



Turun yliopisto  
University of Turku

# **YHDENVERTAISUUSLAKI, VAMMAINEN HEN- KILÖ JA TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS EH- KÄISTÄ SYRJINTÄÄ**

Yritysjuridiikan  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Helena Raula

Ohjaajat:  
Prof. Reijo Knuutinen  
Prof. Matti Sillanpää

15.4.2016  
Turku



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

The originality of this thesis has been checked in accordance with the University of Turku quality assurance system using the Turnitin OriginalityCheck service.

## SISÄLLYS

LÄHTEET.....	V
LYHENTEET .....	XI
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimusaiheen valinta ja aiheen rajaus .....	1
1.2 Tutkimusmenetelmät, lähteet ja käsittelyjärjestys .....	3
2 VAMMAISUUS, YHDENVERTAISUUS JA SYRJINNÄN KIELTO .....	6
2.1 Keskeiset syrjinnän kiellon sisältävät säädökset.....	6
2.1.1 Perustuslaki .....	6
2.1.2 Yhdenvertaisuuslaki.....	7
2.1.3 Rikoslaki .....	9
2.1.4 Tasa-arvolaki.....	11
2.1.5 Euroopan unionin oikeus .....	13
2.1.6 Ihmisoikeussopimukset.....	14
2.2 Käsitteistöä .....	16
2.2.1 Vammaisuuden määritelmä .....	16
2.2.2 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltä.....	21
2.2.3 Välitön ja välillinen syrjintä.....	23
2.2.4 Syrjinnän oikeuttaminen ja positiivinen erityiskohtelu .....	26
3 TYÖNANTAJALLE ASETETUT VELVOITTEET VAMMAISTEN SYRJINNÄN EHKÄISEMISEKSI.....	28
3.1 Lähtökohtia.....	28
3.1.1 Työnantajan direktio-oikeus .....	28
3.1.2 Direktiovallan rajat yhdenvertaisuuden ja työsuhteen ehtojen näkökulmasta .....	29
3.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta .....	32
3.3 Velvoite kohtuullisiin mukautuksiin .....	34
3.4 Velvoitteet työntekijöitä rekrytoitaessa.....	38
3.5 Häirintään puuttuminen.....	42
3.6 Ohje tai käsky syrjiä.....	45
3.7 Vammaisuus työsuhteen päättämisen perusteena .....	46

3.8	Moniperusteinen syrjintä.....	51
3.8.1	Lähtökohtia .....	51
3.8.2	Kieleen perustuva moniperusteinen syrjintä.....	52
3.8.3	Moniperusteinen syrjintä sukupuolen perusteella.....	53
3.9	Läheissyrjintä .....	55
3.10	Vastatoimien kieltö .....	56
4	<b>SEURAAMUKSET SYRJINTÄKIELLON RIKKOMISESTA TYÖNANTAJALLE .....</b>	<b>58</b>
4.1	Hyvitys ja rangaistus .....	58
4.1.1	Yleistä .....	58
4.1.2	Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys .....	59
4.1.3	Syrjivät ehdot.....	63
4.1.4	Rikosoikeudelliset seuraamukset .....	64
4.1.5	Todistustaakka .....	66
4.2	Valvovat viranomaiset .....	67
4.2.1	Yleistä .....	67
4.2.2	Työsuojeluviranomaiset.....	68
4.2.3	Yhdenvertaisuusvaltuutettu .....	70
4.2.4	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta .....	71
5	<b>LOPUKSI .....</b>	<b>72</b>

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUSLÄHTEET

- Aalto, Maria – Larja, Liisa – Liebkind, Karmela: *Syrjintä työhönottolanteissa – tutkimuskatsaus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/2010.
- Aaltonen, Milla – Joronen, Mikko – Villa, Susanna: *Syrjintä Suomessa 2008*. Helsinki 2009.
- Aarnio, Aulis: *Tulkinnan taito: Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta*. Talentum Media Oy 2006.
- Aarnio, Aulis: *Mitä seuraavaksi?* Lakimies 1998/6–7 s. 983-991.
- Ahlroth, Minea – Havunen Risto: *Pomo puun ja kuoren välissä*. Talentum Media Oy, 2015.
- Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Heimo (2006). *Tasa- arvo ja yhdenvertaisuus*. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Koskinen, Seppo – Lehtonen, Lasse – Virta, Lauri – Ullakonoja, Vesa: *Työkyvytön?* Edilex Kirjat 22.12.2008, Kommentaari.
- Beleza, Maria Leonor: *Discrimination against women with disabilities*. In co-operation with the Drafting Group on Discrimination against Women with Disabilities. Integration of people with disabilities. Council of Europe Publishing, Strasbourg 2003.
- Engblom, Matleena: *Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. Talentum 2012.
- Engblom, Matleena: *Syrjintä työhönotossa*. Oikeustieto 2006/4 s. 21-24.
- Eriksson, Lars D: *Syrjintäkielto ja yhdenvertaisuus*. Lakimies 5–6/1996 s. 862–872.
- Hallberg, Pekka: *Perusoikeusjärjestelmä*. Teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: *Perusoikeudet*. Talentum Media Oy, Helsinki. Jatkuvatäydenteinen verkkojulkaisu. Ei sivunumerointia, fokus.talentum.fi. Päivitetty viimeksi 6.4.2010.
- Huovila, Mika: *Oikeuslähdeoppi ja oikeudellinen argumentaatio rikostuomion perusteissa*. Teoksessa *Rikostuomion perusteleminen*. Huovila Mika – Lahti, Raimo – Ojala, Timo. 2005.

- Husa, Jaakko – Pohjolainen Teuvo: *Julkisen vallan oikeudelliset perusteet*. 4. uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2014.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: *Työoikeus*. 2. uudistettu painos. WS Bookwell Oy, Juva 2006.
- Kansalaisjärjestöjen raportti YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW-sopimus) täytäntöönpanosta Suomessa*. Koonnut Naisjärjestöt Yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete NYT-KIS ry. Suomennos Elina Hatakka. Kesäkuu 2008. Saatavilla osoitteessa <http://blogs.helsinki.fi/takurssi2010/files/> (vierailtu 27.3.2016).
- Konttinen, Juha-Pekka: *Vammaisten syrjintä*. Teoksessa *Syrjintä Suomessa 2006*. Toimittaneet Outi Lepola ja Susan Villa. Hakapaino Oy, Helsinki 2007.
- Korte, Atte: *Kohtuuttomuus viranomaisen harkintavallan rajoitusperiaatteena – erityisesti etuosto-oikeuden näkökulmasta*. Referee-artikkeli. Itä-Suomen yliopisto, Oikeustieteiden laitos. Edilex 2015/3, julkaistu 6.11.2015.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: *Työsuhteen päättäminen*. Talentum Media Oy 2012.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: *Työhönotto ja työsopimuksen ehdot*. Talentum Media Oy 2008.
- Koskinen, Seppo: *Työnantajan oikeus purkaa työsopimus työntekijän sairauden perusteella*. 23.2.2007, Edilex 2007/9.
- Koskinen, Seppo – Järvinen, Iivari: *Yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyvien lakien muuttaminen*. Edilex asiantuntijakirjoitukset 8.9.2004.
- Kulla, Heikki: *Yhdenvertaisuuden osapuista*. Teoksessa *Prosessioikeudellisia erityiskykyä*. Antti Jokelan juhlaulkaisu 26.1.2005. Toim. Jarkko Männistö. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2005.
- Lahti, Leena: *Monikulttuurinen työelämä: hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle*. 1. painos. Sanoma Pro, Helsinki 2014.
- Leppänen, Katja: *Yhdenvertaisuus työelämässä*. Talentum, Helsinki 2015.
- Mahlamäki, Pirkko: *Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu*. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 3/2013 – Teema: Vähemmistöt.
- Markkanen, Kirsi – Tammisto, Soile: *Maahanmuuttajat hoitoalan työyhteisöissä: Tehyn selvitys monikulttuurisuudesta*. Tehy ry. Julkaisusarja B: Selvityksiä 3/2005.
- Nieminen Kimmo: *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. WSOY, Helsinki 2005.

- Nieminen, Liisa (Nieminen L): *Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet yleiseen ihmis-oikeuskehykseen sijoitettuna*. Lakimies 2005/6 s. 898-929.
- Nuutila, Ari-Matti – Melander, Sakari: *RL 47: Työrikkokset*. Teoksessa *Rikosoikeus*. Lappi-Seppälä, Tapio – Hakamies, Kaarlo – Koskinen, Pekka – Majanen, Martti – Melander, Sakari – Nuotio, Kimmo – Nuutila, Ari-Matti – Ojala, Timo – Rautio, Ilkka. WSOY, Juva 2009.
- Ojanen, Tuomas: *Perusoikeudet ja ihmisoikeudet Suomessa*. Hakapaino Oy, Helsinki 2003.
- Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin: *Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö (PL 6 §)*. Teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: *Perusoikeudet*. Talentum Media, Helsinki. Jatkuvatäydenteinen verkkojulkaisu. Ei sivunumerointia, fokus.talentum.fi. Päivitetty viimeksi 13.1.2010.
- Prechal, Sacha: *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes*. Common Market Law Review 41: 533-551, 2004.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: *Työsopimuslaki*. Talentum Media, Helsinki 2014.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: *Pk-yrityksen työsopimuslakiopas*. WSOYpro, Helsinki 2008.
- Saarinen, Mauri: *Työsuhteasioiden käsikirja I*. 6. uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Bookwell Oy Porvoo 2013.
- Saarinen, Mauri: *Työsuhteen pelisäännöt*. 6. uudistettu painos. Talentum 2011.
- Saraviita, Ilkka: *Suomalainen perusoikeusjärjestelmä*. Talentum, Helsinki 2005.
- Ståhlberg, Pauli - Karhu, Juha: *Suomen vahingonkorvausoikeus*. 6. uudistettu painos. Talentum 2013.
- Tapani, Jussi - Tolvanen, Matti: *Rikosoikeuden yleinen osa: vastuuoppi*. Talentum 2013.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: *Työsopimusoikeus*. Talentum, Helsinki 2012.
- Ventegodt Liisberg, Maria: *Disability and Employment - A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*. Intersentia, Cambridge 2011.
- Vettainen, Hannele – Koskinen, Seppo. *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa – näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään*. Edilex 2008/9.

- Waddington, Lisa – Lawson, Anna: *Disability and non-discrimination law in the European Union: An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, July 2009.
- Waddington, Lisa: *From Rome to Nice in a Wheelchair - The Development of a European Disability Policy*. Europa Law Publishing, 2006.
- Waddington, Lisa: *A European Right to Employment for Disabled People?* Teoksessa: Degener, Theresia & Koster-Dreese, Yolán (toim.): *Human Rights and Disabled Persons*. Martius Nijhoff Publishers: Dordrecht 1995, s. 106-116.
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja*. Johdannon kirjoittanut Pirkko Mahlamäki. Suomen YK-liitto, Helsinki 2012.

#### VIRALLISLÄHTEET

- Yhdenvertaisuustoimikunnan mietintö 2009:4: *Ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi*. Oikeusministeriö, Helsinki 2009.
- Euroopan komission tiedonanto *Equality of Opportunity for People with Disabilities - A New European Community Disability Strategy*. COM/1996/406/FINAL/2.
- HE 19/2014 vp. *Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*.
- HE 157/2000 vp. *Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*.
- HE 309/1993 vp. *Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta*.
- HE 94/1993 vp. *Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi*.
- HE 57/1985 vp. *Hallituksen esitys eduskunnalle Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi*.
- Neuvoston suositus 24 heinäkuuta 1986 *on the employment of disabled people in the Community*. 86/379/EEC.
- PeVL 25/2006 vp. *Hallituksen esitys laeiksi hedelmöityshoidoista ja isyyslain muuttamisesta*.

Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008: *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustarve ja -vaihtoehdot*. Oikeusministeriö, Helsinki 2008.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 53/2014: *Työsyryjinnän seuranta Suomessa*. Helsinki 2014.

*YK:n Vammaisten oikeuksia koskeva yleissopimus*. New York, 13 joulukuuta 2006. UN Treaty Collection.

Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2007:4 selkokieli: *Yhdistyneiden Kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus. Vammaisia tulee kohdella samalla tavalla kuin muita ihmisiä*. Helsinki 2007.

Maailman terveysjärjestön ja Maailmanpankin julkaisu 2011: *World Report on Disability*. Maailman terveysjärjestö WHO 2011.

#### INTERNET-LÄHTEET

Helsingin Sanomat 3.3.2015. *Eduskunta hyväksyi YK:n vammaisten yleissopimuksen*. Saatavilla osoitteessa: <http://www.hs.fi/politiikka/a1425362228296> (vierailtu 13.4.2016).

*Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyryjintää työssä*. Tilastokeskus 15.5.2014. Saatavilla osoitteessa [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html) (vierailtu 13.4.2016).

*TT-STTK Irtisanomissuojasopimus 1.6.2002*. Saatavilla osoitteessa [http://ek.fi/wp-content/uploads/12\\_TT-STTK\\_IRTISANOMISSUOJASOPIMUS\\_2002.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/12_TT-STTK_IRTISANOMISSUOJASOPIMUS_2002.pdf) (vierailtu 13.4.2016).

#### OIKEUSTAPAUKSET

*Euroopan ihmisoikeustuomioistuin:*

*Timishev v. Venäjä*. (13.12.2005)

*Euroopan Unionin tuomioistuin (ja aiempi yhteisöjen tuomioistuin):*

C-43/75, *Defrenne v Sabena II* (8.4.1976)

C-237/94, *O`Flynn* (23.5.1996)

C-180/95, *Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG* (22.4.1997)

C-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA* (11.7.2006)

C-303/06, *S. Coleman v Attridge Law ja Steve Law* (17.8.2008)

C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* (10.7.2008)

Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11, *Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11) ja *Lone Skouboe Werge v Pro Display A/S* (C-337/11) (11.4.2013)

C-363/12, *Z v A Government department ja The Board of management of a community school* (18.3.2014)

C-354/13, *Karsten Kaltoft v Billundin kunta* (17.7.2014)

*Korkein oikeus:*

KKO 1987:97

KKO 1989:77

KKO 2006:14

*Korkein hallinto-oikeus:*

KHO 1991:2

KHO 2011:22

*Hovioikeudet:*

Rovaniemen hovioikeuden tuomio nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

## LYHENTEET

EIS	Euroopan neuvoston antama yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 19/1990), (Euroopan ihmisoikeussopimus)
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EU	Euroopan unioni
EUTI	Euroopan unionin tuomioistuin
SEUT	Euroopan unionista tehty sopimus
EY	Euroopan yhteisö
HE	hallituksen esitys
ILO	kansainvälinen työjärjestö
KP-sopimus	Kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 8/1976)
RL	rikoslaki (19.12.1889/39)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
TaL	naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TTL	työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)
TSS-sopimus	Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 6/1976)
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YVL	yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/132)



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimusaiheen valinta ja aiheen rajaaminen

Vuonna 2012 noin puolet (51 %) suomalaisista uskoi, että hakija voi vammaisuuden perusteella joutua huonompaan asemaan, kun vertaillaan kahta samanveroista hakijaa. Vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan vammaiset henkilöt itse kokivat joutuvansa työsuhteessaan syrjityiksi huomattavasti useammin kuin palkansaajat keskimäärin. Esimerkiksi työhönottotilanteissa vammaiset työnhakijat kokivat syrjintää 20 %:ssa tapauksista, kun keskimäärin luku oli 5 % kaikista työnhakijoista. Vammaisiin henkilöihin kohdistuvia syrjiviä asenteita koettiin olleen 36 %:ssa tapauksista, kun keskimääräinen arvo oli 16 %.<sup>1</sup>

Arviolta vain 15–20 % vammaisista henkilöistä on töissä. Edes 2000-luvun alun korkeasuhdanne ei parantanut vammaisten henkilöiden työmarkkina-asemaa. Heidän koulutustasonsa on muuhun väestöön verrattuna selkeästi heikompi. Korkea-asteen tutkinnon on suorittanut vain 5 % vammaisista henkilöistä, kun koko väestön vastaava luku on 30 %. Vammaisten sosioekonominen asema on keskimääräistä heikompi ja tulotaso jää noin kahteen kolmasosaan koko väestön tulotasosta.<sup>2</sup>

Mitä tapahtuu, kun kaksi intressiä, vammaisen henkilön halu työllistyä ja työnantajan tarve työvoimalle kohtaavat? Miten lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa ehkäisemään vammaisiin kohdistuvaa syrjintää? Ovatko velvoitteet tarpeellisia vai kohtuuttomia?

Tutkimusaiheeni valinnalle alun antoi erään nuoren sukulaiseni sokeutuminen sairauden seurauksena. Näkövamma on tuonut monenlaisia haasteita hänen elämäänsä, mutta hän on selvinnyt niistä toistaiseksi mallikkaasti. Johtamisen ja organisoimisen sivuaineopinnoissa olen perehtynyt työnantajan näkökulmaan työllistämistä ja työllistymistä. Valmistuneena lakimiehenä ja yritys juridiikan opiskelijana halusin tutkia aihetta voimassaolevan lainsäädännön näkökulmasta.

Tässä työssä selvitän, mitä velvoitteita lainsäädäntö asettaa *työnantajalle* vammaisen henkilön syrjinnän estämiseksi ja ehkäisemiseksi sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi työsuhteessa. Lisäksi analysoin, ovatko velvoitteet kohtuullisia työnantajalle. Vastapainoisesti pohdin hieman sitä, turvaavatko velvoitteet riittävästi vammaisen työntekijän asemaa. Asiaa tarkastellaan pääasiassa Suomen lainsäädännön valossa ja erityisesti uuden yhdenvertaisuuslain lähtökohdista.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, YVL) uudistui hiljattain ja uusi laki astui voimaan 1.1.2015. Uudistuksen tavoitteena oli saattaa yhdenvertaisuuslaki vastaamaan paremmin

---

<sup>1</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 53/2014, 89–90.

<sup>2</sup> Mahlamäki 2013.

perustuslain 6.2 §:n yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon vaatimuksia. Tavoitteena oli lisäksi syrjinnän tehokkaampi ehkäiseminen, sekä käytettyjen ilmaisujen selkeyttäminen ja yhdenmukaistaminen.<sup>3</sup>

Vanhaan lakiin verrattuna uusi onkin selkeämpi. Esimerkiksi velvoite vammaisille tehtäviin kohtuullisiin mukautuksiin on määritelty eri tavalla vanhaan lakiin verraten ja syrjinnän määritelmää täsmennettiin. Uudistus lisää työnantajan velvoitteita yhdenvertaiseen kohteluun, sillä velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta laajennettiin koskemaan työnantajia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia. Laki velvoittaa työnantajan laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman ja toteuttamaan kohtuullisia mukautuksia vammaisille työntekijöille.<sup>4</sup> Aiemmin nämä velvoitteet koskivat lähinnä viranomaisia.

Perustuslain (731/1999) 18 §:n mukaan *jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla*. Ketään ei saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännös asettaa julkiselle vallalle velvoitteen edistää työllistymistä ja työvoiman suojelua.

Perustuslain jokaiselle antamaa oikeutta hankkia toimeentulonsa työllä käsitellään tässä tutkielmassa työnantajan näkökulmasta. Työntekijän oikeus työhön luo vastaparinä työnantajalle velvoitteita. Näitä velvoitteita lainsäätäjä on asettanut esimerkiksi vähentääkseen vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Tutkielmassa ei ole tarkoitus käsitellä julkisen vallan velvoitetta edistää vammaisten työllistymistä, vaan nimenomaan työnantajalle lainsäädännöstä kumpuavia velvoitteita. Julkiselle vallalle asetetut velvoitteet tulevat käsittelyyn vain siinä määrin kuin se on tutkimuskysymysten ja asian taustoittamisen kannalta tarpeen.

Tutkimus on rajattu koskemaan vain työsopimussuhteita. En käsittele virkamiesoikeuteen liittyviä erillisiä säännöksiä. Samoin itsenäiset ammatinharjoittajat ja palkatta tehtävä työ, kuten vapaaehtoistyö, on rajattu tämän työn ulkopuolelle. Rajallisen sivumäärän vuoksi en myöskään käsittele erikseen vammaisiin kohdistuvaa palkkasyrjintää.

Euroopan unionin (EU) oikeudella on ollut suuri merkitys suomalaiseen oikeuskehitykseen, joten työssä käsitellään jonkin verran EU:n oikeutta. Tämä on erityisen tärkeää siksi, että Suomen korkeimmissa oikeusasteissa ei ole annettu vammaisten henkilöiden työsyRJintään liittyviä ratkaisuja. Sen sijaan EU:n tuomioistuin (EUTI) on käsitellyt vammaisiin henkilöihin kohdistuvaa työsyRJintää useassa tapauksessa, joista osa on hyvinkin tuoreita. Ratkaisuilla on ollut vaikutusta yhdenvertaisuuslakiin ja sen uudistamiseen.<sup>5</sup>

EU:n oikeus vaikuttaa lisäksi suoraan yhdenvertaisuuslain taustalla, sillä lailla on pantu täytäntöön kaksi EU-direktiiviä: direktiivi (2000/43/EY, syrjintädirektiivi) rodus-

---

<sup>3</sup> HE 19/2014 vp, 34–35.

<sup>4</sup> HE 19/2014 vp, 1.

<sup>5</sup> EUTI:n tapauksista ks. Esim. *Coleman C-303/06* ja *Kaltoft C-354/13*.

ta ja etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta sekä direktiivi (2000/78/EY, työ syrjintädirektiivi) yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät, lähteet ja käsittelyjärjestys

Käytän tutkimuksessa oikeusdogmaattista eli lainopillista lähestymistapaa. Tutkin siis sitä, miten oikeusjärjestyksen mukaan asiat ovat. Oikeusdogmatiikassa voimassa olevat normit järjestetään systemaattiseksi kokonaisuudeksi siten, että kyetään selvittämään niiden merkityssisältö ja tulkitsemaan niitä.<sup>6</sup> Oikeusdogmatiikka voidaan jakaa oikeusnormien sisällön selvittämiseen (käytännöllinen lainoppi) ja niiden systematisointiin (teoreettinen lainoppi).<sup>7</sup> Lähestyn aihetta käytännöllisen lainopin näkökulmasta eli tutkin voimassaolevan lainsäädännön sisältöä.

Käytännöllisen oikeusdogmatiikan tarkoituksena ei ole vain toistaa vallitsevan lainsäädännön sisältöä, vaan se ottaa kantaa yhteiskunnallisiin ongelmiin. Kannanottojen pitää perustua yhteiskunnalliseen todellisuuteen, joten ne eivät voi olla mielivaltaisia tulkintasuosituksia.<sup>8</sup> Oikeusdogmaattinen tutkimusote näkyykin siinä, että sen lisäksi, että kuvaan vallitsevan oikeuden sisältöä, kiinnitän huomiota lainsäädännön mahdollisiin ongelma-kohtiin ja otan kantaa sen tulkintaan.

Oikeusdogmatiikan lisäksi tutkimuksessa on oikeusvertailevia piirteitä. Oikeusvertailevassa tutkimuksessa tarkastellaan vähintään kahden oikeusjärjestyksen välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä ja niiden olemassaoloa pyritään selittämään erilaisilla tekijöillä. Tutkielmassa käsitellään EU:n oikeutta ja erityisesti EUTI:n ratkaisukäytäntöä verrattuna Suomen oikeusjärjestelmään. Kyseessä ei ole kuitenkaan puhdas oikeusvertailu, koska en vertaile eri maiden oikeusjärjestelmiä. EU-oikeuden etusijan takia EU:n oikeus näet velvoittaa Suomea ja tulee tavallaan osaksi Suomen oikeusjärjestystä.<sup>9</sup>

Tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään aiheen taustalla vaikuttavaa keskeistä lainsäädäntöä. Käsittelyssä ovat perustuslaki, uusi yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki (39/1889, RL) ja laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986, TaL). Samoin esitellään aiheeseen liittyvää EU:n oikeutta sekä kansainvälisiä työoikeuteen ja vammaisuuteen liittyviä sopimuksia. Kansainvälisten sopimusten käyttö lähteenä on kursorista, mutta tarpeellista, koska ne muodostavat taustan Suomen ja EU:n lainsäädännölle ja muok-

<sup>6</sup> Husa – Pohjolainen 2014, 37.

<sup>7</sup> Aarnio 2006, s. 238.

<sup>8</sup> Aarnio 1998, s. 990.

<sup>9</sup> Ks. Husa – Pohjolainen 2014, 37–38.

kaavat sitä. Työsyrynnän taustalla on mainittujen lakien lisäksi muutakin kansallista lainsäädäntöä, johon työn aikana viitataan ja jota esitellään tarpeellisissa määrin.

Lainsäädännön lisäksi esitellään keskeisiä käsitteitä. Syrynnän ja yhdenvertaisuuden käsitteisiin luodaan katsaus oikeuskirjallisuuden pohjalta. Luvussa määritellään vammaisuuden käsite EUTI:n oikeuskäytännön ja aiheeseen liittyvän kirjallisuuden avulla. Vammaisuuden käsitteen määrittely kytkeytyy osaltaan ihmis- ja perusoikeusnormistoon. Samoin vammaisen henkilön ihmis- ja perusoikeudet sanelevat rajaa työnantajan oikeuksille ja asettavat hänelle velvollisuuksia.

Tutkimuksen kolmas luku on käsiteltävän aiheen kannalta keskeisin, sillä siinä esitellään yhdenvertaisuuslain asettamia velvoitteita työnantajalle vammaisiin henkilöihin kohdistuvan syrynnän ehkäisemisessä. Luvun aluksi esitellään työnantajan työnjohtoele direktio-oikeus, joka on keskeinen yhdenvertaisuuden taustalla vaikuttava periaate. Sen jälkeen pureudutaan vammaisten henkilöiden syrynnän kannalta keskeisiin teemoihin yhdenvertaisuuslaissa. Ensin esittelen työnantajan yleiset velvoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Sen jälkeen etenen kronologisesti työsuhteen solmimisesta sen irtisanomiseen. Luvun lopuksi otan mukaan muutaman erityisteeman, kuten läheissyrynnän ja moniperusteisen syrynnän.

Luvussa keskeinen lähde yhdenvertaisuuslain, oikeuskirjallisuuden ja EUTI:n käytännön lisäksi on yhdenvertaisuuslaista annettu hallituksen esitys. Sen painoarvo lähteenä korostuu, koska oikeuskäytäntöä uuden lain nojalla ei ole juuri annettu<sup>10</sup>. Käytän vanhan lain aikaista oikeuskäytäntöä hyväksi siltä osin kuin se yhä soveltuu.

Lisäksi viitataan luvussa muutamiin alempien oikeuksien ratkaisuihin. Erityisesti analysoin Rovaniemen hovioikeuden tuomiota 483; Dnro S 13/536, jossa on kyse vammaiseen henkilöön kohdistuvasta syrynnästä. Alempien oikeuksien ratkaisujen osalta on huomattava, että niillä ei ole samanlaista heikosti velvoittavan oikeuslähteen (ennakkoratkaisun) asemaa kuin korkeimman oikeuden ratkaisuilla, vaan ne rinnastuvat lähinnä sallittuihin oikeuslähteisiin.<sup>11</sup>

Neljännessä luvussa käsitelen syrynnän seurauksia ja valvovia viranomaisia. Käsitelen sekä yhdenvertaisuuslain hyvitysjärjestelmää että rikoslain 47 luvun syryntään liittyviä rangaistussäännöksiä. Keskeistä on määrittää todistustaakka työnantajan ja työntekijän välillä, koska se määrittyy eri lakien mukaan eri perustein<sup>12</sup>.

Valvovien viranomaisten vastuu uudistui osittain uuden lain myötä, mutta paljon säilyi ennallaan<sup>13</sup>. Valvovina viranomaisina toimivat uuden lain mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (YVL

<sup>10</sup> Ks. Huovila 2005, 36.

<sup>11</sup> Huovila 2005, 42.

<sup>12</sup> Koskinen ym. 2008, 241.

<sup>13</sup> Leppänen 2015, 8.

18 §). Käsitellen viranomaisten tehtäviä vain siltä osin kuin se on syrjinnän kannalta aiheellista.

Viimeisessä luvussa esittelen loppupäätelmät. Keskityn erityisesti niihin asioihin, joita työnantajien tulisi ottaa huomioon vammaisten työntekijöiden syrjinnän ehkäisemisessä työpaikoilla. Lisäksi kommentoin nykyisen lain sisältöä erityisesti siltä kannalta, ovatko nykyiset velvoitteet kohtuullisia työnantajalle ja toisaalta turvaavatko ne tarpeeksi vammaisten työntekijöiden oikeuksia.

## 2 VAMMAISUUS, YHDENVERTAISUUS JA SYRJINNÄN KIELTO

### 2.1 Keskeiset syrjinnän kiellon sisältävät säädökset

#### 2.1.1 Perustuslaki

Säädöshierarkkisesti korkeimmalle Suomen lainsäädännössä asettuu perustuslaki. Nykyinen perustuslaki on peräisin vuoden 1995 perusoikeusuudistuksesta (969/1995). Uudistuksen tavoitteena oli vahvistaa yksilön oikeuksia perustuslain tasolla ja tehdä oikeuksista välittömästi sovellettavia. Uudistuksen myötä Suomen perusoikeusjärjestelmä saatettiin vastaamaan kansainvälisiä ihmisoikeusnormeja, joihin Suomi on sitoutunut. Suomalainen järjestelmä menee osin pidemmälle korostaen oikeuskulttuurimme erityispiirteitä. Merkittävää on, että perustuslaki sisältää kattavasti sekä kansalais- ja poliittiset oikeudet että taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet. Erilaisten oikeuksien kokoaminen yhdeksi kokonaisuudeksi on kansainvälisesti katsoen harvinaista.<sup>14</sup>

Perustuslain 6 § sisältää sekä yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen että syrjinnän kiellon. Se voidaan nähdä yhdenvertaisuuden perussäännöksenä maassamme. Yleinen yhdenvertaisuuden vaatimus ilmenee perusoikeusluvun 6.1 §:stä, jossa todetaan: “ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.” Ensimmäinen momentti kuvaa ennen kaikkea muodollista (oikeudellista) yhdenvertaisuutta: samanlaisissa olosuhteissa ihmisiä on kohdeltava samalla tavalla eikä mielivaltaisesti.<sup>15</sup>

Oikeudellisen yhdenvertaisuuden lisäksi syrjinnän poistaminen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttävät tosiasiallista (aineellista) yhdenvertaisuutta. Aineellinen yhdenvertaisuus vaatii yhtäläisen kohtelun lisäksi eriarvoisuuden tosiasiallista poistamista, mikä saattaa vaatia julkiselta vallalta positiivisia toimia.<sup>16</sup> Perustuslain esitöiden mukaan 6.1 § sisältääkin ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta.<sup>17</sup> Jos eri ihmisryhmiä kohdellaan toisistaan poikkeavalla tavalla, sen täytyy olla yhteiskuntapoliittisesti hyväksyttävissä.<sup>18</sup> Tämä korostuu eritoten lainsäätäjän työssä, koska yhteiskuntakehitys voi vaatia muodollisesti ihmiset eriarvoiseen asemaan asettavaa lainsäädäntöä.<sup>19</sup> Vammaisiin

---

<sup>14</sup> Hallberg 2010.

<sup>15</sup> Ojanen – Scheinin 2010.

<sup>16</sup> Ojanen – Scheinin 2010. Ks. myös tämän työn luku 2.2.4 positiivisesta erityiskohtelusta.

<sup>17</sup> HE 309/1993 vp, s. 42.

<sup>18</sup> Saraviita 2005, 326.

<sup>19</sup> Ks. esim. PeVL 25/2006 vp, 2.

liittyvä esimerkki aineellisesta yhdenvertaisuudesta on, että työnantaja veloitetaan rakentamaan hissi ja inva-WC, jotta pyörätuolissa istuva työntekijä pystyy tosiasiallisesti käymään töissä työnantajan toimitiloissa.<sup>20</sup>

Aineellista yhdenvertaisuutta ilmaisee omalta osaltaan syrjinnän kieltö (PL 6.2 §), koska se estää syrjivän lainsäädännön säätämisen.<sup>21</sup> Perustuslain 6.2 §:n mukaan: ”*kehtään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*” Säännös pohjautuu kansainvälisten ihmisoikeussopimusten syrjintäkieltoperusteluetteloihin. Syrjintä voidaan säännöksen perusteella määritellä ei-hyväksyttäväksi erotteluksi ihmisten kesken, joka juontuu heidän välillään esiintyvistä eroista. Luettelo kielletyistä syrjintäperusteista ei ole tyhjentyvä, vaan siinä on pyritty luettelemaan suomalaisen yhteiskunnan kannalta merkittävimmät syrjintäperusteet. Toisaalta kaikki erottelu ei ole kiellettyä, vaikka syynä olisivatkin säännöksessä mainitut perusteet, vaan huomioon tulee ottaa syrjinnän aste ja peruste.<sup>22</sup>

Perustuslain 17 §:ssä turvataan erikseen viittomakieltä ja vammaisuuden vuoksi tulkitsemis- ja käänösapua tarvitsevien oikeudet. Tämä perustuslaissa säädetty vammaisten kielioikeuksien suoja on harvinainen verrattuna muihin maihin.<sup>23</sup> Perustuslaki turvaa siis kattavasti vammaisten kielioikeuksiin kohdistuvan syrjinnän ehkäisyä.

Syrjintää ja tasapuolista kohtelua koskevat muut keskeiset säädökset ovat yhdenvertaisuuslaki, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki ja rikoslaki. Lisäksi työopimuslaki (55/2001, TSL) sisältää viittauksen yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain syrjintäsäännöksiin. Perustuslaki on niihin suhteutettuna normihierarkkisesti ylemmän tasoinen<sup>24</sup>. Lainsäätäjän on otettava perustuslaki huomioon uutta lakia säätäessään, eivätkä uudet lait saa olla perustuslain vastaisia. Koska perustuslain syrjintäkieltö on kansainvälisten vastineidensa tapaan ehdoton, edes poikkeusoloissa ei saa säätää lakia, joka olisi syrjintäkiellon vastainen.<sup>25</sup> Niinpä se, että vammaisuus on mainittu perustuslaissa syrjintäperusteena, turvaa vammaisten tasavertaista kohtelua kaikissa olosuhteissa.

### 2.1.2 *Yhdenvertaisuuslaki*

Suomalaisella yhdenvertaisuuslailla on lyhyt historia. Ensimmäinen yhdenvertaisuuslaki säädettiin maassamme vuonna 2004. Lailla pantiin täytäntöön EU:n syrjintädirek-

<sup>20</sup> Tällaisia toimenpiteitä voidaan vaatia työnantajalta, jos ne katsotaan kohtuullisiksi. Näihin nk. kohtuullisiin mukautuksiin palataan tässä työssä myöhemmin.

<sup>21</sup> Saraviita 2005, 326.

<sup>22</sup> Ojanen – Scheinin 2010.

<sup>23</sup> Nieminen L 2005, 919.

<sup>24</sup> Huovila 2005, 24.

<sup>25</sup> Saraviita 2005, 333.

tiivä ja työsyRJintädirektiivi.<sup>26</sup> Yhdenvertaisuuslaki päätyi pian uudistuskierrökselle, koska vuoden 2004 laki pohjautui pitkälti direktiivien sanamuotoihin, eikä ottanut tarpeeksi huomioon kansallisia erityispiirteitä ja suomalaista perusoikeusjärjestelmää. Samalla haluttiin uudistaa valvovien viranomaisten asemaa, tehtäviä ja valtuuksia. Vuonna 2007 alkaneen uudistusprosessin myötä uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan maasamme 1.1.2015.<sup>27</sup> Uusi laki vastaa edelleen EU-direktiivien sisältöä, mutta uudistuksen myötä lain rakenne on selkeämpi ja kansallisia tarpeita on otettu paremmin huomioon.

Yhdenvertaisuuslaki on luonteeltaan yleislaki, joten erityislainsäädännön, kuten työ-sopimuslain ja virkamieslain yhdenvertaisuussäännökset menevät yhdenvertaisuuslain edelle, eikä yhdenvertaisuuslaki korvaa niitä. Yhdenvertaisuuslaki on kuitenkin otettava niitä sovellettaessa huomioon.<sup>28</sup> Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on 1 §:n mukaan *“edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa”*. Tavoitteena on erityisesti parantaa heikommassa asemassa olevien asemaa, jotta saavutetaan tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Samoin tavoitteena on syrjinnän ehkäiseminen ja syrjityn oikeusaseman parantaminen.<sup>29</sup>

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sen 2 §:n mukaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain yksityis- ja perhe-elämä sekä uskonnonharjoittaminen. Soveltamisala on siis laajennettu koskemaan lähes kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa, kun aiemmin lakia sovellettiin lähinnä työhön ja ammatinharjoittamiseen liittyvissä asioissa.<sup>30</sup>

Soveltamisalaan liittyy myös työnantajan määritelmä (YVL 4 §). Työnantaja on yhdenvertaisuuslain mukaan se, jolla on palveluksessa henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Lakia sovelletaan soveltuvin osin myös vuokratyövoiman käyttäjäyritykseen ja työharjoittelun järjestäjään. Määritelmän mukaan ensimmäisen työntekijän rekrytointitilanteet jäisivät soveltamisalan ulkopuolelle, koska työnantajan palveluksessa on jo oltava henkilöitä. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus huomioon ottaen kohtaa tulee kuitenkin tulkita siten, että laki kattaa myös nämä tilanteet.<sup>31</sup>

Yhdenvertaisuuslain 8 § sisältää syrjintäkiellon. Lisäksi se määrittelee, millaisissa muodoissa yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää voi esiintyä. Pykälän mukaan: *“[k]etään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn*

<sup>26</sup> Aaltonen ym. 2008, 11.

<sup>27</sup> Leppänen 2015, 7–8.

<sup>28</sup> HE 19/2014 vp, 11, 35.

<sup>29</sup> HE 19/2014 vp, 54.

<sup>30</sup> Kumotun lain soveltamisalasta ks. tarkemmin kumotun yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) 2 §.

<sup>31</sup> Leppänen 2015, 9–10.

*perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.*

*Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”*

Yhdenvertaisuuslaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Samoin häirintä ja kohtuullisten mukautusten epääminen ovat kiellettyjä syrjintään kehottavan käskyn tai ohjeen lisäksi.<sup>32</sup> Koska vammaisuus on kirjattu lain 8 §:n syrjintäperusteluetteloon omana syrjintäperusteenaan, nämä kaikki syrjintämuodot on kielletty, jos ne kohdistuvat vammaisiin henkilöihin. Työnantajan on kaikissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa otettava syrjintäkielto huomioon.

### 2.1.3 Rikoslaki

Rikoslain tavoitteena on ohjata ihmisten käytöstä ja määrittää rikosoikeudellisia sanktioita sen normeja rikkoneille yksilöille ja yhteisöille. Rikosoikeudellinen rangaistavuus edellyttää syy-yhteyttä eli yhteyttä teon tai laiminlyönnin ja siitä aiheutuneen seurauksen välillä. Pääsäännön mukaan rikos on rangaistava vain tahallisenä. Tuottamuksellisuus edellyttää nimenomaista mainintaa laissa.<sup>33</sup>

Vain tahallisenä rangaistava on myös rikoslain 47:3 §:ssä määritelty työsyryntärikos. Rikoksen tunnusmerkistön mukaan työnhakijaa tai työntekijää tai ei saa ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa epäedulliseen asemaan ”*rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan [...] tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.*”<sup>34</sup>

Vammaisuuteen perustuvalla työsyryntällä voi siis olla rikosoikeudellisia seuraamuksia. Vammaisuus lisättiin osaksi luetteloa vuonna 2010, mutta vammaisuuteen perustuva syrjintä voitiin katsoa jo sitä ennen katsoa kielletyksi muihin syrjintäperusteisiin rinnastettavana seikkana EU:n työsyryntädirektiiviin viitaten. Vammaisuuden lisääminen syrjintäperusteluetteloon lisää kuitenkin varmuutta sen rangaistavuudesta. Viittaus ”muihin rinnastettaviin seikkoihin” on näet ongelmallinen, koska rikosoikeudellinen rangaistavuus edellyttää tarkkarajaista rikoksen tunnusmerkistön määrittämistä.<sup>35</sup>

Luettelon syrjintäperusteet ovat symmetriset perustuslain 6.2 §:n yleisen syrjintäkiellon kanssa. Erityissäännöksenä se syrjäyttää rikoslain yleisen syrjintäkiellon.<sup>36</sup> Työsyry-

<sup>32</sup> Häirintää säännellään myös työturvallisuuslain 18 ja 28 §:ssä.

<sup>33</sup> Tapani - Tolvanen 2013, 21, 148 ja 163.

<sup>34</sup> Korostus lisätty.

<sup>35</sup> Nuutila – Melander 2009, 1272–1274.

<sup>36</sup> Nuutila – Melander 2009, 1273–1274.

jinnän kieltä on laaja: se ulottuu työpaikkailmoittelusta työsuhteen päättymiseen asti ja koskee sekä työnantajaa että tämän edustajaa.<sup>37</sup>

Jotta vammaiseen kohdistuva työsyrintä voi tulla rangaistavaksi rikoslain perusteella, sen tulee olla tahallista. Syrjintätarkoituksen ei kuitenkaan tarvitse johtua vammaisuudesta, vaan motiivina voi olla vaikkapa taloudellinen etu. Riittää, että työnantaja on ollut tietoinen syrjintäperusteesta. Rikosoikeudellinen tahallisuus näet edellyttää vain tietoisuutta syrjintäperusteiden olemassaolosta ja merkityksen antamista sille henkilöä kohdellaessa. Perimmäisillä tai näennäisillä motiiveilla ei ole merkitystä.<sup>38</sup>

Kun rikoslain syrjintäkieltoa sovelletaan, tarvitaan vertailukohteita. Vertailu voidaan suorittaa saman työpaikan työntekijöiden välillä tai vertailukohteena voidaan käyttää muiden työnantajien työntekijöitä. Tällöin vertaillaan sitä, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan.<sup>39</sup> Syrjintä edellyttää, että vammaisen henkilö on joutunut objektiivisesti arvioiden *epäedullisempaan* asemaan kuin muut, lähinnä taloudellisesti tai organisatorisesti. Erilainen kohtelu ei sellaisenaan riitä rangaistavuuden perustaksi.<sup>40</sup>

Esimerkiksi, jos kaikkien muiden työntekijöiden paitsi vammaisten henkilöiden palkkoja korotetaan, kyseessä on yleensä syrjintä. Sama pätee työpaikassa, jossa työskentelee vammaisia henkilöitä sekä yksi vammaton henkilö ja vain vammattoman henkilön palkkaa korotetaan. Palkankorotus voidaan kuitenkin oikeuttaa, jos sille on painava, hyväksyttävä syy, esimerkiksi koulutus, ammattitaito tai aloitteellisuus.<sup>41</sup>

Työntekijän eri asemaan asettaminen on siis hyväksyttävää, jos sille on olemassa painava, hyväksyttävä syy.<sup>42</sup> Yleensä syyn on jollain lailla liityttävä kyseiseen työhön. Esimerkiksi elokuvarooli voi edellyttää tiettyä sukupuolta tai tietyn näköistä henkilöä. Myös positiivinen erityiskohtelu eli työnantajan tietoinen pyrkimys parantaa erityistä suojelua tarvitsevien työntekijöiden asemaa, vaikka se asettaisi muut työntekijät eriarvoiseen asemaan, on oikeutettua.<sup>43</sup>

Syrjintä on kielletty jo työpaikkailmoittelussa: ketään ei saa siinä sivuuttaa epäasiallisin syin. Työsuhteen aikana palvelussuhteen ehtoja tai töitä ja työmenetelmiä ei saa järjestellä syrjivällä tavalla. Lisäksi työehtosopimuksen tai muu ylemmäntasoisien sopimusehdon asianmukainen soveltaminen voi johtaa syrjintään, jos ehto itsessään on syrjivä. Rangaistusvastuu on näissä tapauksissa harvinainen, koska työnantajalla ei ole

<sup>37</sup> Leppänen 2015, 193.

<sup>38</sup> Nieminen 2005, 209.

<sup>39</sup> HE 94/1993 vp, 171 ja Rautiainen – Äimälä 2014, 58.

<sup>40</sup> Nuutila – Melander 2009, 1273.

<sup>41</sup> Nuutila – Melander 2009, 1274.

<sup>42</sup> Nuutila – Melander 2009, 1275. Rikoslain oikeuttamisperustetta on lähtökohtaisesti tulkittava samoin kuin yhdenvertaisuuslain oikeuttamisperustetta. Yhdenvertaisuuslain oikeuttamisperusteesta ks. luku 2.2.4.

<sup>43</sup> HE 94/1993 vp, 171.

yleensä mahdollisuutta tulkita sopimusta itse. Syrjivä menettely ei tällöin yleensä ole tahallista, joten tahallisuusvaatimus rajoittaa vastuuta.<sup>44</sup>

Astetta vakavampi tekemuoto, joka voi kohdistua myös vammaiseen henkilöön, on kiskonnantapainen työsyryntä. Siitä säädetään rikoslain 47:3 a §:ssä. Edellytyksenä on, että työnhakija tai työntekijä asetetaan *huomattavan* epäedulliseen asemaan ”*käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä.*”

Kiskonnantapaisen työsyryntän kieltö on säädetty erityisesti etnisten työntekijäryhmien suojaksi<sup>45</sup>. Työnantajan on kuitenkin hyvä ottaa tämä säännös huomioon myös muiden kuin etnisestä tausta tulevien työntekijöiden kohtelussa. Esimerkiksi vammaisella henkilöllä ei voi hänen ymmärtämättömyytensä vuoksi teettää lakisääteistä pidempiä työpäiviä tai jättää ylityöisiä maksamatta.

Vammaisen määritelmä on moninainen ja sen piiriin kuuluu erilaisia henkilöitä. Voidaan ajatella, että tietyt vammaisryhmät voivat toisia helpommin joutua kiskonnantapaisen työsyryntän kohteiksi. Toisaalta kyseinen säännös voi periaatteessa soveltua tilanteeseen, jossa joku on joutunut vaikkapa taloudelliseen ahdinkoon. Koska kyseessä on työsyryntän törkeä tekemuoto, se tulee käytännössä vain harvoin sovellettavaksi. Rikosoikeudellinen rangaistus tulee ylipäätään kyseeseen vain vakavammissa työsyryntätapauksissa ja törkeämmän tekemuodon soveltaminen on vielä astetta harvinaisempaa.<sup>46</sup>

#### 2.1.4 Tasa-arvolaki

Vammaisten työntekijöiden kohtelussa on yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltosäännösten lisäksi huomioitava tasa-arvolain säännökset. Tasa-arvolaki koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa ja siinä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Lain taustalla on YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus,<sup>47</sup> mutta toisin kuin YK:n yleissopimus, tasa-arvolaki on sukupuolineutraali. Sukupuolineutraaliudesta huolimatta lähtökohtaisena ajatuksena on, että naiset ovat alttiimpia syrjinnälle kuin miehet.<sup>48</sup>

<sup>44</sup> Nuutila – Melander 2009, 1273.

<sup>45</sup> Leppänen 2015, 194.

<sup>46</sup> Mainittakoon, että häirinnästä voidaan joissain tapauksissa tuomita rangaistus työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä noudattaen (RL 47:1 §) Tällöin on kuitenkin yleensä kyse työturvallisuuslaissa määritellystä häirinnästä, joten tätä rikosta ei käsitellä tässä yhdenvertaisuuslakiin keskittyvässä työssä enempää.

<sup>47</sup> Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus 1979. SopS 68/1986 (CEDAW-sopimus).

<sup>48</sup> Aaltonen ym. 2008, 54.

Tasa-arvolaisissa syrjintä on määritelty yhdenvertaisuuslakia huomattavasti yksityiskohtaisemmin,<sup>49</sup> mikä vaikuttaa osaltaan siihen, että lakeja sovelletaan hieman eri tavalla. Siksi tasa-arvolakia tulisi tarvittaessa lukea yhdenvertaisuuslain rinnalla ja ottaa huomioon kummankin lain säännökset yhdessä ja erikseen. Lisäksi vammaisten naisten työelämään pääsyyn ja työoloihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota<sup>50</sup>.

Tasa-arvolain 7 §:n yleisessä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellossa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Syrjinnän muotoja ovat myös seksuaalinen häirintä, häirintä sukupuolen perusteella sekä käsky tai ohje syrjiä. Työnantajalle on erikseen 8 d §:ssä asetettu velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään.

Syrjinnästä työelämässä on säädetty lain 8 §:ssä. Sen mukaan työnantajan menettely on syrjintää, jos hän valitessaan henkilöä työhön, tehtävään tai koulutukseen syrjäyttää ansioituneemman toista sukupuolta olevan henkilön, eikä menettelylle ole hyväksyttävää syytä. Samoin kiellettyä syrjintää on palkkasyrjintä ja sellainen menettely työhönotossa tai työsuhteessa, joka sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi saattaa henkilön epäedulliseen asemaan, sekä työsuhteen päättäminen tai lomauttaminen sukupuolen perusteella. Laissa on annettu työnantajalle yleisemminkin velvollisuus edistää tasa-arvoa esimerkiksi laatimalla tasa-arvosuunnitelma. (TaL 6 a §.)

Vaikka rinnakkain olisi siis kaksi vammaista työntekijää, jotka ovat muutoin lähtökohdiltaan samanlaisessa tilanteessa, mutta toinen on mies ja toinen nainen, työnantajan menettely voi olla syrjivää. Tasa-arvolain mukaisessa syrjinnässä henkilö on asetettu eriarvoiseen asemaan nimenomaan sukupuolensa, raskauden tai vanhemmuuden vuoksi.<sup>51</sup> Eriarvoiseen asemaan asettamisessa on kyse siitä, että kiellettyjä velvollisuuksia, rajoituksia tai rasitteita asetetaan tai etuja tai oikeuksia myönnetään vain miehille tai naisille. Vähäisiä eroja sukupuolten välillä ei kuitenkaan katsota syrjinnäksi, vaan miesten ja naisten tulee joutua keskenään selvästi eri asemaan.<sup>52</sup>

Lisäksi edellytetään syy-yhteyttä eri asemaan joutumisen ja työnantajan päätöksen tai toimenpiteen välillä. Eri asemaan asettamisen on siis pitänyt johtua toimenpiteestä tai toimenpiteen laiminlyönnistä. Myös se, että työnantaja ei ryhdy tarvittuun toimenpiteeseen, on kiellettyä syrjintää. Samoin se, että työnantaja noudattaa vaikkapa syrjiviä yrittäsoisia sopimuksia voi olla kiellettyä syrjintää. Työnantaja ei voi vapautua tasa-arvolain mukaisesta vastuusta sillä, että hän ei tiennyt sopimuksen olevan syrjivä. Tasa-arvolain mukainen syrjintä ei edellytä tahallisuutta tai huolimattomuutta, vaan riittävää on, että epäedulliseen asemaan joutuminen johtuu työnantajan menettelystä.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 175.

<sup>50</sup> Aaltonen ym. 2008, 56. Ks. myös luku 3.8 moniperusteisesta syrjinnästä.

<sup>51</sup> Nieminen 2005, 54.

<sup>52</sup> HE 57/1985 vp, s. 16.

<sup>53</sup> Nieminen 2005, 54.

Työnantajan on kuitenkin oltava tietoinen syrjintäperusteen olemassaolosta. Esimerkiksi raskauteen vetoavan työntekijän on näytettävä, että työnantaja tiesi raskaudesta. Työnantajan motiivina ei kuitenkaan tarvitse olla sukupuolisyryntä, vaan taustalla voi olla esimerkiksi työn sujuvuuden turvaaminen. Silti pelkkä tietoisuus syrjintäperusteen olemassaolosta ja sille annettu merkitys työntekijän kohtelussa riittävät syrjinnän tunnusmerkistön täyttymiseen.<sup>54</sup>

Syrjivän menettelyn kohteena voi olla yksittäinen mies tai nainen. Syrjintää voi kuitenkin esiintyä myös vertailtaessa samaa sukupuolta olevia keskenään, jos työntekijä on esimerkiksi käyttänyt perhevapaata ja muut eivät.<sup>55</sup> Samoin syrjinnän kohteena voi olla ryhmä, joka on asetettu sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan.<sup>56</sup> Siten esimerkiksi vammaiset työntekijät voivat tasa-arvolain nojalla naisina tai miehinä tulla syrjityiksi ja he voivat tällöin vedota yhdenvertaisuuslain lisäksi tasa-arvolain syrjintäsäännöksiin.

### 2.1.5 Euroopan unionin oikeus

Käsittelen työssä jonkin verran syrjintään liittyvää EU:n oikeutta. Tässä luodaan katsaus unionin vammaisten syrjintää koskevan lainsäädännön kehitykseen. EU:n syrjintäsäädösten taustalla vaikuttaa se, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat tärkeä osa lähes kaikkia eurooppalaisia perustuslakeja. EU:n jäsenvaltiona Suomella on velvollisuus noudattaa EU:n lainsäädäntöä ja implementoida se osaksi suomalaista järjestelmää.<sup>57</sup>

1990-luvulle asti Euroopan yhteisön (EY) vammaispolitiikka koostui soft law -muotoisista toimintaohjelmista, eikä lainsäädäntöä juuri ollut.<sup>58</sup> Vuonna 1996 EY julkaisi ensimmäisen kattavan vammaisuuteen liittyvän strategian.<sup>59</sup> Strategia oli merkki-paalu, koska siinä katsottiin, että sosiaalisia ja taloudellisia rakenteita on arvioitava yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien näkökulmasta sen mukaan, miten hyvin ne huomioivat kaikki ihmiset tasapuolisesti. Tämä katsottiin oikeuksiin perustuvan lähestymistavan ytimeksi.<sup>60</sup> Strategiakin oli kuitenkin soft law -instrumentti, jolla oli vain rajattu merkitys jäsenvaltioiden toiminnassa.<sup>61</sup>

<sup>54</sup> Nieminen 2005, 55.

<sup>55</sup> HE 57/1985 vp, s. 16.

<sup>56</sup> Nieminen 2005, 55.

<sup>57</sup> Ojanen – Scheinin 2010.

<sup>58</sup> Waddington 2006, 5.

<sup>59</sup> Euroopan komission tiedonanto *Equality of Opportunity for People with Disabilities - A New European Community Disability Strategy*. COM/1996/406/FINAL/2. Ks. myös Neuvoston suositus 24 heinäkuuta 1986 “on the employment of disabled people in the Community”. 86/379/EEC.

<sup>60</sup> Euroopan komission tiedonanto *Equality of Opportunity for People with Disabilities - A New European Community Disability Strategy*, kappale 18 ja Waddington 2006, 18.

<sup>61</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 75.

Amsterdamin sopimuksen myötä vuonna 1997 syrjintä vammaisuuden perusteella tuli osaksi EU:n perustamissopimuksia. Sopimuksen 13 artikla (nykyisin Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, SEUT 19 artikla) antaa EU:lle oikeuden torjua muiden syrjintämuotojen ohella vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Lissabonin sopimuksella muutettiin perustamissopimuksen 3 artiklaa (SEUT 10 artikla) siten, että sukupuolen valtavirtaistaminen laajennettiin kattamaan kaikki SEUT:n 19 artiklassa mainittavat syrjintäperusteet. Näin ollen unionin kaikissa toiminnoissa pitää torjua syrjintää muun muassa vammaisuuden perusteella.

Yhdenvertaisuusperiaate on kirjoitettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 20 artiklaan ja syrjintäkielto sen 21 artiklaan. Syrjintädirektiivissä on käsitelty syrjintää erityisesti rodun ja etnisen alkuperän kannalta, eikä siinä mainita vammaisuutta syrjintäperusteena. Siksi vammaisiin kohdistuvan syrjinnän kannalta erityisen merkittävä on EU:n työsyrijintädirektiivi, jonka 1 artiklan luettelossa mainitaan nimenomaisesti vammaisuus kiellettyinä syrjintäperusteena. Suomen yhdenvertaisuuslaki pohjautuu syrjintädirektiiviin ja työsyrijintädirektiiviin.

EUTI on ratkaisukäytännössään tarkentanut esimerkiksi vammaisen ja sairaan käsitteiden välistä rajanvetoa. Sen käytännössä ovat kehittyneet myös välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät.<sup>62</sup> Välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteet on sittemmin otettu osaksi unionin lainsäädäntöä kirjoittamalla ne syrjintädirektiiviin vuonna 2000, josta ne siirrettiin samantapaisina työsyrijintädirektiiviin.

### 2.1.6 *Ihmisoikeussopimukset*

Kansainvälisellä sääntelyllä on suuri merkitys syrjinnän ehkäisemisessä. Se vaikuttaa Suomen lainsäädännön taustalla. Dualistisen opin mukaisesti kansainväliset sopimukset velvoittavat Suomessa yksilöä vasta, kun ne on saatettu erikseen kansallisesti voimaan. Pelkkä sopimuksen ratifioiminen ei riitä.<sup>63</sup> Siksi on tärkeää, että ne sopimukset, joihin Suomi on kansainvälisesti sitoutunut, implementoidaan osaksi Suomen lainsäädäntöä.

Eryyisen merkityksellisiä työelämän kannalta ovat kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukset, joissa on käsitelty työelämään liittyviä perusoikeuksia. Vammaisia työntekijöitä koskee erityisesti yleissopimus 159 ammatillisesta kuntoutuksesta ja työntekijöistä (vajaakuntoiset henkilöt) (SopS 24/1986). Sopimuksen tavoitteena on saada vajaakuntoiset mukaan yhteiskuntaan sopivan työn saamisen, säilyttämisen ja työssä ete-

<sup>62</sup> Ks. esim. EUTI:n ratkaisu asiassa *Defrenne II (C-43/75)*, jossa tuomioistuin ensimmäistä kertaa määritteli eroa välittömän ja välillisen syrjinnän välillä, vaikka määritelmät poikkeavatkin nykyisistä määritelmistä.

<sup>63</sup> Ojanen 2003, 95–296.

nemisen kautta (2 artikla). Yhdenvertaisuuden vaatimus on kirjoitettu sopimuksen 4 artiklaan, jossa määrätään, että toimintapolitiikan perustana tulee olla se periaate, että vajaakuntoisilla on samanlaiset mahdollisuudet työntekoon kuin muillakin työntekijöillä<sup>64</sup>.

Vammaisten työntekijöiden kannalta merkityksellinen on myös ILO:n yleissopimus nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä (SopS 114/1992). Työsuhdetta ei saa 6 artiklan mukaan päättää sairauden tai vamman aiheuttaman tilapäisen poissaolon vuoksi. Tästä voidaan analogisesti päätellä, että pysyvä sairaus tai vamma saattaa oikeuttaa työsuhteen päättämisen, jos se on ilmennyt työsuhteen aikana<sup>65</sup>. Työsuhdetta ei kuitenkaan saa päättää muusta kuin työntekijän taitoon tai käytökseen tai työnantajan toimintaedellytyksiin liittyvästä pätevästä syystä (4 artikla).<sup>66</sup>

ILO:n sopimusten lisäksi syrjinnän kieltö sisältyy moniin YK:n sopimuksiin.<sup>67</sup> Tutkittavan aiheen kannalta merkittävin on YK:n yleiskokouksen vuonna 2006 hyväksymä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus (vammaisyleissopimus)<sup>68</sup>. Vaikka sopimus itsessään ei luo uusia oikeuksia vammaisille henkilöille, sen sanoma on, että heitä on kohdeltava samoin kuin muitakin ja heillä on oikeus osallistua yhteiskunnan toimintaan sen kaikilla osa-alueilla.<sup>69</sup> Sopimuksen 4. artiklassa kielletään syrjintä vammaisuuden perusteella. Vammaisuuteen perustuva syrjintä sisältää kaikki syrjinnän muodot<sup>70</sup>.

YK:n sopimus edellyttää myös tiettyjä positiivisia toimia vammaisten aseman edistämiseksi. Ihmisoikeusajattelun mukaista onkin, että yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen vaatii positiivisia erityistoimia.<sup>71</sup> Vammaisyleissopimuksen 8.2 artiklassa tällaisena toimenä nähdään se, että edistetään vammaisten henkilöiden työpai-

<sup>64</sup> Toimenpiteitä, joiden tavoitteena on taata tosiasiallisesti tasavertaiset mahdollisuudet vajaakuntoisille verrattuna muihin työntekijöihin, ei pidetä sopimuksen mukaan syrjivänä.

<sup>65</sup> Tätä kysymystä käsitellään myöhemmin tässä työssä EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön avulla.

<sup>66</sup> Lisäksi ILO:n yleissopimus nro 111 syrjinnästä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä (SopS 63/1970) kieltää mm. rotuun, sukupuoleen ja uskontoon perustuvan syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa. Luettelo ei ole rajattu, joten vammaisuuskin voi tulla katetuksi.

<sup>67</sup> Syrjinnän kieltö sisältyy ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 2 artiklaan. Samantapaiset määräykset ovat kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 8/1976) 2 artiklassa, sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976), 2 artiklassa. Näissä sopimuksissa ei mainita vammaisuutta nimenomaisena syrjintäperusteena, mutta sopimukseen sisältyvä ”muun seikan” käsite kattaa myös vammaisuuden. Syrjintä on kielletty monissa muissakin YK:n sopimuksissa. Euroopan tasolla merkityksellinen on lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 19/1990), jonka 14 artikla sisältää syrjinnän kiellon.

<sup>68</sup> A/RES/61/106, UN Treaty Collection. Sopimus astui voimaan 3. toukokuuta 2008, sen jälkeen kun 20 jäsenvaltiota ratifioi sen.

<sup>69</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2007:4 selkokieli, 5–7.

<sup>70</sup> Vammaisyleissopimuksen 2. artiklan mukaan syrjintä vammaisuuden perusteella tarkoittaa ”vammaisuuteen perustuvaa erottelua, syrjäyttämistä tai rajoittamista, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on heikentää tai mitätöidä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai käyttämistä yhdenvertaisesti muiden kanssa politiikan, talouden, sosiaaliturvan, kulttuurin tai yksilön oikeuksien alalla tai muulla alalla.”

<sup>71</sup> Ks. Aaltonen ym. 2008, 12, jossa luetellaan tällaisia vaatimuksia Suomen lainsäädännössä.

koille ja työmarkkinoille antaman panoksen ja heidän kykyjensä, ansioidensa ja taitojensa tunnustamista. Samaa ajatusta heijastaa 9a artiklassa esiintyvä työpaikkojen esteettömyyden vaatimus.

Vammaisyleissopimuksen tärkein työmarkkinoita koskeva säännös on 27 artikla, joka koskee työtä ja työllistymistä. Vammaisilla on muiden kanssa yhdenvertainen oikeus tehdä vapaasti valitsemaansa työtä. Syrjintä vammaisuuden perusteella on kielletty kaikissa palvelussuhteen muotoja koskevissa asioissa<sup>72</sup>. Vammaisilla on oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin<sup>73</sup> ja oikeus ammattiyhdistystoimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Lainsäädännöllä on edistettävä vammaisten työllistymis- ja uralla etenemismahdollisuuksia sekä työkokemuksen hankkimista avoimilla työmarkkinoilla. Samoin työllistymistä tulee edistää sekä julkisella että yksityisellä sektorilla<sup>74</sup> ja varmistaa, että kohtuulliset mukautukset tehdään työpaikoilla. (Vammaisyleissopimuksen 27 artikla)<sup>75</sup>.

Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista jo vuonna 2007. Maamme ei ole vielä ratifioinut sitä, koska itsemääräämisoikeuteen liittyvä lainsäädäntö halutaan saattaa ajan tasalle ennen sopimuksen ratifiointia.<sup>76</sup> Dualistisen mallin mukaisesti tämä on tärkeää. EU on ratifioinut yleissopimuksen jo 23.12.2010 ja se on astunut voimaan vuoden 2011 alusta. EU:n jäsenenä sopimus velvoittaa Suomea, vaikka ratifiointi on Suomessa vielä kesken.<sup>77</sup>

## 2.2 Käsitteistöä

### 2.2.1 *Vammaisuuden määritelmä*

Vammaisuuden käsite ei ole yksiselitteinen, vaan sille on eri laeissa ja kansainvälisessä oikeudessa annettu erilaisia määritelmiä.<sup>78</sup> Vammaisuus on yleiskäsite, jonka alle mahduttavat vajaakykyiset, toimintarajoitteiset ja osallistumisrajoitteiset.<sup>79</sup> Vammaisuuden

<sup>72</sup> Esimerkiksi palvelukseen otossa, uralla etenemisessä ja työturvallisuudessa.

<sup>73</sup> Mm. sama palkka samasta työstä ja suojele häirinnältä.

<sup>74</sup> Yksityisellä sektorilla työllisyyttä edistävinä asianmukaisina toimina mainitaan tasa-arvoistavat toimitaohjelmat, kannustimet ja muut toimet.

<sup>75</sup> Lisäksi sopimuksen 27.2. artikla kieltää vammaisiin kohdistuvan orjuuden ja pakkotyön ja vaatii suojelemaan vammaisia niiltä.

<sup>76</sup> Helsingin Sanomat 3.3.2015. *Eduskunta hyväksyi YK:n vammaisten yleissopimuksen*. Ratifioinnin valmistelu on sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla. On hyvin todennäköistä, että ratifiointi tapahtuu vuonna 2016.

<sup>77</sup> YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2012, 5.

<sup>78</sup> HE 19/2014 vp, 67.

<sup>79</sup> Maailman terveysjärjestön ja Maailmanpankin julkaisu 2011, 2.

määrittäminen on hankalaa, koska se kattaa niin monenlaisia ryhmiä näkövammaisista liikuntarajoitteisten kautta kehitysvammaisiin.

Määrittelemisen vaikeus aiheuttaa ongelmia vammaisiin henkilöihin kohdistuvan syrjinnän tutkimisessa ja heidän määränsä arvioinnissa. Esimerkiksi Konttisen mukaan vammaisia henkilöitä arvioidaan olevan Suomen väestöstä noin 1-10 % määrittelystä riippuen.<sup>80</sup> Aaltonen ym. taas arvioi, että työikäisiä vammaisia henkilöitä on noin 300 000.<sup>81</sup> Vammaisuutta syrjintäperusteena tutkittaessa on käynyt ilmi, että fyysisiin vammoihin suhtaudutaan keskimäärin myönteisemmin kuin psyykkisiin.<sup>82</sup>

*Lääkietieteellisen mallin* mukaan vammaisten henkilöiden kohtaamat ongelmat päivittäisessä elämässä ovat seurausta vammasta itsestään, kun taas *sosiaalisessa mallissa* katsotaan, että ongelmat aiheutuvat vamman ja yhteiskunnallisten ja sosiaalisten esteiden vuorovaikutussuhteessa ja ovat siten vamman ulkopuolella. Lääkietieteellisen mallin mukaan syrjintää tulisi torjua lieventämällä vammaa itseään. Sosiaalinen malli sen sijaan puuttuu sosiaalisiin rakenteisiin ja asenteisiin.<sup>83</sup>

Lainsäädännössä ei aina ole yksiselitteisesti määritelty vammaisuuden käsitettä, vaan se on jätetty lainsoveltajan harkintaan. Yhdenvertaisuuslaki ei sisällä vammaisuuden tai vammaisen henkilön määritelmää. Lain esitöiden mukaan vammaisuus voi johtua esimerkiksi onnettomuudesta tai tapaturmasta taikka henkilö voi syntyä vammaiseksi.<sup>84</sup>

Sen sijaan laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380, vammaispalvelulaki) määrittää vammaisen henkilön seuraavasti: ”*vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.*” YK:n vammaisyleissopimuksen 1 artikla taas määrittelee vammaiseksi ne, ”*joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.*”

Vammaispalvelulain määritelmä pohjautuu lääketieteelliselle mallille, koska se näkee vaikeuksien olevan seurausta vammasta. Vammaisyleissopimus on lähtökohdiltaan lähempänä sosiaalista mallia. Molemmista määritelmistä voi lukea, että vammaisuudelta edellytetään jonkinasteista pysyvyyttä tai pitkäaikaisuutta. Vammaisuudesta aiheutuu vaikeuksia tavanomaiseen yhteiskunnalliseen toimintaan ja elämään osallistumisessa.

Koska vammaisuuden määritelmä on jätetty työsyRJintädirektiivissä avoimeksi, EU-TI:n ratkaisukäytännöllä on merkittävä rooli vammaisuuden määrittelemisessä. Käsitte-

---

<sup>80</sup> Konttinen 2007, 66.

<sup>81</sup> Aaltonen ym. 2008, 91.

<sup>82</sup> Aalto ym. 2010, 49–52.

<sup>83</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 91.

<sup>84</sup> HE 19/2014 vp, 67.

len seuraavaksi muutamia tuomioistuimen ratkaisuja, joiden tarkoituksena on valottaa paremmin vammaisuuden määritelmää.

Tapauksessa *Chacón Navas* (C-13/05) oli kyse naisesta, joka oli irtisanottu työstään, koska hän oli ollut kahdeksan kuukautta poissa työstä sairauden takia, eikä terveydenhuoltohenkilöstö katsonut hänen voivan lyhyellä tähtämellä palata töihin.<sup>85</sup> EUTI:n mukaan keskeistä oli määrittää, kuuluiko sairaus työ syrjintädirektiivin mukaiseen vammaisuuden käsitteeseen. Ratkaisun mukaan vammaisuudella tarkoitetaan *“etenkin fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä heikentymisestä johtuvaa rajoitusta, joka estää asianomaisen henkilön osallistumisen työelämään.”*<sup>86</sup> EUTI nojautui määritelmässä lääketieteelliseen vammaisuuden malliin.

Kirjallisuudessa on kritisoitu tuomioistuimen vammaisuudelle antamaa määritelmää.<sup>87</sup> Muun muassa Waddington ja Lawson toteavat, että lääketieteellinen malli ei ota huomioon yksilön ja yhteisön välistä vuorovaikutusta, eikä keskity mahdolliseen syrjintään, vaan vaatii yksilöä todistamaan ensin, että hän kykenee vammaisuudesta huolimatta hoitamaan määrättyä työtehtävää, minkä jälkeen hän voi vasta todistaa olevansa syrjinnän uhri. Lisäksi tuomioistuimen määritelmä eroaa muiden EU:n toimielinten ottamista kannoista vammaisuuden käsitteeseen, koska ne suosivat sosiaalista mallia.<sup>88</sup>

Ennen *Chacón Navas* tuomiota EU:n komissio vastusti vammaisuuden määrittämistä YK:n yleissopimuksessa. Tuomion antamisen jälkeen komissio muutti linjaansa, mikä saattaa osittain johtua EUTI:n vanhanaikaiseksi tulkitusta vammaisuuden määritelmästä. Vammaisuus määriteltiin lopulta sopimuksessa ja määritelmällä on merkittävä ohjaava vaikutus vammaisuuden käsitteen tulkinnassa.<sup>89</sup>

*Chacón Navas* ratkaisun mukaan vammaisuuden ja sairauden käsitteitä ei voi suoraan rinnastaa toisiinsa, koska direktiiviin on valittu nimenomaan vammaisuus syrjintäperusteeksi. Vammaisuuteen perustuva suojelu ei välttämättä ala heti, kun mikä tahansa sairaus ilmenee, vaan on oltava todennäköistä, että vammaisuus kestää pitkään. Niinpä tuomioistuin katsoi, että yksinomaan sairauden vuoksi irtisanottu työntekijä ei kuulu vammaisuuden määritelmän alaan.<sup>90</sup>

On selvää, että vammaisuus ja sairaus eivät tarkoita samaa asiaa. Kuitenkin, kuten Waddington ja Lawson toteavat, rajanveto niiden välillä ei ole yhtä yksioikoista kuin EUTI antaa ymmärtää, vaan käsitteet voivat olla osittain päällekkäisiä. Joistakin sairauksista tiedetään heti, että ne ovat pitkäaikaisia. Toisaalta jotkin sairaudet voivat kehittyä pitkäikäisiksi.<sup>91</sup>

<sup>85</sup> *Chacón Navas* (C-13/05), kappaleet 17–19.

<sup>86</sup> *Chacón Navas* (C-13/05), kappaleet 40–43.

<sup>87</sup> Esim. Ventegodt Liisberg 2011 ja Waddington – Lawson 2009.

<sup>88</sup> Waddington – Lawson 2009, 16, 21.

<sup>89</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 92.

<sup>90</sup> *Chacón Navas* (C-13/05), kappaleet 44–47.

<sup>91</sup> Waddington – Lawson 2009, 16–17.

Yhdistetyissä tapauksissa *Ring ja Werge* (C-335/11 ja C-337/11) EUTI otti uuden kannan vammaisuuden määrittelyyn. Molemmissa tapauksissa työntekijät irtisanottiin sairasloman jälkeen, koska he eivät kyenneet enää täysipäiväiseen työhön sairautensa takia. EU ratifioi vammaisyleissopimuksen vuonna 2009, joten tuomioistuin otti sen huomioon sovellettavana oikeusperusteena, joka oli ylemmänasteinen työsyRJintädirektiiviin nähden.<sup>92</sup>

Tuomioistuin totesi, että olisi yhdenvertaisuusperiaatteen vastaista, jos vain synnynäiset tai onnettomuuden aiheuttamat vammat luettaisiin työsyRJintädirektiivin soveltamisalaan. Se katsoi, että vammaisyleissopimuksen mukaisen rajoitteen aiheuttava parantuva tai parantumaton pitkäaikainen sairaus voi kuulua vammaisuuden käsitteen alaan. EUTI määrittäi myös, että vajaatyökykyinen voi olla vammaisen, koska vammaisuus ei merkitse välttämättä sitä, että henkilö on kokonaan työkyvytön tai työelämän ulkopuolella. Jos omaksuttaisiin vastakkainen tulkinta, se merkitsisi direktiivin syrjintäkiellon tavoitteen tosiasiallista vesittymistä, koska direktiivi tähtää vammaisten henkilöiden työntekomahdollisuuteen eikä päinvastaiseen tulokseen.<sup>93</sup>

Tapauksen myötä EU-oikeus muuttui merkittävästi ihmisoikeuslähtoisemmäksi, kun vammaisuuden määritelmä muuttui yleissopimuksen määritelmän mukaiseksi. Vammaisuus nähtiin sosiaalisen mallin mukaisena vuorovaikutussuhteena ja kehittyvänä käsitteenä. Vaikka Suomi ei ole vielä ratifioinut yleissopimusta, EUTI:n ratkaisun myötä yhdenvertaisuuslain vammaisuuden määritelmää on tulkittava yleissopimusta ja EU-oikeutta vastaavasti. Tämä saattaa aiheuttaa velvoitteita työnantajalle, kun sairaudesta johtuva vamma voi johtaa työsyRJintään.

Tapauksessa *Z* (C-363/12) oli kyse naisesta, jolta puuttui kohtu ja joka ei sen takia voinut saada lasta. Hän oli turvautunut sijaissyntytykseen. Kysymys koski sitä, oliko häntä syrjitty vammaisuuden perusteella, kun häneltä oli evätty oikeus saada äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa.<sup>94</sup>

EUTI otti tapauksessa huomioon vammaisyleissopimuksen määrittäessään vammaisuuden käsitettä. Vammaisuuden käsite ei merkitse ainoastaan mahdottomuutta tehdä työtä, vaan myös sitä rajoittavaa haittaa. Tuomioistuin totesi, että *Z*:lla on harvinainen sairaus, koska häneltä puuttuu kohtu ja että tämä sairaus on vammaisyleissopimuksen mukainen fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuva pitkäaikainen rajoite. Kuitenkaan tämä rajoite ei vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa estänyt naisen tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden kanssa. Siten tuomioistuin

<sup>92</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappaleet 3-5. TyösyRJintädirektiivi kuuluu EU:n johdettuun oikeuteen ja vammaisyleissopimus on kansainvälisenä sopimuksena johdetun oikeuden yläpuolella.

<sup>93</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappaleet 40-47.

<sup>94</sup> *Z* (C-363/12), kappale 68.

katsoi, että Z:n sairaus ei ole direktiivissä tarkoitettu vamma, eikä direktiivi soveltunut tapaukseen.<sup>95</sup>

Tapauksessa *Kaltoft* (C-354/13) perhepäivähoitajana toiminut mies irtisanottiin työstään ”lasten määrän pienenemiseen perustuvan erityisen arvioinnin” perusteella. Mies väitti, että irtisanomisen tosiasiallinen peruste oli hänen lihavuutensa.<sup>96</sup>

Tanskalainen tuomioistuin kysyi EUTI:lta kieltääkö EU-oikeus syrjinnän lihavuuden perusteella ja voiko lihavuus olla työsyRJintädirektiivin tarkoittama vamma. EUTI katsoi, että syrjintää lihavuuden perusteella ei sellaisenaan ole kielletty EU-oikeudessa.<sup>97</sup> Sen sijaan lihavuus voi olla työsyRJintädirektiivin mukainen vamma, jos se *”aiheuttaa tietyissä olosuhteissa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ja on pitkäaikainen”*.<sup>98</sup>

Vamman määritelmää ei tule tulkita vamman syyn mukaan. Se olisi ristiriidassa yhdenvertaisen kohtelun kanssa. Siksi jos esimerkiksi lihavuus estää työntekijän täysimääräisen ja tehokkaan työelämään osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa vaikkapa rajoittuneen liikuntakyvyn tai työntekoa haittaavien sairauksien vuoksi, se voidaan katsoa vammaksi.<sup>99</sup>

Viimeaikaisista ratkaisuista nähdään, että EUTI on EU:n vammaisyleissopimukseen liittymiseen jälkeen johdonmukaisesti tulkinnut vammaisuuden käsitettä sopimuksen valossa. Yleissopimuksen määritelmä on siis on selkeyttänyt ratkaisukäytäntöä ja tuonut tuomioistuimen ratkaisut lähemmäs vammaisuuden sosiaalista mallia. Työnantajien tulisi huomioida tämä kohdatessaan vammaisia työnhaussa tai työntekijöinä. Koska vammaisuutta arvioidaan nimenomaan vammasta aiheutuvien seurausten ja vuorovaikutussuhteen avulla, on syytä hylätä perinteinen ajatus siitä, että vammaisuus olisi aina onnettomuuden aiheuttamaa tai synnynnäistä. Se voi johtua myös muusta syytä tai olla itse aiheutettua, kunhan se aiheuttaa jonkinlaisen rajoitteen työnteolle.

<sup>95</sup> Z (C-363/12), kappaleet 68–82.

<sup>96</sup> *Kaltoft* (C-354/13), kappaleet 24–29.

<sup>97</sup> Esimerkiksi EU:n perusoikeuskirjassa ei ole mainittu ylipainoa kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelossa. *Kaltoft* (C-354/13), kappaleet 32–40.

<sup>98</sup> *Kaltoft* (C-354/13), kappale 59.

<sup>99</sup> *Kaltoft* (C-354/13), kappaleet, 55, 60.

### 2.2.2 *Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö*

Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö ovat keskeisimpiä oikeusperiaatteita suomalaisessa oikeusjärjestyksessä. Yhdenvertaisuus voidaan nähdä moraalisenä periaatteena, ajatuksena kaikkien ihmisten yhtäläisestä arvosta.<sup>100</sup> Jokaisella on oikeus saada samanlaista arvonantoa ja kunnioitusta. Jokaisella yksilöllä on näet yhtäläinen ihmisarvo. Tätä pidetään yhdenvertaisuuden normatiivisena perustasona.<sup>101</sup>

Samoin voidaan puhua muodollisesta ja suhteellisesta yhdenvertaisuudesta. Muodollisen yhdenvertaisuuden mukaan samanlaisia on kohdeltava samalla tavalla. Vastaavasti erilaisia tapauksia saa kohdella eri lailla.<sup>102</sup> Muodollisen yhdenvertaisuuden tavoitteena on siten taata, että samanlaisia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla.

Toisin kuin muodollinen yhdenvertaisuus, suhteellinen yhdenvertaisuus eli olosuhteiden mukainen yhdenvertaisuus huomioi kohtuuden ja oikeudenmukaisuuden vaatimukset. Tällöin otetaan huomioon työntekijöiden, asioiden ja tapausten ominaisuudet. Esimerkiksi, jos samasta työstä maksetaan sama palkka työn laadun ja määrän perusteella, kyseessä on suhteellinen yhdenvertaisuus. Jos taas palkka maksetaan pelkästään pääluvun mukaan, kyseessä on muodollinen yhdenvertaisuus.<sup>103</sup> Suhteellisen yhdenvertaisuuden avulla voidaan oikeuttaa esimerkiksi vammaisten positiivinen erityiskohtelu, koska muodollisesti eriarvoinen kohtelu johtaa tosiasiallisen tasa-arvon lisääntymiseen. Erityiskohtelu voi lainsäädännön kautta olla jopa työnantajan velvollisuus<sup>104</sup>.

Yhdenvertaisuuden taustalla ovat muun muassa puolueettomuuden, suhteellisuuden ja yleistettävyyden vaatimukset. Yleistettävyys tarkoittaa yksinkertaistettuna, että sääntöä on sovellettava poikkeuksetta kaikkiin tapauksiin, joihin se soveltuu. Kyse on muodollisesta yhdenvertaisuudesta. Suhteellinen yhdenvertaisuus vaatii lisäksi suhteellisuuden ja puolueettomuuden vaatimusten noudattamista. Puolueettomuuden mukaan arvioijan ennakkokäsitykset eivät saa vaikuttaa ratkaisuun, vaan ratkaisutoiminnan on oltava objektiivista. Samoin sovellettavan säännön on oltava puolueeton.<sup>105</sup> Suhteellisuusperiaate taas edellyttää, että toimi on tarpeellinen ja oikeassa suhteessa siihen tavoitteeseen, johon sillä pyritään.

Yhdenvertaisuuden vastinparina on syrjintäkieltö.<sup>106</sup> Syrjintä tarkoittaa, että henkilöä tai ryhmää kohdellaan eriarvoisesti nojautuen johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen, ja että kohtelulle ei ole hyväksyttävää oikeutusperustetta.<sup>107</sup> Oikeutusperusteena voi olla

<sup>100</sup> Eriksson 1996, 862.

<sup>101</sup> Kulla 2005, 106.

<sup>102</sup> Kulla 2005, 104.

<sup>103</sup> Kulla 2005, 105–106.

<sup>104</sup> Ks. Eriksson 1996, 863.

<sup>105</sup> Kulla 2005, 105, 112–113.

<sup>106</sup> Kulla 2005, 106.

<sup>107</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 11.

se, että työ edellyttää tiettyjä fyysisiä ominaisuuksia. Työnantajalla on oikeus asettaa vaatimus työntekijän hyvästä fyysisestä kunnosta muuttotyöntekijälle, joka joutuu kantamaan raskaita kuormia. Samanlaista vaatimusta ei sen sijaan voi lähtökohtaisesti asettaa toimistotyöntekijälle.

Syrjintä perustuu yleensä ominaisuuksiin, joihin henkilö ei itse voi vaikuttaa.<sup>108</sup> Syrjintä voi perustua myös henkilön oletettuihin ominaisuuksiin.<sup>109</sup> Esimerkiksi, jos työnantaja nimen perusteella olettaa työnhakijan olevan ulkomaalainen ja jättää hänet siksi kutsumatta haastatteluun, hän syyllistyy syrjintään.<sup>110</sup>

Syrjintä voi olla institutionaalista. Institutionaalilla syrjinnällä tarkoitetaan yrityksen, organisaation tai valtion käytäntöjä, joilla on syrjiviä vaikutuksia. Se voi olla tahatonta tai tahallista eli institutionalisoitua syrjintää.<sup>111</sup> Työnantajan tulisi tarkastella omassa organisaatiossaan vaikuttavia menettelytapoja ja pyrkiä kitkemään syrjintään viittaavia tekijöitä ja menettelyjä. Erityisesti tahattomien menettelyjen syrjivä vaikutus voi tosin olla vaikea havaita, koska ne ovat usein juurtuneet syvälle yrityksen käytänteisiin.

Syrjintäkiellon taustalla on tasa-arvo-olettama. Kaikilla on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun lain edessä. Päätöksenteko ei saa olla mielivaltaista, vaan sen on oltava ennustettavaa.<sup>112</sup> Yhdenvertainen kohtelu hyväksytään sellaisenaan, mutta eriarvoinen kohtelu vaatii hyväksyttävän perusteen.<sup>113</sup>

Vaikka menettely, joka on lähtökohtaisesti syrjivää, voidaan oikeuttaa tietyillä perusteilla, syrjinnän kieltäminen on itsessään perustuslain 6 §:ään kirjattu ehdoton perusoikeus, josta ei saa poiketa edes kriisioloissa.<sup>114</sup> Syrjintäkiellolla on selkeä vertikaalivaikutus eli se sitoo julkista valtaa suhteessa yksilöihin.<sup>115</sup> Julkisella vallalla on velvollisuus lainsäädännöllä varmistaa, että syrjintä on kielletty lainsäädännössä ja että kiellon soveltaminen on tehokasta.<sup>116</sup> Sen sijaan kiellon horisontaalivaikutus eli vaikutus yksilöiden välillä on epäselvempi. Selvää kuitenkin on, että lainsäädäntö luo syrjintäkiellolle horisontaalivaikutusta.<sup>117</sup> Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetetut velvoitteet sitovat suoraan työnantajia, joille velvoitteet on asetettu.

<sup>108</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 9.

<sup>109</sup> HE 19/2014 vp, 68.

<sup>110</sup> Ks. Timishev v. Venäjä (13.12.2005).

<sup>111</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 11.

<sup>112</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 8.

<sup>113</sup> Kulla 2005, 109.

<sup>114</sup> KP-sopimuksen 4 artikla ja Eriksson 1996, 866.

<sup>115</sup> Eriksson 1996, 866

<sup>116</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 9.

<sup>117</sup> Eriksson 1996, 866–867.

### 2.2.3 Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintäkielto kattaa sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Suomen lainsäädännössä välitön ja välillinen syrjintä on mainittu vain tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa, mutta esimerkiksi perustuslain syrjintäkiellon katsotaan kattavan molemmat.<sup>118</sup>

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan kohtelua, joka perustuu kiellettyyn erottelupe-  
rusteeseen. Välillisessä syrjinnässä sen sijaan kohtelu voi olla ulkoisesti yhdenvertaista  
tai samanlaista, mutta johtaa ihmisten erilaisuuden vuoksi kuitenkin *de facto* syrjin-  
tään.<sup>119</sup> Välittömän syrjinnän kiellon tavoitteena on muodollisen yhdenvertaisuuden  
ylläpitäminen.<sup>120</sup>

Välitön syrjintä on määritelty EU:n syrjintä- ja työsyryntädirektiiveissä, joihin myös  
yhdenvertaisuuslain 10 §:n välittömän syrjinnän määritelmä pohjautuu. Välitöntä syrjin-  
tää tapahtuu, kun jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvällä perusteella epäsuotuisammin  
kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilan-  
teessa.<sup>121</sup>

Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn eli syrjintäkiellon  
mukaisesti kiellettyihin syrjintäperusteisiin, kuten vammaisuuteen. Lisäksi määritelmästä  
voidaan johtaa, että välitön syrjintä 1) vaatii vahingon syntyneen (epäedullisempaan  
asemaan asettaminen), 2) verrattuna siihen, miten jotakuta muuta kohdellaan vastaavas-  
sa tilanteessa ja 3) että vahingon ja syrjintäperusteen välillä on suora syy-yhteys.<sup>122</sup>

Yleensä vahingon syntymisen todistaminen on melko mutkatonta. Kyse voi olla  
vaikka siitä, että vammaista ei kutsuta työhaastatteluun ja näin työpaikka jää saamatta.  
Sen sijaan vertailukohdan ja syy-yhteyden toteennäyttäminen on hankalampaa. Erityi-  
sesti vammaisiin nähden oikean vertailukohdan löytäminen voi tuottaa ongelmia. Ver-  
tailukohteena voidaan käyttää sitä, miten jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai  
voidaan olettaa kohdeltavan.<sup>123</sup> Vertailussa kiinnitetään huomiota laadulliseen saman-  
kaltaisuuteen ja verrataan vertailun kohteena olevien tiettyjä piirteitä. Näin ollen tarkas-  
telun kohteena olevien piirteiden pitäisi olla samanlaisia, vaikka vertailukohteet eivät  
olisikaan identtisiä.<sup>124</sup>

Verrokkina käytetään tavallisesti todellista henkilöä, esimerkiksi työnantajan toista  
työntekijää, mutta hypoteettisen henkilön käyttäminen on mahdollista.<sup>125</sup> Vertailu  
vammaisen ja vammattoman henkilön välillä voi johtaa siihen, että todetaan, että tilan-

<sup>118</sup> Ahtela ym. 2006, 34.

<sup>119</sup> Ojanen 2003, 29.

<sup>120</sup> Ahtela ym. 2006, 34.

<sup>121</sup> Syrjintädirektiivi ja työsyryntädirektiivi 2(2)(a) artikla, YVL 10 §.

<sup>122</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 97-98.

<sup>123</sup> HE 19/2014 vp, 70.

<sup>124</sup> Kulla 2005, 103.

<sup>125</sup> HE 19/2014 vp, 70.

teet eivät ole vertailukelpoisia, eikä syrjintää ole tapahtunut. Vaikka vertailu on lähtökohtaisesti objektiivista, subjektiiviset näkemykset, kuten vertailijan käsitys vammaisten työkyvystä, voivat johtaa siihen, että hän katsoo, ettei vammaisen henkilö kykene suorittamaan työtä samalla tavalla kuin vammaton. Vertailija voi siten todeta, että tilanteet eivät ole vertailukelpoisia.<sup>126</sup>

Suoran syy-yhteyden syntyminen voi myös tuottaa ongelmia. Syy-yhteyden osoittaminen voi olla vaikeaa esimerkiksi, jos työntekijä itse ei ole vammaisen, mutta häntä syrjitään, koska hänen läheisellään on vamma. Työntekijän voi tällöin olla vaikea osoittaa, että syrjintä johtuu hänen läheisellään olevasta vammasta. Muissakin tilanteissa voi olla vaikea osoittaa, että syrjintä johtui nimenomaan vammasta, eikä jostain muusta, hyväksyttävästä syystä.

Merkitystä ei ole sillä, onko työnantajalla ollut syrjintätarkoitus. Riittävää on, että toiminta voidaan objektiivisin perustein katsoa syrjiväksi, vaikka motiivina olisi esimerkiksi taloudellinen syy. Syrjintä edellyttää työnantajalta silti tietoista päätöstä tai toimenpidettä, olipa se aktiivinen teko tai laiminlyönnin pohjalta tehty ratkaisu.<sup>127</sup>

Yhdenvertaisuuslain välillisen syrjinnän määritelmä pohjautuu syrjintä- ja työsyrintädirektiivien määritelmille niiden 2.(2)(a) artiklaan. Välillistä syrjintää on se, *“jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.”* (YVL 13 §.)

Välillistä syrjintää on yleensä vaikeampi havaita kuin välitöntä syrjintää.<sup>128</sup> Ventegodt Liisbergin mukaan välillisen syrjinnän määritelmä herättää kolme vammaisiin liittyvää kysymystä: 1) kuka on vammaisen henkilö 2) milloin hänelle aiheutuu vahinkoa (eli hän joutuu epäedulliseen asemaan) ja 3) miten voidaan oikeuttaa erilainen kohtelu, joka on johtanut vahinkoon.<sup>129</sup>

Epäedulliseen asemaan asettaminen on työsyrintädirektiivissä jätetty pitkälti jäsenvaltioiden harkintavaltaan.<sup>130</sup> Vertailukohtana voidaan käyttää hypoteettista henkilöä, joten näyttökynnykseksi riittänee, että vammaisen henkilö on *todennäköisesti* joutunut epäedulliseen asemaan juuri vammaisuutensa vuoksi.<sup>131</sup> Näyttökynnys voidaan johtaa EUTI:n ratkaisusta tapauksessa *O`Flynn (C-237/94)*, jossa tuomioistuin katsoi, että kansallisen oikeuden säännöstä on pidettävä välillisesti syrjivänä, jos se *on omiaan* saattamaan työntekijän huonompaan asemaan.<sup>132</sup> Toisin kuin välitön syrjintä, välillinen syr-

<sup>126</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 98.

<sup>127</sup> HE 19/2014 vp, 71.

<sup>128</sup> Leppänen 2015, 37.

<sup>129</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 103.

<sup>130</sup> Työsyrintädirektiivin resitaali 12.

<sup>131</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 104.

<sup>132</sup> *O`Flynn (C-237/94)*, kohdat 20 ja 21.

jintä ei siis vaadi syrjintätarkoituksen osoittamista. Riittävää on, että menettely, käytäntö tai päätös on johtanut työntekijän eriarvoiseen asemaan joutumiseen.<sup>133</sup>

Yhdenvertaisuuslain esitöissä epäedulliseen asemaan saattamista on tarkennettu siten, että se tarkoittaa sellaista tekoa tai laiminlyöntiä, jolla on samanlaiset seuraukset kuin välittömään syrjintään liittyvällä epäedulliseen asemaan saattamisella. Tämä tarkoittaa menettelyä, jonka seurauksena tiettyyn ryhmään kuuluva henkilö joutuu muihin nähden erityisen rajoituksen, vaatimuksen, rasitteen, velvoitteen tai muun haitan kohteeksi. Ryhmän voi olla tosiasiaa vaikeampi täyttää jokin työnhaussa asetettu edellytys ja edellytyksellä voi olla kielteisiä vaikutuksia vain ja nimenomaan heihin. Esimerkiksi näkövammaisen on käytännössä mahdotonta täyttää työilmoituksessa esitetty vaatimus voimassa olevasta ajokortista. Vaatimukselle voi kuitenkin olla hyväksyttävä peruste, jos työtehtävät aidosti edellyttävät ajokorttia.<sup>134</sup>

Erottelu välittömän ja välillisen syrjinnän välillä on merkittävä, koska välittömän syrjinnän kieltäminen on lähtökohtaisesti vahvempi kuin välillisen syrjinnän. Tämä johtuu siitä, että välittömän syrjinnän kieltäminen perustuu suljettuun systeemiin eli sen voi oikeuttaa vain niillä poikkeuksilla, jotka on määritelty lainsäädännössä. Välittömän syrjinnän kieltäminen on siis absoluuttinen.<sup>135</sup> Välittömän syrjintä taas perustuu avoimeen systeemiin ja sisältää suoran määritelmän poikkeusperusteista.<sup>136</sup> Syrjintä itsessään on silti ehdottomasti kielletty.<sup>137</sup>

Välillisen syrjinnän syrjintäoletta voidaan kumota osoittamalla, että sille on hyväksyttävät perusteet ja vaikutukset. Yhdenvertaisuuslain 13 §:n mukaan välillinen syrjintä on oikeutettua, jos sen tavoite on hyväksyttävä ja keinot sen saavuttamiseksi ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Suhteellisuusperiaate varmistaa, että yhdenvertaisuus toteutuu välillisen syrjinnän tilanteissa. Se sisältää arviointiperusteen, jonka avulla voidaan perustella poikkeaminen välillisen syrjinnän kiellosta.<sup>138</sup> Tavoitteen hyväksyttävyyttä arvioidaan Suomen oikeusjärjestyksen kannalta, erityisesti perusoikeusjärjestelmän ja kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden avulla<sup>139</sup>.

Myös välittömän syrjinnän kieltäminen rikkova eriarvoinen kohtelu voidaan oikeuttaa lainsäädännössä määritetyillä perusteilla.<sup>140</sup> Yhdenvertaisuuslakiin sisältyy tällaisia oikeutusperusteita. Niitä tarkastellaan seuraavaksi.

<sup>133</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 11.

<sup>134</sup> HE 19/2014 vp, 76–77.

<sup>135</sup> Kulla 2005, 109.

<sup>136</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 99 ja Prechal 2004, 545.

<sup>137</sup> Kulla 2005, 109–110.

<sup>138</sup> Kulla 2005, 109.

<sup>139</sup> HE 19/2014 vp, 77.

<sup>140</sup> Kulla 2005, 110.

#### 2.2.4 *Syrjinnän oikeuttaminen ja positiivinen erityiskohtelu*

Syrjinnän kiellossa on pohjimmiltaan kyse siitä, että ihmisiä ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Jos on olemassa hyväksyttävä peruste, eriarvoiseen asemaan asettaminen ei ole kiellettyä.<sup>141</sup> Yhdenvertaisuuslain 12 §:ssä säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa. Erilainen kohtelu on näissä tilanteissa oikeutettua muun muassa, *”jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.”*

Esimerkiksi työtehtävien laatuun liittyen työturvallisuuden takaamiseksi työntekijältä voidaan vaatia hyvää terveydentilaa.<sup>142</sup> Tällöin ei oikeastaan ole kysymys eriarvoisesta kohtelusta, vaan tapaukset tai henkilöt ovat oikeasti olennaisesti erilaisia. Vaikkapa koripallojoukkueeseen ei tarvitse ottaa näkövammaista pelaajaa, koska hän ei täytä työn pätevyysvaatimuksia.<sup>143</sup>

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 11.1 §:n mukaan *”erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.”* Erilainen kohtelu on oikeutettua myös, vaikka oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos sillä on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (YVL 11.2. §)<sup>144</sup>.

Lain esitöissä todetaan, että 11 § soveltuu myös työhön ja työhönottoon, vaikka 12 §:ssä onkin säädetty erikseen työelämään liittyvistä oikeuttamisperusteista.<sup>145</sup> Niinpä työnantaja voi tietyissä tilanteissa perustella eriarvoista kohtelua esimerkiksi perusoikeuksien toteuttamisella. 11 §:n mukaan lakiin perustuva kohtelu ei ole syrjivää, jos se on suhteellisuusperiaatteen mukaista. Koska oletuksena on, että lain suhteellisuusperiaatteen mukaisuus tutkitaan jo lain säätämisvaiheessa, työnantajan on normaalisti voitava luottaa siihen, että lain noudattaminen ei aiheuta syrjintävaihtetta.<sup>146</sup>

Syrjintää ei tee oikeutetuksi se, että työnantaja käyttää palkkaamisessa apunaan yksityisen sektorin työnvälitysyriytystä. Myös yksityisellä työnvälitysyriyksellä on julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) mukainen velvollisuus kohdella

<sup>141</sup> Ahtela ym. 2006, 39.

<sup>142</sup> HE 19/2014 vp, 74.

<sup>143</sup> Ahtela ym. 2006, 40.

<sup>144</sup> Poikkeuksena 2. momenttia ei sovelleta esimerkiksi itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksiin taikka elinkeinotoiminnan tukemiseen, koulutuksen saamiseen tai työntekijä- tai työnantaja-järjestön tai muun järjestön jäsenyyteen, jossa jäsenillä on tietty ammatti, taikka tällaisen järjestön antamiin etuuksiin.

<sup>145</sup> HE 19/2014 vp, 74.

<sup>146</sup> Leppänen 2015, 56.

työnhakijoita tasapuolisesti<sup>147</sup>. Yhdenvertaisuuslain esitöissä täsmennetään, etteivät työvoimaa vuokraava yritys ja käyttäjäyritys voi sopimuksella kiertää syrjäntäkieltoa.<sup>148</sup>

Eriarvoinen kohtelu on yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan oikeutettua tietyn ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseksi, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisesti edistää ja toteuttaa yhdenvertaisuutta tai poistaa tai ehkäistä syrjinnästä johtuvia haittoja. Tätä kutsutaan *positiiviseksi erityiskohteluksi*. Se on sallittu, koska jonkin ryhmän katsotaan olevan erityisen suojelun tarpeessa. Esimerkiksi vammaiset tai maahanmuuttajat voivat muodostaa tällaisen ryhmän.

Kumotun yhdenvertaisuuslain mukaan positiivista erityiskohtelua voitiin käyttää vain syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Uudessa yhdenvertaisuuslaissa erityiskohtelun käyttöalaa on laajennettu koskemaan kaikkea tosiasiallista yhdenvertaisuuden edistämistä.<sup>149</sup> Erityiskohteluksi voidaan katsoa vaikkapa tilanne, jossa työnantaja päättää valita kahdesta suunnilleen yhtä pätevistä työnhakijasta vammaisen henkilön, koska tämä kuuluu erityisen suojelun tarpeessa olevaan ryhmään.

Joissain tilanteissa julkisella vallalla voi olla jopa velvollisuus positiiviseen erityiskohteluun. Perustuslain 22 § näet määrää, että julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeuksien rajoitusedellytyksistä suhteellisuus kuitenkin edellyttää, että erityiskohtelua ei enää jatketa, kun haluttu tavoite on saavutettu.<sup>150</sup> Erityiskohtelun itsessäänkin on oltava suhteellisuusperiaatteen mukaista. Oikeasuhtaisuus arvioidaan tapaus- ja tilannekohtaisesti.<sup>151</sup> Kohtelun käyttämisessä tulisi olla varovainen, sillä suosinta tai yksilön tai ryhmän etuoikeutettuun asemaan asettaminen on säännöksen kieltämää, jos siten syrjitään muita.<sup>152</sup>

---

<sup>147</sup> Työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki (916/2012) 12 luvun 4 §.

<sup>148</sup> HE 19/2014 vp, 75.

<sup>149</sup> HE 19/2014 vp, 69.

<sup>150</sup> Ojanen 2003, 29.

<sup>151</sup> HE 19/2014 vp, 69.

<sup>152</sup> Leppänen 2015, 57.

### 3 TYÖNANTAJALLE ASETETUT VELVOITTEET VAMMAISTEN SYRJINNÄN EHKÄISEMISEKSI

#### 3.1 Lähtökohtia

##### 3.1.1 Työnantajan direktio-oikeus

Tässä luvussa esitellään aluksi yleisesti työnantajan direktio-oikeutta ja sen rajoja. Direktio-oikeus on syrjinnän kannalta merkittävä, koska se asettaa tiettyjä rajoja syrjintäväitteille. Toisaalta työnantaja ei voi oikeuttaa kaikkia toimiaan pelkällä direktiovallalla.

Direktio-oikeuden esittelyn jälkeen siirrytään käsittelemään yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöksiä siltä osin kuin ne koskevat vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Tarkoituksena ei ole kattaa kaikkia mahdollisia työsyryntämuotoja, vaan keskittyä niihin lain asettamiin vaatimuksiin, joihin työnantajan tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Työsuhteessa työnantajalla on työnjohto- eli direktio-oikeus.<sup>153</sup> Direktio-oikeus ilmenee työsopimuslain 1.1 §:stä, jonka mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä “*työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena*”. Direktio-oikeuden vastinparina on työntekijän subordinaatio eli alisteisuus.<sup>154</sup> Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita ja määräyksiä (TSL 3:1 §).

Direktio-oikeuden perusteella työnantaja voi määrätä työn sisällöstä, työvuoroista, työn suoritustavasta ja työpaikasta.<sup>155</sup> Työnantaja voi esimerkiksi järjestellä sijaisuuksia, siirtää henkilön väliaikaisesti toisiin tehtäviin, päättää loma-ajankohdista, antaa kurinpidollisia määräyksiä ja irtisanoa ja purkaa työsopimuksia.<sup>156</sup> Työsopimus on tärkeä direktio-oikeuden lähde, koska siinä sovitaan edellä mainituista seikoista.<sup>157</sup> Mitä laajemmin niistä on sopimuksella sovittu, sitä suppeammin työnantaja voi niistä määrätä.<sup>158</sup>

Direktio-oikeuden olemassaolo on yleensä tärkein tunnusmerkki, jos on epäselvää, onko kyseessä työsuhte. Muut työsuhteen tunnusmerkit ovat työn tekeminen työnantajan lukuun, vastiketta vastaan ja sopimuksen perusteella.<sup>159</sup> Työnantajan direktio-oikeus

<sup>153</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, 17.

<sup>154</sup> Kairinen ym. 2006, 111.

<sup>155</sup> Saarinen 2013, 976.

<sup>156</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 106.

<sup>157</sup> Saarinen 2013, 976.

<sup>158</sup> Ks. esim. KKO 2010:60, jossa korkein oikeus totesi, että työsopimuksen sisältö vaikuttaa keskeisesti arvioon työnantajan työnjohto-oikeuden laajuudesta. Mitä yksityiskohtaisemmin työtehtävät on määritelty sopimuksessa, sitä suppeammin työnantaja voi niistä poiketa.

<sup>159</sup> Leppänen 2015, 10.

on työsyryjinnän kannalta merkityksellinen, koska työntekijöiden syrjintää voi aiheutua siitä, että työnantaja työnjohto-oikeuteensa nojautuen soveltaa työehtoja tai järjestelee töitä ja työmenetelmiä.<sup>160</sup>

Toisaalta työntekijät saattavat väittää, että lainmukaisesti toimiva työnantaja kiusaa työntekijöitä määräyksiä antamalla ja työtä johtamalla. Määräysten antaminen johdonmukaisesti ja tasapuolisesti ei kuitenkaan ole häirintää tai syrjintää, vaan työnjohto-oikeus on työnantajan velvollisuus, jotta työnteko ylipäätään onnistuu. Käs्यjä voi antaa joko suullisesti tai kirjallisesti. Tarvittaessa työnantaja voi käyttää kurinpidollisia rangaistuksia, kuten puhutteluja, jos työntekijä selkeästi rikkoo annettuja määräyksiä. Varoitusten ja huomautusten antamisessa on oltava johdonmukainen eli samantapaisissa tapauksissa huomautusten ja varoitusten antamisessa tulee noudattaa samaa linjaa.<sup>161</sup>

Arvio siitä, tehdäänkö työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, tehdään tosiasiallisten työssä vallitsevien olosuhteiden pohjalta. Huomiota kiinnitetään myös työso-  
pimuksessa sovittuihin ehtoihin. Esimerkiksi työntekopaikka, työntekijän asema, palkkaustapa ja omien tai työnantajan välineiden käyttö ovat seikkoja, joiden perusteella direktiovallan olemassaolo voidaan määrittää.<sup>162</sup>

### **3.1.2 Direktiovallan rajat yhdenvertaisuuden ja työsuhteen ehtojen näkökulmasta**

Samalla kun työso-  
pimus toimii työnantajan direktiovallan lähteenä, se rajoittaa työnjohto-oikeutta. Lisäksi direktiovaltaa rajoittavat monet lainsäädännön normit, työehtosopimukset ja muut sopimusmääräykset sekä hyvä tapa. Hyvä tapa tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa toimia yleisesti hyväksytyjen periaatteiden vastaisten arvojen mukaan. Arvot ilmenevät yleensä suoraan lainsäädännöstä. Työnantaja ei voi esimerkiksi vaatia työntekijältä epäsiiveellistä käytöstä tai nöyryyttää vammaista työntekijää vaikkapa käskemällä hänen pestä lattioita hammasharjalla.<sup>163</sup>

Lainsäädännössä on pakottavia normeja, jotka on asetettu lähinnä työntekijän suo-  
jaamiseksi hänen alisteisesta asemastaan johtuen. Työlainsäädännön tavoitteena yleisemminkin on suojella heikompaa osapuolta eli työntekijää.<sup>164</sup> On tarpeen suojata työntekijän perusoikeuksia, kuten yksityisyyden suojaa, esimerkiksi sähköposti- ja kirjesalaisuuden avulla.<sup>165</sup> Yhdenvertaisuuslaki asettaa rajoitteita työnantajan direktioval-

<sup>160</sup> Rautiainen – Äimälä 2014, 58.

<sup>161</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 106–107, 140.

<sup>162</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, 17.

<sup>163</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, 58.

<sup>164</sup> Koskinen ym. 2008, 131.

<sup>165</sup> Saarinen 2013, 977–978.

lan käytölle, koska laki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti (YVL 8 §).

Tasapuolisuuden lähtökohtana on, että vertailukelpoisessa asemassa olevia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti samankaltaisissa tilanteissa.<sup>166</sup> Vaatimus edellyttää esimerkiksi, että työtehtäviä tai työstä saatavia etuja jaettaessa työntekijöitä ei saa asettaa syrjivillä perusteilla eriarvoiseen asemaan. Muita työntekijöitä pidemmän koeaikahdon asettaminen vammaiselle työntekijälle on tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaista. Myöskään työaikajärjestelyjä tai palkkausta hoidettaessa ei saa syrjiä työntekijöitä. Kiellettyä on esimerkiksi vammaisten henkilöiden määrääminen huomattavasti enemmän ylitöihin suhteessa muihin työntekijöihin tai pienemmän palkan maksaminen heille samoista tehtävistä, joita vammaaton hoitaa suuremmalla palkalla.<sup>167</sup>

Työntekijöillä on oltava tasapuolisesti oikeus päästä työterveyshuoltoon ja koulutukseen. Vammaisten työntekijöiden työvälineiden ja työtilan on oltava vähintään samantasoiset kuin muilla.<sup>168</sup> Vammaisuudesta ei saa tulla estettä uralla etenemisessä, vaan työnantajan on tasapuolisesti ylennettävä tehtävään pätevä vammaisen henkilö.

Työntekijöitä voi asettaa toisistaan poikkeavaan asemaan, jos siihen on objektiivisesti katsoen hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavat palkkausjärjestelmät ovat sallittuja silloin, kun ne eivät perustu syrjivään tai epäasialliseen perusteeseen, vaan esimerkiksi työstä suoriutumiseen. Työn luonne tai työolosuhteen voivat myös muodostaa hyväksyttävän syyn. Samoin positiivinen erityiskohtelu on sallittu erityistä suojelua tarvitseville ryhmille.<sup>169</sup>

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto on pakottavaa oikeutta, eikä siitä voi poiketa työ sopimuksella työntekijän vahingoksi. Jos pakottavasta lainsäädännöstä on poikettu työ sopimuksella, poikkeava ehto on tältä osin mitätön. Syrjintätilanteessa noudatetaan sen sijaan niitä ehtoja, joita olisi sovellettu edullisemmin kohdeltuun vertailukelpoiseen olemassa olevaan tai hypoteettiseen työntekijään.<sup>170</sup>

Työnantaja ei voi yksipuolisesti tehdä olennaisia muutoksia työ sopimukseen. Olennainen muutos muuttaa huomattavasti työntekijän pääasiallista työtehtävää. Olennaisuutta arvioidaan kokonaisuutena, ottaen huomioon työntekijän tehtävät, asema, työolosuhteet, vakiintuneet käytännöt työpaikalla ja organisaation koko. Mitä yksityiskoh taiseemmin työtehtävät on kuvattu työ sopimuksessa, sitä vaikeampi niitä on muuttaa. Jos työntekijä on vakiintuneesti hoitanut tiettyä tehtävää, vaikka sitä ei ole kirjattu työ sopimukseen, se voidaan katsoa osaksi työ sopimusta, jolloin muutosta arvioidaan samoin

<sup>166</sup> Saarinen 2011, 184.

<sup>167</sup> Leppänen 2015, 34.

<sup>168</sup> Leppänen 2015, 34. Kohtuullisten mukautusten tekovelvollisuus voi edellyttää työtilan tai välineiden mukauttamista vammaisten työntekijöiden tarpeisiin sopiviksi.

<sup>169</sup> Saarinen 2011, 184–185.

<sup>170</sup> Koskinen ym. 2008, 214–215.

perusteina kuin työsopimukseen kirjatun tehtävän muuttamista. Työsopimuksesta huolimatta työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä tilapäisesti eli kohtuullisen lyhyeksi ajaksi normaalista poikkeaviin tehtäviin esimerkiksi sairastumisen tai loman vuoksi.<sup>171</sup>

Direktiovalta rajoittuu pääasiassa työaikaan, mutta työnantajalla on oikeus määrätä säännöllinen työaika lainsäädännön, työehtosopimuksen ja työsopimuksen asettamissa rajoissa. Vaikka työntekijä saa käyttää vapaa-aikansa parhaaksi näkemällään tavalla, lojaalisuusvelvollisuus rajoittaa hänen käytöstään, sillä hänen tulee pidättäytyä sellaisesta käytöksestä tai puheesta, joka aiheuttaisi vahinkoa työnantajan toiminnalle.<sup>172</sup>

Direktiovalle rajoituksia asettavat myös työntekijän fyysiset ja ammatitaidolliset edellytykset.<sup>173</sup> Esimerkiksi työturvallisuuslain (738/2002, TTL) 13 §:n mukaan *“työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haittaa tai vaara voidaan välttää”*. Näin ollen vammaista henkilöä ei voi vaatia suorittamaan työtehtäviä, joita hän ei vammansa vuoksi tosiasiasa kykene hoitamaan.<sup>174</sup>

Työnantajalla on työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:n mukaan oikeus tietyissä tilanteissa määrätä työntekijä terveystarkastukseen työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä. Oikeus selvittää terveydentila on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä sekä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Työntekijä saa kieltäytyä terveystarkastuksesta vain perustellusta syystä.<sup>175</sup>

Työnantaja voi siis työstä aiheutuvien vaatimusten niin edellyttäessä määrätä vammaisen työntekijän terveystarkastukseen. Tällaisen arvioon määräämisen on oltava perusteltua nimenomaan työhön kohdistuvien vaatimusten takia. Näin voidaan tarvittaessa varmistaa, että työntekijä kykenee hoitamaan työtehtäviä.

Terveystarkastuksen perusteella annetaan todistus, johon merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettavaksi suunniteltuja tehtäviä (työterveyshuoltolaki 13.2 §). Työnantaja saa tietää vain sen, onko työntekijällä edellytykset hoitaa työtehtäviä. Sen sijaan hän ei saa tietää, mitä työterveyshuollossa testataan tai keskustellaan. Lausuntoon saatetaan liittää vaatimuksia ergonomiasta tai tietynlaisen työn välttämistä, mutta arvio liittyy aina työtehtäviin.<sup>176</sup>

<sup>171</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 141–142.

<sup>172</sup> Saarinen 2013, 977.

<sup>173</sup> Saarinen 2013, 977.

<sup>174</sup> Ks. myös TTL 10–11 § työn vaarojen selvittämisestä ja erityistä vaaraa aiheuttavasta työstä.

<sup>175</sup> Terveystarkastusta tehtäessä on huomioitava myös, mitä potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään potilaan itsemääräämisoikeudesta.

<sup>176</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 148–149.

### 3.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajalle on yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetty velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan tulee työpaikkakohtaisesti kehittää työoloja ja toimintatapoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden edistämisen lisäksi tavoitteena on ehkäistä kiellettyä syrjintää.

Edistämistoimille asetetaan olosuhteisiin suhteutettu tehokkuuden, tarkoituksenmukaisuuden ja oikeasuhtaisuuden vaatimus. Tämän tarkemmin velvoitteita ei määritellä, vaan ne riippuvat työpaikan tarpeista, voimavaroista ja muista olosuhteista.<sup>177</sup> Esimerkiksi pieneltä yritykseltä ei voi vaatia yhtä laajoja toimenpiteitä kuin suurelta. Toisaalta, jos pienen yrityksen henkilöstössä on vähemmistöjä, se ei voi vapautua edistämistoimenpiteistä pienen kokonsa perusteella.<sup>178</sup>

Edistämisvelvoite kohdistuu työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Tavoitteena on, että esimerkiksi työhönotto, tehtävien jakaminen, koulutukseen pääsy ja päätökset työsuhde-etuuksista ja velvollisuuksista olisivat tosiasiallisesti syrjimättömiä. Tarkoituksena on kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintäperusteet, vammaisiin kohdistuva syrjintä mukaan lukien. Henkilötietolain 11 §:n mukaisia arkaluontoisia tietoja ei ole oikeus käsitellä edistämisvelvoitteen toteuttamiseksi, vaikka osa syrjintäperusteista liittyy henkilön ominaisuuksiin.<sup>179</sup>

Luonnollisesti tärkeintä on, että työnantaja ottaa huomioon omalle henkilöstölleen merkitykselliset syrjintäperusteet. Jos työnantajan palveluksessa on paljon vammaisia henkilöitä, näiden yhdenvertaisuuteen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Jos henkilöstö on todella homogeenista, olisi mielestäni erityisen tärkeää tarkistaa yrityksen rekrytointikäytännöt ja työskentelyolosuhteet ja pohtia, onko niissä jotain, mikä tosiasiallisesti estää vähemmistöjen edustajien pääsyn työnantajan palvelukseen. Lain esitöiden mukaan on hyvä kiinnittää huomiota vallitsevan tilanteen lisäksi tulevaisuuden haasteisiin<sup>180</sup>.

Yhdenvertaisuuslain 7.2 §:ssä asetetaan työnantajalle velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman laatiminen on pakollista, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä.<sup>181</sup> Määrän laskentatapa on sama kuin yhteistoimintalain soveltamisalan täyttymistä laskettaessa.<sup>182</sup> Karkeasti ilmaistuna mukaan luetaan säännöllisesti yrityksessä työskentelevät. Työntekijät lasketaan yrityskohtaisesti. Jos työntekijöitä on eri toimipaikoissa, kaikkien toimipaikkojen työntekijät lasketaan yhteen. Suunnitelman voi silti laatia toimipaikkakohtaisena. Sen sijaan konsernin työn-

<sup>177</sup> Vrt. tasa-arvolain 6 §, jossa työnantajan edistämisvelvollisuuteen kuuluvista toimenpiteistä on säädetty melko tarkasti.

<sup>178</sup> HE 19/2014 vp, 11, 64.

<sup>179</sup> HE 19/2014 vp, 11, 64.

<sup>180</sup> HE 19/2014 vp, 64.

<sup>181</sup> Sama raja on tasa-arvolaisissa (6 a §).

<sup>182</sup> HE 19/2014 vp, 65.

tekijöitä ei lasketa yhteen.<sup>183</sup> Siirtymäsäännöksen vuoksi suunnitelman on oltava laadittuna 1.1.2017<sup>184</sup>.

Koska yhdenvertaisuussuunnitelma ei ole määrämuotoinen, sen pohjaksi voi valita työpaikalle sopivimman välineen.<sup>185</sup> Suunnitelman tulee sisältää tarvittavat toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta tarkempaa määrittelyä tarvittavista toimista laissa ei ole. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi liittää johonkin muuhun suunnitelmaan, kuten henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaan tai se voi olla niistä erillinen.<sup>186</sup> Näin voidaan keventää yhdenvertaisuussuunnitelman esittelyä, koska se voidaan esitellä samassa menettelyssä muun suunnitelman kanssa.<sup>187</sup>

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei tarvitse tarkastaa tai uusia tietyin väliajoin, mutta lain esitöiden mukaan yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää säännöllistä seuranta. Olosuhteiden niin vaatiessa muutoksia on tehtävä. Lisäksi, jos yhdenvertaisuussuunnitelma yhdistetään johonkin toiseen suunnitelmaan, muutokset on arvioitava toisen suunnitelman aikataulujen mukaan.<sup>188</sup>

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai sen edustajien kanssa (YVL 7.2 §). Käsitteleminen on järjestettävä vähintään kerran. Kuten Leppänen toteaa, on yleensä hyvä, jos henkilöstö osallistuu suunnitteluun koko prosessin ajan.<sup>189</sup> Koska henkilöstön edustajaa ei määritellä laissa, se kattanee kaikki henkilöstön valitsemat edustajat. Siten ainakin työsuojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu ja yhteistoimintaedustaja voivat olla henkilöstön edustajia yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyssä.<sup>190</sup> Lain sanamuodon mukaan vaihtoehtona on myös, että henkilöstö kokonaisuudessaan on käsitellyn osapuolena.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7.3 §:n mukaan työsuojeluvaltuutetulla, työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamusmiehellä ja yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun osallistuneella henkilöstön edustajalla on oikeus saada pyynnöstä tietää, mihin toimiin työnantaja on yhdenvertaisuuden edistämiseksi ryhtynyt. Oikeus ei rajoitu vain yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ja uudistamiseen, vaan on myös niiden väliin aikaan, jolloin suunnitelmaa toteutetaan ja toimien vaikuttavuutta arvioidaan.<sup>191</sup>

<sup>183</sup> Yhteistoimintalaki ja Leppänen 2015, 17–18. Yhteistoimintalaissa on tarkempia määreitä työntekijöiden määrän laskemiseksi. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet lasketaan mukaan, mutta ei vuokra-työntekijöitä tai kausiluonteisesti taikka poikkeuksellisesti yrityksessä töissä olevia henkilöitä.

<sup>184</sup> Yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen annetun lain (1347/2014) 4 §.

<sup>185</sup> HE 19/2014 vp, 65.

<sup>186</sup> Leppänen 2015, 20.

<sup>187</sup> HE 19/2014 vp, 66.

<sup>188</sup> HE 19/2014 vp, 66.

<sup>189</sup> Leppänen 2015, 26.

<sup>190</sup> Leppänen 2015, 27.

<sup>191</sup> HE 19/2014 vp, 66.

### 3.3 Velvoite kohtuullisiin mukautuksiin

Yhdenvertaisuuslain 15 § asettaa työnantajalle velvollisuuden tietyssä tilanteessa tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Mukautusten tarkoituksena on, että vammainen työntekijä voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta, suoriutua työtehtävistä ja edetä urallaan.<sup>192</sup> Mukautukset ovat positiivisen erityiskohtelun ilmenemismuoto ja asettavat velvoitteita työnantajalle.<sup>193</sup> Kohtuullisten mukautusten epääminen on yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan yksi syrjinnän muodoista.

Vaikka vammaiset henkilöt olisivat muodollisesti yhdenvertaisesti asemassa muihin työntekijöihin nähden, aineellinen yhdenvertaisuus ei ole itsestäänselvyys. Jos vammaista työntekijää kohdellaan vain muodollisesti yhdenvertaisesti suhteessa vammattomaan, kohtelu saattaa johtaa jopa aineellisen epätasa-arvoisuuden lisääntymiseen, jos ei oteta huomioon, että vammainen työntekijä ei tosiasiallisesti vallitsevissa olosuhteissa kykene työskentelemään yhtä tehokkaasti kuin vammaton. Kohtuullisten mukautusten ideana on, että vammaisuuteen liittyviä esteitä poistetaan kohtelemalla vammaisia työntekijöitä eri tavalla kuin muita työntekijöitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Kun vammaisten henkilöiden työnteko mahdollistetaan tällaisin toimin, he pysyvät tekemään työtä yhtä tehokkaasti kuin vammattomatkin.<sup>194</sup>

On epäselvää, soveltuuko välitön syrjintä kohtuullisiin mukautuksiin. Jos työnantaja jättää kohtuulliset mukautukset tahallisesti toteuttamatta, kyseessä saattaa olla välitön syrjintä, mutta laintulkinta on tältä osin avoin. Mukautustoimenpiteiden laiminlyönti luetaan välittömäksi syrjinnäksi, jos ajatellaan, että se että työnantaja ei täytä velvoitetaan, on sellaisenaan eriarvoista kohtelua. Jos puolestaan ajatellaan, että mukautusvelvollisuus johtuu siitä, että normaali työympäristö asettaa vammaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan, syrjintä nähdään välillisenä.<sup>195</sup>

Mukautusten laiminlyönti on joka tapauksessa vähintäänkin välillistä syrjintää.<sup>196</sup> Jos laiminlyönti katsotaan pelkästään välilliseksi syrjinnäksi, oikeutusperusteita mukautusvelvollisuuden täyttämättä jättämisessä on tarjolla laajemmin, koska se voidaan oikeuttaa suhteellisuusperiaatteella.

<sup>192</sup> Velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin nousee EU:n työsyryntädirektiivin 5 artiklasta. Lisäksi positiivista erityiskohtelua käsittelevässä 7 artiklassa mainitaan eksplisiittisesti, että jäsenvaltioilla on oikeus pitää yllä ja luoda uusia toimenpiteitä, joilla vammaiset voidaan sopeuttaa työelämään. Direktiivin 5 artikla määrää, että työnantajien on ryhdyttävä sopiviin toimiin vammaisen työntekijän työelämään pääsemiseksi, osallistamiseksi ja etenemiseksi.

<sup>193</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappale 46.

<sup>194</sup> Waddington, 1995, 112–113.

<sup>195</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 99–100.

<sup>196</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 99.

Mukautustoimenpiteitä voi ryhtyä suunnittelemaan vasta, kun on todettu, että kyse on vammasta.<sup>197</sup> Mukautuksissa on kyse nimenomaan yksittäistapauksissa toteutettavista järjestelyistä, jotka vastaavat kyseisessä tilanteessa vammaisen tarpeisiin. Ne on erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä, joista säädetään esimerkiksi maankäyttö- ja rakennuslainsäädännössä.<sup>198</sup>

Koska vammaisuus voi ilmetä monella eri tavalla, on mahdotonta luoda selkeää lueteloa siitä, mitä kaikkea mukautustoimet voivat pitää sisällään. Esimerkiksi näkövammainen voi tarvita ruudunlukuohjelman, liikuntarajoitteinen hissin ja kehitysvammainen selkokiehityksen opaskirjan. Lopulta järjestelyn tarve ratkaistaan yksittäistapauksessa.

Selkeä periaate on se, että jos työntekijä tarvitsee apuvälinettä myös yksityiselämässään, hänen on hankittava se itse. Mukautukset kohdistuvat vain työpaikan sisäisiin asioihin. Matkoja työpaikalle työnantajan ei tarvitse järjestää, ellei hän hoida niitä muillekin työntekijöilleen.<sup>199</sup> Nämä periaatteet ovat hyvin loogisia, koska olisi kohtuutonta vaatia, että työnantaja joutuisi huolehtimaan työntekijästä myös tämän vapaa-aikana.

Yleistä on työskentely osa-aikaisena.<sup>200</sup> Tähän järjestelyyn velvoittaa myös työaikalain 15 §, jonka mukaan työnantajan on pyrittävä järjestämään osa-aikatyömahdollisuus, jos työntekijä pyytää sitä sosiaalisista tai terveydellisistä syistä.

EUTI on antanut *Ring*-tapauksessa ratkaisun siitä, että lyhennetty työaika voi olla mukautustoimi.<sup>201</sup> Työn jaksotus on mainittu työsyRJintädirektiivissä yhtenä mahdollisena mukautustoimena.<sup>202</sup> EUTI tulkitsi YK:n yleissopimuksen valossa kohtuullisen mukautuksen käsitettä laajasti ja totesi direktiivin kohtuullisten mukautusten tarkoittavan, että poistetaan ne esteet, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden yhdenvertaista osallistumista työelämään. Siten myös jaksotuksen käsitettä on tulkittava laajasti. Lyhennetty työaika voisi tosin kuulua mukautusten piiriin tästä huolimatta, koska direktiivin luettelo mukautustoimenpiteistä ei ole tyhjentyvä.<sup>203</sup>

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan mukautustoimien pitää olla tarvittavia ja asianmukaisia. *Tarvittava* tarkoittaa vaikkapa sitä, että vammaisen ei tosiasiallisesti voi tehdä työtä ilman mukautusta. Tarve tulee yleensä esiin, kun vammaisen henkilö pyytää sitä, mutta lopullisen päätöksen mukautuksen laadusta tekee työnantaja. *Asianmukaisuus* tarkoittaa, että toimien on oltava tarkoituksenmukaisia ja turvallisia sekä tehokkaita ja käytännöllisiä. Toimista ei siis saa aiheutua vahinkoa, niiden pitää vastata vammaisen henkilön tarpeisiin ja olosuhteisiin ja ne pitää toteuttaa kohtuullisessa ajassa mu-

<sup>197</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappale 46.

<sup>198</sup> HE 19/2014 vp, 79, 16.

<sup>199</sup> Leppänen 2015, 169.

<sup>200</sup> Leppänen 2015, 169.

<sup>201</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappale 55.

<sup>202</sup> TyösyRJintädirektiivi, resitaali 20.

<sup>203</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappaleet 53–56.

kauttamispyynnön esittämisestä.<sup>204</sup> Arviointia tehdessään työnantaja voi keskustella esimerkiksi vammaisen työntekijän itsensä, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Huomioon on otettava vammaisen työntekijän yksityisyyden suoja ja työturvallisuusmääräysten asettamat velvoitteet.<sup>205</sup>

Kohtuullisten mukautusten kannalta tärkeä on myös työturvallisuuslaki, joka asettaa työnantajalle velvollisuuksia työympäristön suunnittelussa vammaisten työntekijöiden hyväksi. Lain 12 §:n mukaan suunnittelussa on tarvittaessa otettava huomioon vammaisten erityiset tarpeet ja tehtävä tarvittavat toimenpiteet heidän hyväkseen. Työturvallisuuslaki velvoittaa monessa muussakin kohdassa ottamaan huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset<sup>206</sup>.

TyösyRJintädirektiivin mukaan tarkoituksenmukaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi muutokset toimitiloihin ja laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtävänjakoon sekä ohjauksen tai koulutusmahdollisuuksien tarjoamiseen. Toimet eivät saa aiheuttaa kohtuutonta taakkaa työnantajalle. Kohtuutonta taakkaa arvioitaessa huomioon tulisi ottaa toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset, yrityksen koko ja rahavarat sekä tuen saatavuus. Toimia ei voida katsoa kohtuuttomiksi, jos valtio antaa niistä riittävän korvauksen.<sup>207</sup>

Yhdenvertaisuuslain 15.2 §:n mukaan mukautusten kohtuullisuusarvioinnissa otetaan huomioon työnantajan organisaation koko, toiminnan luonne ja laajuus, taloudellinen asema sekä mukautuksia varten saatavissa oleva tuki ja arvioitujen kustannukset. Yhdenvertaisuuslaki noudattelee siis pitkälti direktiivin sanamuotoa.

Lain esitöiden mukaan kohtuullisuus tarkoittaa sitä, että mukautuksista ei saa aiheuttaa kohtuutonta rasitetta työnantajalle, mutta mukautusten on toteutettava kohtuullisella tavalla vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet olla osana työelämää. Kohtuullisuutta arvioidaan aina kokonaisuutena yksittäisessä tilanteessa olennaisten seikkojen perusteella.<sup>208</sup> Kohtuullisuusarvioinnissa käytetään intressipunnintaa, jossa huomioidaan sekä vammaisen henkilön tarpeet että työnantajan mahdollisuudet toteuttaa mukautuksia.<sup>209</sup>

Vaikka lähtökohtana on vammaisen henkilön tarve, kustannusten ja muiden merkityksellisten seikkojen perusteella kohtuuttomaksi muodostuvia mukautuksia ei ole velvollisuutta tehdä. Mukautukset ovat yleensä pienimuotoisia muutoksia esimerkiksi toimintatavoissa.<sup>210</sup>

<sup>204</sup> HE 19/2014 vp, 79–80.

<sup>205</sup> Leppänen 2015, 170.

<sup>206</sup> Ks. esim. TTL 8 §, 10 § ja 13 §.

<sup>207</sup> TyösyRJintädirektiivi, artikla 5 ja resitaalit 20–21.

<sup>208</sup> HE 19/2014 vp, 81.

<sup>209</sup> Korte 2015, 8.

<sup>210</sup> HE 19/2014 vp, 80, 82.

Työnantajan taloudellinen asema ja toisaalta mukautuksesta aiheutuvat kustannukset otetaan huomioon kohtuullisuusarvioinnissa. Taloudellinen asema ja kustannusten kohtuullisuus eivät riipu yrityksen koosta, vaan ne on arvioitava tapauskohtaisesti. Yleensä kohtuullinen hinta on enintään joitakin satoja euroja.<sup>211</sup> Järjestelyistä aiheutuvat välilliset kustannukset ja välilliset hyödyt voidaan ottaa huomioon.<sup>212</sup>

Työnantajan koko voi tarkoittaa liike- ja toimitilojen kokoa, henkilöresursseja ja muita käytännön mahdollisuuksia mukautusten tekemiselle. Työnantajan toimitilat voivat esimerkiksi olla niin pienet, ettei vammaiselle henkilölle pystytä tarjoamaan sopivaa työpistettä edes mukautusten tekemisen jälkeen. Lisäksi työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet mukautusten tekemiseen saattavat rajoittaa mukautustentekovelvollisuutta. Jos työnantaja työskentelee vuokratiloissa eikä vuokranantaja salli muutosten tekemistä, velvollisuus rajoittuu siinä määrin kuin muutoksia ei voi toteuttaa vaihtoehtoisilla tavoilla.<sup>213</sup>

Työsuhteen kestolla on myös merkitystä mukautusten laajuutta arvioitaessa. Pitkään jatkunut palvelussuhde ja toistaiseksi voimassa olevaksi tai muuten pitkäkestoiseksi sovittu uusi työsuhde edellyttävät laajempia mukautustoimia kuin lyhyeksi aiottu työsuhde. Toisaalta toisten työntekijöiden työsuhteen ehdot tai lainsäädäntö voivat rajoittaa mukautusvelvollisuutta.<sup>214</sup> Esimerkiksi työaikajärjestelyn muutosta ei voi tehdä ilman muiden työntekijöiden suostumusta, jos jouduttaisiin muuttamaan heidän työ sopimuksella sovittuja työaikojaan. Työntekijöiden ei tarvitse suostua muutokseen, vaikka se estäisi vammaisen henkilön palkkaamisen tai työssä jatkamisen.<sup>215</sup>

Työnantaja voi saada mukautuksia varten erilaisia julkisia tukia. Ensinnäkin työolosuhteiden järjestelytuen avulla työnantaja voi muuttaa työpaikan ulkoisia olosuhteita ja tarjota henkilökohtaista opastusta työntekijälle. Järjestelytukea myönnetään TE-toimistoista ja vakuutuslaitoksilta. Toiseksi työnantaja voi saada Kansaneläkelaitokselta ja vakuutuslaitoksilta apuvälinetukea työn kannalta välttämättömiin teknisiin erityislaitteisiin, henkilökohtaisiin apuvälineisiin, laitteiden korjaukseen, huoltoon ja käytön opastukseen. Kolmanneksi Kansaneläkelaitokselta ja kunnilta työnantaja voi saada vammaispalveluja, kuten tulkkaus- ja kuljetuspalveluja tai henkilökohtaisen avustajan vammaiselle henkilölle. Lisäksi itse palkkaamiseen voi saada esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen kulukorvausta tai TE-toimiston palkkatukea.<sup>216</sup>

---

<sup>211</sup> Leppänen 2015, 172.

<sup>212</sup> HE 19/2014 vp, 81.

<sup>213</sup> HE 19/2014 vp, 81–82.

<sup>214</sup> HE 19/2014 vp, 81–82.

<sup>215</sup> Leppänen 2015, 173.

<sup>216</sup> Leppänen 2015, 173.

Tuensaamismahdollisuus vaikuttaa mukautuksen kohtuullisuusarvioon. Mitä enemmän tukea on tarjolla sopiviksi katsottuihin mukautustoimiin, sitä suurempi velvollisuus työnantajalla on tehdä mukautuksia.

Jos työnantaja ei myönnä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle, hänen on viipymättä pyynnöstä annettava kirjallinen selvitys asiasta vammaiselle, joka katsoo tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa (YVL 15.3 §). Vammaisen ei tarvitse esittää selvitystä epäilyksensä perusteista. Työnantajan sen sijaan on selvitettävä mukautusten epäämisen perusteet. Säännös soveltuu myös tilanteeseen, jossa vammaisen henkilö ei tule valittavaksi esimerkiksi työharjoitteluun, koska harjoittelupaikan järjestäjä ei toteuta mukautuksia.<sup>217</sup> Selvityksen voi pyytää missä tahansa työsuhteen vaiheessa tai rekrytointitilanteessa. Työnantajan harkinnassa on, miten laaja selvitys on tarpeen. Hän voi kiistää vaikkapa mukautuksen kohtuullisuuden, tarvittavuuden tai asianmukaisuuden.<sup>218</sup>

### 3.4 Velvoitteet työntekijöitä rekrytoitaessa

Tässä alaluvussa käsittelen syrjintäkiellon työnantajalle aiheuttamia velvoitteita rekrytoinnin eli työhönoton aikana. Koska lainsäädännössä ei ole määritelty työhönottoa, määritelmänä käytetään oikeuskirjallisuudessa yleistä määritelmää, jonka mukaan työhönotto alkaa hakuilmoituksella ja päättyy siihen, kun työntekijä valitaan tehtävään.<sup>219</sup> Etenen rekrytointiprosessin mukaan kronologisesti aloittaen työpaikkailmoittelusta ja päätyen lopulliseen valintapäätökseen.<sup>220</sup>

Direktio-oikeuden takia työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus valita, kenet hän haluaa palvelukseensa. Vähemmistöjen syrjinnän ehkäisemiseksi yhdenvertaisuuslaki kuitenkin rajoittaa tätä oikeutta<sup>221</sup>. Lain 17 §:ssä on erillinen säännös syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Sen mukaan “[t]yönantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.” Säännöksellä korostetaan vähemmistöön kuuluvan työntekijän tarvitsemaa syrjintäsuojaa jo työnhaussa.

<sup>217</sup> HE 19/2014 vp, 82.

<sup>218</sup> Leppänen 2015, 173.

<sup>219</sup> Ks. Koskinen ym. 2008, 30.

<sup>220</sup> Käsittelen vain yhdenvertaisuuslain kannalta merkittäviä seikkoja, vaikka esimerkiksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) asettaa sellaisia rajoitteita henkilötietojen ja erityisesti terveydentietojen käsittelylle, joilla voi olla merkitystä on vammaisten henkilöiden syrjinnän kannalta.

<sup>221</sup> Toki on olemassa muitakin työnantajan valinnanmahdollisuutta rajoittavia tekijöitä esimerkiksi työso-  
pimuslaissa. Keskityn tässä työssä kuitenkin yhdenvertaisuuslain asettamiin rajoituksiin.

Laissa tarkoitettu ilmoittaminen tarkoittaa esimerkiksi sanomalehdissä, työnantajan sisäisillä ilmoitustauluilla tai internetissä julkaistuja työpaikkailmoituksia.<sup>222</sup> Myös työnantajan julkiset lausumat siitä, ettei hän ota tiettyyn ryhmään kuuluvia henkilöitä työntekijöiksi, voivat olla syrjintää. EUTI:n ratkaisussa *Feryn (C-54/07)* tuomioistuin katsoi, että työnantajan julkinen lausuma siitä, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä on välitöntä syrjintää työhönotossa, koska se saattaa huomattavasti heikentää tiettyjen ryhmien työnhakuhaluutta ja pääsyä työmarkkinoille.<sup>223</sup>

Kiellettyjä henkilöön liittyviä ominaisuuksia ei saa edellyttää työpaikkailmoituksessa, ellei sille ole oikeutusperustetta. Suomen kansalaisuutta työpaikkailmoituksessa ei voi edellyttää, ellei sille ole lakiin perustuvaa tai muuta hyväksyttävää syytä.<sup>224</sup> Samoin vammattomuutta voi vaatia vain, jos työn luonne tai muu hyväksyttävä peruste sitä edellyttää. Valokuvan pyytäminenkin työpaikkailmoituksessa voi olla syrjivää, ellei sille ole työhön liittyvää perustetta. Näin on lähinnä näyttelijän tai mallin työssä.<sup>225</sup>

Jotta työnantaja kykenee välttämään syrjinnän työpaikkailmoituksessa, ilmoituksessa tulisi määritellä kyseisessä työtehtävässä tarvittavia ominaisuuksia työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien sijaan. Kannattaa pitää mielessä, että jos ilmoituksessa edellytetään ominaisuuksia, jotka eivät ole tehtävän kannalta välttämättömiä, se voidaan katsoa välilliseksi syrjinnäksi.<sup>226</sup>

Vastuu kielletystä ilmoittelusta on työnantajalla tai tämän edustajalla. Hyvitystä ei kuitenkaan voi saada tai muihin vastaaviin oikeustoimia ryhtyä pelkästään syrjivän työpaikkailmoittelun takia. Työtä on ensin tosiasiallisesti haettava ja syrjivän kohtelun on kohdistuttava työtä hakeneeseen henkilöön, jotta oikeus oikeussuojakeinoihin syntyy. Muut kuin asianosaiset voivat ilmoittaa syrjivästä työpaikkailmoituksesta työsuojeluviranomaiselle.<sup>227</sup>

Rekrytointitilanteissa työnantaja voi syyllistyä myös niin kutsuttuun oletussyrjintään. Oletussyrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, joka perustuu oletamaan henkilöstä, vaikka oletus ei välttämättä pitäisi paikkaansa (YVL 8.1 §). Työnantaja voi esimerkiksi työnhakijan nimen perusteella tehdä oletuksia henkilön etnisestä alkuperästä ja jättää hänet sen vuoksi kutsumatta haastatteluun. Olettaman ei tarvitse pitää paikkaansa, jotta kyse olisi syrjinnästä.<sup>228</sup> Jos työnantaja saa esimerkiksi henkilön hakuasiakirjoista sen

<sup>222</sup> HE 19/2014 vp, 83.

<sup>223</sup> *Feryn (C-54/07)*, kappale 28.

<sup>224</sup> HE 19/2014 vp, 83.

<sup>225</sup> Engblom 2006, 23.

<sup>226</sup> Engblom 2006, 23.

<sup>227</sup> HE 19/2014 vp, 83.

<sup>228</sup> Timishev-tapauksessa Euroopan ihmisoikeustuomioistuin katsoi, että henkilön syrjintä oletetun tai tosiasiallisen etnisen alkuperän perusteella on syrjintää, ellei sille ole hyväksyttävää perustetta. Timishev v. Venäjä 13.12.2005, kappale 56.

käsityksen, että henkilöllä on vamma ja jättää hänet sen takia kutsumatta haastatteluun, menettely on syrjivää riippumatta siitä, pitääkö työnantajan oletus paikkaansa.

Vammaisuus ei kuitenkaan yleensä ilmene ennen haastattelutilannetta. Haastattelussa työnantaja saa kerätä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja<sup>229</sup>. Vammaiselta henkilöltä ei saa kysyä hänen terveydentilaansa koskevia tietoja, jos niillä ei ole merkitystä työsuhteen hoitamisessa. Työnantajan on muotoiltava kysymyksensä niin, että ne ovat haettavan työpaikan kannalta relevantteja. Hakijalla on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin, jotka eivät ole tarpeen työsuhteen kannalta, tai vastata niihin puutteellisesti tai epätarkasti.<sup>230</sup>

Vammaisen henkilön rekrytointiin liittyy Rovaniemen hovioikeuden 23.10.2014 antama tuomio (Dnro S 13/536). Tapauksessa erityisluokanopettaja X oli työskennellyt syksystä 2001 alkaen kaupungin määräaikaisissa virkasuhteissa ollen ajoittain hoitopaikalla. Hoitovapaansa päätyttyä 31.7.2010 X jäi työttömäksi. Hän soitti aiempaan työpaikkaansa ja ilmoitti uudelle rehtorille, että aikoi palata töihin. Rehtori kertoi, että tarjolla oli määräaikainen virka ja X voisi valita kahdesta ryhmästä sen, jossa voisi toimia erityisopettajana.<sup>231</sup>

Kun X meni tutustumaan ryhmiin, rehtori sai tietää, että X oli näkövammaisen ja ilmoitti pian, että töitä X:lle ei ollut tarjolla. X:n kanssa ei keskusteltu siitä, miten hän voisi hoitaa työtä vammastaan huolimatta tai mahdollisuudesta tehdä työtä kohtuullisten mukautusten avulla, vaikka X:llä olisi ollut oikeus vammaispalvelulain mukaiseen henkilökohtaiseen avustajaan. Rehtori kiisti luvanneensa töitä tai olleensa tietoinen näkövammasta, mutta totesi, että X:ää ei palkattu näkövammaisuuden takia. Toiseen ryhmistä palkattiin epäpätevä opettaja.<sup>232</sup>

X:n mukaan häntä oli syrjitty yhdenvertaisuuslain 6 §:n vastaisesti näkövammaisuuden vuoksi ja tasa-arvolain vastaisesti perhevapaiden vuoksi<sup>233</sup>. Kaupunki katsoi, että X:n erilaiselle kohtelulle oli hyväksyttävä syy, koska työtehtävät vaativat kyvyn havainnoida luokkaa.<sup>234</sup>

Käräjäoikeus oli ratkaisussaan tuominnut yhdenvertaisuuslain mukaan vaaditun hyvityksen maksettavaksi kokonaisuudessaan. Se katsoi näytetyksi, että X:llä oli kelpoisuus tehtävään, mutta kaupunki ei pitänyt häntä sopivana tehtävään näkövammaisuuden vuoksi. X:n aiemmassa työskentelyssä ei ollut moitittavaa. Kaupunki ei ollut selvittänyt, oliko näkövammalla vaikutusta oppilasturvallisuuteen tai työtehtäviin ja jos oli, olisiko tilannetta voinut parantaa jollain tavalla. Kohtuullisia mukautuksia ei ollut tehty eikä kau-

<sup>229</sup> Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §.

<sup>230</sup> HE 75/2000 vp, 3 §:n yksityiskohtaiset perustelut ja Engblom 2006, 24.

<sup>231</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>232</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>233</sup> Tasa-arvolain osalta käsittelen tapausta myöhemmin osiossa 3.8. moniperusteinen syrjintä.

<sup>234</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

punki ollut esittänyt hyväksyttävää syytä X:n erilaiselle kohtelulle. Kyse oli kielletystä syrjinnästä, koska X:ää oli kohdeltu epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Hovioikeus ei muuttanut kärjäoikeuden ratkaisua.<sup>235</sup>

Ratkaisu kuvaa työnantajan velvollisuutta ottaa selvää siitä, miten vammaisen työnhakija voisi tehdä työtä ja millaisia mukautuksia hänen työssäkäyntinsä mahdollistamiseksi tulisi tehdä. Työnantaja ei voi asiaa tarkemmin tutkimatta päättää, että vammaisen työnhakija ei kykene suorittamaan tiettyjä työtehtäviä, vaan sille on oltava objektiiviset, hyväksyttävät perusteet.

Koska vammaiset työntekijät voivat tarvita kohtuullisia mukautuksia työssään, rekrytoinnissa voi tulla eteen se, millaisia kustannuksia mukautukset aiheuttavat. Velvollisuus mukautuksiin ei saa vaikuttaa työnantajan päätökseen siitä, palkkaako hän vammaisen henkilön. Työnantajan on valittava työhön ansioitunein henkilö. Jos tämä on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä mukautusvelvollisuuden vuoksi on syrjintää.<sup>236</sup> Mukautusten tarkoituksena on, että niiden avulla työpaikka tulee vammaisen työnhakijan saataville.<sup>237</sup>

Rekrytoinnissa tulee siten erottaa toisistaan tilanne, jossa vammaisen ei ole ollenkaan kykenevä hoitamaan tehtävää ja tilanne, jossa vammaisen kykenee hoitamaan tehtävää mukautusten jälkeen. Työnantajan ei tarvitse rekrytoida tai pitää työssä henkilöä, joka ei kykene, ole pätevä tai käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä. Jos vaikkapa liikuntarajoitteinen henkilö hakee muuttoliikkeeseen kantamaan laatikoita, eikä hän tosiasiansa kykene kantamaan niitä vaikka tehtäisiin mukautustoimenpiteitä, työnantajan ei tarvitse rekrytoida häntä.

Tämä ei kuitenkaan poista velvollisuutta kohtuullisiin mukautuksiin, jos ne mahdollistavat ansioituneimman henkilön työllistymisen.<sup>238</sup> Jos kuulovammaisen henkilö hakee samaan muuttoliikkeeseen ja hän on ansioitunein työntekijä, koska pystyy hoitamaan työtehtäviään viittomakielen tulkin avulla, häntä ei saa syrjäyttää hakutilanteessa, vaikka tulkin hankkiminen aiheuttaa työnantajalle lisätyötä ja kustannuksia.<sup>239</sup> Ansioituneisuusvertailu edellyttää objektiivista kokonaisarviointia. Jo hakujulistuksessa olisi syytä yksilöidä ne työn vaatimat edellytykset, joita tehtävässä objektiivisesti arvioiden tarvitaan. Arvioinnissa on käytettävä alalla hyväksyttäviä periaatteita. Niiden on oltava järkipäisiä ja ulkopuolisen ymmärrettävissä.<sup>240</sup>

<sup>235</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>236</sup> HE 19/2014 vp, 80.

<sup>237</sup> Leppänen 2015, 170.

<sup>238</sup> Yhdistetyt asiat *Ring* (C-335/11) ja *Werge* (C-337/11), kappale 57.

<sup>239</sup> Poikkeuksena tästä on tietysti, jos tulkin palkkaamisen ei katsota olevan lain tarkoittamalla tavalla kohtuullista. Tulkin palkkaamiseen voi saada tukea Kelalta tai kunnalta, mikä nostaa kynnystä arvioida mukautustoimi kohtuuttomaksi.

<sup>240</sup> Ahtela ym. 2006, 80–82.

Hakijan todistuksista ja muista hänen toimittamistaan asiakirjoista voidaan arvioida hänen pätevyyttään. Hakijan koulutus, työkokemus ja muut työssä hyödylliset tiedot ja taidot ovat arviossa tärkeitä. Vertailu suoritetaan hakijoiden kesken ja osaamista verrataan tehtävän vaatimuksiin. Jos muodollinen pätevyys täyttyy, esimerkiksi korkeampaa koulutusta ei välttämättä pidetä lisäansiona.<sup>241</sup>

Henkilöä on arvioitava yksilönä, eikä rekrytoija saa käyttää arviointiperusteena yleisiä käsityksiään esimerkiksi siitä, että vammaiset henkilöt eivät ole kykeneviä kokiksi, vaan kykenevyyttä pitää arvioida kyseisen henkilön ominaisuudet huomioon ottaen.<sup>242</sup> Toisaalta positiivisen erityiskohtelun perusteella työnantaja voi valita kahdesta yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä hakijasta vähemmistöryhmän edustajan edistääkseen ryhmän asemaa. Etusijaa ei kuitenkaan saa antaa automaattisesti vähemmistön edustajalle, vaan ansiota, kokemusta ja soveltuvuutta on arvioitava objektiivisesti.<sup>243</sup> Vaikka työhön ei valittaisi ketään, työnantaja ei vapaudu vastuusta, jos paikan täyttämättä jättämisen syy on syrjivä.<sup>244</sup>

Jos työntekijäksi ei valita ansioituneinta henkilöä hänen vammaisuutensa takia, syrjäytetyksi tulleella on oikeus hakea hyvitystä tai korvausta työnantajalta. Syrjintä ei kuitenkaan johda alkuperäisen valinnan pätemättömyyteen. Työnantajan työhön valitsemaa työntekijää ei siis voi syrjintäkanteella syrjäyttää, vaan hän saa jatkaa tehtävässään.<sup>245</sup>

### 3.5 Häirintään puuttuminen

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus puuttua häirintään. Häirintä määritellään syrjinnäksi yhdenvertaisuuslain 8.2 §:ssä. Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoitukSELLISESTI tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos se liittyy yhdenvertaisuuslais- sa kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja sillä luodaan syrjintäperusteesta johtuen henkilöä nöyryyttävä tai halventava taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri (YVL 14.1 §).

Kyse on ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä, eli käytös osoittaa perustavanlaa- tuista kunnioituksen puutetta henkilöä kohtaan yhdenvertaisuuslain 8.1 §:ssä mainitun henkilöön liittyvän syyn takia. Ihmisarvoa loukkaa myös henkilö, joka kyseenalaistaa toisen henkilön oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa.<sup>246</sup>

<sup>241</sup> Ahtela ym. 2006, 80–82.

<sup>242</sup> Ks. Ahtela 2006, 80.

<sup>243</sup> Koskinen ym. 2008, 266. Työnantajalla voi olla myös jokin muu hyväksyttävä syy jättää ansioitunein henkilö valitsematta. Tällainen voi olla esimerkiksi laista johtuva vaatimus tarjota työtä ensisijassa työn- antajan irtisanomalle työntekijälle tai oikeus tarjota työtä sukulaiselle. Ahtela ym. 2006, 87–89.

<sup>244</sup> Koskinen ym. 2008, 78.

<sup>245</sup> Koskinen ym. 2008, 130.

<sup>246</sup> HE 19/2014 vp, 78.

Käyttäytymisen käsite on laaja. Se kattaa esimerkiksi puheet, ilmeet, eleet, sähköpositiiviset, epäasiallisen materiaalin esille laittamisen ja muunlaisen viestinnän.<sup>247</sup> Käyttäytyminen kattaa niin kiusaamisen kuin henkisen että fyysisen väkivallan. Se voi olla rikosoikeudellisesti rangaistavaa, jos se täyttää kunnianloukkaus- tai väkivaltarikoksen tunnusmerkistön.<sup>248</sup>

Kiellettyä on sekä käytös, jolla on ollut loukkaamistarkoitus, että käytös, joka on tosiasiaa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu tavoin loukkaavaa.<sup>249</sup> Esimerkiksi vammaisia henkilöitä herjaava vitsi saattaa loukata vammaisen henkilön ihmisarvoa, vaikka se ei olisi ollut vitsinkertojan tarkoitus.

Käyttäytymisen on liityttävä yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen, jotta se täyttää häirinnän määritelmän. Häirintä voi kohdistua suoraan tiettyyn ihmiseen. Häirintänä pidetään myös johonkin ryhmään kohdistuvaa ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä. Teon loukkaavuutta arvioidaan objektiivisesti eikä subjektiivisesti. Esimerkkita-pauksessa, jos vammaisen henkilö pahoittaa mielensä vitsistä, hänen subjektiivinen käsityksensä ei ratkaise sitä, luetaanko vitsi häirinnäksi.<sup>250</sup> Häirinnän määritelmä ei kata epäasiallista puhetta tai näkemyseroja, vaikka henkilö kokisi ne loukkaavina.<sup>251</sup>

Häirintä edellyttää tietynlaista loukkaavaa ilmapiiriä. Yhdenvertaisuuslain tarkoittama ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi ihmisarvoa loukkaavien lausumien esittämisellä tai häirinnän kohdetta kiusaamalla. Tyypillistä on, että ilmapiiri syntyy organisaation toiminnassa, esimerkiksi työpaikalla, ja vaikuttaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Työpaikalla työntekijää voidaan kiusata nöyryyttämällä, uhkailemalla ja alentamalla.<sup>252</sup>

Häirintä on kielletty yhdenvertaisuuslain lisäksi tasa-arvolaisissa<sup>253</sup> sekä työturvallisuuslain 28 §:ssä. Häirintä on määritelty yhdenvertaisuus- ja työturvallisuuslaissa osittain eri tavalla: esimerkiksi työsuorituksen aliarvioiminen tai sosiaalinen eristäminen voivat kuulua työturvallisuuslain soveltamisalaan, mutta eivät yhdenvertaisuuslain alaan.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijöitä välttämään sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää, josta aiheutuu haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen (TTL 18 §). Työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ei sen sijaan tarvitse kohdistua yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteeseen (TTL 28 §). Toisaalta sekä yhdenvertaisuus- että työturvallisuuslain mukainen häirintä voi ilmetä kiusaamisena.<sup>254</sup>

<sup>247</sup> HE 19/2014 vp, 78. Ks myös KHO 2011:22, jossa vanhan yhdenvertaisuuslain perusteella punnittiin keskenään sananvapauden suojaa ja syrjinnän kieltoa. Perusoikeuskonfliktissa oikeuksien keskinäinen painoarvo ratkaistaan punnitsemalla.

<sup>248</sup> Leppänen 2015, 39.

<sup>249</sup> HE 19/2014 vp, 78.

<sup>250</sup> HE 19/2014 vp, 78.

<sup>251</sup> Leppänen 2015, 39.

<sup>252</sup> HE 19/2014 vp, 78.

<sup>253</sup> Tasa-arvolain 7 § ja 8d §.

<sup>254</sup> HE 19/2014 vp, 79.

Myös työnantaja voi joutua häirinnän kohteeksi. Vaikka työnantajan on lähtökohtaisesti siedettävä kovempaa kritiikkiä kuin työntekijöiden, syrjiviä kommentteja tai asiointona käytöstä ei tarvitse sallia. Esimerkiksi määräysten tahallinen laiminlyönti tai fyysisellä väkivallalla uhkaaminen on kiellettyä häirintää. Työnantaja voi tarvittaessa käyttää direktiovaltaansa. Yleensä ensisijaisena keinona on varoituksen antaminen. Työsuhteen välitön purkaminen on mahdollinen ainakin, jos uhkana on fyysinen väkivalta.<sup>255</sup>

Toisaalta työnantaja ei ole turvassa häirintävaihteilta, vaan hän voi myös itse syyllistyä häirintään. Tällöin työntekijät voivat ottaa yhteyttä ammattiliittoon, työsuojeluviranomaisiin tai tarvittaessa poliisiin. Satunnainen epäasiallinen puhe tai huutaminen ei yleensä ole häirintää, mutta esimerkiksi seksuaalisesti väritynyt puhe voi olla sitä kertaluonteisenakin. Asiaa arvioidaan tapauskohtaisesti.<sup>256</sup>

Yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle on asetettu velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan menettely on syrjintää, jos hän ei ryhdy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon työntekijän työssä kohtaamasta häirinnästä (YVL 14.2 §). Sama velvollisuus koskee työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää (TTL 28 §). Työnantaja voi esimerkiksi kuulla ja ohjeistaa asianosaisia, järjestellä töitä uudelleen, puhutella häirikköä tai antaa tälle varoituksen.<sup>257</sup>

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että työnantaja on saanut tiedon häirinnästä. Olisikin epäloogista, jos työnantaja joutuisi vastuuseen toiminnasta, josta hän ei ole tiennyt. Vaikka työnantaja ei havaitsisi häirintää itse, hän voi saada siitä tiedon esimerkiksi sen kohteeksi joutuneelta työntekijältä tai tämän työtoverilta.<sup>258</sup>

Työnantajan vastuu on rajattu toisen työntekijän aiheuttamaan häirintään. Työnantaja ei ole vastuussa esimerkiksi siitä, jos asiakas kiusaa työntekijää. Työnantaja ei ole vastuussa työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvasta häirinnästä, vaan vain *työssä* tapahtuvasta häirinnästä. Työnantaja on silti vastuussa esimerkiksi häirinnästä mökillään vapaa-ajalla järjestetyissä työpaikan pikkujouluissa.<sup>259</sup>

Häirintään puuttuessaan työnantajan on oltava johdonmukainen, puolueeton ja tasa-  
puolinen. Hänen tulee ottaa tuomarin rooli osapuolten välillä ja pyrkiä objektiivisesti selvittämään, mitä todellisuudessa on tapahtunut. Jos työnantaja ei saa luotettavaa tietoa tapahtumainkulusta, kurinpidollisiin toimiin ei voi ryhtyä.<sup>260</sup> Tämä on tärkeää siinäkin mielessä, että työntekijä, johon kohdistuu häirintävaihte, saattaa tehdä vuorostaan valituksen siitä, että työnantaja kiusaa häntä. Saattaa myös olla niin, että häirinnästä vali-

<sup>255</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 159.

<sup>256</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 144–145, 160.

<sup>257</sup> HE 19/2014 vp, 79 ja Leppänen 2015, 41.

<sup>258</sup> Leppänen 2015, 40.

<sup>259</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 136, 159.

<sup>260</sup> Leppänen 2015, 41.

tuksen tehnyt on itse työpaikan pahin kiusaaja. Häirintävaihteet ja häirintään liittyvä asian selvittely on syytä dokumentoida, jotta asiasta on esittää näyttöä jälkikäteen.<sup>261</sup>

Työnantajan viimeisenä keinona on työsuhteen päättäminen.<sup>262</sup> Työsuhteen päättäminen on äärimmäinen keino. Häirinnän aiheuttajan irtisanominen tulee kyseeseen lähinnä, jos häirintä työnantajan toimenpiteistä huolimatta toistuu. Erittäin vakavissa tapauksissa, jotka sisältävät fyysistä väkivaltaa, työnantaja voi harkita työsuhteen välitöntä purkamista.<sup>263</sup>

Työnantajan vastuu täyttyy, kun hän on ryhtynyt tarvittaviin toimiin häirinnän poistamiseksi, vaikka häirintä itsessään ei poistuisi. Vastuun poistuminen ei siis riipu siitä, onnistuuko työnantaja tosiasiallisesti poistamaan häirinnän. Ryhtyminen tarvittaviin toimiin viittaa siihen, että esimerkiksi häirinnän luonteella, vakavuudella ja kestolla voi olla merkitystä työnantajan vastuun määrittelyssä. Jos on kyseessä pitkäaikainen ja vakava häirintä, voidaan edellyttää kovempia toimia kuin jos on kyse kerran tapahtuneesta loukkauksesta.<sup>264</sup>

Työnantajan velvollisuus puuttua vammaisiin työntekijöihin kohdistuvaan häirintään on tärkeää oikeudenmukaisuuden lisäksi tehokkaan työnteon ja työpaikan ilmapiirin kannalta. Ilmapiirin heikkeneminen vaikuttaa näet todennäköisesti työtehoon. Tehokkaalla puuttumisella työnantaja viestii yrityksen kulttuurista ja välttää väitteet siitä, että hän ei ole tehnyt mitään häirinnän poistamiseksi.

### 3.6 Ohje tai käsky syrjiä

Yhdenvertaisuuslain 8.2 §:n mukaan ohje tai käsky syrjiä on kiellettyä syrjintää. Ohjeen tai käskyn on liityttävä johonkin yhdenvertaisuuslain kiellettyyn syrjintäperusteeseen, esimerkiksi ikään, kansalaisuuteen tai vammaisuuteen, jotta se katsotaan syrjiväksi. Ohje tai käsky voi olla esimerkiksi opastus, toimintaohje tai velvoite, joka liittyy syrjintään tai saa aikaan syrjintää.<sup>265</sup> Sen ei tarvitse olla sitova.<sup>266</sup> Ohje tai käsky ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sen antajalla ei ole ollut toimivaltaa tai asemaa antaa saajaa velvoittavia määräyksiä. Vaikka käskyn saanut ei noudattaisi ohjetta tai käskyä, se voi silti olla syrjintää.<sup>267</sup>

Työnantajalla on yleensä omaan työntekijäänsä nähden selkeä toimivalta antaa velvoittavia määräyksiä. Esimerkiksi, jos ravintolan portsarin työnantaja kieltää portsaria

<sup>261</sup> Ahlroth – Havunen 2015, 137, 154.

<sup>262</sup> HE 19/2014 vp, 79.

<sup>263</sup> Leppänen 2015, 41.

<sup>264</sup> Leppänen 2015, 41.

<sup>265</sup> HE 19/2014 vp, 69.

<sup>266</sup> Leppänen 2015, 43.

<sup>267</sup> HE 19/2014 vp, 69.

päästämästä vammaisia henkilöitä ravintolaan, hän rikkoo yhdenvertaisuuslain kieltoa. Työnantajan menettely on syrjivää riippumatta siitä, noudattaako portsari käskyä. Jos taas käskyn antaa joku asiakas, kyseessä ei ole ohje tai käsky syrjiä. Mikäli portsari kuitenkin noudattaa asiakkaan käskyä, portsari itse syyllistyy syrjintään.

Valvontaviranomainen voi puuttua syrjintään, vaikka ohjetta ei olisi noudatettu.<sup>268</sup> Hyvitystä voi kuitenkin saada vain, jos ohjetta tai käskyä on noudatettu hyvitystä hakevan tapauksessa.<sup>269</sup> Käsky syrjiä vammaisia henkilöitä on siis aina syrjintää, vaikka kuukaan ei tosiasiallisesti joutuisi käskyn perusteella syrjityksi. Hyvitystä sen sijaan voi saada vasta, jos syrjintä on tosiasiaassa kohdistunut hyvitystä hakevaan henkilöön.

Työnantaja ei siis voi antaa työntekijälle ohjetta syrjiä vammaisia työntekijöitä tai työnhakijoita. Hän ei voi esimerkiksi määrätä, että jos rekrytointitilanteessa haastattelijalle ilmenee, että hakijalla on jokin vamma, häntä ei tule valita tehtävään. Hän ei voi ohjeistaa työntekijöitään välttämään työpaikalla kommunikointia vammaisten työntekijöiden kanssa. Tällaiset ohjeet ovat aina yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua kiellettyä syrjintää.

### 3.7 Vammaisuus työsuhteen päättämisen perusteena

Työsuhteen päättyessä on olemassa erityinen riski siitä, että työntekijä väittää, että häntä on syrjitty yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Irtisanomistilanteessahan on monesti kyse siitä, että työntekijää kohdellaan epäedullisemmin kuin sitä, joka saa jäädä vastaavaan työhön.<sup>270</sup> Näissä tilanteissa työnantajan tulisi erityisesti huolehtia dokumentoinnista ja siitä, että hänellä varmasti on hyväksyttävät perusteet työsuhteen päättämiseen.

Työntekijän syrjintä vammaisuuden perusteella on lähtökohtaisesti kiellettyä työsuhdetta päätettäessä. Tietyissä laissa määritellyissä tilanteissa se on kuitenkin mahdollista. Työsopimuslain mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana perusteena pidetään sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa otetaan huomioon sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (TSL 7:2 §.)

Asiallisena ja painavana perusteena pidetään tilannetta, jossa työntekijän työkyky on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2 §). Kyse on yleensä tilanteesta, jossa työntekijä on vammautunut tai sairastunut työsuh-

<sup>268</sup> HE 19/2014 vp, 69.

<sup>269</sup> Leppänen 2015, 43.

<sup>270</sup> Ahtela ym. 2006, 157–158.

teen aikana. Jos vamma on ollut työntekijällä työsopimuksen alusta lähtien ja työnantaja on tiennyt siitä, se ei voi aiheuttaa irtisanomisoikeutta, koska työntekijän työntekeedel-lytykset eivät ole tällöin olennaisesti muuttuneet.<sup>271</sup> Toisaalta, jos työntekijä on salannut vamman työhönottotilanteessa ja vammalla on objektiivisesti arvioiden merkitystä työ-  
tehtävien hoitamisessa, se voi muodostaa irtisanomisperusteen.<sup>272</sup>

Työnantajan on selvitettävä työkyvyn alenemisen olennaisuus ja pitkäaikaisuus. Sel-  
vitys ei voi perustua vain työnantajan epäilyyn sairaudesta tai vammasta, vaan arvion on  
oltava asianmukainen ja pätevä.<sup>273</sup> Käytännössä irtisanominen tulisi aina perustaa lääkä-  
rinlausuntoon. Muutoin työsopimuksen päättäminen voidaan tulkita laittomaksi. Työ-  
tehtävien ja vamman välillä on oltava syy-yhteys siten, että vamma voi olla irtisanomis-  
peruste vain, jos se vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen.<sup>274</sup>

Työkyvyn arvioiminen voi olla vaikeaa, koska vastakkain asetetaan yleensä vaikeasti  
mitattavat työn vaatimukset, kuten fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työn vaatimat  
tiedot ja taidot ja toiselle puolen yksilölliset seikat, kuten ammattitaito sekä fyysinen ja  
psyykinen toimintakyky. Vammaisuus on siis vain yksi työkykyyn vaikuttava seikka.  
Työkykyiseksi työntekijä katsotaan, jos näiden seikkojen välillä vallitsee tasapaino.  
Lisäksi työkyvyn mittaamisessa voidaan arvioida työyhteisön työlle asettamia vaati-  
muksia.<sup>275</sup> Huomioon on otettava myös ennuste sairauden kehityksestä.<sup>276</sup>

Olennaisuuden vaatimus edellyttää, että vamma estää työntekijää suoriutumasta  
olennaisilta osin työsopimuksella hänelle annetuista velvoitteista. Vaikeasti vammau-  
tunuttakaan ei saa irtisanoa, jos hän kykenee täyttämään työsopimuksen vaatimukset.  
Työkykyä verrataan aina kyseessä olevien työtehtävien asettamiin vaatimuksiin.<sup>277</sup> Lää-  
kärinlausunto sellaisenaan ei riitä irtisanomiseen, jos työntekijä kykenee vammasta huo-  
limatta hoitamaan työtehtävänsä.<sup>278</sup> Jos työntekijä ei kykene suorittamaan joitakin yksit-  
täisiä työtehtäviä, katsottaneen, että työkyky ei ole olennaisesti alentunut. Useimmiten  
työntekijä on kokonaan työkyvytön ja sen takia poissa työstä, jolloin olennaisuuden  
täytyminen ei ole tulkinnanvaraista.<sup>279</sup>

Irtisanominen voi olla oikeutettua, jos vamma aiheuttaa vaaraa tai uhan työntekijän,  
hänen työtoverinsa tai asiakkaiden terveydelle ja turvallisuudelle, eikä vaaraa voi pois-  
taa muilla toimenpiteillä. Työsuhde voidaan tällöinkin irtisanoa työsopimuslain 7:2 §:n  
perusteella.<sup>280</sup> Ennakkoluulot eivät kuitenkaan saa vaikuttaa tähän arvioon. Esimerkiksi

<sup>271</sup> Koskinen ym. 2008, 195.

<sup>272</sup> Alapuranen ym. 2008, 237.

<sup>273</sup> Alapuranen ym. 2008, 224.

<sup>274</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 529, 535.

<sup>275</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 529–530.

<sup>276</sup> HE 157/2000 vp, 2 luvun yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>277</sup> HE 157/2000 vp, 2 luvun yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>278</sup> Koskinen ym. 2012, 113.

<sup>279</sup> Leppänen 2015, 139.

<sup>280</sup> Alapuranen ym. 2008, 240.

HIV-positiivisen työntekijän erottaminen ei ole perusteltua, jos sairaus ei olennaisesti tai pysyvästi vaikuta työntekijän työkykyyn.<sup>281</sup>

Työnantajan tulisi tutkia työntekijän mahdollisuudet selvittää omien työtehtävien lisäksi mahdollisista muista työpaikalla tarjolla olevista työtehtävistä.<sup>282</sup> Työnantajalla on näet velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä koulutusta uusista tehtävistä. (TSL 7:4 §.) Työntekijälle on tarjottava myös työtä, joka ei suoraan vastaa hänen aiempia tehtäviään, kunhan hän pystyy suoriutumaan siitä ammattitaitonsa avulla.<sup>283</sup> Uudelleensijoittamisvelvollisuuden taustalla on lojaalisuusvelvoite. Velvoite edellyttää, että työnantaja ja työntekijä pyrkivät ylläpitämään työsuhteen jatkumista.<sup>284</sup>

Uudelleensijoittamisvelvoite rajoittuu kohtuullisiin toimiin. Huomioon otetaan työnantajan edellytykset ja toimilla saavutettavat tulokset. Jos työntekijän työkyky on alentunut siten, että hän ei kykene mihinkään työnantajayrityksen työtehtäviin, työn tarjoamisvelvollisuus ei realisoitu. Työntekijälle ei tarvitse luoda kokonaan uutta tehtävää tai järjestää tavallista laajempaa tai hänelle soveltumatonta perehdytystä. Muita työntekijöitä ei voi kovin laajasti siirtää muihin tehtäviin.<sup>285</sup> Tämän estävät usein jo muiden työntekijöiden työsopimukset, koska työntekijöitä ei voi vastentahtoisesti siirtää tehtäviin, jotka eivät vastaa työsopimuksella sovittua.

Työpaikan olosuhteet ja sopeutusten, kuten kohtuullisten mukautusten tekemahdollisuus tulisi selvittää.<sup>286</sup> Tämä on erityisen tärkeää, jos työntekijä on menettänyt työkyvystään kyseisen työnantajan palveluksessa.<sup>287</sup> Uudelleensijoittamisvelvollisuus kattaa kohtuulliset mukautukset, mutta se on mukautustentekovelvollisuutta laajempi. Siten se antaa vammautuneille henkilöille laajempaa suojaa.<sup>288</sup> Kohtuulliset mukautukset vammaisen hyväksi on tehtävä ja vammaisen henkilö voidaan lisäksi tarvittaessa sijoittaa uusiin tehtäviin.

Työkyvyn alenemisen on oltava pitkäaikainen. Koska vammaisuus itsessään edellyttää pitkäaikaisuutta, pitkäaikaisuuden määrittäminen on yleensä helpompaa, jos on selvää, että työntekijä on vammautunut. Pitkäaikaisuuden arviointi tulee siis lähinnä kyseeseen sairauden tai tapaturman yhteydessä. Oikeuskäytännössä pitkäaikaiseksi on arvioitu lähes vuoden kestänyt työkyvyttömyys<sup>289</sup>. Säännön soveltaminen ei kuitenkaan saa johtaa kaavamaisuuteen, vaan työkyvyttömyyttä on arvioitava tilannekohtaisesti.<sup>290</sup>

<sup>281</sup> KHO 1991:2.

<sup>282</sup> HE 157/2000 vp, 2 luvun yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>283</sup> Leppänen 2015, 146.

<sup>284</sup> Koskinen ym. 2012, 116.

<sup>285</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 538–540.

<sup>286</sup> HE 157/2000 vp, 2 luvun yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>287</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 537.

<sup>288</sup> Leppänen 2015, 146.

<sup>289</sup> HE 157/2000 vp, 2 luvun yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>290</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 532.

Jos työntekijä ennusteen mukaan varmasti toipuu, työnantaja voidaan velvoittaa odottamaan selvästi pidempi aika. Odotusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon sen kohtuullisuus työnantajan kannalta, eli muun muassa työnantajan koko ja työntekijän työtehtävien laatu.<sup>291</sup>

Toisaalta, jos on kyseessä vammautuminen, sen pysyvyys tai pitkäaikaisuus voidaan usein todeta jo vuotta lyhyemmässä ajassa, jolloin työnantajan ei tarvitse odottaa vuoden kulumista.<sup>292</sup> Samoin on, jos kyseessä on pitkäaikaissairas työntekijä, jolle on myönnetty työkyvyttömyyseläkettä.<sup>293</sup> Toistuvat lyhyet ja keskipitkät sairauspoissaolot voivat osoittaa työkyvyttömyyttä. Karkeasti arvioiden poissaoloja on oltava vähintään noin 50 prosenttia vuosittaisesta työssäoloajasta viimeisten parin vuoden aikana, jotta irtisanomisperuste voi täyttyä.<sup>294</sup>

Pelkkä poissaoloprosentti ei sellaisenaan ole riittävä, paitsi jos työntekijän sairaus on jatkunut pitkään, eikä lääketieteelliseen tietoon perustuen ole toivoa työkyvyn palautumisesta. Toistuvat sairaudet taas vaativat vertailukohdakseen pitkähköä, useamman vuoden ajanjaksoa.<sup>295</sup> Poissaolojen määrää arvioitaessa huomioon tulisi ottaa muiden työntekijöiden poissaolot. Jos työntekijällä on poissaoloja huomattavasti enemmän kuin muilla, se voi olla edesauttaa poissaolokriteerin täyttymistä.<sup>296</sup>

Poissaolot eivät ole edellytys irtisanomiselle, vaan arvioinnissa tärkeä merkitys on työsuorituksella itsellään. Jos suorituksessa on merkittäviä virheitä tai puutteita, irtisanomiskynnys saattaa ylittyä. Merkitystä on sillä, miten suuren osan tekemättömät tai virheelliset työt muodostavat.<sup>297</sup>

Työnantaja voi niin ikään työsopimuslain 7:3 §:n mukaan irtisanoa työsopimuksen, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti tai pysyvästi. Työnantajalla on vapaus valita irtisanottavat työntekijät vapaasti, kunhan hän noudattaa tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden vaatimusta.<sup>298</sup>

Työvoiman vähentämisessä huomioon on otettava työehtosopimusten asettamat velvoitteet. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä solmitun irtisanomissuojasopimuksen mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät sekä saman työnantajan

---

<sup>291</sup> Leppänen 2015, 140.

<sup>292</sup> Leppänen 2015, 141.

<sup>293</sup> On kuitenkin huomattava, että työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen ja irtisanomisoikeus eivät ole sama asia, vaan työnantajalla voi olla irtisanomisoikeus työkyvyttömyyseläkehakemuksen hylkäämisestä huolimatta. Tiitinen – Kröger 2012, 530.

<sup>294</sup> Alapuranen ym. 2008, 235.

<sup>295</sup> Tiitinen – Kröger 2012, 531.

<sup>296</sup> Koskinen ym. 2012, 110.

<sup>297</sup> Alapuranen ym. 2008, 237.

<sup>298</sup> Leppänen 2015, 151.

työssä osan työkyvystään menettäneet.<sup>299</sup> Työehtosopimus antaa siten työnantajalle oikeuden asettaa saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneet etusijalle työhön jääviä valittaessa. Määräyksen perusteella ei ole syrjintää, jos ehtoa noudattava työnantaja irtisanoo toisen työnantajan palveluksessa osan työkyvystään menettäneistä, kunhan hän noudattaa muutoin tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä.<sup>300</sup>

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantaja ei toimi työsopimuslain irtisanomisäännösten vastaisesti, vaikka hän ei noudattaisi työehtosopimuksen työvoiman vähentämisenjärjestystä. Tämä johtuu siitä, että työnantajan intresseissä on varmistaa, että työhön jäävät ammattitaitoisimmat ja parhaiten jäljelle jäävistä työtehtävistä suoriutuvat työntekijät, jolloin työntekijän työkyky on arviossa yksi kriteeri. Irtisanomista ei luonnollisesti voi perustaa pelkkään terveydentilaan tai vammaisuuteen, mutta jos työnantajan tulisi valita irtisanottavaksi terveimmät työntekijät, koska hän ei voi irtisanoa työkykynsä osittain menettäneitä, tilanne johtaisi terveimpien syrjimiseen.<sup>301</sup>

Työsuhteen purkaminen päättymään heti on työsopimuslain 8:1 §:n mukaan mahdollista vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Korkeimman oikeuden ratkaisun 2006:14 mukaan työnantajalla on työsopimuslain mukaan oikeus purkaa työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen perusteella.<sup>302</sup> Oikeus purkaa työsopimus sairauden tai vammaisuuden takia on harvinaista ja vaatii erittäin painavaa syytä. Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan työnantajalla voi olla tähän oikeus tietyissä tilanteissa, kuten pitkän määräaikaisen työsopimuksen ollessa kyseessä, jos työntekijä on jatkuvasti työkyvytön, eli ei ole tietoa sairasloman tai sairauden päättymisestä ja työntekijälle on pyritty järjestelemään muuta kuin hänen tavantomaista työtään.<sup>303</sup> Jos työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus työntekijän jatkuvan työkyvyttömyyden vuoksi, mutta hän on sen sijaan irtisanonut työntekijän, työnantajalla ei ole työsopimuslain mukaista takaisinottovelvollisuutta.<sup>304</sup>

Purkioikeus tutkitaan aina yksittäistapauksessa kokonaisarvioinnin perusteella. Vaikka työsuhteen purkaminen edellyttää yleensä työntekijältä törkeää sopimusrikkomusta, sairaus- tai vammaperusteinen purkaminen ei vaadi sitä. Siksi työnantajalla on

<sup>299</sup> TT-STTK Irtisanomissuojasopimus 1.6.2002.

<sup>300</sup> Leppänen 2015, 151.

<sup>301</sup> KKO 1987:97.

<sup>302</sup> Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan muun muassa sillä, että ei olisi perusteltua, että työnantaja ei voisi irtaantua pitkistä määräaikaisista työsopimuksista työntekijän menetettyä työkykynsä. Lisäksi vanhan työsopimuslain mukaan purkamisoikeus perustuu kokonaisarviointiin, eikä uudella lailla ole tarkoitus muuttaa lain sisältöä tältä osin. Yhtenä purkuperusteena vanhassa laissa mainittiin työntekijän jatkuva työhön kykenemättömyys, mikä soveltuu edelleen.

<sup>303</sup> Esim. KKO 1989:77 ja KKO 2006:14.

<sup>304</sup> KKO 1989:77.

lähtökohtaisesti näissä työsuhteen purkamistapauksissa velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. Joskus sairaus tai vamma voi silti olla lisäperusteena purkamiselle, jos työntekijä on tahallaan aiheuttanut pitkäaikaisen työkyvyttömyyden. Keskeistä purkuperusteen olemassaoloa arvioitaessa on myös se, voidaanko kohtuudella edellyttää, että työnantaja noudattaa irtisanomisaikaa. Jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle sopivaa ja tarpeellista työtä, työsuhteen jatkamista ei voida kohtuudella edellyttää. Samoin on esimerkiksi, jos työntekijä käyttäytyy sairauden tai vamman vuoksi riittävän moitittavasti.<sup>305</sup> Jos työntekijä vamman tai sairauden takia käyttäytyy väkivaltaisesti, voinee purkuperuste täytyä.

Yhteenvedona työsuhteen päättäminen vammaisuuden perusteella on mahdollista työ-sopimuslaissa mainittujen edellytysten täytyessä. Lähtökohtana on työsuhteen irtisanominen, koska vamma tai sairaus ei yleensä osoita sellaista henkilökohtaista moitittavuutta kuin purkaminen edellyttää<sup>306</sup>. Purkaminen tulee kyseeseen vain, jos työnantajan ei voida kohtuudella edellyttää jatkavan työsuhteen edes irtisanomisaikaa. Oikeudellista estettä sille ei ole.

## 3.8 Moniperusteinen syrjintä

### 3.8.1 Lähtökohtia

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa syrjintää, joka johtuu useammasta kuin yhdestä yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteluettelossa mainitusta syrjintäperusteesta.<sup>307</sup> Se liittyy identiteetin moninaisuuteen eli kukaan ei ole pelkästään vammainen, vaan vammainen henkilö voi olla samalla nainen, nuori ja kuulua etniseen ryhmään. Syrjintä voi ilmetä eri perusteilla samanaikaisesti, eriaikaisesti toisista perusteista riippuen tai niistä riippumatta.<sup>308</sup>

Moniperusteinen syrjintä voidaan jakaa moninkertaiseen syrjintään, kumulatiiviseen syrjintään ja risteävään syrjintään. *Moninkertainen syrjintä* tarkoittaa, että henkilö kohtaa syrjintää useammassa tilanteessa eri perusteilla. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaista vammaista henkilöä syrjitään työhaussa vammaisuuden takia ja asuntomarkkinoilla etnisyyden perusteella.<sup>309</sup>

<sup>305</sup> Koskinen 2007, 7–8.

<sup>306</sup> Ks. Koskinen 2007, 8.

<sup>307</sup> Leppänen 2015, 45.

<sup>308</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 13.

<sup>309</sup> Aaltonen ym. 2008, 19.

Moninkertainen syrjintä voi ilmetä sekä ulko- että sisäryhmäsyrjintänä. Ulkoryhmäsyrjintä tarkoittaa syrjintää, jota henkilö kohtaa yhteiskunnassa ylipäänsä eri tilanteissa. Sisäryhmäsyrjintä taas tulee vertaisryhmän sisältä, koska henkilö kuuluu lisäksi johonkin toiseen ryhmään. Esimerkiksi etniseen ryhmään kuuluva henkilö voi kohdata syrjintää ryhmän sisällä vammaisuuden perusteella ja ryhmän ulkopuolella etnisen taustansa takia. Sisäryhmäsyrjintä voi olla jopa ulkoryhmäsyrjintää vakavampaa, koska henkilö kokee, ettei häntä hyväksytä ryhmässä, johon hän kokee kuuluvansa, ja johon hän samaistuu.<sup>310</sup> Tulipa syrjintä sitten ryhmän sisältä tai sen ulkopuolelta, syrjintä on asia, jolla voi olla vakavat seuraukset yksilön identiteetille.

*Kumulatiivisessa syrjinnässä* syrjintä aiheutuu samassa tilanteessa useammalla perusteella. Esimerkiksi vammaisen nainen voi kokea syrjintää työhaussa sekä vammaisuutensa että sukupuolensa takia. Kolmas tyyppi, *risteävä syrjintä*, merkitsee, että eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa ja näin syntyy erityisiä syrjintämuotoja. Esimerkiksi terrorismista on seurannut ennakkoluulo nuoria muslimimiehiä kohtaan. Tässä tapauksessa ei voida enää erottaa syrjintäperusteina ikää, uskontoa tai sukupuolta, vaan kyse on näiden sekoittumisesta omaksi syrjintätyypikseen.<sup>311</sup>

Yhdenvertaisuuslaki kattaa esitöiden mukaan moniperusteisen syrjinnän, vaikka siitä ei ole otettu suoraa mainintaa itse lakitekstiin. Syrjintäkiellon rikkomisesta maksettavan hyvityksen määrää voidaan arvioida muun muassa sen perusteella, onko syrjintä perustunut useaan syrjintäperusteeseen.<sup>312</sup>

Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin kieleen ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tarkoituksena ei ole esittää, että vammaisiin henkilöihin kohdistuvaa monenkertaista syrjintää ei esiintyisi muilla perusteilla, vaan esitellä tyyppitapauksia vammaisiin kohdistuvasta monenkertaisesta syrjinnästä työelämässä ja avata konkreettisemmin monenkertaisen syrjinnän käsitettä. Samalla esitellään tarkemmin perustuslain vammaisille henkilöille turvaamia kielioikeuksia.

### 3.8.2 *Kieleen perustuva moniperusteinen syrjintä*

Moniperusteisen syrjinnän lähteenä voi olla vammaisuuteen ja kieleen perustuva syrjintä. Joissain tapauksissa syrjintä voi olla kumulatiivista, mutta esimerkiksi kuulovammaisten osalta vamma ja kieli ovat kytkeytyneet niin vahvasti yhteen, että sen voidaan mielestäni katsoa risteäväksi syrjinnäksi.<sup>313</sup>

<sup>310</sup> Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 13.

<sup>311</sup> Aaltonen ym. 2008, 20.

<sup>312</sup> HE 19/2014 vp, 57, 90.

<sup>313</sup> Ks. esim. Koskinen ym. 2008, 199, jossa Koskinen toteaa, että viittomakieli "kuuluu periaatteessa säännöksen soveltamisalaan, mutta tulee arvioitavaksi normaalisti vammaisuuden perusteella tapahtuvan

Kieleen perustuva syrjintä on yhtä lailla yhdenvertaisuuslain mukaan kielletty syrjintäperuste kuin vammaisuuskin, eikä kieliä ole rajattu vain Suomen kansalliskieliin. Jos työnantaja asettaa työssä kielitaitovaatimuksen, sen on oltava perusteltu työn asettamien vaatimusten kannalta.<sup>314</sup> Esimerkiksi uutistenlukijan voidaan edellyttää osaavan puhua hyvin suomea ja terveydenhuollon ammattilaisilta voidaan potilasturvallisuuteen perustuen vaatia riittävää suomen tai ruotsin kielen taitoa.<sup>315</sup>

Perustuslain 17 §:n mukaan kieliryhmillä on oikeus käyttää ja kehittää omaa kieltään. Vammaisuuden vuoksi tulkitsemis- ja käännösapua tarvitsevien ja viittomakieltä käyttävien oikeudet turvataan lailla. Tämä oikeus on taattu vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista annetun lain (133/2010) 5 §:ssä kuulo-näkövammaiselle, kuulovammaiselle ja puhevammaiselle henkilölle, joka tarvitsee tulkkausta työssä käymiseen. Palvelua on saatavilla 6 §:n mukaan kuulonäkövammaiselle henkilölle vähintään 360 ja kuulo- tai puhevammaisella henkilölle vähintään 180 tulkkaustuntia kalenterivuodessa. Vähimmäistuntimäärät harvoin riittävät työelämässä olevalle vammaiselle henkilölle.

Kielioikeuksien turvaaminen vammaisille, jotka niitä tarvitsevat, on perusteltua moniperusteisen syrjinnän ehkäisemiseksi. Niiden turvaaminen saattaa kuitenkin aiheuttaa lisää kustannuksia työnantajalle, jos laissa tarjotut vähimmäistuntimäärät eivät riitä, ja lisätulkkaustunteja ei myönnetä tai niitä ei myönnetä tarpeeksi. Koska tulkkauspalvelut voivat olla kohtuullisten mukautusten muoto, työnantaja voi kieltäytyä ansioituneimman työnhakijan palkkaamisesta tulkkauspalvelun järjestämisvelvollisuuden takia vain, jos niiden järjestäminen osoittautuu kohtuuttomaksi.

On huomioitava, että esimerkiksi viittomakielen osaamisesta voi olla vammaiselle työntekijälle hyötyä, jos hän tekee työtä, jossa hän kohtaa paljon muita viittomakielen käyttäjiä tai tarvitsee kieltä muutoin työssään. Työnantajan olisikin hyvä huomioida se, että vammaisen työntekijällä voi vammasta johtuen olla erityistä osaamista, jota hän voi hyödyntää. Vammaisuus ei aina ole pelkästään rasite.

### **3.8.3 Moniperusteinen syrjintä sukupuolen perusteella**

Moniperusteinen syrjintä ei rajoitu vain yhdenvertaisuuslakiin, vaan sitä voi tapahtua samanaikaisesti sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain perusteella. Sukupuoleen ja

---

syrjinnän tilanteissa.” Omasta mielestäni viittomakieltä ei sellaisenaan voida katsoa kuuluvaksi vammaisuuteen perustuvaan syrjintään, vaan on kyse kahden eri syrjintäperusteen kytkeytymisestä yhteen ris-teäväksi syrjinnäksi. Molempia syrjintäperusteita tulisi silti voida tarvittaessa arvioida erikseen tai käyttää hyvitystä korottavana seikkana.

<sup>314</sup> Koskinen ym. 2008, 199.

<sup>315</sup> Markkanen – Tammisto 2005, 51.

vammaisuuteen perustuva moniperusteinen syrjintä voi kohdistua joko vammaiseen naiseen tai mieheen.

Työpaikoilla naiset kohtaavat syrjintää enemmän kuin miehet. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan kuusi prosenttia palkansaajista on havainnut naisiin sukupuolen perusteella kohdistuvaa syrjintää työpaikalla, kun vastaava luku miehillä oli kaksi prosenttia.<sup>316</sup> YK:n vammaisyleissopimuksen 6 artiklassa todetaan, että vammaisiin naisiin ja tyttöihin kohdistuu moniperusteista syrjintää. Euroopassa vammaisten miesten ja naisten työssäkäyntiin suhtaudutaan eri lailla: miehiä kannustetaan työhön, kun naisia pikemminkin ohjataan passiivisuuteen. Usein työn ajatellaan olevan vammaisille naisille ajan täyttämistä, kun miehille sen nähdään olevan itsenäisyyden tae.<sup>317</sup>

Vammaiset naiset kohtaavat syrjintää sekä vammaisena että naisena. Siksi heidät pitäisi nähdä ryhmänä, jolla on erityisiä tarpeita niin vammaisina kuin naisina. Heidät pitäisi nähdä toimijoina, joilla on oikeus osallistua työelämään yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä.<sup>318</sup> Työnantajien olisi hyvä kiinnittää huomiota erityisesti vammaisten naisten asemaan työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Sukupuoleen ja vammaisuuteen perustuvan moniperusteisen syrjinnän havainnollistamiseksi tarkastelen uudemman kerran Rovaniemen hovioikeuden X:n syrjinnästä antamaa ratkaisua. Tapauksessa näkövamma vuoksi työhönotossa syrjityksi tullut X vaati hyvitystä sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain perusteella. Tasa-arvolain mukaisesta hyvitystä X vaati, koska katsoi tulleensa syrjityksi perhevapaitensa vuoksi.<sup>319</sup>

Tuomioistuin hyväksyi X:n vaatimuksen molempien lakien osalta, yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen täysimääräisesti ja tasa-arvolain mukaisen hyvityksen 4 000 euroon asti. Arviointi eri lakien pohjalta oli itsenäinen, vaikka kyse oli samasta tapahtumainkulusta, koska tasa-arvolain mukaisessa syrjinnässä oli kyse perhevapaiden vaikutuksesta, kun taas yhdenvertaisuuslain mukaisessa syrjinnässä oli kyse näkövammasta johtuvasta syrjinnästä.<sup>320</sup>

Vaikka tuomioistuin ei sitä ääneen lausunut, tapauksessa oli kyse kumulatiivisesta moniperusteisesta syrjinnästä. X:ää syrjittiin samassa tilanteessa kahdella eri perusteella, sukupuolen ja vamman takia. Koska kyse oli eri perusteista, korvaus voitiin määrätä erikseen molempien lakien perusteella. Tämä on perusteltua siitäkkin näkökulmasta, että yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon, että se on perustunut useampaan syrjintäperusteeseen. Olisi yhdenvertaisuuden kannalta epäloogista, jos samaa ei voitaisi tehdä, jos syrjintä on perustunut kahteen eri lakiin. Koska

<sup>316</sup> Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrjintää työssä. Tilastokeskus 15.5.2014.

<sup>317</sup> Beleza 2003, 37.

<sup>318</sup> Kansalaisjärjestöjen raportti YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW-sopimus) täytäntöönpanosta Suomessa. Kesäkuu 2008.

<sup>319</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>320</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

Suomessa on hyvin vähän oikeuskäytäntöä vammaisiin henkilöihin kohdistuvasta syrjinnästä, ratkaisu on merkittävä. Se antaa työnantajille ennakkotapauksen siitä, miten moniperusteista vammaisiin henkilöihin kohdistuvaa syrjintää arvioidaan tuomioistuinkäytännössä.

### 3.9 Läheissyryntä

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan syrjintä on kielletty, perustuipa se henkilöä itseään tai *jotakuta toista* koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjityn henkilön ei itse tarvitse omata syrjintäperusteluettelossa mainittua ominaisuutta, vaan epäedulliseen asemaan voidaan asettaa myös ominaisuuden omaavan henkilön läheinen. Tätä kutsutaan läheissyrynnäksi.<sup>321</sup>

EUTI on käsitellyt läheissyryntää ratkaisussaan *Coleman* (C-303/06). Tapauksessa oli kyse asianajosihteerinä työskennelleestä naisesta, jolle oli syntynyt vammaisen lapsi. Kun Coleman palasi äitiysloman jälkeen työpaikalle, työnantaja ei antanut hänen palata entiseen työhönsä ja Colemania kohdeltiin muutenkin joustamattomammin kuin vanhempia, joiden lapset eivät olleet vammaisia. Hän ei esimerkiksi saanut vapaata lapsen hoitoon, vaikka muut vanhemmat saivat, häntä uhkailtiin ja hänen lapsestaan esitettiin asiattomia kommentteja.<sup>322</sup>

Tuomioistuin tutki tapauksessa suoran syy-yhteyden syntymistä välittömän syrjinnän tapauksessa. Se arvioi, riittääkö syy-yhteyden syntymiseen se, että henkilö itse ei ole vammaisen, mutta joutuu syrjinnän kohteeksi, koska on vammaisen henkilön läheinen. Tuomioistuin totesi, että välitön syrjintä ei edellytä, että henkilö itse on vammaisen. Tarkoituksena ei näet ole suojata vain tiettyjä henkilöluokkia, vaan ehkäistä direktiivissä mainittujen kiellettyjen erotteluperusteiden käyttöä. Jos työnantaja kohtelee työntekijää, joka ei itse ole vammaisen, huonommin kuin vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa työntekijää, ja on osoitettu, että syrjintä johtuu ensiksi mainitun työntekijän lapsen vammaisuudesta, kohtelu rikkoo välittömän syrjinnän kieltoa.<sup>323</sup> Lisäksi EUTI totesi, että häirintä, joka ei kohdistu vammaiseen henkilöön itseensä, vaan hänen läheiseensä, on työsyryntädirektiivin mukaista häirintää. Häirinnän tunnusmerkistö täyttyy samoilla perusteilla kuin syrjinnänkin.<sup>324</sup>

Kohtuullisista mukautuksista tuomioistuin lausui, että jos mukautukset eivät koskisi vain vammaisia henkilöitä, ne voisivat jäädä vaille merkitystä tai osoittautua suhteetto-

<sup>321</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan mietintö 2009:4, 44–45.

<sup>322</sup> *Coleman* (C-303/05), kohdat 20 ja 26.

<sup>323</sup> *Coleman* (C-303/05), kohta 56.

<sup>324</sup> *Coleman* (C-303/05), kohta 58.

miksi. Mukautusten tavoitteena on mahdollistaa vammaisten henkilöiden pääsy työelämään. Vaikka mukautukset on tarkoitettu vain vammaisille henkilöille itselleen, se ei tarkoita, että yhdenvertainen kohtelu rajoittuu vain vammaisiin henkilöihin.<sup>325</sup> Lausumasta voidaan päätellä, että kohtuulliset mukautukset ovat vain vammaisille henkilöille itselleen tarkoitettuja, mutta syrjintä kattaa laajemman henkilöpiirin.

Koska tapauksessa vammaisen ja työntekijän välillä oli hyvin läheinen suhde, epäselväksi jää, miten heikko suhde vammaisen ja työntekijän riittää, jotta syrjintä saataan katsoa suhteesta johtuvaksi.<sup>326</sup> Yhdenvertaisuuslain käyttämä termi ”jotakuta toista” antaa olettaa, että soveltamisala on Suomen lainsäädännössä tarkoitettu melko laajaksi, koska se voi viitata myös henkilöön, jolla ei ole suhdetta syrjittyyn henkilöön. Se on selkeästi laajempi käsite kuin ”läheinen”. Syrjinnän ja aiheutuneen vahingon välinen syy-yhteys edellyttää joka tapauksessa ainakin jonkinasteista suhdetta.

*Coleman*-tapauksen valossa selvää on, että ”joku toinen” voi olla lapsi. Samoin puoliso, vanhempi ja muut sukulaiset kuuluvat käsitteen alaan. Yhdenvertaisuuslain esitöiden mukaisesti myös läheiset työtoverit ja ystävät kuuluvat soveltamisalaan.<sup>327</sup> Yksittäisissä tapauksissa ratkaisua tehtäessä painoarvoa täytynee antaa eniten tosiasialliselle suhteelle syrjityn henkilön ja syrjinnän perusteena olevan ominaisuuden omaavan henkilön välillä.

Läheissyrjinnän kielto sitoo työnantajan. Työnantajan on otettava huomioon, että vammaisten henkilöiden itsensä lisäksi hän ei saa kohdella vammaisuuden perusteella epäedullisesti heidän läheisiään. Kielto ei kuitenkaan tarkoita, että vammaisen henkilön läheiselle olisi annettava erityiskohtelua muihin työntekijöihin verrattuna. Jos työnantaja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti ja myöntää kaikille esimerkiksi joustoa työajan suhteen yhtäläisin perustein, syrjintäolettamaa ei synny. Vammaisen läheinen ei voi vaatia kohtuullisia mukautuksia, kuten työajan osa-aikaistamista, vaan mukautustoimenpiteet on varattu vain vammaisille henkilöille itselleen.

### 3.10 Vastatoimien kielto

Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan menettelyä, jossa työntekijää kohdellaan epäsuotuisasti tai hänelle aiheutetaan kielteisiä seurauksia, koska hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (YVL 16

<sup>325</sup> *Coleman* (C-303/05), kohta 42.

<sup>326</sup> Ventegodt Liisberg 2011, 101.

<sup>327</sup> HE 19/2014 vp, 68.

§.) Vastatoimet eivät ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää, mutta niistä on oikeus saada hyvitystä.<sup>328</sup>

Säännös suojaa henkilöä, joka on esimerkiksi ottanut yhteyttä yhdenvertaisuuslain noudattamista valvoviin viranomaisiin tai vaatinut kohtuullisten mukautusten tekemistä. Samoin se suojaa vaikkapa työtovereita, jotka ovat lupautuneet todistamaan syrjintäasiassa tai ottaneet yhteyttä syrjittyjä ryhmiä edustaviin järjestöihin.<sup>329</sup>

Työnantaja saattaa vastatoimena esimerkiksi heikentää työehtoja tai työtehtäviä, ottaa pois vastuuta, sivuuttaa työntekijän avoimia paikkoja täytettäessä, valvoa työsuoritusta tarkemmin tai jopa päättää työsopimuksen. Yhteistä näille kaikille toimille on, että ne saattavat työntekijän aiempaa huonompaan asemaan. Sen sijaan pelkkä ilmapiirin muutos ei täytä vastatoimen tunnusmerkistöä.<sup>330</sup> Myös muun kuin syrjintäkieltoa rikkoen henkilön aloittamat vastatoimet ovat kiellettyjä.<sup>331</sup> Kielto koskee esimerkiksi työnantajan edustajaa.<sup>332</sup>

Kielletystä vastatoimesta on kyse esimerkiksi seuraavassa tapauksessa: Vammainen työntekijä vaatii lain mukaisia kohtuullisia mukautuksia, joiden avulla hän pystyisi hoitamaan häneltä vaaditut työtehtävät ilman ongelmia. Työnantaja ei suostu tähän, vaan siirtää työntekijän alempiin tehtäviin.

---

<sup>328</sup> HE 19/2014 vp, 82.

<sup>329</sup> HE 19/2014 vp, 83.

<sup>330</sup> Leppänen 2015, 46–47. Työnantajan käytös voidaan toisaalta katsoa myös häirinnäksi, jos sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan vastatoimet aloittaneen työntekijän arvoa ja luodaan uhkaava ja vihamielinen ilmapiiri. Ks. Koskinen – Järvinen 2004, 21.

<sup>331</sup> HE 19/2014 vp, 83.

<sup>332</sup> Koskinen – Järvinen 2004, 21.

## 4 SEURAAMUKSET SYRJINTÄKIELLON RIKKOMISESTA TYÖNANTAJALLE

### 4.1 Hyvitys ja rangaistus

#### 4.1.1 Yleistä

Jos työnantaja on rikkonut syrjinnän kieltoa, työntekijällä on käytössä useampia keinoja. Syrjintäkiellon rikkomisen keskeisimmät seuraamukset ovat syrjivän menettelyn kieltäminen, hyvitys, vahingonkorvaus ja rikosoikeudellinen rangaistus. Lisäksi syrjintäkiellon vastaiset sopimusehdot ovat lainvastaisina tehottomia.<sup>333</sup>

Käyn läpi yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvitysjärjestelmän ja syrjivän menettelyn kieltämisen. Sivuan muihin lakeihin perustuvaa vahingonkorvausvastuuta. Sen lisäksi esittelen syrjinnästä mahdollisesti seuraavan rikosoikeudellisen rangaistuksen, koska se on syrjinnän ankarin rangaistusmuoto ja voi seurata hyvitysvelvollisuuden lisäksi tai siitä huolimatta. Rikosoikeudellista rangaistusta käsiteltäessä pohditaan erityisesti, kuka syrjinnästä on vastuussa. Lopuksi käsitelen todistustaakkasäännöksiä.

Yhdenvertaisuuslain korvausjärjestelmä ei riipu siitä, onko työnantajan toimista aiheutunut vahinkoa, sillä kyse ei ole vahingonkorvauksesta. Hyvityksen tavoitteena on hyvittää työntekijään kohdistunut loukkaus eli aineeton vahinko. Hyvityksen saaminen ei estä korvauksen saamista sekä aineellisesta että aineettomasta vahingosta muiden lakien perusteella. Loukattu työntekijä voi hyvityksen lisäksi vaatia esimerkiksi vahingonkorvauslaissa tarkoitettua korvausta.<sup>334</sup>

Syrjintädirektiivit määrittävät, että syrjinnän seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.<sup>335</sup> Tämä istuu hyvin suomalaiseen vahingonkorvausoikeuteen, jonka mukaan vahingoilla on sekä preventiivinen, vahinkoja ehkäisevä vaikutus että reparatiivinen eli hyvittävä vaikutus. Preventio esiintyy moraalia ylläpitävällä tasolla, kun vahinkoon johtavaa käytöstä pidetään paheksuttavana (yleispreventio). Preventio rajoittaa myös yksittäisen henkilön toimia (erityispreventio). Reparaatio taas ilmenee, kun vahingonkärsijä saa yksittäistapauksessa korvauksen aiheutuneesta vahingosta.<sup>336</sup>

Suomen vahingonkorvausoikeudessa korvaus lasketaan pääsäännön mukaan täyden korvauksen periaatetta noudattaen. Tavoitteena on korvata vahinko kokonaisuudessaan

<sup>333</sup> Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008, 39.

<sup>334</sup> HE 19/2014 vp, 89–90.

<sup>335</sup> Työsyrjintädirektiivi 17 artikla.

<sup>336</sup> Ståhlberg – Karhu 2013, 7–8.

siten, että vahingonkärsijä pääsee asemaan, jossa olisi, jos vahinkoa ei olisi sattunut. Korvaus ei saa olla liian suuri (rikastumiskielto) eikä liian pieni. Täyden korvauksen periaate toteuttaa oikeasuhtaisuuden vaatimusta. Pohjimmainen tarkoitus on jakaa haitalliset seuraukset vahingonkärsijän ja sen aiheuttajan kesken siten, että haitallisia seurauksia ohjataan vahingonkärsijältä sen aiheuttajalle.<sup>337</sup>

#### **4.1.2 Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys**

Yhdenvertaisuuslaki antaa työntekijälle oikeuden saada hyvitystä työnantajalta, joka on toiminnassaan syyllistynyt lain vastaiseen syrjintään tai vastatoimien kohdistamiseen (YVL 23 §). Työnantaja vastaa edustajiensa toimista, mutta ei työntekijöidensä teoista, elleivät nämä ole samalla työnantajan edustajia.<sup>338</sup> Työnantajan edustajasta on säädetty työsopimuslain 1:19 §:ssä ja rikoslain 47:8 §:ssä.<sup>339</sup> Työsopimuslain mukainen edustaja kuuluu työnantajan organisaatioon ja johtaa ja valvoo työtä työnantajan määräyksestä. Käytännössä se tarkoittaa esimiesasemassa olevia henkilöitä.<sup>340</sup>

Jos työnantaja käyttää vuokratyövoimaa, hän voi joutua maksamaan hyvitystä, jos hän syrjii tai kohdistaa vastatoimia vuokratyöntekijään direktio-oikeutta käyttäessään. Muutoin vastuussa on vuokratyöyrittäjä. Samoin vastuu jakautuu esimerkiksi työharjoittelupaikan ja oppilaitoksen sekä työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä.<sup>341</sup> Jos vuokratyöyrittäjä jättää rekrytoimatta pätevimmän työnhakijan vammaisuuden perusteella, vastuu on yksin vuokratyöyrittäjällä.

Hyvitykseen oikeuttavat yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä mainitut välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, ohje ja käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen.<sup>342</sup> Työnantaja voi joutua vastuuseen häirinnästä vain, jos hän ei ole puuttunut siihen yhdenvertaisuuslain 14.2 §:n mukaisesti.<sup>343</sup> Hyvitysoikeus ei riipu siitä, millä perusteella henkilöä on syrjitty tai häneen on kohdistettu vastatoimia. Työnantajan tahallisuutta tai tuottamusta ei arvioida hyvityksen maksamisen yhteydessä, joten hyvitystä voi joutua maksamaan niistä riippumatta.<sup>344</sup> Koska hyvitys on tekijän tuottamuksesta riippumaton, se on harvinaisen ankara seuraamus tekijälleen. Hyvitysvastuu edellyttää, että työntekijä

<sup>337</sup> Ståhlberg - Karhu 2013, 7, 397.

<sup>338</sup> Työntekijän syrjiessä toista työntekijää korvausta voi kuitenkin hakea vahingonkorvauslain mukaan. Leppänen 2015, 176.

<sup>339</sup> Rikoslain edustajakäsittettä käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

<sup>340</sup> Leppänen 2015, 176.

<sup>341</sup> HE 19/2014 vp, 89.

<sup>342</sup> Kohtuullisten mukautusten perusteella maksettavan hyvityksen osalta on huomattava, että 31.12.2016 asti sovelletaan vielä vanhan yhdenvertaisuuslain säännöksiä. Yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta annetun lain (1347/2014) 4 §.

<sup>343</sup> HE 19/2014 vp, 89.

<sup>344</sup> HE 19/2014 vp, 89.

on asetettu eri asemaan tietoisien päätöksen tai toimenpiteen seurauksena, vaikka kyse olisi laiminlyönnistä.<sup>345</sup>

Hyvityksen on oltava oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen (YVL 24 §). Oikeasuhtaisuuden tulisi ohjata harkintaa, kun hyvityksen määrää arvioidaan. Vakavuuden arvioinnissa otetaan huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto (YVL 24 §). Mitä pidempään rikkomus jatkuu ja mitä vakavampi se on, sitä suurempi hyvitys työnantajan tulisi maksaa. Arvioinnin tulisi olla objektiivista. Huomiota voidaan kiinnittää työntekijälle aiheutuneiden seurausten laatuun, työnantajan tietoisuuteen ja syrjintäperusteiden määrään. Jos työnantajan tarkoituksena ei ole ollut syrjiä ketään, se voi alentaa hyvityksen määrää.<sup>346</sup>

Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos se osoittautuu kohtuuttomaksi. Kohtuuttomuutta arvioitaessa otetaan huomioon erityisesti se, jos syrjintään syyllistynyt työnantaja on pyrkinyt estämään tai poistamaan menettelyn vaikutukset, sekä hänen taloudellinen asemansa. (YVL 24 §) Muutkin merkitykselliset seikat voidaan ottaa huomioon. Arvioinnin tulisi perustua kokonaisharkintaan. Lain esitöissä mainitaan, että hyvitys saattaa olla kohtuuton seuraus esimerkiksi matalalla liikevaihdolla toimivalle pienyritykselle, jolloin hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai tarvittaessa jättää määräämättä. Samoin on, jos työnantaja on korjannut menettelynsä seuraukset.<sup>347</sup>

Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Poikkeuksena ovat työhönottotilanteet, joissa vaatimus on esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun tieto valintapäätöksestä on tullut syrjäytetyn työnhakijan tietoon. (YVL 26 §)

Työhönottotilanteiden lyhyempi kanneaika johtuu siitä, että näissä tapauksissa syrjintä on aiheellista käsitellä mahdollisimman pian työntekijän valinnan jälkeen. Lisäksi suojataan työnhakijoiden yksityisyyttä, koska työnantajan tulee säilyttää työnhakijoiden tiedot kanneajan verran.<sup>348</sup>

Vuoden kanneaika ei koske sisäisiä siirtoja tai työntekijän tehtävien uudelleenjakoa.<sup>349</sup> Näissä tapauksissa sovelletaan pääsäännön mukaista kahden vuoden kanneaikaa. Kahden vuoden ajassa syrjityllä on hyvin aikaa turvautua ensisijaisiin oikeusturvakeinoihin, kuten asian selvittelyyn luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutetun avulla. Tarvittaessa hän voi ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin.<sup>350</sup>

<sup>345</sup> Leppänen 2015, 178.

<sup>346</sup> HE 19/2014 vp, 90.

<sup>347</sup> HE 19/2014 vp, 91.

<sup>348</sup> Ongelmia saattaa aiheutua siitä, että kanneaika alkaa vasta, kun työnhakija on saanut tiedon valinnasta. Jos työnantaja ei lähetä työntekijöille tietoa, kanneaika ei ala välttämättä kulua ollenkaan. Tuomioistuimien voi tosin katsoa kanteen vanhentuneeksi, jos se nostetaan useamman vuoden kuluttua. Silti työnantajan olisi perusteltua lähettää tieto valintapäätöksestä mahdollisimman nopeasti kaikille työnhakijoille. Leppänen 2015, 202.

<sup>349</sup> HE 19/2014 vp, 92.

<sup>350</sup> Leppänen 2015, 201.

Välittömän syrjinnän ja häirinnän tapauksissa kanneaika alkaa käytännössä silloin, kun työntekijää on kohdeltu loukkaavasti tai epäsuotuisasti. Välillisen syrjinnän kanneaika alkaa, kun henkilö on joutunut muita epäedullisempaan asemaan. Jos työnantaja ei velvollisuksiensa mukaisesti puutu häirintään, kanneaika alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä. Jos menettely on jatkuvaa, vaatimus on esitettävä kahden vuoden kuluessa menettelyn päättymisestä.<sup>351</sup> Näin on esimerkiksi, jos työnantaja jatkuvasti maksaa vammaiselle työntekijälle muita huonompaa palkkaa. Kanneaika alkaa silloin kulua vasta, kun työnantaja maksaa huonompaa palkkaa viimeisen kerran.<sup>352</sup>

Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys ei estä korvauksen saamista muiden lakien mukaan (YVL 23 §). Korvauksen saaminen on mahdollista yhdenvertaisuuslain ohella esimerkiksi työsopimus-, tasa-arvo-, yhteistoiminta- ja vahingonkorvauslakien mukaisesti.<sup>353</sup> Myös työehtosopimuksissa voi olla korvaussäännöksiä, joiden perusteella työntekijällä on oikeus hakea korvausta tuomioistuimessa.<sup>354</sup>

Hyvityksen määrää arvioitaessa huomioidaan samasta teosta muun lain nojalla tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus (YVL 24 §)<sup>355</sup>. Muut korvaukset otetaan huomioon vain siltä osin, kun niitä on tuomittu työntekijään kohdistuneen loukkauksen perusteella. Siten esimerkiksi aineellisesta esine- tai henkilövahingosta saatua korvausta ei oteta huomioon. Oikeusvarmuuden takaamiseksi yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain hyvitysten tulisi samantapaisissa tapauksissa olla suunnilleen samansuuruisia.<sup>356</sup>

Korvauksia sovitetaan yhteen, jos niitä vaaditaan eri lakien perusteella. Tavoitteena on, että seuraamukset olisivat oikeassa suhteessa teon vakavuuteen, eikä korvauskanteiden nostamisjärjestys vaikuttaisi samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaismäärään. Jos kanteita nostetaan usean lain perusteella, vähennetään jo tuomittu korvaus täysimääräisenä toisen lain nojalla määrättävästä korvauksesta.<sup>357</sup>

Käytännössä yhteensovittamisessa saattaa ilmetä ongelmia. Esimerkiksi työsopimuslain mukainen korvaus määrätään yleensä kokonaiskorvauksena, jolloin ei eroteta aineellisen ja aineettoman korvauksen osaa. Jos työntekijä myöhemmin vaatii korvausta yhdenvertaisuuslain nojalla, voi olla vaikea arvioida, mikä osuus yhdenvertaisuuslain

<sup>351</sup> HE 19/2014 vp, 92.

<sup>352</sup> Ks. Leppänen 2015, 201.

<sup>353</sup> HE 19/2014 vp, 90. Työnantajan yhdenvertaisuuslain vastainen toiminta voi tuoda työntekijälle oikeuden hakea korvausta syrjinnästä aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta TSL 12:1 tai 2 §:n perusteella, jos työnantaja tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkoo työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan tai päättää työsopimuksen perusteettomasti. Vahingonkorvauslain 5 luvussa taas säädetään oikeudesta korvaukseen henkilö- ja esinevahingosta sekä kärsimyskorvauksesta. Tasa-arvolain 11 §:n hyvitys koskee sukupuolisyrynnänkiellon rikkomista ja yhteistoimintalain 62 §:n hyvitys laittomia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia.

<sup>354</sup> Leppänen 2015, 183.

<sup>355</sup> Hyvitykselle ei voi EUTI:n käytännön mukaan asettaa laissa enimmäismäärää. Ks. *Draehmpaehl C-180/95*, kappale 43.

<sup>356</sup> HE 19/2014 vp, 90.

<sup>357</sup> Leppänen 2015, 190–191.

nojalla maksettavaksi määrättävästä hyvityksestä on jo työsopimuslain korvauksella katettu. Päinvastaisessa tilanteessa korvausmäärän arvioiminen on helpompaa.<sup>358</sup>

Kahden eri lain mukaisen korvauksen yhteensovittamisesta oli kysymys jo aiemmin käsitellyssä Rovaniemen hovioikeuden tuomiossa 23.10.2014. Tapauksessa näkövammaisen X vaati yhdenvertaisuuslain perusteella 15 000 euroa ja tasa-arvolain perusteella 15 000 euroa hyvitystä. Vaikka oli kyse samasta tapahtumainkulusta, tuomioistuin arvioi syrjintää itsenäisesti sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaisessa syrjinnässä oli näet kyse näkövammaisen vaikutuksesta työhönottotilanteessa ja tasa-arvolain mukaisessa syrjinnässä perhevapaista.<sup>359</sup>

Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen määrää arvioidessaan tuomioistuin totesi, että työnantajan menettely oli ollut selkeästi huolimaton muun muassa siksi, että X:n näkövammaisen laatua ei ollut selvitetty millään tavalla, kuten ei myöskään X:n mahdollisuutta työskennellä kohtuullisten mukautusten avulla. Hyvityksen määrää korottavina tekijöinä huomioitiin lisäksi muun muassa X:n suhteellisen pitkä työura, se että X ei ollut työllistynyt hoitovapaansa jälkeen, sekä se että X oli tarjoutunut työkokeiluun tai työkyvyn arvioimiseen, jotta työnantaja pystyisi arvioimaan näkövammaisen vaikutusta työskentelyyn, mutta työnantaja ei ollut suostunut tähän. Niinpä tuomioistuin hyväksyi yhdenvertaisuuslain nojalla vaaditun hyvityksen kokonaisuudessaan.<sup>360</sup>

Tasa-arvolain hyvityksestä tuomioistuin totesi, että samat seikat, jotka oli esitetty yhdenvertaisuuslain hyvityksen perusteina, koskivat myös tasa-arvolain hyvitystä. Menettely katsottiin kielletyksi syrjinnäksi, mutta hyvitystä määrättiin vain 4 000 euroa.<sup>361</sup>

Vaikka se ei tuomiosta suoraan ilmenekään, tuomioistuin otti ilmeisesti tasa-arvolain mukaista hyvitystä määrätessään huomioon yhdenvertaisuuslain nojalla tuomitun hyvityksen tasa-arvolain hyvitystä pienentävänä seikkana. Tällä pyrittiin siihen, että samasta tapahtumainkulusta maksetaan korvaus teon vakavuuden mukaisesti. Se on rikastumiskiellon mukaista: hyvityksen tarkoituksena on korvata tapahtunut oikeudenloukkaus, ei maksaa ylisuuria korvauksia.

Vaikka kyse oli samasta tapahtumainkulusta, käsillä oli kaksi eri syrjintäperustetta: syrjintä vammaisuuden perusteella ja syrjintä sukupuolen perusteella. Korvausta olisi voinut korottaa, jos olisi ollut kyse kahdesta yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteesta. Siksi olisi epäloogista, jos hyvitys myönnettäisiin vain yhdenvertaisuuslain perusteella, kun syrjintäperusteista säädetään kahdessa eri laissa. Tasa-arvolain mukaista syrjintää ei näet voi katsoa yhdenvertaisuuslain hyvityksen määrää korottavaksi tekijäksi. Siksi syrjintäperusteiden vaikutusta on arvioitava molempien lakien perusteella erikseen.

<sup>358</sup> Samantapaisia yhteensovittamisongelmia voi tulla esimerkiksi vahingonkorvauslain mukaista korvausta määrättäessä. Leppänen 2015, 191.

<sup>359</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>360</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

<sup>361</sup> Rovaniemen hovioikeuden tuomio Nro 483; Dnro S 13/536 (23.10.2014).

### 4.1.3 Syrjivät ehdot

Työnantajan on pidettävä huolta siitä, että yrityksen säännöt eivät ole syrjiviä tai vastatoimien vastaisia. Syrjivät tai vastatoimien vastaiset säännöt ja sopimusehdot ovat yhdenvertaisuuslain 25 §:n mukaan mitättömiä. Tuomioistuin voi tarvittaessa muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos sopimusta ei ole kohtuullista jättää voimaan ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi (YVL 25 §).

Mitättömyys *ei* kuitenkaan *vaadi* tuomioistuimen tuomiota. Säännöt samoin kuin sopimusehdot ovat mitättömiä suoraan lain nojalla.<sup>362</sup> Tuomioistuimen muutostoimivalta koskee vain sopimuksia. Sen sijaan yrityksen sääntöjä tuomioistuin ei edes voi muuttaa.<sup>363</sup>

Kun ehto on julistettu syrjiväksi, on noudatettava ehdon sijasta niitä ehtoja, joita sovelletaan edullisemmin kohdeltuun verrokkiin tai hypoteettisessa vertailutilanteessa olevaan henkilöön. Syrjivän kohtelun vaikutukset voidaan poistaa taannehtivasti siitä hetkestä lähtien, kun syrjintä alkoi.<sup>364</sup>

Jos sopimusehdossa on kyse välittömästä syrjinnästä, ristiriita on yleensä suoraan luettavissa ehdosta, eikä sen syrjivyyden aiheuta ongelmaa. Sen sijaan välillisen syrjinnän ollessa kyseessä edellytetään, että näennäisesti puolueeton sopimusmääräys asettaa työntekijän vertailukelpoisessa tilanteessa olevaan työntekijään nähden epäedullisempaan asemaan syrjintäperusteiden vuoksi. Tällöin syrjivyyden ilmenee vasta, kun havainnoidaan sopimusmääräyksen vaikutuksia ja esimerkiksi vammaisen työntekijä joutuu tosiasiassa tekemään työtä muihin verrattuna huonommissa oloissa.<sup>365</sup>

Koko sopimusta ei katsota mitättömäksi syrjivien ehtojen perusteella, vaan vain ne ehdot, jotka ovat syrjintää tai vastatoimia koskevien säännösten vastaisia.<sup>366</sup> Esimerkiksi työsopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan vammaisen työntekijä ei saa osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin, vaikka muut työntekijät osallistuvat niihin, on syrjivänä mitätön, eikä sitä saa soveltaa.

Yrityksen säännöt kattavat yhtiöjärjestyksen, eläkesäännöt ja muut vastaavat säännöt, jotka on vahvistettu yhtiössä noudatettaviksi. Työnantaja ei myöskään saa soveltaa työsopimuksen määräystä, jos se on syrjintäkiellon kanssa ristiriidassa, vaan hänen on sovellettava ehtoa, jota sovelletaan verokkiasemassa oleviin muihin työntekijöihin.<sup>367</sup>

<sup>362</sup> Ahtela ym. 2006, 314.

<sup>363</sup> HE 19/2014 vp, 92. Syrjivien ehtojen mitättömyyttä koskevat säännökset yhdenvertaisuuslaissa ovat erityissäännöksiä suhteessa oikeustoimilain (228/1929) kohtuuttomia sopimusehtoja koskevaan 36 §:ään. Ks. Engblom 2012, 107.

<sup>364</sup> Ahtela ym. 2006, 316.

<sup>365</sup> Ks. Ahtela ym. 2006, 315.

<sup>366</sup> HE 19/2014 vp, 91.

<sup>367</sup> HE 19/2014 vp, 91.

Syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi vaatia vain se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi (YVL 26 §). Kanneaika syrjiviä ehtoja koskevan vaatimuksen osalta on sama kuin syrjinnällä pääsäännön mukaan eli kaksi vuotta syrjävästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä (YVL 26 §). Useimmiten sopimusehdon lainvastaisuus tulee arvioitavaksi työntekijän syrjintäkannetta tutkittaessa. Se, täytyykö sopimusta muuttaa tai määrätä raukeamaan arvioidaan sopimuskokonaisuuden kannalta, eikä vain kyseisen ehdon näkökulmasta. Työnantaja itse ei voi ilman tuomioistuinkäsittelyä jättää esimerkiksi työehtosopimuksesta soveltamatta muita kuin syrjiviä ehtoja, vaikka muiden ehtojen soveltaminen tuntuisi kohtuuttomalta.<sup>368</sup>

#### 4.1.4 Rikosoikeudelliset seuraamukset

Mikäli työsyryntäasia etenee rikoskäsittelyyn, vallitsevat tavanomaiset rikosoikeudenkäynnin periaatteet. Tavoitteena on selvittää, onko epäilty työnantaja syyllistynyt rikokseen ja määrittää tarvittaessa rangaistus. Syyttömyysolettaman mukaisesti työnantajaa pidetään syyttömänä siihen asti, kunnes syyllisyys on näytetty toteen. Syytteen nostaa virallinen syyttäjä, jos on olemassa todennäköisiä syitä epäillyn syyllisyyden tueksi.<sup>369</sup>

Rikoslain 47:3 §:n mukaan seurauksena työsyrynnästä on sakkoa tai enintään kuusi kuukautta vankeutta. Rikoslain yleisen syrjintäsäännöksen mukaan syrjinnästä seuraa sama rangaistus kuin työsyrynnästä (RL 11:11 §). Sen sijaan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tuomitaan sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta. Kiskonnantapaisen työsyrynnän rangaistusasteikko on syystä ankarampi kuin työsyrynnän, koska se osoittaa, että on moitittavampaa käyttää tietoisesti hyväksi työntekijän heikompaa asemaa työnsopimusta solmittaessa.<sup>370</sup> Työsyryntärikoksen vanhenemisaika on kaksi vuotta ja kiskonnantapaisen työsyryntärikoksen viisi vuotta rikoksen tekopäivästä (RL 8:1-2 §).

Tavallisesta työsyryntärikoksesta ei voi tuomita oikeushenkilöä, mutta kiskonnantapaisesta työsyrynnästä oikeushenkilölle voi seurata rangaistuksena yhteisösakko (RL 9:1 §). Yhteisösakon alaraja on 850 euroa ja yläaraja 859 000 euroa (RL 9:5 §).

Työsyryntäjä voi olla työnantaja tai tämän edustaja ja syrjinnän kohteena työntekijä (RL 47:3 §). Rikoksen kohteena olevan työntekijän tulee olla työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan (RL 47:8 §). Säännös koskee myös lomautettuja ja perhevapaalla olevia työntekijöitä.<sup>371</sup> Työnantaja on vastavuoroisesti edellä mainitussa olevassa suhteessa oleva työn teettäjä tai se,

<sup>368</sup> Leppänen 2015, 199–200.

<sup>369</sup> Nieminen 2005, 208.

<sup>370</sup> Koskinen ym. 2008, 240.

<sup>371</sup> HE 94/1993 vp, yksityiskohtaiset perustelut 47:8 §.

joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa (RL 47: 8 §). Jälkimmäinen kattaa tilanteet, joissa vuokratyövoiman käyttäjäyritys käyttää vuokratyöntekijöihin työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa sekä työharjoittelun tai vastaavan järjestäjän direktio-oikeuden käytön.<sup>372</sup>

Rikoksen tekijänä voi olla myös työnantajan edustaja. Edustaja voi olla työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsen (RL 47: 8 §). Tämä kattaa muun muassa osakeyhtiön hallituksen jäsenet. Edustaja voi olla myös se, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä (RL 47: 8 §). Merkittävin vastuuaseman tunnusmerkki on jonkinlainen esimiesasema, joka ratkaistaan tosiasiallisten tehtävien ja päätäntävällän avulla. Pelkkä ammattinimike ei ratkaise asiaa.<sup>373</sup>

Vastuun kohdentuminen työsyRJintätapauksissa arvioidaan rikoslain 7 §:n mukaan. Rangaistukseen tuomitaan se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Arvioinnissa otetaan huomioon asianomaisen asema, hänen toimivaltuuksiensa ja tehtäviensä laajuus ja laatu sekä hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Esimiesten velvollisuudet määritellään yleensä työnantajaorganisaation sisäisillä järjestelyillä ja vastuukin määräytyy yleensä niiden mukaan esimerkiksi esimiesten työsuojimusten tai vakiintuneiden käytäntöjen perusteella. Ylempi taho vapautuu vastuusta ainoastaan silloin, kun hän on siirtänyt tehtäviä henkilölle, joka pystyy niistä toimivaltuuksiensa ja kykyjensä perusteella huolehtimaan asianmukaisesti. Jos tehtäviä ei ole määrätty kenellekään, vastuu on sillä esimiehellä, jonka oli määrä jakaa tehtävät.<sup>374</sup>

Toimivaltuuksien ja tehtävien *laadulla* tarkoitetaan tehtävien sisältöä ja esimerkiksi sitä, millä tasolla esimies toimii johtoportaan hierarkiassa. *Laajuudella* taas viitataan esimiehen asemaan alijohdossa tai ylemmässä johdossa eli esimerkiksi siihen, miten itsenäisesti hän kykenee tekemään päätöksiä tai millainen budjetti hänelle on asetettu.<sup>375</sup>

Tietoisuus epäkohdasta aiheuttaa asianomaiselle toimintavelvollisuuden. Vastuu syntyy, vaikka lainvastaisuus johtuisi jonkun muun esimiehen laiminlyönnistä. Henkilön on ainakin ilmoitettava asiasta esimiehelleen, jos hän ei voi toimivaltuuksiensa rajoissa puuttua asiaan. Vastuu ei rajoitu aina vain yhteen henkilöön, vaan rikoksesta voidaan tuomita kaikki ne, jotka ovat vaikuttaneet lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen.<sup>376</sup>

<sup>372</sup> Leppänen 2015, 195-196.

<sup>373</sup> HE 94/1993 vp, yksityiskohtaiset perustelut 47:8 §.

<sup>374</sup> HE 94/1993 vp, yksityiskohtaiset perustelut 47:7 §.

<sup>375</sup> HE 94/1993 vp, yksityiskohtaiset perustelut 47:7 §.

<sup>376</sup> HE 94/1993 vp, yksityiskohtaiset perustelut 47:7 §.

#### 4.1.5 Todistustaakka

Yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvityskanteeseen sovelletaan jaettua todistustaakkaa. Sen, joka kokee tulleen syrjityksi, on osoitettava perusteet väitteelleen (YVL 28 §). Riittävää on, että vammainen työntekijä esittää objektiivisia tosiseikkoja, joiden avulla voidaan olettaa syrjinnän olevan kyseessä.<sup>377</sup> Hänen ei tarvitse esittää täyttä näyttöä syrjinnästä.<sup>378</sup> Näin syntyy syrjintäoletama.<sup>379</sup> Työntekijän on näytettävä esimerkiksi, että hänen kohtelunsa perustuu kiellettyyn syrjintäperusteeseen.<sup>380</sup> Työnhakija on velvoitettu näyttämään, että hän oli ansioituneempi.<sup>381</sup>

Jos vammainen työntekijä katsoo, että häntä on syrjitty kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi, hän voi pyytää työnantajalta kirjallisen selvityksen mukautusten epäämisen perusteista työnantajalta (YVL 15 §). Työnantajan tulee huomata, että vammaisen henkilö voi käyttää selvitystä apunaan syrjinnän osoittamisessa. Siksi selvitys on syytä laatia huolella. Muissa tapauksissa työnantajalla ei ole selvitysvelvollisuutta yhdenvertaisuuslain nojalla.<sup>382</sup>

Jos vastapuoli haluaa kumota syrjintäoletaman, hänen on osoitettava, että syrjintäkieltoa ei ole rikottu (YVL 28 §). Työnantajan voi osoittaa, että menettely johtui hyväksyttävästä seikasta, kuten positiivisesta erityiskohtelusta.<sup>383</sup> Hän voi myös osoittaa, että kyse ei ole vertailukelpoisesta tilanteesta.<sup>384</sup>

Vastanäyttö vaihtelee tilannekohtaisesti sen mukaan, mitä näyttöä kantajana oleva työntekijä on esittänyt. Työnantajalle on hyödyksi, mitä paremman dokumentaation hän on laatinut. *Feryn*-ratkaisussa (C-54/07) EUTI katsoi, että jo työnantajan lausumat, joiden mukaan hän ei ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää olevia työntekijöitä, riittävät luomaan oletaman välittömästä syrjinnästä työhönotossa. Syrjintäoletama voi siis syntyä pelkästään lausumien perusteella. Työnantajan on tämän jälkeen esitettävä vastanäyttö siitä, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole loukattu esimerkiksi osoittamalla, että todellinen työhönottokäytäntö ei vastaa lausumia.<sup>385</sup>

<sup>377</sup> Engblom 2006, 22.

<sup>378</sup> HE 19/2014 s. 93.

<sup>379</sup> Nieminen 2005, 194.

<sup>380</sup> Sen lisäksi, että työntekijän on osoitettava, että hänen erilainen kohtelunsa on perustunut kiellettyyn syrjintäperusteeseen, myös muita seikkoja on näytettävä toteen. Esimerkiksi välitön syrjintä edellyttää sen toteennäyttämistä, että työntekijää on kohdeltu epäsuotuisammin kuin toista työntekijää vertailukelpoisessa tilanteessa.

<sup>381</sup> Nuutila – Melander 2009, 1275.

<sup>382</sup> Sen sijaan tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on annettava selvitys sille, joka katsoo joutuneensa syrjityksi työtä hakiessaan, työssä ollessaan ja työsuhdetta päätettäessä. Selvitysvelvollisuus voi perustua myös oikeudenkäymiskaareen.

<sup>383</sup> Engblom 2006, 22.

<sup>384</sup> Leppänen 2015, 207.

<sup>385</sup> *Feryn* (C-54/07), kappaleet 28, 31–32.

Työnantaja on saattanut vaikkapa irtisanoa useamman vammaisen työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Nämä esittävät, että irtisanominen on laitton ja työnantaja on lausunut vähätteleviä kommentteja vammaisista työntekijöistä. Vastanäyttönä työnantaja voi esittää, että hänen palvelukseensa on jäänyt edelleen huomattava määrä vammaisia työntekijöitä ja hän on irtisanonut vammaisia ja vammattomia henkilöitä samassa suhteessa.

Jaettua todistustaakkaa ei sovelleta rikosoikeudenkäynnissä. Rikosoikeudellisten periaatteiden mukaan todistustaakka on syyttäjällä, eikä missään vaiheessa vastaajalla eli työnantajalla.<sup>386</sup> Työnantajaa pidetään syyttömänä kunnes syyllisyys on laillisesti näytetty toteen (syyttömyysolettama).<sup>387</sup> Syyttäjän on esimerkiksi näytettävä toteen, että ansioituneempi osapuoli on syrjäytetty yhdenvertaisuuslain vastaisesti.<sup>388</sup> Syrjintäolet-taman syntymiseksi vaadittava näyttö ei riitä rikosoikeudelliseen vastuuseen saattamiseen.<sup>389</sup>

## 4.2 Valvovat viranomaiset

### 4.2.1 Yleistä

Yhdenvertaisuusdirektiiveissä jäsenvaltiot veloitetaan perustamaan syrjintäkieltoa valvova toimielin. Elimen tulee valvoa yhdenvertaisuuden toteutumista ja syrjinnän kiellon noudattamista sekä edistää syrjimättömyyttä. Sen on myös tarvittaessa voitava avustaa syrjintää kokeneita henkilöitä.<sup>390</sup>

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (YVL 18 §). Lisäksi yleisissä tuomioistuimissa voidaan käsitellä syrjintään liittyviä asioita ja työtuomioistuimet hoitavat työ- ja virkaehtosopimusten tulkinta- ja rikkomuskanteiden tutkintaa.<sup>391</sup>

Uuden yhdenvertaisuuslain myötä aiemman lain mukaisen vähemmistövaltuutetun tehtävä korvattiin yhdenvertaisuusvaltuutetun viralla. Uudella valtuutetulla on valta valvoa koko lain soveltamisalaa, eikä enää pelkästään etnistä alkuperää koskevaa syrjintää. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen toimivalta kattaa kaikki lain

<sup>386</sup> Nuutila – Melander 2009, 1275.

<sup>387</sup> Nieminen 2005, 195.

<sup>388</sup> Nuutila – Melander 2009, 1275.

<sup>389</sup> Leppänen 2015, 210.

<sup>390</sup> Ahtela ym. 2006, s. 277–278.

<sup>391</sup> Ahtela ym. 2006, s. 302.

syrijntäperusteet.<sup>392</sup> Näin uusi laki ei enää erottele etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää ja muuta syrjintää toisistaan.<sup>393</sup> Yksittäistapauksissa valvontaa hoitaa vanhan lain tapaan työsuojeluviranomainen.<sup>394</sup>

Valvovien viranomaisten toimivallasta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslain lisäksi muissa laeissa. Työsuojeluviranomaisten toimivaltaa sääntelee laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, työsuojelun valvontalaki). Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä puolestaan säädetään laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta laissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014).

Käsittelen tässä alaluvussa valvovien viranomaisten tehtäviä lyhyesti siltä osin kuin sillä on merkitystä vammaisiin liittyvissä työsyrijntätapauksissa. Tarkoituksena ei ole antaa kattavaa kuvaa kaikista valvontaviranomaisten tehtävistä. Koska työelämää koskevissa yksittäisissä syrjintätapauksissa työsuojeluviranomaiset ovat käytännössä ainoa toimivaltainen viranomainen,<sup>395</sup> keskityn kuvaamaan heidän toimivaltaansa. Käsittelen muiden viranomaisten toimivaltaa siltä osin kuin se on aiheen kannalta merkityksellistä.

#### 4.2.2 Työsuojeluviranomaiset

Työsuojeluviranomaisten toimivaltaa sääntelee yhdenvertaisuuslain 22 §. He valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä.<sup>396</sup> Viranomaisten toimivalta kattaa työsuhteen ja muun vastaavan toiminnan sekä työhönoton. Vastaava toiminta tarkoittaa esimerkiksi työharjoittelijan tai kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien töitä.<sup>397</sup> Työsyrijntävalitusten pohjalta työsuojeluviranomaiset ryhtyvät valituksen vaatimiin toimiin sekä kertovat yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä auttaa syrjinnän uhreja (YVL 22 §).

Myös työnantajan yhdenvertaisuuden edistämiselvöllisuuden valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työnantajan on kyettävä yksilöimään työsuojeluviranomaiselle tekemänsä yhdenvertaisuuden edistämistoimet, jotta hän voi osoittaa täyttäneensä suunnitteluelvoitteen.<sup>398</sup>

Työsuojeluviranomaisella on laaja tiedonsaanti- ja tarkastusoikeus<sup>399</sup>. Valvonnan toteuttamiseksi hän voi työsuojelun valvontalain 2:4 §:n mukaan muun muassa vieraila

<sup>392</sup> HE 19/2014 vp, 1.

<sup>393</sup> Vanhan lain erottelu perustui siihen, että syrjintädirektiivin ja työsyrijntädirektiivin välillä on kyseinen erottelu. Ks. vanhan lain osalta Ahtela ym. 2006, s. 291–293.

<sup>394</sup> HE 19/2014 vp, 1.

<sup>395</sup> Leppänen 2015, 211.

<sup>396</sup> Ahtela 2006, 298.

<sup>397</sup> HE 19/2014 vp, 88.

<sup>398</sup> HE 19/2014 vp, 88.

<sup>399</sup> Työsuojelun valvontalain 2:5 §.

työpaikalla, keskustella työntekijöiden kanssa, saada nähtäväkseen ne relevantit kirjalliset asiakirjat, joita työnantajalla on oltava hallussaan sekä saada työnantajalta tieto muistakin toimintansa kannalta olennaisista seikoista.

Lisäksi 2:8 §:n mukaan viranomaisella on oikeus tehdä työsuojelutarkastuksia.<sup>400</sup> Tarkastusten tekeminen kuuluu työsuojelutoimiston alaisuudessa työskentelevälle tarkastajalle.<sup>401</sup> Tarkastuksesta on ilmoitettava etukäteen työnantajalle, paitsi jos valvonnan kannalta on tarpeellista tehdä se ilman ilmoitusta. Työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan huolehdittava, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksissa läsnä. Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus esittää käsityksensä ja kysymyksiä tarkastajalle.<sup>402</sup>

Tarkastus lähtee liikkeelle asiakas- tai viranomaislähtöisesti. Jos asiakas on ilmoittanut rikkeestä eli esimerkiksi syrjinnästä viranomaiselle, ilmoittajan henkilöllisyys pidetään salassa, ellei sen ilmaiseminen ole tarpeellista ja ilmoittaja ole antanut siihen suostumustaan.<sup>403</sup> Työnantaja ei siis saa aina tietää, kuka ilmoituksen on tehnyt.

Työsyryntäasia käsitellään yleensä kirjallisesti ja tarkastuksesta tehdään tarkastuskerromus, josta ilmenee, onko syrjintäoletta tarkastajan käsityksen mukaan syntynyt, sekä sen mahdollinen kumoaminen ja oikeuttamisperuste.<sup>404</sup> Tarkastaja antaa rikkomistapauksissa kirjallisen toimintaohjeen tai tarvittaessa kehotuksen poistaa tai korjata lainvastainen olotila. Kehotus voidaan antaa muun muassa syrjinnän, vastatoimien tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa rikkovalle sekä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen laiminlyöneelle työnantajalle.<sup>405</sup> Siten työnantajaa voidaan kieltää esimerkiksi jatkamasta vammaisen työntekijän välitöntä tai välillistä syrjintää tai kehottaa tekemään työntekijän tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia.

Jos työnantaja ei noudata toimintaohjetta tai kehotusta, työsuojelutarkastaja vie asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Samoin tarkastaja menettelee, jos hän epäilee, että kyse on työsyryntärikoksesta. Viranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännöksen vastaisen olotilan määrääjässä ja asettaa tarvittaessa tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. Päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen. Rikosasioissa viranomainen tekee tarvittaessa ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten.<sup>406</sup>

Työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltami-

<sup>400</sup> Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan tehdä vain, jos on perusteltua syytä epäillä, että työstä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen eikä valvontaa voida muutoin toteuttaa riittävästi. Työsuojelun valvontalain 9 §.

<sup>401</sup> Ahtela ym. 2006, 297.

<sup>402</sup> Työsuojelun valvontalain 7 §.

<sup>403</sup> Työsuojelun valvontalain 10 §.

<sup>404</sup> Leppänen 2015, 217.

<sup>405</sup> Työsuojelun valvontalain 13 §.

<sup>406</sup> Työsuojelun valvontalain 15 §, 44 § ja 50 §.

sesta (YVL 22 §). Lausuntopyyntö voi koskea periaatteellisesti merkittävää valvontasiaa tai yleisemmin jonkin lainkohdan tulkintaa.<sup>407</sup> Tarkastuksissa voi käyttää apuna asiantuntijaa, jona syrjintä-asioissa voi toimia vaikkapa yhdenvertaisuusvaltuutettu.<sup>408</sup>

#### 4.2.3 *Yhdenvertaisuusvaltuutettu*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista, ehkäistä syrjintää ja edistää yhdenvertaisuuden toteuttamista.<sup>409</sup> Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallasta säädetään yhdenvertaisuuslain 19 §:ssä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei voi tehdä tarkastusta tai pyytää salassa pidettäviä tietoja kuin tietyissä poikkeustapauksissa. Hän ei voi myöskään valvoa yksittäistapauksia.<sup>410</sup> Hän voi kuitenkin avustaa syrjinnän uhreja syrjintävalituksia tutkittaessa eli antaa oikeusapua syrjinnän uhreille.<sup>411</sup>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa työnantajaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa. Työnantaja voi tarvittaessa ottaa häneen yhteyttä neuvon saamiseksi yhdenvertaisuuden edistämiseksi.<sup>412</sup> Valtuutetun toimivaltaan kuuluvat myös suositukset syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (YVL 19.1 §). Suosituksilla edistetään hyviä käytäntöjä. Suositukset eivät ole oikeudellisesti sitovia.<sup>413</sup> Käytännössä niiden merkitys lain soveltamiskäytäntöä määritettäessä voi kuitenkin olla merkittävä.

Valtuutettu voi lisäksi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi (YVL 19.1 §). Tarkoituksena on esimerkiksi saada osapuolet sopimaan riitansa syrjintää tai vastatoimien kieltoa koskevassa riidassa. Aloitteen voi tehdä jompikumpi osapuoli, osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu itse. Molempien osapuolten on oltava valmiita sovitteluun. Valtuutettu toimii vain puolueettomana välimiehenä, joka pyrkii löytämään molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun ja vie tarvittaessa sovinnon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan vahvistettavaksi.<sup>414</sup>

<sup>407</sup> HE 19/2014 vp, 88.

<sup>408</sup> Leppänen 2015, 216 ja työsuojelun valvontalain 12 §.

<sup>409</sup> HE 19/2014 vp, 1.

<sup>410</sup> Valtuutettu voi saada tietoja työnantajilta esimerkiksi jonkin alan yleisistä käytännöistä. Hän voi myös asettaa uhkasakon selvitysvelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi. Leppänen 2015, 212 ja 225.

<sup>411</sup> HE 19/2014 vp, 84.

<sup>412</sup> Leppänen 2015, 84, 221.

<sup>413</sup> HE 19/2014 vp, 84.

<sup>414</sup> Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi YVL 19.2 §:n mukaan antaa yksittäisessä tapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi tai sen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- ja virkaehtosopimuksen tulkinnasta. Yksittäistapauksissa vastuu kuuluu työsuojeluviranomaisille, eikä valtuutettu voi ottaa niihin kantaa. Poikkeuksena ovat eräät itsenäisen työnteon muodot, kuten toimitusjohtajan ja itsenäisen ammatinharjoittajan työ. HE 19/2014 vp, 84.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain 3 §:n mukaan valtuutetun tehtävänä on yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää. Hän voi esimerkiksi julkaista tarpeelliseksi katsomiaan selvityksiä ja raportteja. Nämä voivat koskea yleisesti yhdenvertaisuuden toteutumista, esimerkiksi vammaisten henkilöiden tai muiden syrjäytymisvaarassa olevien ryhmien oloja ja oikeuksien toteutumista. Hän voi kohdistaa työnantajien huomiota näiden ryhmien rakenteelliseen syrjintään.<sup>415</sup>

Valtuutettu voi antaa neuvoja ja lausuntoja ja siten lisätä tietoisuutta vammaisten asemasta ja keinosta heidän yhdenvertaisuutensa edistämiseksi. Hän voi edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta vaikkapa järjestämällä työnantajille seminaareja tai kampanjoita työsyryinnästä.<sup>416</sup>

#### **4.2.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä säädetään yhdenvertaisuuslain 20 §:ssä. Sen tehtävänä syrjintäasioissa on lähinnä sovinnon vahvistaminen.<sup>417</sup> Vahvistamista voivat hakea sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella (YVL 21.1 §).

Lautakunta vahvistaa sovinnon, jos se ei ole lainvastainen, selvästi kohtuuton tai loukkaa sivullisen oikeutta (YVL 20.1 §). Esimerkiksi sellaista sovintoa ei voi vahvistaa, jossa on sovittu syrjivän menettelyn jatkamisesta korvausta vastaan. Sovinnon kohteena oleva asia on määriteltävä riittävän tarkkarajaisesti ja ehdot on ilmaistava selkeästi.<sup>418</sup> Vahvistettu sovinto pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio (YVL 20.1 §).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, viranomaisen tai yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä laatia lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkin kannalta merkittävästä asiasta. Lautakunta ei voi kuitenkaan lausua työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta asiasta tai työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta. (YVL 20.2 §.) Lausunnon pyytäminen voi olla hyödyllistä esimerkiksi, jos syrjiväksi epäillyn käytännön ei voida osoittaa kohdistuneen yksittäiseen työntekijään tai työntekijä ei halua käyttää oikeusturvakeinoja.<sup>419</sup>

---

<sup>415</sup> HE 19/2014 vp, 95.

<sup>416</sup> HE 19/2014 vp, 95.

<sup>417</sup> Leppänen 2015, 226.

<sup>418</sup> HE 19/2014 vp, 85–86.

<sup>419</sup> HE 19/2014 vp, 86.

## 5 LOPUKSI

Uusi yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vasta noin vuoden. Tutkielmassani olen pureutunut sen keskeiseen sisältöön vammaisten henkilöiden syrjintään ja työnantajalle siitä aiheutuviin velvollisuuksiin liittyen. Tutkielman aluksi kävin läpi yhdenvertaisuuteen keskeistä lainsäädäntöä ja keskeisiä käsitteitä. Tällä halusin selvittää, mitä voimassa oleva lainsäädäntö sanoo vammaisiin kohdistuvasta syrjinnästä ja mitä vammaisiin kohdistuvalla syrjinnällä tarkoitetaan. Koko työssä olen pyrkinyt esittämään lainsäädännön asettamia velvoitteita työnantajalle.

Huomattavaa on, että vammaisiin kohdistuvan syrjinnän kielto itsessään ei ole uusi, vaan se on sisältynyt jo aiemmin perustuslakiin ja vanhaan yhdenvertaisuuslakiin. Lisäksi lainsäätäjät on rikoslaisissa kriminalisoinut vammaisiin kohdistuvan syrjinnän ja työsyryjinnän vuodesta 2010 lähtien. Siksi iso osa uuden yhdenvertaisuuslain asettamista velvoitteista vammaisten työsyryjinnän ehkäisemiseksi on ollut olemassa ennen uutta lakia.

EUTI:n ratkaisukäytäntö ja YK:n vammaisyleissopimus ovat osaltaan selkeyttäneet vammaisuuden määritelmää. Työnantajalle lisää velvoitteita voi aiheuttaa se, että esimerkiksi lihavuus muodostuu vammaksi vammaisyleissopimuksen kriteerit täyttyessään. Myös muita sosiaalisen mallin mukaisia vammoja, joita ei lääketieteellisen mallin mukaan ole luettu vammaksi, saattaa päätyä määritelmän alle. Tällöin syrjintä vammaisuuden perusteella saattaa tulla helpommin sovellettavaksi.

Toisaalta määritelmä rajaa tiettyjä tilanteita pois, kuten voi huomata tapauksesta Z (C-363/12), jossa kohduttomuutta ei katsottu vammaksi. Työnantajan on helpompi arvioida vammaisuuden soveltumista tapaukseen, kun vammaisuudelle on olemassa kansainvälinen määritelmä. Rajaa sairauden ja vamman välillä on silti välillä vaikea vetää. EUTI:n käytännön ja vammaisyleissopimuksen mukaan esimerkiksi rajoitteen aiheutuva pitkäaikainen sairaus kuuluu vammaisuuden käsitteen alaan. Sairauden pitkäkestoisuutta voi kuitenkin olla alkuvaiheessa vaikea määrittää. Vaikka jotkin sairaudet voidaan heti todeta pitkäaikaisiksi, toisten pitkäkestoisuus taas voi ilmetä vasta vuosien päästä, jolloin ne voivatkin muodostua vammaksi. Tämä ongelma saattaa ilmetä esimerkiksi työsuhteen irtisanomisesta päätettäessä, kun pohditaan sitä, onko työntekijän työkyky alentunut siten olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että hänet voidaan irtisanoa.

Välittömän ja välillisen syrjinnän välisellä rajanvedolla on oma merkityksensä. Välittömän syrjinnän osoittaminen on työntekijälle yleensä vaikeampaa kuin välillisen syrjinnän. Toisaalta työnantajan on helpompi oikeuttaa välillinen kuin välitön syrjintä. Oikeuttaminen on aina helpompaa, mitä enemmän todisteita on oman argumentaation tueksi. Siksi ei voi liiaksi korostaa, että työnantajan tulisi dokumentoida tarkasti tilanteet, joissa se mahdollisesti voi kohdata myöhemmin syrjintävaihteita.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen pakollisena yli 30 henkeä työllistävässä yrityksissä aiheuttaa työnantajalle jonkin verran lisää työtä. Velvoite ei kuitenkaan nähdäkseni muodostu kohtuuttomaksi, koska suunnitelman voi yhdistää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan. Lisäksi kahden vuoden siirtymäaika suunnitelman laatimiseksi antaa työnantajalle hyvin aikaa valmisteluun.

Koska yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tarkoitus keskittyä niihin syrjintäperusteisiin, jotka ovat yrityksen kannalta merkityksellisiä, erityisesti suurten yritysten tulisi ottaa kaikki syrjintäperusteet suunnitelmassa huomioon, kun taas pienemmillä yrityksillä esimerkiksi vammaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä voi jäädä vähemmälle huomiolle, ellei se ole yrityksen toiminnassa merkityksellinen syrjintäperuste. Isommilla yrityksillä on todennäköisesti suuremmat resurssit suunnitelman laatimiseen.

Joillain toimialoilla saatetaan perustella työtehtävillä sitä, että vammaisia työntekijöitä ei yleensä palkata. Tällöin on huomattava, että pelkkiin työtehtäviin vetoamalla ei voi perustella sitä, että vammaisia työntekijöitä ei syrjitä, vaan tulisi tutkia, onko vammaisten työllistymiselle toimialalla jotain rakenteellisia tai muita esteitä. Vain, jos yrityksen kaikki työtehtävät ovat aidosti sellaisia, että vammaisen työntekijä ei voi suoriutua niistä edes kohtuullisten mukautusten jälkeen, voidaan katsoa, että syrjintää ei tapahdu, vaikka vammaisia ei työskentele yrityksessä tai toimialalla. Koska vammaisuus on niin moninainen käsite, jonka alle kuuluu hyvin erilaisia henkilöitä, lienee sellainen työpaikka hyvin harvinainen, jossa yksikään vammaisen henkilö ei voi työskennellä.

Työnantaja ei saisi lokeroida työntekijöitään. Esimerkiksi vammaisten henkilöiden lukitseminen tiukasti yhteen lokeroon vaikeuttaa sen näkemistä, että eri lailla vammautuneilla voi olla erilaisia tarpeita. Toisaalta nuorella vammaisella naisella voi olla erilaisia tarpeita kuin iäkkäämmällä vammaisella miehellä. Siksi työnantajan tulisi ehkäistä moniperusteista syrjintää ja ottaa erilaiset tarpeet huomioon yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatiessaan. Jos työnantaja syrjii työntekijää useamman syrjintäperusteen takia, hän voi joutua maksamaan korotetun hyvityksen.

Ennakkoluuloista huolimatta työnantajan on kyettävä objektiivisesti arvioimaan vammaisen henkilön mahdollisuudet tehdä töitä. Tämä korostuu työhönotossa ja työsuhdetta päätettäessä. Työtehtävien niin edellyttäessä työnantaja voi tarvittaessa molemmissa tapauksissa pyytää lääkärin arviota työkyvystä. Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää vammaisuuden perusteella, jos hän on jo tätä rekrytoidessaan tiennyt vammasta ja sen laadusta. Toisaalta vammautuminen saattaa oikeuttaa työsuhteen päättämiseen, kunhan päättäminen tehdään syrjimättömästi ja asianmukaisin perustein. Työnantaja ei häviä mitään siinä, jos hänen palveluksessaan on vammaisen työntekijä, joka pystyy asianmukaisesti hoitamaan työtehtävänsä. Jos hän tällöin vamman takia syrjii työntekijää tai työnhakijaa, siitä seuraava hyvitys tai rangaistus ei ole kohtuuton, vaan aiheellinen seuraamus työnantajalle.

Yksittäistapauksissa, jos esimerkiksi työntekijä on ollut sairauden tai vamman takia pitkään poissa työstä, työntekijästä voi aiheutua työnantajalle kohtuuttomia kustannuksia. Siksi on hyvä, että työlainsäädäntö sallii tietyissä tilanteissa työsuhteen irtisanomisen tai jopa purkamisen sairauden tai vamman perusteella.

Kohtuullisten mukautusten tekovelvollisuus saattaa työnantajan näkökulmasta vaikuttaa lähinnä rasiitteelta. Totta onkin, että mukautukset yleensä aiheuttavat kustannuksia työnantajalle. Niiden pääsääntöinen tavoite ei ole turvata työnantajan vaan työntekijän oikeuksia. Laajemmin kuin pelkästään työnantajan näkökulmasta katsottuna vammaisen työntekijän työllistäminen mukautustoimenpiteen avulla saattaa kuitenkin säästää rahaa. Erityisesti vammaisen henkilön näkökulmasta katsottuna työssäkäynti yleensä antaa merkitystä elämään ja saattaa estää hänen syrjäytymisensä.

Mukautustoimenpiteet on tarkoitettu vain pätevimmälle hakijalle, joten tosiasiasa työnantaja saa tehtävään sopivimman henkilön töihin, vaikka mukautukset aiheuttavatkin kustannuksia. Koska valtio tukee mukautuksia, ja koska ne ovat yleensä kertaluonteisia, kustannukset ovat lopulta vain murto-osa niistä kustannuksista, joita työntekijästä yleensä aiheutuu työnantajalle. Vammaisen työntekijä lisää työpaikan monimuotoisuutta ja saattaa tuoda taloon esimerkiksi imagoetua sekä innostuneen työntekijän, jolla on uusia näkemyksiä<sup>420</sup>. Mukautusten kohtuullisuusvaatimus varmistaa, että työnantaja ei joudu tekemään toimintaansa nähden liian isoja investointeja vammaisen henkilön palkkaamiseksi.

Läheissyöjinnän kielto estää työnantajaa kohdistamasta syrjiviä toimenpiteitä vammaisen henkilön läheiseen. Työnantajan tulisikin huomioida, että sen lisäksi, että hän ei saa syrjiä työntekijää tämän omien ominaisuuksien takia, hän ei saa myöskään syrjiä työntekijää tämän läheisen ominaisuuksien perusteella. Kohtuullisia mukautuksia ei sen sijaan tarvitse myöntää vammaisen henkilön läheiselle, vaan häntä tulee kohdella yhdenvertaisesti muiden kanssa. Päinvastainen lopputulos olisi omituinen, koska läheisellä itsellään ei ole vammaa, johon mukautustoimia tarvittaisiin.

Työnantajan on puututtava vammaisiin työntekijöihinsä kohdistuvaan häirintään työpaikalla. Koska työnantajalla on työnjohto-oikeus, hän on yleensä ainoa, jolla on tarpeeksi auktoriteettia puuttua tulehtuneisiin tilanteisiin. Vaikka kyseessä on velvollisuus, käytännössä puuttumisella on yleensä positiivisia seurauksia, jos työnantaja toimii asiallisesti, molempia osapuolia kuunnellen.

Jos työnantajan väitetään rikkoneen syrjintäkieltoa, hän ei saa ryhtyä vastatoimenpiteisiin, jos työntekijä on ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimet yleensä vain pahentavat tilannetta. Lakia noudattaneen työnantajan kannalta on lähtökohtaisesti parempi, jos asia selvitetään joko yhdenvertaisuuslain soveltamis-

<sup>420</sup> Vähemmistöjen hyödyistä työpaikalla ks. esim. Lahti 2014.

ta valvovien viranomaisten kanssa tai tarvittaessa tuomioistuinteitse kuin omankädenoi-keutta käyttäen. Jos taas työnantaja on syylistynyt lain rikkomiseen, on aiheellista, että hän joutuu siitä vastuuseen. Vastatoimenpiteet lisäävät todennäköisesti epäilystä siitä, että työnantaja ei ole noudattanut lakia.

Rikastumiskielto ja korvausten yhteensovittaminen varmistavat osaltaan, että työnantaja ei joudu maksamaan syrjinnästä kohtuuttoman suuria summia. Hyvitys- ja rangaistussäännökset kuitenkin toimivat nähdäkseni siinä määrin esteenä sille, että työnantaja ryhtyisi syrjimään työntekijöitään kuin se on lainsäädännöllisin keinoin mahdollista. Valvontaviranomaisten toimivalta helpottaa työntekijöiden mahdollisuutta reagoida syrjintään lievemmin keinoin kuin raskaan oikeusprosessin kautta. Toisaalta esimerkiksi työnantajien mahdollisuus ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun ja valtuutetun antama koulutus ja ohjeistukset voivat auttaa työnantajia kehittämään työyhteisöään yhdenvertaisemmaksi.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa työnantajalle useita uusia velvoitteita vammaisiin kohdistuvan syrjinnän poistamiseksi. Velvoitteiden määrän kohtuullisuus riippuu osittain siitä, miten paljon työnantaja on aiemmin kiinnittänyt huomiota vammaisiin kohdistuvaan syrjintään. Jos työnantaja on panostanut jo aiemmin toimiin vammaisten työllistymiseksi, uuden lain velvoitteet eivät tuota kovin paljon lisää päänvaivaa. Muutoin yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ja muiden toimenpiteiden hoitamisessa voi olla huomattavasti enemmän tehtävää.

Vammaisen työntekijän näkökulmasta monet yhdenvertaisuuslain säännökset ovat lähes välttämättömiä. Erityisesti velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin luo mahdollisuuden monille sellaisille vammaisille henkilöille käydä työssä, jotka eivät ilman mukautustoimia siihen pystyisi. Oikeus hyvitykseen, yhteydenottomahdollisuus valvontaviranomaisiin ja mahdollisuus vaatia rikosoikeudellista rangaistusta syrjinnästä taas luovat jälkikäteen oikeuden niille, jotka ovat joutuneet syrjinnän kohteeksi. Käytännössä oikeusprosessin kalleus tosin voi estää syrjintäkanteen nostamisen.

Koska esimerkiksi kohtuullisten mukautusten toteuttamiseen on mahdollisuus saada taloudellista tukea ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ohjeita, mielestäni asetetut velvoitteet ovat työnantajille kohtuullisia. Työnantajien näkökulmasta onnistuneempaa voisi kuitenkin olla yhdenvertaisuutta edistävien työpaikkojen palkitseminen enemmän kuin niiden pakottaminen laatimaan suunnitelma, joka ainakin osassa työpaikoista saattaa käytännössä jäädä kuolleeksi kirjaimeksi.