnantajalla on väliaikainen oikeus päättää kaikkien niiden oikeusnormien tulkinnasta, jotka liittyvät palvelussuhteeseen, ja joita työnantaja soveltaa. Työntekijän tulee noudattaa kyseistä työnantajan tulkintaa, kunnes riita on ratkaistu joko neuvotteluissa tai tuomioistuimen päätöksellä. Ellei työntekijäpuoli haasta työnantajan tulkintaa, tulee väliaikaisesta ratkaisusta periaatteessa pysyvä. Kun työehtosopimusten määräyksiä tulkitaan työehtosopimusten voimassa ollessa, suojaa myös työrauhavelvollisuus tulkintaetuoikeutta.

Työoikeutta luonnehditaan usein heikomman osapuolen suojelulainsäädännöksi. Vaikka lainsäädäntö vahvistaa työnantajan valta-asema työsuhteessa, sitä toisaalta rajoittavat niin lait, sopimustoiminta kuin oikeuskäytäntö. Suojeluperiaatteen tarkoituksena on suojella palvelussuhteen heikompa osapuolta eli työntekijää. Suojeluperiaatteen mukaisesti tulee työntekijää suojella mielivallalta, kohtuuttomilta työehdoilta sekä syrjivältä kohtelulta.<sup>110</sup>

Yksi työoikeuden peruskysymyksistä sitoo itsensä juuri työsuhteen päättämisen ympärille. Työsuhteen päättämistä koskevat erimielisyydet ovat tavallisia niin työelämässä kuin tuomioistuimissakin.<sup>111</sup> Näistä työsopimuksen päättämiseen ja

---

<sup>110</sup> Bruun 2022. s.26

<sup>111</sup> Koskinen ym. 2019 s.II

muuttamiseen liittyvistä ongelmista muodostuu yksi työsuhdeasioiden keskeisimmistä osa-alueista.<sup>112</sup>

Työsuhde voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yhteisnimitystä työsopimuksen päättäminen. Kun työsopimussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua, puhutaan irtisanomisesta. Kun taas työsopimus puretaan, työsopimussuhde päättyy sen sijaan heti. Työsuhde voi loppua myös koeaikapurun tai määräajan johdosta.<sup>113</sup>

Työnantajalla on oikeus supistaa, laajentaa tai muulla tapaa järjestellä toimintaansa tavalla, jonka katsoo olevan tarkoituksenmukaista. Tätä oikeutta ei tasa-arvolain säännösten ole tarkoitus rajoittaa. Tasa-arvolaki ei myöskään kumoja työsopimuslain eikä työehtosopimusten määräyksiä, jotka koskevat työntekijöiden irtisanomissuojaa, lomauttamista tai muuta palvelussuhteen päättämistä.<sup>114</sup>

#### **4.1 Työsuhteen päättämisperusteista ja työsopimuslain irtisanomisperusteet**

Tavallisesti työsuhteen päättämisperusteet on luokiteltu kahteen eri ryhmään - niin työntekijästä itsestään johtuviin perusteisiin kuin työnantajasta johtuviin eli taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Irtisanominen on toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen säännönmukainen päättämistapa. Se nähdään yksipuolisena tahdonilmaisuna, jolla työsopimuksen osapuoli ilmaisee vastapuolelle tarkoituksensa saattaa työsopimussuhde lakkaamaan säädetyin tai sovitun irtisanomisajan kuluttua. Työnantaja tarvitsee irtisanomiseen lain mukaisen asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen. Työntekijälle on myös varattava mahdollisuus tulla kuulluksi, ennen kuin työnantajan on mahdollista irtisanoa työntekijä. Tämän tarkoituksena on taata, että työntekijällä on osaltaan tilaisuus esittää näkemyksensä työsopimuksen

---

<sup>112</sup> Saarinen 2015. s.kappale 6.1

<sup>113</sup> Koskinen ym. 2019. s.1

<sup>114</sup> [Irtisanominen ja lomautukset | Tasa-arvoaltuutettu](#)

päätämisperusteista. Jos työntekijä irtisanoutuu, häneen ei sovelleta irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä, mutta myös työntekijän tulee noudattaa irtisanomisaikoja ja menettelytapoja koskevia säännöksiä.<sup>115</sup>

Työsopimuslain yleissäännöksessä irtisanomisperusteista säädetään sekä työntekijästä johtuvista eli hänen henkilöönsä liittyvistä, että taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta aiheutuvista irtisanomisperusteista yleislausekkeella. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain, jos siihen on olemassa asiallinen ja painava syy. Työsopimuksen irtisanomisperustetta on tarkasteltava ottamalla huomioon kokonaisarviolla kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Erityisesti vaikeissa rajatapauksissa kokonaisarvion merkitys korostuu. Jos kysymys olisi yksinomaan työntekijän henkilöstä johtuvasta irtisanomisperusteesta, tulee perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioida.<sup>116</sup>

Irtisanomis- ja lomautustilanteissa työnantajan tulee noudattaa työsopimuslain säännöksiä.<sup>117</sup> Työsopimuslain 7 luku käsittelee työsopimuksen irtisanomisperusteita. Sen 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.<sup>118</sup> Irtisanomissuoja liittyy toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin. Määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa ainoastaan työnantajan konkurssin ja kuoleman sekä yrityssaneerauksen yhteydessä. Muulloin se voidaan vain joko päättää yhteisellä sopimuksella taikka purkaa.<sup>119</sup>

Työsopimuslain irtisanomista koskevat säännökset ovat siis työnantajan kannalta pakottavia. Irtisanomisperusteista ei siten voida sopia työntekijän vahingoksi työsopimuksella tai työehtosopimuksella.<sup>120</sup>

---

<sup>115</sup> Parnila 2017. s.10

<sup>116</sup> HE 157/2000 vp. s.96

<sup>117</sup> [Irtisanominen ja lomautukset | Tasa-arvoaltuutettu](#)

<sup>118</sup> Kavasto 2020. s.38

<sup>119</sup> Koskinen ym. 2019. s.63

<sup>120</sup> Kavasto 2020. s.38

## 4.2 Hyväksyttävät irtisanomisperusteet

Työsopimuslain esitöissä (157/2000 vp.) katsottiin, että työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää sellaisten työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakavaa rikkomusta tai laiminlyöntiä, jotka olennaisesti vaikuttavan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen. Mikäli työntekijän henkilöön liittyvät työntekoedellytykset olisivat muuttuneet niin olennaisesti, ettei työntekijä tämän vuoksi kykenisi selviytymään hänelle osoitetuista työtehtävistä eikä hänelle voitaisi pykälän 4 momentissa tarkoitetulla tavalla tarjota muita tehtäviä, työsopimuksen irtisanominen olisi sallittua. Irtisanomisperusteena voisi pitää myös työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista. Se voisi ilmetä joko yleisestä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisveloitteen rikkomisena tai laiminlyöntinä. Kummassakin tapauksessa toki edellytetään, että sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti on niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan vaikuttava, että sopimussuhteen jatkamiselle ei enää näin ollen olisi edellytyksiä.<sup>121</sup>

Työntekijän tulee suorittaa hänelle annettuja tehtäviä huolellisesti työnantajalta saamiaan ohjeita noudattaen. Ainoastaan siinä tapauksessa, että työ ei ole hänen työsopimuksensa mukaista työtä, tai annettu ohje rikkoo työturvallisuusveloitetta tai muuta pakottavaa määräystä, voi työntekijä kieltäytyä noudattamasta annettuja ohjeita. Työnantajan antamat määräykset eivät saa olla lain tai hyvän tavan vastaisia. Työsopimuksessa sovitut työtehtävät määrittelevät työntekijän työntekovelvoitteen laajuutta.<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup> HE 157/2000 vp. s.97

<sup>122</sup> Parnila 2013. s.13

Työntekijälle tulee antaa varoitus, mielellään kirjallisena, ennen kuin työsuhde voidaan päättää. Ellei varoituksesta huolimatta työntekijä korjaa käytöstään tai menettelyään, hänet voidaan irtisanoa.<sup>123</sup>

Tavallisin irtisanomisperuste työsopimuksen vastaisesta menettelystä on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi työntekijän työtehtäviin kuuluvan tehtävän tekemättä jättäminen, työtehtävien puutteellinen hoito, luvaton poissaolo töistä taikka jatkuva ja usein toistuva myöhästely, rikollinen toiminta tai sopimaton käytös. Työsopimuksen irtisanominen tällaisten työsopimusvelvoitteiden laiminlyönnin perusteella sallitaan ainoastaan silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin.<sup>124</sup>

#### **4.2.1 Asiallinen ja painava syy**

Irtisanomisperustetta koskeva yleissäännös on otettava huomioon harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta kussakin yksittäistapauksessa. Koska irtisanomistapaukset eroavat toisistaan eri aloilla työpaikoilla ja yksittäisissä sopimussuhteissa, ei asiallisen ja painavan syyn sisältö ole määriteltävissä tarkasti. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy. Käytetystä perusteesta riippumatta irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus tarkoittaisi yleisellä tasolla muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla syrjivä. Asiallisuus ja painavuus tarkoittaa myös sitä, että irtisanomisperuste ei saa olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.<sup>125</sup>

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä. Tätä työsopimuksen irtisanomisperustetta tulee

---

<sup>123</sup> Parnila 2013. s.13

<sup>124</sup> HE 157/2000 vp. s.97

<sup>125</sup> HE 157/2000 vp. s.96

tarkastella kokonaisarviolla huomioon ottaen kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Varsinkin epäselvissä ja vaikeissa rajatapauksissa kokonaisarvion merkitys korostuu.<sup>126</sup> Asiallisen ja painavan syyn punninnassa vastakkain vaikuttavia intressejä ovat sopimuspuolille aiheutuvat edut ja haitat<sup>127</sup>.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voi olla esimerkiksi työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen. Irtisanominen voi olla perusteltua ja sallittua myös sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän henkilöön liittyvä työntekehdelytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei tämä kykene enää selviytymään työtehtävistään eikä hänelle ole tarjota muita tehtäviä.<sup>128</sup>

#### 4.2.2 Irtisanominen yhtiön liiketoiminnan loppuessa

*Henkilö A on ollut vanhempainlomalla yhtiön irtisanoessa hänen työsopimuksensa päättymään ajankohtana, jolloin hän olisi ollut hoitovapaalla. Vanhempainlomalla tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli kielletty työsopimuslain 37 §:n 4 momentissa, sellaisena kuin tuo lainkohta oli 11.1.1985 annetussa laissa (30/1985). Syy työsopimuksen irtisanomiseen on kuitenkin ollut yhtiön koko liiketoiminnan lopettaminen. Yhtiöllä on ollut tällä perusteella mainitun kiellon estämättä oikeus saattaa A:n työsuhde lakkaamaan. Työsopimusta ei ole saanut irtisanoa päättymään ennen toiminnan lopettamista. Irtisanoessaan A:n työsopimuksen 5.5.1990 yhtiö on ilmoittanut toiminnan loppuvan 7.6.1990 eikä A ole kiistänyt ilmoituksen oikeellisuutta.<sup>129</sup>*

Työsopimuslain esitöissä (157/2000 vp) on nostettu esiin korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:25, jossa katsottiin, että jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen

---

<sup>126</sup> Parnila 2017. s. 13

<sup>127</sup> Kavasto 2020. s. 39

<sup>128</sup> Parnila 2017. s.13

<sup>129</sup> KKO 1993:25.

työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työntekijän työsopimuksen päättäminen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla on kuitenkin mahdollista silloin, kun työnantaja lopettaa liikkeensä.<sup>130</sup>

#### 4.2.3 Taloudelliset ja tuotannolliset eli kollektiiviset irtisanomisperusteet

Työsopimuslain esitoissa (157/2000 vp) esitettiin lisättäväksi, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta korvauksen uhalla pidättäytyä irtisanomasta työsopimusta taloudellisin ja tuotannollisin syin, ellei näitä syitä voitaisi pitää asiallisina ja painavina. Koska työsopimuslakia on sovellettava lähes kaikissa työsuhteissa ja mitä moninaisimmissa yrityksissä ja töissä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, on juuri lueteltu ja syitä hankalaa edes luonnehtia lyhyen yksityiskohtaisesti. Pykälässä käytettävien käsitteiden tulkinnasta ja soveltamisesta on kuitenkin runsaasti oikeuskäytäntöä, jota yleisesti ottaen voitaisiin edelleen käyttää tulkinta-apuna. Työnantajan tarjottavissa olevan työn tulisi olla vähentynyt taloudellisista ja tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuneista syistä yhtä aikaa sekä olennaisesti että pysyvästi. Jos tarjolla oleva työ olisi vähentynyt joko vain olennaisesti tai vain pysyvästi, työnantaja ei saisi irtisanoa työsopimusta, vaan hänen tulisi, ainakin yleensä, turvautua muihin vaihtoehtoihin. Työnantajan tulisi ensisijaisesti selvittää, voisiko hän tarjota työntekijälle muuta työtä ja myönteisessä tapauksessa tarjota työntekijälle tätä työtä. Jos työnantaja ei luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun koulutuksen jälkeenkään voisi tarjota muuta työtä, hän voisi joko lomauttaa työntekijän 5 luvussa tarkoitettu perustein tai muuttaa työsopimuksen osa-aikaiseksi tämän luvun 11 §:n nojalla.<sup>131</sup>

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan

*Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan*

---

<sup>130</sup> HE 157/2000 vp. s.107–108

<sup>131</sup> HE 157/2000 s.101–102

*uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.*

*Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun*

*1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai*

*2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.*

Työnantaja saa siis työsopimuslain mukaan irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt taloudellisista ja tuotannollisista syistä, tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä johtuen.

Silloin, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut samankaltaisiin tehtäviin uuden työntekijän, vaikka toimintaedellytykset eivät ole kyseisenä aikana muuttuneet, perustetta irtisanomiseen ei ole. Määräaikaisen työntekijän vakinaistaminen tai työsuhteen jatkaminen on rinnastettavissa uuden työntekijän ottamiseen.<sup>132</sup>

#### **4.2.4 Syrjintäepäily taloudellisin ja tuotannollisin perustein**

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa 343/2018

*Tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa pyytänyt nainen epäili, että häntä oli syrjitty tasa-arvolaissa (609/1986) kielletyllä tavalla, kun hänet oli irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä hänen ollessaan raskaana.*

Asia tuli tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi siltä osin kuin kyseessä oli epäily sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Jos työnantaja irtisanoa, purkaa tai muutoin

---

<sup>132</sup> Parnila 2013. s. 49

lakkauttaa palvelussuhteen sukupuolen perusteella, on työnantajan menettelyä tasa-arvolain mukaan pidettävä kiellettyinä syrjintänä. Raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa silloin, kun irtisanomisen syynä ovat lain mukaiset tuotannolliset tai taloudelliset perusteet, ei raskaus.

Kyseisessä asiassa oli ensisijaisesti kyse työsopimuslain 7 luvun 3 §:n arvioimisesta ja tulkinnasta sen kysymyksen osalta, oliko työnantajalla tosiasiallisesti ollut työsopimuslain mukainen tuotannollinen ja taloudellinen peruste työntekijän työsuhteen irtisanomiselle. Työsopimuslain säännöksen huomioiminen on välttämätöntä, jotta voidaan arvioida, onko työntekijää syrjitty raskauden perusteella tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, muutoin tasa-arvovaltuutettu ei oman toimivaltansa puitteissa voi olla kantaa työsopimuslain noudattamiseen.

Työnantajalla oli ollut tieto työntekijän raskaudesta työsuhteen irtisanomishetkellä. Tämän johdosta oli asiassa syntynyt syrjintäoletta ja todistustaakka siirtyi työnantajalle. Näin ollen työnantajan tuli osoittaa syrjintäolettan kumotakseen, että hänellä on ollut työsuhteen päättämiseksi hyväksyttävä peruste, eikä työntekijän raskaus ole vaikuttanut irtisanomiseen. Työnantajan antama selvitys työn vähentymisestä ja kollektiivisista irtisanomisperusteista on ollut ristiriitainen, eikä työnantaja ole esittänyt sellaista työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaista selvitystä, joka olisi osoittanut irtisanomisen johtumisen muusta kuin työntekijän raskaudesta johtuvasta syystä. Myös tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että asiassa esitetty selvitys yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä työvoiman tarpeesta oli ristiriitainen. Oman toimivaltansa puitteissa tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan voinut tutkia asiaa irtisanomisperusteiden olemassaolon osalta, ja näin ollen tältä osin asian selvittäminen jää tuomioistuinkäsittelyn varaan.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> TAS 343/2018

### 4.3 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp) katsottiin, että henkilöön liittyvien irtisanomisperustesäännösten muodostaman kokonaisuuden perusteella irtisanomisperusteen riittävyys tulee arvioida kussakin yksittäistapauksessa. Työsopimuslain 7 luvun 2 pykälä käsittelee työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ja niiden asiallisuuden ja painavuuden arviointia. Pykälän 1 momentissa käsitellään sallittuja irtisanomisperusteita ja perusteiden arviointiin liittyvää kokonaisuuskäsitteitä, kun taas pykälän 2 momentissa on esimerkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista.<sup>134</sup> Tällaisia kiellettyjä irtisanomisperusteita, joita ei voitaisi pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena, ovat:

- sairaus, vamma tai tapaturma, ellei kysymyksessä ole niin olennainen ja pitkäaikainen työkyvyn heikentyminen, ettei työsuhdetta voida kohtuudella jatkaa
- lailliseen tai järjestön työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen
- mielipiteet tai yhdistystoimintaan osallistuminen
- turvautuminen oikeusturvakeinoihin.<sup>135</sup>

Jo työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp) todettiin, että työntekijän työkyky on useiden eri tekijöiden summa, ja siihen vaikuttavat erilaiset seikat. Työkykyyn vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen suorituskyky sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus sekä koulutukseen ja työkokemukseen perustuva tietotaito. Työntekijän alentunut terveydentila katsotaan siten olevan vain yksi monista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työkyky itsessään arvioidaan aina työtehtävien asettamia vaatimuksia vasten. Työntekijän mahdollisen sairauden vaikutuksia on siten arvioitava aina siltä osin, kun ne ovat yhteydessä työntekijän selviytymiseen tämän työtehtävistä. Säännöksessä tarkoitettu työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi,

---

<sup>134</sup> HE 157/2000 vp. s.96–97

<sup>135</sup> Hietala ym. 2023. s.435

että työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pystyisi olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Näin ollen vaikeakaan sairaus ei oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta, mikäli hän kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.<sup>136</sup>

Jos työntekijä turvautuu hänen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin, ei sitä pidetä asiallisena ja painavana syynä työsopimuksen irtisanomiseen. Työsopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut työnantajaansa vastaan oikeudenkäyntiin tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta.<sup>137</sup>

Työsopimuksen irtisanomisperuste ei siis saa olla tosiasiallisesti työntekijää syrjivä. Jos irtisanomisperuste on muu kuin työntekijän mielipidettä koskeva tai syrjinnän kieltävässä yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä tarkoitettu, arvioidaan irtisanomisperusteen riittävyttä edellämainitun työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännön mukaan. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ja perustuslain 6 §:ssä.<sup>138</sup>

#### **4.4 Irtisanominen koeaikana**

Työelämässä on yleistä, että työsopimuksissa käytetään koeaikamääräystä. Koeaika mahdollistaa työsopimuksen molemmille osapuolille, sekä työnantajalle että työntekijälle, ajan soveltuvuuden selvittämiseen ilman irtisanomisaikoja. Mikäli työsopimus päädytään purkamaan koeajalla, päättyy työsuhde heti. Koeajan

---

<sup>136</sup> HE 157/2000 vp. s.98

<sup>137</sup> Parnila 2013. s.13

<sup>138</sup> Hietala ym. 2023 s.445

tarkoituksena on antaa mahdollisuus työnantajalle sen selvittämiseen, soveltuuko työntekijä hänelle varattuun työtehtävään ja työntekijälle puolestaan selvittää, vastaako työnantaja sekä työnkuva hänen odotuksiaan. Koeajan purkuperusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä todellinen syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, ettei tehty työsopimus vastaa työnantajan vaatimuksia.

139

Koeaikapurun syy ei tietenkään saa olla syrjivä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen<sup>140</sup>. Työsopimuslaki edellyttää, ettei työsopimusta saa kuitenkaan purkaa syrjivillä eikä muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Perusteiden tarkempi määrittely on jätetty oikeuskäytännön varaan. Koeaikaa voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaissa työsopimuksissa.<sup>141</sup>

#### **4.4.1 Irtisanominen koeaikana raskauden perusteella**

Helsingin hovioikeuden ratkaisun<sup>142</sup> mukaan työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana todellisten ja oletettujen selkävaivojen sekä raskauden takia.

Työnantajan mukaan työsopimusta ei ollut purettu syrjivin tai muilla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Työnantaja vetosi siihen, että työsuhde oli purettu koeaikana työntekijän soveltumattomuuden vuoksi. Hänet oli palkattu näyttelyasentajan työhön. Työnantaja oli tarvinnut työntekijää, joka oli motivoitunut ja kyvykäs fyysisesti raskaaseen työhön. Työntekijä ei ollut ollut kykeneväinen työhönsä selkävaiwansa vuoksi, ja oli tämän lisäksi osoittanut huonoa motivaatiota työtään kohtaan. Soveltumattomuus oli noussut ilmi kahvitaukojen pitkittymisenä, hitaana työhön tarttumisenä, puhelimen käyttönä työaikana sekä pyrkimyksenä päättää selästä johtuvien syiden takia työpäivä aikaisemmin.

---

<sup>139</sup> HE 157/2000 vp. s. 63

<sup>140</sup> Parnila 2017. s.82

<sup>141</sup> Koskinen ym. 2019. s.23

<sup>142</sup> Diaarinumero S 21/403

Työnantajalla ei työntekijän mielestä ole ollut hyväksyttävää perustetta työsopimuksen purkamiseen selkävaivojen vuoksi. Hänellä ei ole ollut selkävaivoja ennen kuin hän oli aloittanut työnantajan palveluksessa, eikä työnantaja ollut voinut olla sellaisessa käsityksessä. Työntekijää ei ollut kehoitettu käymään työhöntulotarkastuksessa työsuhteen alussa. Hän ei ollut myöskään kärsinyt pitkäaikaisista selkäsäryistä eikä hänellä ollut vakavaa selkäsairautta. Tosiasiallinen päättämisytyösopimukselle oli työntekijän mukaan ollut raskaus. Kun työnantaja oli tullut tietoiseksi työntekijän raskaudesta, työsopimus oli purettu sen jälkeen välittömästi.

Hovioikeus piti ratkaisussaan uskottavana, että työntekijän selkävaivoista on työsopimuksen purkamisen yhteydessä keskusteltu, ja että työnantaja on antanut ymmärtää näiden olevan ainakin osittain syynä työsuhteen päättämiseksi. Työnantajan edustajien tiedossa oli kuitenkin, että työntekijän poissaolot olivat perustuneet raskauteen ja he olivat itsekin pitäneet hänen työskentelyään mahdottomana. Työsopimuksen purkamista raskauden perusteella on pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä.<sup>143</sup>

#### **4.5 Työntekijän irtisanomissuoja ja raskaus**

Vertailukohtana tasa-arvolaisissa kielletylle syrjinnälle toimii työsopimuslain säännös raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta. Työsopimuslain suojaa täydentää sääntely tasa-arvolaisissa. Huomion arvoista kuitenkin on, että työsopimuslain säännös sisältää irtisanomista koskevan kiellon vain toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta raskauden ja perhevapaan perusteella. Määräaikaisiin työsopimuksiin sovelletaan ainoastaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan kieltoa, jonka mukaan määräaikaista työsopimusta ei saa jättää uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella tai rajoittaa se kestävänsä vain äitiys-, isyys- tai vanhempainloman alkuun.

---

<sup>143</sup> Diaarinumero S 21/403

Tältä osin määräaikaisten työntekijöiden oikeuksista ei ole säädetty työsopimuslaissa mitään.<sup>144</sup>

Työsopimuslain esitöissä HE 157/2000 on käsitelty työsopimuslain 4 luvun 9 §:ä, joka koskee raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityistä irtisanomissuojaa. Säännöksessä toteutuu neuvoston raskaussuojeludirektiivissä ja vanhempainvapaita koskevassa direktiivissä säädetyt vaatimukset.<sup>145</sup> Hallituksen esityksellä haluttiin vielä vahvistaa raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän 2 momentin säännöksellä. Sen mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsottaisiin irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.<sup>146</sup>

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityissuojaa vahvistaisi vielä säännös, jonka mukaan työnantajan irtisanoessa raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsottaisiin irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.<sup>147</sup>

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaita käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Raskaudentilaa koskeva tieto kuuluu terveydentilaa koskeviin tietoihin, jotka ovat henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja. Säännös ei estäisi

---

<sup>144</sup> Nieminen 2005. s.162

<sup>145</sup> HE 157/2000 s.107

<sup>146</sup> HE 157/2000 s.107

<sup>147</sup> HE 157/2000 s.107

irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on muu, raskaudentilaan tai perhevapaan käyttämiseen liittymätön asiallinen ja painava syy. Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanotaan tämän luvun 3 §:n perusteella juuri ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ei ole johtunut työntekijän raskaudesta. Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.<sup>148</sup>

---

<sup>148</sup> HE 157/2000 s.107

## 5 Johtopäätökset

Työoikeus on erittäin mielenkiintoinen ja relevantti oikeudenala, ja sillä on paljon liitännäisiä meidän arkipäiväiseen, jokapäiväiseen elämään. Työssä käydessämme olemme osa tiettyä työyhteisöä, noudatamme hyviä työtapoja ja oletamme työnantajalta samaa. Useimmiten näin toki onkin. Meille kuuluvat velvollisuudet ja oikeudet tulevat eri säädöksistä, ja työsopimuksesta ja työsopimuslaista syntyvät velvoitteet nivoutuvatkin yleensä yhteen. Lait määrittelevät raskaana olevan työntekijän aseman selkeästi. Ne kieltävät syrjimästä raskauden perusteella, edellyttävät tasapuolista kohtelua ja suojaavat perusteettomilta irtisanomisilta.

Työsopimuslain esitöissä oli kyse koko työsopimuslain uudistamisesta, jonka tärkeänä tavoitteena oli työsuhteissa sovellettavien työsopimuslain säännösten selkeys, täsmällisyys ja helppolukuisuus. Lain soveltamista pyrittiin helpottamaan myös mahdollisimman johdonmukaisella ja selkeällä jäsentelyllä. Epäselvyyksiä liittyy kuitenkin edelleen tänä päivänäkin paljon työsuhteen päättämistilanteiden ja jatkamistilanteiden ympärille, eikä raskaana olevan työntekijän tilanne aina ole niin hyvä, kuin irtisanomissuojien ja syrjinnän kieltojen takaama tilanne antaisi olettaa.

Olen tutkimukseni aikana seurannut puhetta eri sosiaalisen median kanavissa. Eräässä videossa nainen päivitteli, ettei ollut saanut jatkaa töitään rakennusalalla, koska oli ilmoittanut työnantajalleen olevansa raskaana. Kommenttikenttä täyttyi muutamassa minuutissa negatiivista kommentteista: "Etkö ymmärrä, mikä kulu olet työnantajalle?" "Kuka työnantaja nyt haluaisi jatkaa töitä kanssasi, kun heti pitäisi etsiä tilalle uusi ja maksaa molemmille palkkaa?" "Eihän kukaan järkevä olisi jatkanut, ethän voi edes tehdä alan töitä raskaana". Asiaan liittyviä kommentteja voisi jatkaa loputtomiin. Tämä sai minut ajattelemaan asiaa myös tutkimukseni tulosten valossa. Koska on ollut niin kovin vaikea löytää tapauksia, joissa työnantaja olisi menetellyt oikein ja ollut rikkomatta irtisanomista ja syrjinnän kieltoja koskevia säännöksiä, en voi kuin ajatella, että nämä kommentit olisivat voineet olla kärjistettynä myös mahdollisesti työnantajapuolen ajatuksia raskaudesta kerrottaessa.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Työsuhteen jatkuvuuteen liittyy paljon epäselvyyksiä sellaisissa tilanteissa, joissa kyseessä oleva työntekijä on joko raskaana tai perhevapaalla. Työsuhteen jatkuvuuteen ja mahdolliseen syrjintään liittyvät lait ja lainkohdat ovat selkeitä. Siellä lausutaan tyhjentävästi, että työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää raskauden takia. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta myöskään sillä perusteella, että tämä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työsopimuksen irtisanominen perhevapaan aikana työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönään liittyvällä individuaaliperusteella on mahdollista silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön. Käytännössä tällaiset tilanteet ovat kuitenkin harvinaisia.

Irtisanomistilanteiden lisäksi syrjintää tapahtuu hyvin paljon myös työsuhteen jatkamisesta päätettäessä. Usein työnantaja vetoaa kollektiivisiin eli tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. Tosiasiassa kuitenkin tilanteessa, jossa työntekijä irtisanotaan vetoamalla taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, irtisanottavien työntekijöiden joukko on yleensä iso. Läpikäydyissä tapauksissa ainoa irtisanottu on kuitenkin ollut raskaana ollut työntekijä. Ainoastaan yhdessä löytämässäni tapauksessa voitiin todeta, ettei perhevapaalla ollutta työntekijää ollut irtisanottu tämän perhevapaalla olon johdosta. Syy irtisanomiseen tässä tapauksessa oli ollut yhtiön koko liiketoiminnan lopettaminen.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotoista ilmenee, etteivät läheskään kaikki uskalla tehdä asialle mitään, vaikka olisivatkin omasta mielestään kokeneet syrjintää. Työnantaja nähdään niin vahvana ja voimakkaana vastapuolena, että oma asema koetaan haavoittuvaksi ja heikoksi tähän nähden. Voidaan myös ajatella, ettei yksittäisellä työntekijällä ole käytössään samanlaisia resursseja, mitä työnantajalla koetaan olevan. Tämä asian sillensä jättäminen toki työntekijän näkökulmasta on ymmärrettävää, mutta samalla valitettavaa, sillä se antaa työnantajalle mahdollisuuden toimia samalla tavalla

myös vastaisuudessa. Samalla työnantajan itsensä toiminnan oikeellisuuden rajat hälvenevät, kun he kuvittelevat menettelevänsä oikein myös tilanteissa, joissa on oikeasti tapahtunut syrjintää. Avoin puhe työpaikalla ei ehkä itsessään riitä, vaan mielestäni työntekijän asemaa tulisi siinä mielessä vahvistaa, että hän kokisi kynnyksen matalaksi uskaltaakseen hakea apua mahdollisissa syrjintätilanteissa.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa eduskunnalle 2022 tasa-arvovaltuutettu toteaa samoja asioita, joita olen itse nostanut ylempänä esiin. Tasa-arvolakiin perustuvia riitoja käsitellään varsin vähän tuomioistuimissa. Vähäistä määrää selittää osaltaan oikeudenkäyntikulturiski, mikä vaikuttaa ylipäättään mahdollisuuteen nostaa kanteita tuomioistuimessa. Tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintäkanteen nostaminen voi olla syrjintää epäilevälle henkilölle ison kynnyksen takana myös muista kuin taloudellisista syistä tai prosessin pitkän keston tai siihen liittyvän epävarmuuden takia. Työntekijät saattavat pelätä työnantajan tai joskus myös muun työyhteisön vastatoimia. Myös vertailu toisiin työntekijöihin liittyen osana syrjinnän arviointia saatetaan kokea ei-toivottuna asiana. Hän myös ehdottaa lausunnossaan vastatoimia parantaakseen vallitsevaa tilannetta. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee toimia, joilla voitaisiin edistää tasa-arvolain kieltämän syrjinnän uhrien oikeussuojaa. Esiin nousee esimerkiksi ryhmäkanteen käyttöönotto sekä itsenäisen kanneoikeuden antaminen tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi suositellaan, että tasa-arvovaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa.

Työsopimuslain ja tasa-arvolain noudattamista valvovat eri viranomaiset, vaikka itse syrjintä tapahtuukin samassa työsuhteessa. Monessa tutkimassani tapauksessa kävi ilmi, että tasa-arvovaltuutettu ei voinut ottaa kantaa toimivaltansa puitteissa työsopimuslain noudattamiseen, vaan näistä asioista vastasi työsuojeluviranomainen. Tasa-arvovaltuutettu valvoo raskauteen perustuvaa syrjintää, työsuojeluviranomainen taas muuta kuin sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tämä vaikuttaa selkeältä, mutta tapausten valossa se on kuitenkin osittain sekavaa. Tasa-arvovaltuutettu jatkaa työtään

raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden tukijana ja apukeinona. Nämä tutkimuksessani käsitellyt ongelmat tuntuvat kuitenkin kiertävän kehää. Vaikka lait määrittävät kehykset toiminnallemme ja asioiden pitäisi siitä syystä olla kaikille selviä, näin ei silti ole. Uskon, että isommissa yhtiöissä menetellään oikealla tavalla raskaana olevaa työntekijää kohtaan. Voi olettaa, että mahdolliset ongelmat painottuvat enemmän pieniin toimijoihin, jolloin raskaana oleva henkilö saattaa nousta "isoksi kuluksi" ja sellainen halutaan välttää. Tällöin vetoaminen taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin koetaan oikeaksi irtisanomisperusteeksi, vaikka tosiasiaa taustalla syynä olisikin esimerkiksi raskaana olevan työntekijän aiheuttamat nousevat kustannukset.

Pelkään, että tulevaisuudessakin syrjintää epäilevät raskaana olevat työntekijät arkailevat puolustaa heille kuuluvia oikeuksia tilanteissa, joissa he kokevat työnantajan menettelevän väärin heidän raskautensa takia. Mikäli työntekijä ymmärtää omat oikeutensa ja tietää, miten ei saa menetellä, on hänen helpompi puolustaa myös omia oikeuksiaan. Avoin ja reilu keskustelu helpottaisi myös raskaana olevan työntekijän asemaa, ja sen avulla välttyttäisiin epäselviltä tilanteilta. Yhtä selkeää ratkaisua tilanteeseen ei ole olemassa, ja on valitettavaa, että tilanne tuntuu pysyvän ennallaan vuodesta toiseen.

Työntekijät ovat mielestäni arvokkain osa työelämää. Ilman hyviä, ammattitaitoisia ja ahkeria työntekijöitä työt eivät tule tehdyksi. Kuten jo edellä on todettu, yksiselitteistä ratkaisua raskaussyrjintään ei ole olemassa. Tosiasiat vaihtelevat ja suhteellisen väljät lainsäädökset antavat välillä liikkumavaraa työnantajalle myös ei-toivottuun suuntaan. Emme voi kun uskoa ja luottaa, että työelämässä kukin noudattaa heille lain määrittelemiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Mikäli näin ei tapahdu, toivon mukaan vääryyttä kokeva osapuoli uskaltaa puolustaa omia oikeuksiaan ja kokee asemansa tarpeeksi varmaksi sen tehdäkseen.

## Lähteet

### Kirjallisuus

Ahtela, Karoliina, Bruun Niklas, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo (2006). *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Helsinki: Talentum.

Antola, Maritta, Kirsi Parnila, Jaakko Sainio (2009). *Työsuhde käytännönläheisesti*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy.

Anttila, Outi, Tuomas Ojanen (toim.) (2019). *Yhdenvertaisuuslaki kommentein*. Alma Talent Oy. Noudettu 27.3.2024 osoitteesta: [Yhdenvertaisuuslaki kommentein \(2019\) \(uwasa.fi\)](https://www.uwasa.fi/yhdenvertaisuuslaki-kommentein-2019)

Bruun, Niklas, Anders von Koskull (2012). *Työoikeuden perusteet*. Helsinki: Talentum.

Bruun, Niklas (2022). *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy. Noudettu 15.4.2024 osoitteesta: [Työoikeuden perusteet \(2022\) \(almatalent.fi\)](https://www.almatalent.fi/tyooikeuden-perusteet-2022)

Hallberg, Pekka, Heikki Karapuu, Tuomas Ojanen, Martin Scheinin, Kaarlo Tuori, Veli-Pekka Viljanen (2023). *Perusoikeudet*. Alma Talent Oy. Noudettu 15.4.2024 osoitteesta: [Perusoikeudet \(uwasa.fi\)](https://www.uwasa.fi/perusoikeudet)

Hietala Harri, Mikko Hurmalainen, Keijo Kaivanto (2023). *Työsuojeluvastuuopas*. Alma Talent Oy. Noudettu 22.4.2024 osoitteesta: [Työsuojeluvastuuopas \(2023\) \(uwasa.fi\)](https://www.uwasa.fi/tyosuojeluvastuuopas-2023)

Hietala Harri, Martti Kairinen, Keijo Kaivanto, Esa Schön (2023). *Työsopimuslaki käytännössä*. Alma Talent Helsinki. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta: [Työsopimuslaki käytännössä \(2023\) \(uwasa.fi\)](https://www.uwasa.fi/tyosopimuslaki-kaytannossa-2023)

Husa, Jaakko, Teuvo Pohjolainen (2008). *Julkisen vallan oikeudelliset perusteet*. Helsinki: Talentum.

Kaisto, Janne (2005). *Lainoppi ja oikeusteoria*. Helsinki: Edita.

Kavasto, Alexa (2020). *Työsuhteen päättäminen - Henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset*. Helsingin Kamari Oy. Noudettu 19.3.2024 osoitteesta: [KauppakamariTieto \(uwasa.fi\)](https://www.kauppakamari.fi/tieto)

Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen, Mika Valkonen (2012). *Työsuhteen päättäminen*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen, Mika Valkonen (2019). *Työsuhteen päättäminen*. Alma Talent Oy. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta: [Työsuhteen päättäminen \(uwasa.fi\)](#)
- Leppänen, Katja (2015). *Yhdenvertaisuus työelämässä*. Alma Talent Oy. Noudettu 22.3.2024 osoitteesta: [Yhdenvertaisuus työelämässä \(uwasa.fi\)](#)
- Nieminen, Kimmo (2005). *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Nieminen, Kimmo (2005). *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. Alma Talent Oy. Noudettu 27.3.2024 osoitteesta: [Tasa-arvolaki työsuhteessa \(uwasa.fi\)](#)
- Nieminen, Kimmo toim. (2014). *Työpaikan lait ja työsuhteopas 2014*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Nieminen, Liisa toim. (1999). *Perus-oikeudet Suomessa*. Helsinki: KAUPPAKAAARI OYJ.
- Nousiainen, Kevät, Anu Pylkkänen (2001). *Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus*. Helsinki: Forum Iuris.
- Nummijärvi, Anja (2004). *Palkkasyrjintä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Moilanen, Juha-Matti (2010). *Sopimukset työsuhteen päättyessä*. Helsinki: Talentum.
- Moilanen, Juha-Matti (2013). *Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset*. Alma Talent Oy. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta: [Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset \(uwasa.fi\)](#)
- Parnila, Kirsi (2017). *Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti*. Noudettu 19.3.2024 osoitteesta: [KauppakamariTieto \(uwasa.fi\)](#)
- Rautiainen, Hannu, Markus Äimälä (2008). *Työsopimuslaki*. Helsinki: WSOYpro.
- Saarinen, Mauri (2015). *Työsuhteen pelisäännöt*. Noudettu 21.3.2024 osoitteesta: [Työsuhteen pelisäännöt \(uwasa.fi\)](#)
- Tiitinen, Kari-Pekka, Tarja Kröger (2012). *Työsopimusoikeus*. Helsinki: Talentum.

## Virallislähteet

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

HE 1/1998. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen hallitusmuodolle.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS/370/2010.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS 215/2017.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS 343/2018.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS 338/2019.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS 249/2022 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksesta.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS 320/2023.

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013.

### **Muita lähteitä**

Aaltonen Milla, Mikko Joronen, Susan Villa. *Syrjintä työelämässä - pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta*. Painoyhtymä Oy, Helsinki. Noudettu 15.4.2024 osoitteesta:

[google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiN8\\_G9iMSFAxXCdqQEHXREApQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fjulkaisut.valtio-neuvosto.fi%2Fbitstream%2Fhandle%2F10024%2F79738%2Fsm\\_432009.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw0hiHEFu-DBoUI8h7DdYGLP&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiN8_G9iMSFAxXCdqQEHXREApQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fjulkaisut.valtio-neuvosto.fi%2Fbitstream%2Fhandle%2F10024%2F79738%2Fsm_432009.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw0hiHEFu-DBoUI8h7DdYGLP&opi=89978449)

Anttila Outi, Kevät Nousiainen (2013). *Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta*. [Sosiaali- ja terveysministeriö]. Noudettu 19.3.2024 osoitteesta:

[google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwim0teA-v-](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwim0teA-v-)

[EAXgVaQEHQeEBQYQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fjulkaisut.valtioneuvosto.fi%2Fbitstream%2Fhandle%2F10024%2F70159%2FURN\\_ISBN978-952-00-3647-8.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3D1&usg=AOvVaw1B-Cn2IECb1Qjq3WdT3O4x&opi=89978449](https://www.fjulkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70159/FURN_ISBN978-952-00-3647-8.pdf?sequence=3&isAllowed=1&usg=AOvVaw1B-Cn2IECb1Qjq3WdT3O4x&opi=89978449)

Frilander Heikki, Leena Aitto-oja, Pasi Huuskonen, Tiina Santonen. (2022). *Raskaus ja työnaltisteet*. [työterveyslaitos].

Helsingin seudun kauppakamari. (2024). *Työelämän syrjintäkiellot ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta:

[Työelämän syrjintäkiellot ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu | Helsingin seudun kauppakamari \(chamber.fi\)](https://www.chamber.fi/tyoelaman-syrjintakiellot-ja-tyontekijoiden-tasapuolinen-kohtelu)

Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Irtisanominen ja lomautukset*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: [Irtisanominen ja lomautukset | Tasa-arvovaltuutettu](https://www.tasa-arvovaltuutettu.fi/irtisanominen-ja-lomautukset)

Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Oikeussuojakeinot*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: [Oikeussuojakeinot | Tasa-arvovaltuutettu](https://www.tasa-arvovaltuutettu.fi/oikeussuojakeinot)

Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Raskaus- ja perhevapaat*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: [Raskaus- ja perhevapaat | Tasa-arvovaltuutettu](https://www.tasa-arvovaltuutettu.fi/raskaus-ja-perhevapaat)

Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: [Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa | Tasa-arvovaltuutettu](https://www.tasa-arvovaltuutettu.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa)

Tasa-arvovaltuutettu. (2024). *Tasa-arvovaltuutetun tehtävät*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: [Tasa-arvovaltuutetun tehtävät | Tasa-arvovaltuutettu](https://www.tasa-arvovaltuutettu.fi/tasa-arvovaltuutetun-tehtavat)

Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmä muistio Työ- ja elinkeinoministeriölle, 2014. Noudettu 15.4.2024 osoitteesta: [google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwis09uhg8SFAxVbDRAIHeDMDk0QFnoECBwQAQ&url=https%3A%2F%2Ftem.fi%2Fdocuments%2F1410877%2F2859687%2FTy%25C3%25B6h%25C3%25B6npaluuta%2Bperhevapaan%2Bj%25C3%25A4lkeen%2Bselvitt%25C3%25A4neen%2Bty%25C3%25B6ryhm%25C3%25A4n%2Bmuistio%2B14052014.pdf&usg=AOvVaw2GYq7-FOKkv\\_eAWhgxD02q&cshid=1713177460262110&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwis09uhg8SFAxVbDRAIHeDMDk0QFnoECBwQAQ&url=https%3A%2F%2Ftem.fi%2Fdocuments%2F1410877%2F2859687%2FTy%25C3%25B6h%25C3%25B6npaluuta%2Bperhevapaan%2Bj%25C3%25A4lkeen%2Bselvitt%25C3%25A4neen%2Bty%25C3%25B6ryhm%25C3%25A4n%2Bmuistio%2B14052014.pdf&usg=AOvVaw2GYq7-FOKkv_eAWhgxD02q&cshid=1713177460262110&opi=89978449)

Työsuojeluhallinto. (2024). *Yhdenvertaisuus ja syrjintä*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

Työsuojeluhallinto. (2024). *Työsuhdeasioiden valvonta*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta:

[Työsuhdeasiat - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2024). *Yhdenvertaisuuslainmukainen syrjintä*. Noudettu 29.4.2024 osoitteesta:

[Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintä | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

## **Oikeuskäytäntö**

KKO: 1993:25

S 21/403