

Suojaa syrjinnältä

Oikeudellinen selvitys raskaus- ja
perhevapaasyrjinnän estämisestä



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön
RAPORTTEJA JA MUISTIOITA | 2024:28

Suojaa syrjinnältä

Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämisestä

Eeva-Liisa Inkeroinen
Selvityshenkilö

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-8490-5
ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Suojaa syrjinnältä Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämisestä

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:28

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Eeva-Liisa Inkeroinen
Kieli Suomi

Sivumäärä 209

Tiivistelmä

Tämä selvitys kokoaa yhteen perhevapaita koskevan lainsäädännön ja muiden lakien raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvät säännökset. Selvityksestä ilmenevät keskeiset vanhemmuuden tasa-arvoa edistävät säännökset ja veloitteet sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat kiellot ja niiden rikkomisen seuraamukset. Selvitys kuvaa raskaana olevien ja perhevapaoikeuttaan käyttävien työntekijöiden asemaa erilaisissa työsuhde- ja työnteon muodoissa.

Kansainvälisiä velvoitteita koskeva osuus avaa Suomea sitovien sopimusten ja Euroopan unionin oikeuden sisältöjä, jotka vaikuttavat kansalliseen lainsäädäntöön ja sen tulkintaan. Raporttiin sisältyy myös pohjoismainen vertailu. Lainsäädäntöä koskevien oikeustapausten esittely selvittää tulkintakäytäntöä kysymyksiin, joihin ei löydy suoraa oikeusohjetta säädösteksteistä. Lyhyet kuvaukset valvonnasta, oikeussuojakeinoista, tutkimuksesta ja viestinnästä kertovat, miten säännökset toimivat käytännön työelämässä ja pyrkivät rohkaisemaan syrjintää kokenutta työntekijää käyttämään hyväkseen tarjolla olevia oikeussuojakeinoja.

Vaikka raskautta ja perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja sen syrjintäkiellot ovat jo nykyisellään varsin kattavia, löytyy myös joitain tarpeita niiden kehittämiseksi ja perhemyönteisyyden edistämiseksi työelämässä. Selvityksen pohjalta syntyneet havainnot ja toimenpide-ehdotukset on koottu raportin loppuun.

Asiasanat tasa-arvo, syrjintä, syrjintäkiellot, oikeudellinen sääntely, raskaus, perhevapaat, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, EU-oikeus, kansainvälinen oikeus, oikeuskäytäntö

ISBN PDF 978-952-00-8490-5

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8490-5>

Skydd mot diskriminering – Rättslig utredning om förebyggandet av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:28

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Eeva-Liisa Inkeroinen

Språk Finska

Sidantal 209

Referat

I utredningen sammanställs lagstiftningen om familjeledigheter och de bestämmelser i övrig lagstiftning som hänför sig till graviditet och familjeledigheter. I utredningen behandlas de bestämmelser och skyldigheter som är centrala för främjandet av ett jämlikt föräldraskap, förbuden gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter och påföljderna av överträdelser av förbuden. I utredningen beskrivs arbetstagarnas ställning i olika former av arbetsförhållanden och arbeten i samband med graviditet och användning av familjeledigheter.

I avsnittet om de internationella förpliktelseerna beskrivs innehållet i de avtal som är bindande för Finland och de EU-rättsakter som påverkar den nationella lagstiftningen och tolkningen av den. Rapporten innehåller också en nordisk jämförelse. Presentationen av rättsfallen förtydligar tolkningspraxis i de frågor som det inte finns tydliga rättsanvisningar för i lagstiftningen. Av de korta beskrivningarna av tillsynen, rättskyddet, forskningen och kommunikationen framgår det hur bestämmelserna fungerar i arbetslivet i praktiken och hur de stöder anställda som utsatts för diskriminering att använda de rättsmedel som finns till förfogande.

Även om lagstiftningen och diskrimineringsförbuden gällande graviditet och familjeledigheter omfattar de flesta situationer, finns det fortfarande behov att utveckla lagstiftningen och främja ett familjevänligare arbetsliv. De slutsatser och åtgärdsförslag som utredningen ledde till sammanställs i slutet av rapporten.

Nyckelord jämställdhet, diskriminering, diskrimineringsförbud, rättslig reglering, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, arbetsavtalslagen, arbetarskyddslagen, EU-rätt, internationell rätt, rättspraxis

ISBN PDF 978-952-00-8490-5

ISSN PDF 2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8490-5>

Protection against discrimination – Legal analysis of the prevention of discrimination based on pregnancy and family leave

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2024:28

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Eeva-Liisa Inkeroinen

Language Finnish

Pages

209

Abstract

This analysis brings together the legislation on family leave and those provisions on pregnancy and on the use of family leave that are laid down in other acts. The analysis presents the key provisions and obligations promoting equality between the parents, the prohibitions on discrimination based on pregnancy and family leave and the sanctions for breaching them. The analysis describes the position of pregnant employees and employees using their right to take family leave who are in different types of employment and engage in different forms of work.

The section on international obligations clarifies the content of European Union law and treaties binding on Finland that affects national legislation and its interpretation. The analysis report also includes a Nordic comparison. By discussing legal cases concerning legislation, the report sheds light on the interpretation practice regarding issues for which there are no direct legal rules in legislative texts. Brief descriptions of supervision, legal remedies, research and communications illustrate how the provisions work in actual working life and how they aim to encourage employees who have experienced discrimination to use the legal remedies available to them.

Although the legislation on pregnancy and family leave and the prohibitions on discrimination included in the said legislation are comprehensive as such, it is also necessary to develop them and to promote a family-friendly approach in working life. The last section of the report contains the observations and proposals for measures that were made based on the analysis.

Keywords gender equality, discrimination, prohibitions on discrimination, legal regulation, pregnancy, family leave, Act on Equality between Women and Men, Employment Contracts Act, Occupational Safety and Health Act, EU law, international law, case law

ISBN PDF 978-952-00-8490-5

ISSN PDF

2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8490-5>

Sisältö

1	Toimeksianto, selvitystyön tavoitteet, laajuus ja raja	10
1.1	Toimeksianto	10
1.2	Selvitystyön tavoitteet, laajuus ja raja	11
2	Johdanto: Lyhyt katsaus perhevapaisiin, tasa-arvoon ja syrjintään	13
2.1	Perhevapaat lyhyesti	13
2.2	Perhevapailta maksettavat etuudet	15
2.3	Perhevapaat, työelämän tasa-arvo ja syntyvyys	18
3	Raskaussuojelua ja perhevapaita koskeva lainsäädäntö	20
3.1	Työsopimus- ja työturvallisuuslain raskaussuojelu ja työturvallisuuslain muu suoja	20
3.2	Perhevapaat työsopimuslaissa ja sairausvakuutuslaissa	21
3.3	Perhevapaa on lain mukaan palkaton	30
3.4	Työhön paluu perhevapaalta	31
3.5	Perhevapaita koskevassa työsopimuslain 4 luvussa ei säädetä syrjinnän kiellosta	32
3.6	Perhevapaiden käytön jakautuminen naisten ja miesten kesken	32
4	Perhevapaat muussa lainsäädännössä	34
4.1	Koeaika	34
4.2	Vuosilomalain perhevapaita koskevat säännökset	34
4.2.1	Vuosiloman ansainta perhevapailta	35
4.2.2	Perhevapaiden ajalta ansaitun vuosiloman palkka	36
4.2.3	Vuosiloman antaminen perhevapaan yhteydessä	37
4.3	Perhevapaalta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaaminen	38
4.4	Perhevapaa oikeuttaa eläkkeeseen ja pidentää työttömyysturvan työssäoloa	39
4.5	Perhevapaita koskevat työ- ja virkaehtosopimusmääräykset lyhyesti	41
4.6	Joustavuutta työn ja perheen yhteensovittamiseen	43
4.7	Yhteistoimintalain mukainen työyhteisöjen kehittäminen ja vanhemmuus	45
5	Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kieltäminen	46
5.1	Perustuslain yhdenvertaisuusperiaate ja syrjintäkielto	46
5.2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	47
5.2.1	Tasa-arvolain tarkoitus ja soveltaminen	48
5.2.2	Työnantajalla velvollisuus edistää tasa-arvoa	50

5.2.3	Tasa-arvolain syrjintäkiellot.....	52
5.2.4	Tasa-arvolain jaettu todistustaakka.....	57
5.2.5	Tasa-arvolain menettelytapasäännöt tasa-arvon toteuttajina.....	59
5.2.6	Hyvitysseuraamus ja rangaistus tasa-arvolain rikkomisesta sekä kanneajat.....	61
5.2.7	Tasa-arvolain valvonta ja tasa-arvoviranomaiset.....	63
5.2.7.1	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta lausunnon antajana.....	64
5.2.7.2	Tasa-arvovaltuutettu tasa-arvolain valvojana.....	64
5.2.7.3	Tasa-arvovaltuutettu ohjaa, neuvoa ja edistää sovintoa.....	66
5.2.7.4	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallassa sovinnon vahvistaminen, kiellot ja uhkasakko.....	67
5.3	Työsopimuslain syrjintäsäännös ja viittaus tasa-arvolakiin.....	70
5.4	Työturvallisuuslain säännös terveydelle vaarallisesta epäasiallisesta kohtelusta...	70
5.5	Työsyrjintärikos rikoslaissa.....	71
6	Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä työsuhdeturva.....	72
6.1	Työsuhteen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvussa.....	72
6.2	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomista rajoitettu ja suojaa vahvistettu todistustaakalla.....	74
6.3	Voiko raskaana olevan ja perhevapaa-oikeuttaan käyttävän lomauttaa.....	76
6.4	Työsopimuksen purkamisesta.....	77
6.5	Työsopimusta ei saa purkaa koeaikana syrjivin perustein.....	78
6.6	Raskaana olevan ja perhevapaata käyttävän henkilön irtisanomissuoja julkisella sektorilla.....	79
6.7	Työsopimuksen päättämismenettelystä.....	80
6.8	Muutosneuvottelut yhteistoimintalaissa.....	82
7	Työsopimuslain rikkomisen seuraamukset.....	83
7.1	Vahingonkorvaus ja korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.....	83
7.2	Työsopimuslain rangaistussäännökset.....	85
7.3	Työsuoje-luviranomainen valvoo työ-lainsäädännön noudattamista.....	86
8	Miten työsuhteen tyyppi ja muoto vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasäätelyyn.....	88
8.1	Työsuhte ja sitä lähellä olevat työn tekemisen muodot.....	89
8.2	Osa-aikatyö.....	91
8.3	Määräaikaiset työsopimukset ja niiden ketjutus suhteessa raskaus- ja perhevapaasyrjintään.....	92
8.4	Vaihteleva ja työ vanhemmuus.....	94
8.5	Vuokratyö.....	96
8.6	Kirjallinen selvitysvelvollisuus työsuhteen ehdoista.....	102
8.7	Toimitusjohtajan asemasta.....	105
8.8	Yhteen-veto erilaisia työnte-ko-muotoja koskevista oikeuksista ja syrjintä-suo-jasta ..	106

9	Kansainvälinen sääntely, veloitteet Suomelle ja pohjoismainen vertailu	107
9.1	YK:n ja ILO:n yleissopimukset ja Euroopan sosiaalinen peruskirja	107
9.2	Euroopan unionin sääntely	111
9.2.1	EU:n perussäännökset	111
9.2.2	Tasa-arvodirektiivi	112
9.2.3	Todistustaakkadirektiivi	114
9.2.4	Raskaussuojeludirektiivi	114
9.2.5	Työelämän tasa-painodirektiivi	115
9.2.6	Vuokratyödirektiivi	122
9.2.7	Täyttääkö Suomen lainsäädäntö kansainväliset veloitteet ja Euroopan unionin lainsäädännön vaatimukset	122
9.3	Pohjoismaista vertailua perhevapaista ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä	123
9.3.1	Ruotsin perhevapaita ja perhevapaasyrjintää koskeva lainsäädäntö ja tietoa tilastoista	124
9.3.1.1	Vanhempainvapaista, joustavista työmuodoista ja syrjinnän kiellosta säädetään vanhempainvapaalaissa	124
9.3.1.2	Sosiaalivakuutuslaissa päivärahat ja etuudet	125
9.3.1.3	Vanhempainvapaiden eri muodot ja joustavat työmuodot	125
9.3.1.4	Vanhempainvapaalain syrjäntäkielto	127
9.3.1.5	Omaishoitovapaata koskeva laki	127
9.3.1.6	Laki pakottavista perhesyistä annettavasta vapaasta	128
9.3.1.7	Työsuhdeturvalaki	129
9.3.1.8	Vuosilomalaki	129
9.3.1.9	Syrjintälaki	129
9.3.1.10	Valvontaviranomaisina syrjintävaltuutettu ja syrjintälautakunta	131
9.3.1.11	Työehtosopimusmääräyksistä lyhyesti	131
9.3.1.12	Tilastotietoja syrjintäilmoituksista Ruotsissa	132
9.3.2	Muut pohjoismaat	133
9.3.2.1	Norja	133
9.3.2.2	Tanska	134
9.3.2.3	Islanti	135
10	Katsaus raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaan oikeuskäytäntöön	136
10.1	Kansallinen oikeuskäytäntö	137
10.1.1	Korkein oikeus	137
10.1.2	Korkein hallinto-oikeus	141
10.1.3	Työtuomioistuin	142
10.1.4	Oikeuskäytäntö alemmissa tuomioistuimissa	147
10.2	Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö	152
11	Oikeussuojan saatavuus, valvonta ja todistustaakka	162
11.1	Valvontaviranomaisten toimivaltajaosta syrjintäasioissa	163
11.2	Tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävistä	164
11.3	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittely	167
11.4	Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävästä	168

11.5	Tietoja työsuojeluviranomaisen yhdenvertaisuuslain valvonnasta	170
11.6	Työsuojeluviranomaisen valvonnan resurssit	170
11.7	Ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen rooli perhevapaasyrjinnän torjuna ja kiistojen ratkaisijoina	171
11.8	Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän todistustaakasta	172
11.9	Kanneajat	173
11.10	Syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukset ja sanktiot	174
11.11	Miten oikeussuojakeinoja käytetään	175
12	Tasa-arvovaltuutetun kertomukset, niissä esitetyt havainnot ja Eduskunnan kannanotot	177
12.1	Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle ja vuosikertomukset	177
12.1.1	Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle vuonna 2022 (K1/2022 vp)	177
12.1.2	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta ja Eduskunnan kirjelmä	180
12.1.3	Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus vuodelta 2023	180
13	Asianajajien näkemyksiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä	181
14	Raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvan syrjinnän tutkimuksesta, selvityksistä ja tiedontuotannosta	185
15	Raskautta, perhevapaoikeuksia ja syrjintää koskevasta viestinnästä	189
16	Lainsäädännön vireillä olevat ja aiemmat kehittämishankkeet ja Eduskunnan kannanotot	191
16.1	Valmisteltavana olevat työmarkkinauudistukset ja niiden suhde raskaus- ja perhevapaasyrjintään	191
16.2	Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää aiemmin selvittäneet työryhmät	192
16.3	Eduskunnan vastaus hallituksen tasa-arvopoliittiseen selontekoon vuonna 2022	193
17	Huomiot ja johtopäätökset	194
17.1	Lainsäädäntö antaa kattavan suojan raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan	194
17.2	Tasa-arvon edistämisestä ja rakenteellisesta syrjinnästä	196
18	Ehdotukset	199
18.1	Ehdotusten perustelut tiivistettyinä	199
18.2	Ehdotukset toimenpiteiksi	201
	Lähteet	205

1 Toimeksianto, selvitystyön tavoitteet, laajuus ja raja

1.1 Toimeksianto

Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan on kirjattu tavoite kohdistaa tehokkaampia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn. Keinoja pohditaan kolmikantaisessa työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmässä. Sosiaali- ja terveysministeriön pyynnöstä laadittavan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämistä koskevan oikeudellisen selvityksen tarkoituksena on tukea työryhmän työtä.

Tavoitteena on tuottaa työryhmälle riippumaton asiantuntijaselvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sääntelystä, sen toimivuudesta ja mahdollisista kehittämistarpeista. Selvityksen on määrä vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö, miten ne toimivat raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämisessä
- Miten oikeussuojan saatavuus toteutuu nykyisessä järjestelmässä
- Miten työsuhteen tyyppi ja muoto vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sääntelyyn
- Mitkä asiat nykyisessä lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä toimivat hyvin, missä on ongelmia ja miten lainsäädäntö vertautuu EU-sääntelyn vaatimuksiin
- Millainen tulkintalinja oikeuskäytännössä on muodostunut määräaikaisten sopimuksen ketjutuksen suhteesta raskaus- ja perhevapaasyrjintään
- Miten tasa-arvolain valvonta toimii ja miten sitä voisi kehittää
- Millainen lainsäädäntö estäisi tehokkaimmin raskaus- ja perhevapaasyrjintää
- Lisäksi tuodaan esiin esimerkkejä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän pohjoismaisesta sääntelystä (esim. Ruotsi).

1.2 Selvitystyön tavoitteet, laajuus ja rajaus

Tavoitteena on tarkastella työntekijän raskautta ja perhevapaita koskevaa lainsäädäntöä sekä työntekijän syrjintäsuojan kannalta että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kannalta.

Selvityksessä luodaan kokonaiskuva perhevapaisiin, niiltä maksettaviin etuuksiin sekä perhevapaiden kustannuksiin ja rahoitukseen. Suhteellisen laaja esitys perhevapaista osana selvitystä on perusteltu, jotta voidaan arvioida, toteuttaako perhevapaajärjestelmä kokonaisuudessaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatetta niin, että henkilöllä on mahdollista osallistua työelämään ja käyttää oikeutta perhevapaaseen.

Tarkasteluun kuuluu lainsäädäntö, joka tavalla tai toisella koskee raskaana olevaa tai perhevapaata käyttävää työntekijää ja tämän oikeuksia työelämässä.

Selvitys kattaa lisäksi tietyt työoikeuden keskeiset säännökset, jotka koskevat työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia sekä noudatettavia menettelytapoja, mutta ovat soveltamisalaltaan yleisiä, eivätkä sinällään liity raskauteen tai perhevapaisiin. Säännökset voivat kuitenkin tulla sovelletuiksi myös raskaana olevaan tai perhevapaata käyttävään työntekijään.

Yksilön syrjintäsuojaa koskeva tarkastelu käsittää eri oikeuslähteistä muodostuvat säännökset, jotka kieltävät raskauteen tai perhevapaisiin perustuvan syrjinnän ja määrittelevät syrjinnän seuraamukset.

Selvitys käy läpi kansainväliset raskaana olevan ja perhevapaata käyttävän työntekijän asemaa ja syrjintäsuojaa koskevat säädökset ja luo katsauksen muiden pohjoismaiden tilanteeseen.

Oikeuskäytäntöä koskevassa osuudessa esitellään kansalliset ja Euroopan unionin tuomiostuimen oikeustapaukset syrjinnästä raskauden ja perhevapaan perusteella.

Selvityksessä arvioidaan, antaako lainsäädäntö kokonaisuudessaan riittävän suojan raskauteen tai perhevapaaseen liittyvältä syrjinnältä, vastaako lainsäädäntö Suomea sitovia velvoitteita ja ovatko lainsäädännön mukaiset perhevapaat, muut oikeudet sekä työn ja vanhemmuuden yhteensovittamiseen liittyvä lainsäädäntö sisällöltään sen kaltaisia, että työelämään osallistuminen ja perhevapaan käyttö voi käytännössä toteutua.

Selvitys keskittyy arvioimaan voimassa olevaa työelämää ja työsuhdetta koskevaa lainsäädäntöä ja sen toimivuutta. Tärkeimpien säännösten sisältö on kirjoitettu tekstiin sellaisenaan. Säädöshistoriaa kuvataan vain satunnaisesti. Selvitys ei kata lapsiperheitä koskevaa muuta lainsäädäntöä.

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä teettää erillisen selvityksen perhevapaiden käytöstä ja niiden jakautumisesta vanhempien kesken ja perhevapaista työnantajille aiheutuvista kustannuksista. Tähän oikeudelliseen selvitykseen kuuluu lyhyt perhevapaiden käytön jakautumisen tai niistä aiheutuvien työnantajakustannusten käsittely, sillä aihe koskee osaltaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja sen ehkäisemistä. Selvitykseen ei sisälly tilastollista tarkastelua, sillä Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi 12.9.2024 laajan Raskaussyrjintä Suomessa -tilastokatsauksen (STM:n raportteja ja muistioita 2024/20) ja katsaukseen viitataan joissain kohdin tässä selvityksessä. Selvitys käsittelee käsittelee lyhyesti tutkimusta, tiedontuotantoa ja viestintää.

Toimenpide-ehdotukset ovat selvityksen lopussa.

Kiitän saamastani avusta kaikkia niitä henkilöitä, joiden puoleen olen kääntynyt selvitystyöni aikana saadakseni lisätietoja ja kuullakseni näkemyksiä mieltäni askarruttaneista kysymyksistä.

2 Johdanto: Lyhyt katsaus perhevapaisiin, tasa-arvoon ja syrjintään

2.1 Perhevapaat lyhyesti

Perhevapaita koskeva lainsäädäntö uudistui nykymuotoonsa 1.8.2022 voimaan tullella työsopimuslain muutoksella, joka perustui vastaaviin muutoksiin sairausvakuutuslaissa. Lainsäädäntöuudistuksella pantiin samalla täytäntöön työelämän tasapainodirektiivi (EU 2019/1158). Vanhempainvapaadirektiivin, joka kumottiin työelämän tasa-painodirektiivillä, täytäntöönpano oli tapahtunut jo edellisessä perhevapaaudistuksessa vuonna 1998 (HE 37/1998vp). Myös raskaussuojeludirektiivi 85/92/ETY on pantu täytäntöön Suomessa. Tässä selvityksessä ei lähemmin tarkastella lakisääteisen perhevapaajärjestelmän kehitysvaiheita vuosikymmenten aikana, vaan selvitys keskittyy tällä hetkellä voimassa olevaa lainsäädäntöön.

Lainsäädäntö tarjoaa laajat ja monipuoliset mahdollisuudet työstä poissaoloon ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen lapsen syntymän ja hoidon vuoksi. Työntekijällä on pääsääntöisesti subjektiviinen oikeus työstä poissaoloon näissä tilanteissa eli työnantajalla ei ole oikeutta eikä mahdollisuutta evätä poissaoloa millään perusteella. Työntekijän on noudatettava laissa määriteltyjä ilmoitusaikoja ennen perhevapaan alkamista tai sen päättymistä. Perhevapaan kestäessä voidaan sopia työnteosta tietyin rajauksin.

Työntekijän ja työnantajan välillä voidaan sopia työaikalainsäädännön mukaisista joustavista työaikajärjestelyistä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Perhevapaat kattavat lapsen syntymään ja hoitoon liittyvien vapaiden lisäksi ihmisen elämänkaaren aikana eteen tulevat tilanteet, joissa perheenjäsen tai muu läheinen on eri syistä johtuen avun tarpeessa, minkä vuoksi työntekijälle syntyy tarve olla väliaikaisesti poissa työstä.

Lapsen syntymään liittyvät vapaat ovat raskausvapaa, erityisraskausvapaa ja vanhempainvapaa, jonka voi pitää myös osittaisena.

Muita perhevapaamuotoja ovat

- hoitovapaa alle 3-vuotiaan lapsen kokoaikaiseksi hoitamiseksi tai adoptiolapsen hoitamiseksi siihen asti, kun adoptiosta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään lapsen koulun alkamiseen asti.
- osittainen hoitovapaa koulun toisen lukuvuoden loppuun, pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä kolmannen lukuvuoden loppuun sekä vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen 18 vuoden ikään asti.
- tilapäinen hoitovapaa enintään neljä päivää alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.
- poissaolo pakottavasta syystä, joka on kohdannut perhettä ennalta arvaamatta.
- sopimukseen perustuva työstä poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi, jos kyse on erityisen hoidon tarpeesta. Työnantajan on pyrittävä mahdollistamaan työntekijän jääminen pois työstä määräajaksi työjärjestelyin.
- omaishoitovapaa enintään viitenä työpäivänä vuodessa henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi perheenjäsenelle tai samassa taloudessa asuvalle läheiselle silloin, kun tilanne vaatii välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää apua toimintakyvyn alennutta huomattavasti vakavan sairauden tai vamman vuoksi tai jos henkilö on saattohoidossa.

Työsopimuslaissa on määritelty vapaiden käyttöä koskevat ilmoitusajat, joita noudattaen työntekijä ilmoittaa vapaasta työnantajalle ja sopimuksen perustuvia perhevapaamuotoja koskevat menettelytavat. Vapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä.

Muussa työlainsäädännössä ja sosiaalivakuutusta koskevassa lainsäädännössä on säännöksiä, jotka turvaavat perhevapailla olevien työntekijöiden työsuhde- ja sosiaaliturvaetuja työstä poissaolosta huolimatta.

Perhevapaita käsitellään tarkemmin luvussa 3.

2.2 Perhevapailta maksettavat etuudet

Päivärahat ja kotihoidontuki

Perhevapaiden ajalta maksettavista päivärahoista säädetään sairausvakuutuslaissa. Päivärahojen tarkoitus on korvata raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi ansiotyöstään pois jäävälle vanhemmalle vapaasta aiheutuvaa ansionmenetystä tai taata perusturva (HE 129/2021). Tässä selvityksessä tyydytään kuvaamaan ainoastaan päivärahoja koskevan järjestelmän yleispiirteet. Sairausvakuutuslaissa on lisäksi huomattava määrä yksityiskohtaisia säännöksiä eri tilanteissa sovellettaviksi.

Raskausrahaa maksetaan synnyttävälle vanhemmalle edellyttäen, että raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Raskauspäivärahan kesto on 40 arkipäivää (maanantai - lauantai, ei makseta kuitenkaan pyhäpäiviltä). Raskausvapaalle voi jäädä 14-30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Ennen raskauspäivärahaa maksettavaan erityisraskausrahaan on oikeutettu työkykyinen raskaana oleva työntekijä, joka altistuu työssään esimerkiksi kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuville taudille eivätkä nämä vaaratekijät ole poistettavissa eikä työnantaja pysty tarjoamaan muuta työtä.

Vanhempainrahaa maksetaan työstä poissaolon ajalta alle 2-vuotiaan lapsen hoidon tai alle kaksi vuotta sitten hoitoon otetun adoptiolapsen hoidon ajalta. Vanhempainrahaa maksetaan yhden lapsen perusteella yhteensä 320 arkipäivältä.

Jos lapsella on kaksi vanhempaa, kummallekin vanhemmalle maksetaan vanhempainrahaa 160 arkipäivältä. Jos lapsella on vain yksi vanhempi, maksetaan koko 320 päivärahakausi hänelle. 1.8.2022 voimaantulleella perhevapaaudistuksella oikeus vanhempainpäivärahaan jaettiin ensi kertaa tasan kahden vanhemman kesken kiintiöimällä ansiosidonnaisen päivärahan kesto. Työelämän tasapainodirektiivin mukainen vanhempainvapaan kestovaatimus on neljä kuukautta.

Lain esitöiden (HE 129/2021vp) mukaan muutoksen tavoitteena oli vahvistaa tasa-arvoista vanhemmuutta, molempien vanhempien yhtäläistä oikeutta käyttää vanhempainrahaa ja -vapaata, vaikuttaa vallitseviin käsityksiin vanhemmuudesta ja sukupuolten työnjaosta sekä antaa työpaikoille signaali siitä, että vanhempainvapaa kuuluu myös isille ja että myös isät voivat jäädä pidemmille perhevapaille. Molemmilla vanhemmilla on myös yksilöllinen oikeus korotettuun päivärahaan 16 arkipäivän ajalta, jos vaadittu tuloraja ylittyy.

Vanhempainvapaan tasajako vanhempien kesken ei kuitenkaan ole ehdoton, vaan perheille jätettiin harkintavalta vanhempainvapaan käytännön jakamisessa siten, että vanhempainvapaaseen oikeutettu voi siirtää omasta vanhempainvapaakiintiöstään toiselle lasta hoitavalle vanhemmalle enintään 63 arkipäivää. Tämä johtaa siihen, että molemmilla vanhemmilla on näin ollen 97 arkipäivän mittainen päivärahakausi, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Työelämän tasapainodirektiivin mukaan kaksi kuukautta tulee olla sellaista, ettei sitä voida siirtää.

Mikäli vanhempi ei halua käyttää ei-siirrettäviä päivärahapäiviä, lasta kohden toteutuu käytössä olevia 320 päivää pienempi määrä. Rajattu vanhempainvapaan siirto vanhemmalta toiselle on tarkoitettu motivoimaan molempia vanhempia käyttämään oikeutensa vanhempainvapaaseen, kun kokonaisuutena tarkasteltuna vanhempien yhteenlaskettu vanhempainrahopäivien määrä voi jäädä alle 320 päivään. Jos toinen vanhemmista ei käytä lainkaan oikeutta vanhempainvapaaseen, mutta siirtää kaikki luovutettavissa olevat päivät toiselle vanhemmalle, jää vanhempainvapaakausi lasta kohden 223 päivään (160+63 päivää).

Vanhempainpäivärahat, vuosilomakustannusten korvaus työnantajalle ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista työnantajalle rahoitetaan sairausvakuutuksen työtulovakuutuksen kautta. Työtulovakuutuksesta ja sen rahoituksesta säädetään sairausvakuutuslain 18 luvussa. Valtio rahoittaa päivärahajohden vähimmäisturvaosuuden. Työtulovakuutuksen ansio-osa rahoitetaan työnantajien, palkansaajien ja yrittäjien sairausvakuutusmaksuilla ja myös valtio vastaa työtulovakuutuksen ansiopäivärahojen rahoituksesta vuoden 2024 loppuun asti viiden prosentin osuudella. Työnantajille korvattavien perhevapaalta aiheutuvien vuosilomakustannusten ja kertakorvauksen rahoituksesta vastaavat yksin työnantajat. Työnantajien ja vakuutettujen maksut vahvistetaan valtioneuvoston asetuksella vuosittain.

Vuoden 2025 alussa valtio vetäytyy kokonaan perhevapaiden ansio-osuuden rahoittamisesta ja rahoitus jää yksinomaan työnantajien, vakuutettujen eli palkansaajien ja yrittäjien rahoitettavaksi.

Perhevapaalta ansaittavan eläketurvan rahoitusta käsitellään jäljempänä eläketurvan kertymistä koskevassa osuudessa.

Kansaneläkelaitos vastaa perhevapaalta maksettavien päivärahajohden ja tukien toimeenpanosta.

Perhevapaa- ja päivärahaoikeudet on sidottu lapsen vanhemmuuteen ja huoltajuuteen riippumatta vanhemman sukupuolesta.

Vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä ja niin sanottua sosiaalista vanhempaa koskevat erityismahdollisuudet päivärahaan.

Osittainen vanhempainraha mahdollistaa osa-aikatyön tekemisen varsin joustavasti. Tällöin vanhemman toimeentulo muodostuu osa-aikatyön palkasta ja osittaisesta vanhempainrahasta. Osittainen vanhempainraha on puolet täydestä vanhempainrahasta. Päivittäinen työaika osittaisella hoitovapaalla voi olla enintään viisi tuntia päivässä.

Perhevapaauudistuksella vanhempainvapaan käyttömahdollisuuksia lisättiin ja joustavoitettiin huomattavasti. Vanhempainrahaa voi saada haluamanaan ajankohdina jaksoittain tai jopa yksittäisinä päivinä.

Työntekijä on päivärahapäivien päätyttyä oikeutettu muihin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeviin etuuksiin, joista säädetään laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta. Laissa on määritelty kutakin tukimuotoa koskevat euromäärät ja tuen saamisen edellytykset. Alle kolmivuotiaan lapsen hoitamiseksi vanhemmalla on oikeus kotihoidon tukeen. Jos vanhempi hoitaa lastaan itse, on hänellä oikeus hoitovapaaseen eli työstä poissaoloon. Joustavaa hoitorahaa maksetaan alle kolmivuotiaan lapsen hoitamiseksi, jos vanhempi tekee työtä korkeintaan 30 tuntia viikossa tai 80 % täydestä työajasta.

Osittaista hoitorahaa voidaan maksaa 1. tai 2. luokalla olevalle vanhemmalle, joka tekee työtä enintään 30 tuntia viikossa lapsen hoidon vuoksi. Yksityisen hoidon tuki on tarkoitettu alle kouluikäisen lapsen yksityisesti järjestetyn maksullisen hoidon aiheuttamien kustannusten osarahoitukseen.

Palkanmaksusta perhevapaiden ajalta on sovittu eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Työttömänä työnhakijana olevalla vanhemmalla on oikeus sairausvakuutuslain mukaisiin perhevapaita koskeviin päivärahoihin. Myös heillä on oikeus vanhempainrahaan siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Työttömyysetuuteen ei ole oikeutta siltä ajalta, kun henkilö saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa.

2.3 Perhevapaat, työelämän tasa-arvo ja syntyvyys

Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteeseen sisältyy kaikkinaisen syrjinnän kieltä raskauden ja perhevapaiden perusteella. Syrjinnän kiellosta on säädetty useissa Euroopan unionin direktiiveissä ja kansallisessa lainsäädännössä.

Perhevapaita ja niihin liittyvän muun työ- ja sosiaaliturvalainsäädännön sekä syrjinnän suojaa koskevien säännösten keskinäisiä suhteita on käsitelty perhevapaita koskevien lainsäädäntöuudistusten yhteydessä hallituksen esityksissä, eduskunnan perustuslakivaliokunnassa sekä työ- ja tasa-arvovaliokunnassa.

Syrjinnän kieltä koskee myös toimenpiteitä, jotka johtavat välillisesti syrjivään lopputulokseen. Syrjinnän olemassaoloa on tarkasteltava menettelyn tosiasiallisten seurausten kannalta. Eduskunnan päätöksenteossa on tuotu esiin, että perhevapaajärjestelmä vaikuttaa keskeisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon yhteiskunnassa. Perhevapaajärjestelmän ongelmaksi on nähty hoivavastuun epätasainen jakautuminen sukupuolten kesken sekä naisten pitkät poissaolot, jotka vaikuttavat palkkoihin, eläkkeisiin ja urakehitykseen. Perhevapaat muodostavat työuran alkuvaiheeseen sijoittuvan merkittävän ja pitkäaikaisen poissaolojakson työuralta, mistä syystä niiden vaikutus myöhemmin on työelämän tasa-arvon ja työllisyyden kannalta merkittävä. Epäkohdaksi on nähty perhevapaisiin liittyvä syrjintä työmarkkinoilla syrjinnän kiellosta huolimatta. Käsitellyssä on tunnistettu äitien perhevapaiden käytön vaikutus työnantajan työvoimakustannuksiin ja sen vaikutus työnantajan haluun rekrytoida naisia.

Syntyvyyden heikkeneminen Suomessa ymmärretään laajasti kriittiseksi kysymykseksi suomalaisen hyvinvoinnin ja kasvun turvaamisen näkökulmasta. Syntyvyyden nopea lasku haastaa jo nyt julkisten palvelujen ja eläkejärjestelmän rahoitusta ja tulevaisuudessa ja se uhkaa entistä enemmän jo tällä hetkellä riittämätöntä työvoiman saatavuutta.

Syntyvyyden väheneminen on monen tekijän tulos. Vaikka lapsen saaminen on mitä suurimmassa määrin henkilökohtainen kysymys, on välttämätöntä, että työelämän rakenteet, lainsäädäntö ja toimintatavat tukevat omalta osaltaan syntyvyyttä. Mahdollisuus perhevapaan käyttöön ja sujuvaan perheen ja työn yhteensovittamiseen on tärkeää vanhemman, työnantajan ja yhteiskunnan kannalta. Perheen perustamiseen tai lapsen saamiseen ei saa liittyä epävarmuutta tai uhkaa siitä, että yhdenvertainen kohtelu työelämässä ei toteudu, vaan vanhempi joutuu syrjinnän kohteeksi. Toimivan perhevapaajärjestelmän kulmakivi on syrjimättömyys kaikissa perhevapaita koskevissa tilanteissa.

Työnantajan kannalta toimivat perhevapaat, vanhempien osallistuminen työelämään ja henkilöstön pysyvyys ovat merkittäviä menestystekijöitä työvoiman tarjonnan supistuessa. Työntekijän jääminen perhevapaalle muodostaa työnantajan näkökulmasta poissaolon, jonka aikana työntekijän työpanos ja osaaminen jäävät väliaikaisesti käyttämättä. Poissaolo aiheuttaa myös suoria kustannuksia työnantajalle. Kokoaikaisen ja pitkän perhevapaan käyttö voi merkitä työntekijän olemista työmarkkinoiden ulkopuolella jopa vuosia, eikä tänä aikana henkilö voi kartuttaa ammattitaitoaan ja työkokemustaan, vaan taidot rapautuvat työelämän muuttuessa nopeasti. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen käyttämällä joustavasti erilaisia lyhyitäkin perhevapaamuotoja on sekä perhevapaata käyttävän työntekijän että työnantajan etu. Silti yhtä lailla hyväksyttävää on valinta, että työntekijä päätyy pitkään perhevapaaseen.

Perhevapaajärjestelmän tuore uudistus tukee molempien vanhempien mahdollisuutta käyttää perhevapaita ja osallistua työhön ilman, että vastuu perhevapaasta jää vain toisen vanhemmalle. On tärkeää, että lainsäädännön ohella asenneilmapiiri perhevapaiden käyttöön on koko yhteiskunnassa myönteinen ja kannustava, ja että työyhteisöt ovat perheystävällisiä.

3 Raskaussuojelua ja perhevapaita koskeva lainsäädäntö

3.1 Työsopimus- ja työturvallisuuslain raskaussuojelu ja työturvallisuuslain muu suoja

Työsopimuslain työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun 3 §:n 2 momentissa on säädetty, että työntekijä on pyrittävä siirtämään raskauden ajaksi muihin tehtäviin, jos hänen työtehtäviinsä ja työoloihin liittyy työntekijän tai sikiön terveyttä vaarantavia tekijöitä, joita ei voida poistaa. Säännös vastaa raskaussuojeludirektiivin vaatimuksia, mikä todetaan lain perusteluissa (HE 157/2000 vp.). Lisäksi lainkohdassa on viittaus työntekijän oikeudesta erityisvanhempainrahaan 4 luvun 1 §:n mukaisesti.

Tarkemmin työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista on säädetty työturvallisuuslain 10 §:ssä ja 11 §:n 2 momentissa, joka koskee raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle aiheutuvan vaara vaatimia torjuntatoimenpiteitä ja mahdollista siirtoa muihin tehtäviin. Työturvallisuuslain nojalla annetussa asetuksessa on asiasta tarkemmat säännökset (Valtioneuvoston asetus 143/2024 raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemiseksi työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä), joiden sisältö vastaa raskaussuojeludirektiivin 4 artiklan 1 kohtaa.

Työturvallisuuslain 5 luvun 48 §:n 2 momentissa säädetään, että raskaana olevalla naisella ja imettävällä äidillä on tarvittaessa oltava oikeus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Työturvallisuuslain 2 luvussa käsitellään työnantajan yleisiä velvollisuuksia huolehtia työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta työssä. 8 § kattaa työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvien seikkojen huomioonottamisen. Hallituksen esityksessä (HE 306/2022 vp) todetaan, että henkilökohtainen edellytys voi olla sukupuoli. Henkilökohtaiset edellytykset voivat vaatia yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Luvun 10 §:n työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevassa säädöstekstissä sukupuoli mainitaan yhtenä huomioonotettavana tekijänä. Lainkohdan perusteluissa mainitaan työterveyshuolto ja sen laatima työpaikkaselvitys luontevana asiantuntijatahona vaarojen tunnistamisessa.

Työturvallisuuslain 5 luvun 28 § koskee työnantajan velvollisuutta ryhtyä toimenpiteisiin, jos työpaikalla esiintyy työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Hallituksen esityksessä (HE 59/2002) todetaan, että tällä tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Kohtelu voi olla esimiehen ja työntekijän välillä tapahtuvaa tai työntekijöiden välillä tapahtuvaa. Lisäksi hallituksen esityksessä viitataan tasa-arvolain huolehtimisvelvollisuuteen ja syrjinnän kieltoon, rikoslain työsyRJintää koskevaan 47 luvun 3 §:ään ja tasa-arvolain erityiseen hyvitysjärjestelmään.

Työsuojelun toimintaohjelmasta säädetään lain 9 §:ssä. Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelmaan.

3.2 Perhevapaat työsopimuslaissa ja sairausvakuutuslaissa

Perhevapaista, niihin liittyvistä ilmoitus- ja sopimusmenettelyistä ja vapaiden muuttamisesta tai keskeyttämisestä on säädetty työsopimuslain 4. luvussa. Osa säännöksistä oli sellaisenaan voimassa jo ennen vuoden 2022 perhevapaauudistusta.

Luvussa on säädetty myös raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelusta ja oikeudesta palata perhevapaalta pääsääntöisesti aiempaan työhönsä.

Kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijoiden perhevapaoikeudet ovat samat kuin työsuhteessa olevalla työntekijöillä, sillä kunnan ja hyvinvointialueen virkamiehistä annetun lain 6 luvun 29 §:n mukaan ”viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaan vuoksi siten kuin työsopimuslain 1-8 §:issä säädetään”. Valtion virkaehtosopimuksissa ja kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on vastaavat viitaukset työsopimuslain perhevapaita koskeviin pykäliin.

Perhevapaiden kestosta ei ole säädetty työsopimuslaissa, vaan ne perustuvat sairausvakuutuslakiin, jota on kuvattu kunkin perhevapaamuodon osalta edellä luvussa 2.

Työsopimuslain 4 luku:

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

”1 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamisesta varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut:

- 1) raskausrahapäivät (raskausvapaa);
- 2) erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa);
- 3) vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa).

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.”

Raskausvapaan tarkoitus on lapsen hoitamisen lisäksi raskaussuojelu, joka liittyy raskauden loppuvaiheeseen ja synnytykseen sekä synnytyksestä toipumiseen. Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, oikeus raskausvapaaseen alkaa heti.

Erityisraskausvapaan tarkoitus on raskaana olevan naisen ja sikiön suojelu erityisiltä työn aiheuttamilta mahdollisilta riskeiltä.

Vanhempainvapaa on tarkoitettu lapsen hoitamista varten. Vanhempainvapaata ja vanhempainrahaa koskeva sääntely täyttää työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset oikeudesta isyysvapaaseen. Myös direktiivin vaatimus synnytyksen yhteydessä pidettävästä isyysvapaasta täyttyy, koska isillä on mahdollisuus käyttää vanhempainpäivärahaa synnytyksen yhteydessä, sillä sairausvakuutuslain mukaan päivärahaa voidaan maksaa samanaikaisesti 18 arkipäivän ajalta. Työelämän tasapainodirektiivin vaatimukset yksilöllisestä, neljän kuukauden vanhempainvapaasta ja kahden kuukauden ei-siirrettävästä vanhempainvapaasta täyttyvät niin ikään sairausvakuutuslain perusteella.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa tai lyhyemmissä jaksoissa.

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen

”2 § Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai synnytyksen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.”

Työsopimuslain 4 luvun 2 § rajoittaa raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän työntekoa. Sen tarkoituksena on suojella työntekijää ja sikiötä työn aiheuttamilta riskeiltä. Säännös toteuttaa raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY vaatimuksen ennen synnytystä ja sen jälkeen sijoittuvasta vähintään 14 viikon yhdenjaksoisesta äitiyslomasta.

Hallituksen esityksen (HE 129/2021 vp) mukaan säännöstä täydentävät työturvallisuuslain 11 §:n 2 momentti ja sairausvakuutuslain erityisäitiysraha, jotka toteuttavat raskaana olevan työntekijän suojeleminen. Työturvallisuuslain säännös velvoittaa työnantajan ryhtymään tarvittaviin torjuntatoimenpiteisiin, jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle. Jos vaaraa ei voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä tälle sopiviin tehtäviin niin pitkäksi ajaksi kuin erityistä vaaraa aiheutuu. Valtioneuvoston asetuksella 143/2024 on annettu tarkempia säännöksiä vaarojen selvittämisestä ja vaaraa aiheuttavista tekijöistä, sekä niistä tiedottamisesta ja torjuntatoimenpiteistä. Asetuksen 4 § käsittelee tarkemmin työnantajan torjuntatoimenpiteitä, kuten työolosuhteiden ja työaikojen muuttamista.

Säädökset vastaavat raskaussuojeludirektiivin suojeleminen, terveyttä vaarantavan altistumisen estämistä ja terveyden edistämistä koskevia määräyksiä.

Tasa-arvolain 9 §:ssä säädetään, ettei sukupuoleen perustuvana syrjintänä ole pidettävä naisten erityistä suojeleminen raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Raskaussuojeludirektiivi edellyttää, että äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma kansallisten säädösten mukaisesti. Työsopimuslain säännös kieltää työnteon kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa ja kahden viikon ajan synnytyksen jälkeen, joten direktiivin vaatimus täyttyy.

Osittainen vanhempainvapaa

”2 a § Osittainen vanhempainvapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvaapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen, tämä on perusteltava kirjallisesti.”

Osittaisen vanhempainrahan edellytyksenä on, että työnantajan kanssa sovittu osa-aikatyötä koskeva työaika on enintään viisi tuntia päivässä. Osa-aikatyö voi toteutua myös viikoittaisen tai kuukausittaisen työajan lyhentämisenä, jolloin vanhempainrahaa maksetaan muilta kuin työpäiviltä.

Osittaisen vanhempainvapaan keskeyttämisestä tai muuttamisesta on sovittava. Työntekijällä on kuitenkin perustellusta syystä oikeus keskeyttää hoitovapaa ja palata työhön.

Osittainen vanhempainvapaa toteuttaa työelämän tasapaino -direktiivin vaatimusta oikeudesta pyytää vanhempainvapaan pitämistä joustavalla tavalla. Työnantajan velvollisuus perustella kirjallisesti kieltäytymistä osa-aikatyöstä toteuttaa direktiivin vastaavaa vaatimusta ja varmistaa, että osa-aikatyön mahdollisuus selvitetään työpaikalla riittävän tarkasti.

Perusteltuna syynä osa-aikatyön keskeyttämiselle pidetään hallituksen esityksessä HE 129/2021 vp lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneita olennaisia muutoksia, joita ei ole järjestelystä sovittaessa ottaa huomioon, kuten esimerkiksi lapsen kuolema, vanhemman kuolema tai avioero.

Syrjinnän kiellon toteutumista osittaisen hoitovapaan ja osittaisen vanhempainvapaan yhteydessä tarkastellaan näitä perhevapaamuotoja käyttävien työntekijöiden osalta osa-aikatyötä koskevassa kohdassa 8.2 sekä oikeustapausselosteissa kohdassa 10.

Hoitovapaa

”3 § Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.”

Hoitovapaan ajalta ei makseta päivärahaa, vaan työntekijällä on oikeus saada kotihoidon tukea. Perhevapaauudistus ei muuttanut jo sitä ennen voimassa ollutta oikeutta hoitovapaaseen. Sairausvakuutuslain muutoksen seurauksena työntekijällä voi kuitenkin olla mahdollisuus saada vanhempain- ja hoitovapaata vuorotellen, joten joissain tapauksissa hoitovapaa voi ajoittua aikaan ennen kuin työntekijä on käyttänyt oikeutensa vanhempainrahaan.

Perhevapaasta ilmoittaminen ja perhevapaan ajankohdan muuttaminen

”3 a § Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua

ilmoituksesta, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusajaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.”

Ilmoitusmenettelyssä on otettu huomioon sekä vapaata pitävän työntekijän asema että työnantajan tarve vapaan käytöstä aiheutuviin työjärjestelyihin ja mahdollisten sijaisten hankkimiseen. Tämän vuoksi vapaan muuttaminen on mahdollista ainoastaan perustellusta syystä. Säännöksellä turvataan myös sijaisen asemaa.

Säännös täyttää työelämän tasapaino -direktiivin edellytyksen, että jäsenvaltiot vahvistavat kohtuullisen ilmoitusajan, joka ottaa huomioon työntekijän ja työnantajan tarpeet.

Osittainen hoitovapaa

”4 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu oppivelvollisuuslain 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.”

Säännös asettaa työntekijän työssä ololle vähimmäisvaatimuksena kuuden kuukauden ajan vuodessa. Osittaisen hoitovapaan järjestelyt ovat vapaasti työntekijän ja työnantajan sovittavissa, muuta työnantajan kieltäytymiselle antamasta hoitovapaata on asetettu tiukat tuotanto- ja palvelutoimintaan perustuvat rajoitukset. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia eikä työnantajalla ole oikeutta kieltäytyä vapaan antamisesta, on työntekijällä aina oikeus yhteen hoitovapaajaksoon kalenterivuodessa.

”5 § Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.”

Myös osittaisen hoitovapaan muuttaminen perustuu sopimukseen. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on sopimuksesta riippumatta oikeus perustellusta syystä keskeyttää tai peruuttaa osittainen hoitovapaa.

Tilapäinen hoitovapaa

”6 § Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.”

Tilapäiseen hoitovapaaseen ei ole oikeutta, jos toinen vanhemmista on kotona ja ei ole estynyt hoitamasta lasta (HE 157/2000 vp), koska tilapäisen hoitovapaan tarkoituksena on lapsen hoidon järjestäminen tai hoitaminen. Luotettava selvityksenä hoitovapaan syystä pidetään ensisijaisesti lääkärintodistusta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä

”7 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.”

Lain esitöissä todetaan, että perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi myös lähisukulaisia suoraan etenevässä tai takenevässä sukupolvessa. Esitöissä todetaan lisäksi, että pakottava perhesyy voi aiheutua myös muun henkilön sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, kuten esimerkiksi perheeseen palkatun ulkopuolisen hoitajan sairastumisesta. Myös aineellinen vahinko, kuten asuintalon tulipalo tai vesivahinko

voi oikeuttaa olemaan poissa työstä. Luotettavana selvityksenä pidetään lain esitöiden mukaan tilanteesta riippuen esimerkiksi lääkärin tai viranomaisen antamaa todistusta tai taloyhtiön selvitystä.

Työelämän tasa-painodirektiivissä säädetään poissaolo-oikeudesta pakottavista syistä ja sitä ennen määräys sisältyi kumottuun vanhempainvapaadirektiiviin.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

”7 a § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.”

Omaishoitovapaa

”7 b § Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.”

Omaishoitovapaata koskevalla säännöksellä pantiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset vapaasta ja omaisen määritelmästä. Omaishoitovapaan perusteeksi ei ole asetettu lääketieteellistä diagnoosia, vaan lain esitöissä kuvataan esimerkinomaisesti erilaisia tilanteita, jotka oikeuttavat omaishoitovapaaseen. Omaishoitovapaa täydentää lain 7 a §:ssä säädettyä poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Ilmoittamiselle ei ole vapaan luonteesta johtuen asetettu tarkkoja määräaikoja.

3.3 Perhevapaa on lain mukaan palkaton

Työsopimuslain 4 luvun 8 § koskee palkanmaksua. Siinä on säädetty, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaan ajalta. Synnytystä edeltävien mahdollisten lääketieteellisen tutkimuksen ajalta työnantajalla on raskaussuojeludirektiiviin perustuva palkanmaksuvelvollisuus eli velvollisuus korvata työstä poissaolosta aiheutuva ansionmenetys.

”8 § Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.”

Käytännössä eräiden perhevapaiden ajalta maksetaan palkkaa alakohtaisten työ- ja virkaehtosopimusmääräysten perusteella, joita käsitellään jäljempänä kohdassa 4.5.

3.4 Työhön paluu perhevapaalta

Työntekijällä on työsopimuslain 9 §:n mukaan oikeus palata vanhempainvapaalta työhön.

”9 § Työhön paluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.”

Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä perhevapaan päättyessä, ellei se ole mahdotonta. Muussa tapauksessa työntekijällä on oikeus vastaavaan ja työsopimuksensa mukaiseen työhön.

Työhön paluuta koskeva 9 § on säädetty jo vuonna 1998 ja se siirrettiin sellaisenaan vuonna 2000 voimaan tulleeseen työsopimuslakiin, jota koskevassa hallituksen esityksessä (HE 157/2000) korostetaan, ettei työntekijälle voida tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan sen täytyy olla sekä aikaisempaa työtä vastaavaa että työsopimuksen mukaista. Tarjotun työn vastaavuutta aikaisempaan työhön arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota aikaisemman työn sisällön lisäksi työntekijän kokemukseen ja koulutukseen. Viime kädessä, jos aikaisempaa vastaavaakaan työtä ei ole, pitää työntekijälle tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Hallituksen esityksessä kiinnitetään huomiota myös siihen, ettei perhevapaalta tulevalle työntekijälle ole aina tarjolla aikaisempaa eikä mitään muutakaan työtä. Tällöin hallituksen esityksen mukaan sovelletaan työsopimuslain yleisiä irtisanomista, lomauttamista ja koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä. Hallituksen esityksen huomio on merkittävä, sillä perhevapaan aikana työpaikalla on usein tapahtunut merkittäviäkin organisaatio- ja tehtävämuutoksia, minkä vuoksi aiempaa työtä ei välttämättä ole enää olemassa tai työn kuva on huomattavasti muuttunut. Näissä tilanteissa käytännössä esiin nousee herkästi väite, että työntekijää olisi syrjitty perhevapaan vuoksi, vaikka siitä ei ole ollut kysymys.

Hallituksen esityksen mukaan 9 §:n työhön paluusäännös sisältää myös oikeuden vähintään entisiin työehtoihin ja poissaolon aikana työehtoihin tullessiin yleisiin muutoksiin. Työhön paluuoikeus, oikeus entisiin työehtoihin ja poissaolon aikana työpaikalla toteutettuihin parannuksiin sisältyvät työelämän tasapainodirektiivin ja tasa-arvodirektiivin vaatimuksiin.

3.5 Perhevapaita koskevassa työsopimuslain 4 luvussa ei säädetä syrjinnän kiellosta

Perhevapaita koskevissa säännöksissä ei erikseen mainita syrjinnän kieltä perhevapaiden perusteella. Työsopimuslaissa on viittaussäännös sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon sisällyttämisestä tasa-arvolakiin (työsopimuslain 2 luvun 2 §).

Työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset työsopimuslaissa sisältävät ras-
kautta ja perhevapaita koskevan erityissuojan (työsopimuslain 7 luvun 9 §).

3.6 Perhevapaiden käytön jakautuminen naisten ja miesten kesken

Vuoden 2022 perhevapaaudistuksen jälkeen isien osuus perhevapaiden käytössä kasvoi vuonna 2023 3,4 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna (Sosiaaliturva 2024, Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023). Naisten osuus vanhempainrahapäivistä on kuitenkin edelleen 84 %. Kotihoidontuen saajista, eli hoitovapaan käyttäjistä vain 8,8 % on miehiä. Pääsääntöisesti siirrettävissä olevia päiviä siirrettiin isiltä äideille ja vain 4 % isistä otti vastaan siirrettyjä päivärahapäiviä. Tämän vuoksi työelämässä olevat äidit kantavat yhä edelleen päävastuun vapaiden käytöstä ja työstä poissaoloista.

Kelan tutkimusten mukaan tilanne heikentää ja pitkittää naisten työllistymistä. Virallisen tilaston sosiaaliturva 2024 osana julkaistu Kelan lapsiperhe-etuustilasto sisältää yksilöidyt tiedot kaikkien perhevapaiden käytöstä, etuuspäivien lukumääristä ja niiden käyttösuuksista. Tilasto sisältää myös yksilöidyn vertailun naisten ja miesten kesken.

Kansaneläkelaitos julkaisi 7.11.2024 tietoja vanhempainvapaan käytön jakautumisesta perhevapaaudistuksen voimassaoloaikana. Uusi lainsäädäntö on ollut voimassa kaksi vuotta ja nyt voidaan tarkastella, miten vanhempainvapaata on käytetty ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta ja oikeus päivärahaan päättyy.

Lasten isät ovat käyttäneet vuonna 2022 syntyneiden lasten perusteella elokuun 2024 loppuun mennessä keskimäärin 78 vanhempainrahapäivää käytössään olevista 160 päivästä. Vanhan lain voimassaollessa vuonna 2021 syntyneiden lasten isät käyttivät keskimäärin 44 vanhempainrahapäivää.

Lasten äidit ovat käyttäneet keskimäärin 212 vanhempainrahopäivää ja raskausraha mukaan lukien keskimäärin 251 päivärahopäivää. Keskimäärin äidit ovat vastaanottaneet siirrettävissä olevia päiviä 61 päivää. Vanhempainrahaa saavista äideistä 79 % on vastaanottanut siirrettäviä päiviä. Vanhan lain voimassa ollessa vuonna 2021 syntyneiden lasten äidit käyttivät keskimäärin 157 vanhempainrahopäivää ja äitiysrahopäivät mukaan lukien keskimäärin yhteensä 259 päivärahopäivää.

Vanhempainvapaaudistuksen keskeinen tavoite perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta eteni, mutta käytännössä vain suhteellisen pienen askeleen. Isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt, mutta lähes 80 % äideistä vastaanottaa päiviä isien kiintiöstä, joten äitien käyttämien päivien yhteismäärässä ei perhevapaaudistuksen myötä ole tapahtunut juurikaan muutosta.

4 Perhevapaat muussa lainsäädännössä

4.1 Koeaika

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n vuonna 2016 muuttunut koeaikaa koskeva säännös sisältää työnantajan mahdollisuuden pidentää koeaikaa perhevapaan vuoksi sitä vastaavalla ajalla. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Jos on kysymys määräaikaisesta työsuhteesta, koeaika voi pääsääntöisesti olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta.

Hallituksen esityksessä (HE 105/2016 vp.) pohdittiin koeajan pidennyksen suhdetta perhevapaiden käyttöön ja todettiin, että koeaika voi muodostua pitkäksi ja työntekijä saattaa olla sinä aikana suurimman osan poissa työssä. Hallituksen esityksessä arvioitiin, että pitkä koeaika saattaa toisaalta lisätä laittomien, syrjivien perustein toteutettavien koeaikapurkujen määrää, mutta toisaalta vähentää ristiriitoja, kun työnantajalla on mahdollisuus selvittää kunnolla työntekijän soveltuvuus työtehtävään. Näin kannuste purkaa työsuhte koeajan alkuvaiheessa pienenee.

Hallituksen esityksessä katsottiin myös, että koeajan pidennyksen salliminen perhevapaan vuoksi voi lisätä työnantajan kannustimia palkata raskaana tai synnytys-iässä oleva nainen työhön ilman huolta koeajan kulumisesta, mikä voisi vähentää naisten syrjintää työmarkkinoilla. Hallituksen esityksessä ennakoitiin, että mikäli syrjivät työsuhteen purut lisääntyvät, kohdistunee ongelma erityisesti naisiin. Esityksessä katsottiin myös, että syrjintä voisi kohdistua myös isiin, ”siksi, että isän jääminen perhevapaalle voi tulla työnantajalle suurempana yllätyksenä kuin äidin jääminen perhevapaalle”.

4.2 Vuosilomalain perhevapaita koskevat säännökset

Vuosilomalain perhevapaita koskevia säännöksiä on muutettu useita kertoja ja niiden sisältö on näin ollen on vaihdellut.

Hallituksen esityksissä vuosilomalaiksi (HE 238/2004), vuosilomalain muuttamiseksi (HE 203/2012), vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamiseksi (HE 145/2015), vuosilomalain muuttamiseksi (HE 219/2018) ja perhevapaauudistusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 129/2021) on perusteltu perhevapaisiin liittyviä eri vaiheissa annettuja vuosilomalain säännöksiä ja käytä

läpi Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tasa-arvosäännöksiä, samapalkkaisuusdirektiivin, tasa-arvodirektiivin, raskaussuojeludirektiivin ja vanhempainlomaa koskevan direktiivin asettamat vaatimukset vuosiloman ja perhevapaan keskinäisestä suhteesta.

Vuosilomapalkkaa koskevat säännökset kuuluvat perustamissopimuksen sallimiin erityisetuihin, joiden tarkoituksena on tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti ehkäistä uraan liittyviä haittoja. Raskaussuojeludirektiivi edellyttää vuosiloman kertymistä vähintään 14 äitiyslomaviikon ajalta.

Hallituksen esityksissä otetaan myös esiin Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomio C-342/01, joka koski äitiyslomalla olevan työntekijän oikeutta pitää vuosilomansa eri aikaan kuin työehtosopimuksessa määrättyä yrityksen vuosilomakautena. Tuomioistuin perusteli päätöstään vapaiden eri tarkoituksella, sillä vuosiloman tarkoitus on tehokas lepoaika ja äitiyslomalla puolestaan on suojelutarkoitus. Tuomioistuin vetosi tasa-arvodirektiivin tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen työehdoissa. Vuosilomaa ei saanut sijoittaa päällekkäin äitiysloman kanssa, vaan työntekijällä oli oikeus pitää vuosiloma eri aikana.

4.2.1 Vuosiloman ansainta perhevapailta

Vuosilomalain mukaan vuosiloman ja vuosiloman ajalta maksettavan palkan ansainta perustuu työn tekemiseen. Laissa on lisäksi säädetty työssäolopäivien veroisista päivistä, eli sellaisista poissaoloajoista, joiden ajalta ansaitaan lomaetuksia.

Perhevapaauudistuksen yhteydessä (HE 129/2021 vp) vuosilomalakia muutettiin ja työssäolopäivien veroisiksi säädettiin perhevapaat seuraavasti:

Vuosilomalain 2 luvun 7 § 2 momentti

”Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisraskausvapaan, 6 §:ssä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä tarkoitetun pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä tarkoitetun omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun

työntekijän yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana;”

Yhtä synnytyksertaa kohden vuosilomaa ansaitaan raskaus- ja vanhempainvapaalta yhteensä 160 päivän ajalta ja muulta vanhempainvapaalta 160 päivän ajalta. Näin myös vuosiloman ansainta vastaa perhevapaauudistuksessa omaksuttua ajatusta perhevapaiden kiintiöinnistä, jonka tavoitteena on perhevapaiden tasaisempi jakautuminen. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tilannetta syrjivänä kertomuksensa eduskunnalle 2022 sen vuoksi, että vanhempainvapaalta äidille kertyvä vuosilomaoikeus jäisi lyhyemmäksi verrattuna muuhun vanhempaan.

Perhevapaauudistuksella laajennettiin vanhempainpäivärahaan oikeutettujen henkilöiden piiriä esimerkiksi lapseen isään ja muihin henkilöihin, joille voidaan luovuttaa vanhempainrahopäiviä, jonka seurauksena myös vuosiloman ansainta laajeni heihin. Tavoitteena oli ottaa huomioon perhesuhteiden monimuotoisuus.

Vuosilomaa kerryttävät lisäksi erityisraskausvapaa, tilapäinen hoitovapaa, pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo ja omaishoitovapaa. Omaishoitovapaa lisättiin työssäolopäivien veroisten päivien luetteloon perustellen sitä työelämän tasapainodirektiivissä omaksutulla kannalla, että omaishoitovapaa on luonteeltaan subjektiivinen oikeus samalla tapaa, kuin tilapäinen hoitovapaa tai poissaolo pakottavista perhesyistä.

Osittaisen hoitovapaan ajalta poissaolosta ei kerry vuosilomaa, mutta tehty osa-aikatyön työaika kerryttää lomaa. Myöskään hoitovapaalta ei ansainta vuosilomaa.

4.2.2 Perhevapaiden ajalta ansaitun vuosiloman palkka

Vuosilomalain vuosilomapalkkaa koskevan 3 luvun 9 §:n yleissäännöksen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosiloman ajalta säännönmukainen keskimääräinen palkkansa. Lain 3 luvun säännöksissä määrätään tarkemmin, kuinka lomapalkka lasketaan eri palkkausmuodoissa sekä työsuhteen kestosta ja työajasta riippuen. Laskennallista palkkaa koskevan säännöksen avulla varmistetaan, että työssäolopäivien veroisten poissaolojen, kuten perhevapaiden, ajalta ansaitun loman palkka vastaa työssäoloajan palkkaa prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa laskettaessa ja, että poissaolon aikana mahdollisesti toteutetut palkankorotukset tulevat otetuiksi huomioon. Lain 4 luvussa säädetään lomakorvauksesta ja luvun 16 §:ssä säädetään perhevapaalla olleen lomakorvauksesta työsuhteen kestäessä.

Eri alojen työehtosopimuksissa on sovittu miten, kyseisellä toimialalla perhevapaan ajalta kertyneen loman lomapalkka, laskennallinen loma-ajan palkka ja lomapalkan lisäksi maksettava lomaraha määräytyvät.

4.2.3 Vuosiloman antaminen perhevapaan yhteydessä

Vuosilomalaissa on säädetty vuosiloman antamisesta perhevapaatilanteissa. Vuosilomalain 5 luvun 24 §:ssä säädetään vuosiloman sijoittamisesta työntekijän vapajaksoille ja 2 momentti koskee perhevapaita:

”Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida tämän vuoksi antaa 20 ja 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- ja vanhempainvapaapäivät.”

Säännöksen sisältö muutettiin perhevapaauudistuksen yhteydessä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen edistämiseksi ja monimuotoisten perhetilanteiden huomioonottamiseksi. Hallituksen esityksessä (HE 129/2021 vp) tuodaan esiin raskaussuojeludirektiivin ja työelämän tasapaino -direktiivin velvoitteet. Vuosiloman ansaintaa koskevan näkemyksensä tapaan tasa-arvoaltuutettu pitää säännöstä syrjivänä sen vuoksi, että äidin asema jää epäedullisemmaksi, kuin isien tai lapsen muiden vanhempien.

Mainituissa 20 ja 21 §:ssä määrätään vuosiloman antamisajankohdasta ja vuosiloman jakamisesta.

Vuosilomalaissa on 5 luvun 25 §:n 2 momentissa on säännös, joka koskee synnytyksestä johtuvan työkyvyttömyyden alkamista vuosiloman aikana. Säännöksen mukaan seitsemän kalenteripäivän mittaisen omavastuuajan ylittävää osuutta ei työntekijän pyynnöstä pidetä vuosilomana.

”Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksoille ajoittuvasta työkyvyttömyydestä ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivästystä.”

4.3 Perhevapaalta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Vanhemmuudesta aiheutuu työnantajalle suoria ja epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat raskauden aiheuttamista synnytyistä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta maksetut palkat, sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset, raskaus- ja vanhempainvapaan ja tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavat työehtosopimusperusteiset palkat sekä vanhempainvapaalta kertyneen vuosiloman kustannukset sosiaalivakuutusmaksuineen. Epäsuoria kustannuksia ovat esimerkiksi sijaisen palkkaamiseen ja perehdyttämiseen liittyvät kustannukset (HE 163/2016 vp).

Vuosilomakustannuskorvauksesta ja korvauksesta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista säädetään sairausvakuutuslain 14 luvun 1–4 §:issä. Vuoden 2022 perhevapaauudistuksessa korvausta koskeviin säännöksiin tehtiin vain terminologisia muutoksia ja mahdollistettiin korvauksen hakeminen yksittäisiltä vanhempainpäiväraahajaksoilta sen vuoksi, että mahdollisuus käyttää päivärahopäiviä ulotettiin siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta.

Vuonna 2005 toteutetun perhevapaista työnantajalle aiheutuvien vuosilomakustannusten korvaamisen tarkoituksena on tasata naisvaltaisen ja miesvaltaisten toimialojen yritysten kustannuksia kollektiivisesti rahoitetun sairausvakuutuksen kautta. Työnantajalle korvataan perhevapaista aiheutuvia kustannuksia sairausvakuutusjärjestelmän kautta siltä osin, kuin ne perustuvat laissa määrättyihin velvoitteisiin. Korvattavia kustannuksia ovat vuosilomalain perusteella perhevapaapoissaolon ajalta kertyneen vuosiloman ajalta maksettu lomapalkka ja siitä aiheutuvat sosiaalivakuutusmaksut, joiden korvattavuus toteutuu korotetulla kertoimella 1,21 (sairausvakuutuslaki 14 luku 3 §). Muut kuin lakisääteiset kustannukset rajattiin korvausjärjestelmän ulkopuolelle sairausvakuutuslain uudistuksella (HE 145/2015).

Työehtosopimus pohjaisista perhevapaakustannuksista työnantajalle korvataan osa päivärahopäivien palkkakustannuksista, sillä sairausvakuutuksen päivärahaetus maksetaan työntekijän sijasta työnantajalle silloin, kun työnantaja maksaa samalta ajalta palkkaa (sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §). Näin ollen työehtosopimuksen perusteella perhevapaan ajalta työnantajan työntekijälleen maksaman palkan ja päivärahan erotus, palkasta maksettavat sosiaalivakuutusmaksut ja perhevapaalta ansaitun vuosiloman lomarahaa (yleensä 50 % lomapalkasta) sosiaalivakuutusmaksuineen jäävät tämän korvausjärjestelmän ulkopuolelle. Korvausta ei saa myöskään raskauden aiheuttaman sairausloman omavastuun ajalta eikä sairaan lapsen hoitoajalta (tilapäinen hoitovapaa) maksetuista palkkakustannuksista.

Vuoden 2016 uudistuksessa (HE 163/2016 vp) sairausvakuutuslaissa otettiin yllä kuvatun korvausjärjestelmän lisäksi käyttöön 2 500 euron suuruinen kertakorvaus naispuolisen työntekijän työnantajalle vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista, jos työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaan aikana vähintään kuukauden ajalta. Korvauksen edellytyksenä on vähintään kolme kuukautta kestänyt työsuhde työnantajaan, vähintään vuoden määräaikainen työsopimus sekä vähintään 80 % työaika verrattuna alan kokoaikaisen työntekijän säännölliseen työaikaan. Korvaus on raskaus- ja adoptiokohtainen. Hallituksen esityksen mukaan korvauksella haluttiin edistää nuorten naisten tasa-arvoista kohtelua ja työllistymistä tasaamalla perhevapaista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Kertakorvauksen tasoon ei ole tehty korotuksia sen voimassaolon aikana eikä korvausta laajennettu vanhempainvapaauudistuksella koskemaan isiä, vaikka uudistuksella tavoiteltiin yhdenvertaisuutta ja isien kannustamista perhevapaan käyttöön.

Eduskunta velvoitti perhevapaauudistuksen käsittelyssä, että hallitus seuraa vanhempainvapaiden jakautumista työnantajien kesken ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin havaittujen epäkohtien korjaamiseksi, jotta vanhemmuudesta ja perhevapaiden käyttämisestä aiheutuvat kustannukset eivät muodosta kohtuutonta taakkaa yksittäiselle työnantajalle (EV 208/2021 vp).

4.4 Perhevapaa oikeuttaa eläkkeeseen ja pidentää työttömyysturvan työssäoloa

Vuoden 2005 eläkeuudistuksesta alkaen perhevapaat ovat kerryttäneet työeläkettä. Eläkelainsäädännön mukaan palkattomat ajat raskaus- ja vanhempainvapaalla ja erityisraskausvapaalla oikeuttavat eläkkeeseen ja eläkettä ansaitaan korotetun ansaintaprosentin kautta työssäolon ajan ansioita enemmän. Eläkelainsäädännössä on määritelty, miten raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan perusteena olevat tulot kartuttavat eläketurvaa. Edellä mainittujen perhevapaiden palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioiksi, johon etuus aika kohdentuu. Työeläkelain 4 luvun 74 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan 121 prosenttia päivärahan perusteena olevasta vuositulosta oikeuttaa eläkkeeseen siltä ajalta, kuin etuus on maksettu työntekijälle ja 21 prosenttia siltä ajalta, kuin se on maksettu työnantajalle. Viimeksi mainittu tarkoittaa tilannetta, jolloin työnantaja maksaa työntekijälle perhevapaalta palkkaa eläkevakuutusmaksuineen ja hakee päivärahan itselleen. Etuuden perustana olevaksi tuloksi luetaan kuitenkin aina vähintään 532,62 euroa kuukaudessa.

Kaikki työnantajat ja vakuutetut eli palkansaajat rahoittavat kollektiivisesti työeläkevakuutusmaksulla eläkekertymän palkattoman perhevapaapoissaolon päivärahopäiviä vastaavalta ajalta. Tämä merkitsee poikkeamaa työeläkkeiden rahoituksessa muuten noudatettavasta vakuutusperiaatteesta. Poikkeamista selittää luonnollisesti se, että kun poissaolo on palkaton, ei ajalta voida myöskään periä työnantajan ja palkansaajan eläkevakuutusmaksua normaaliin tapaan. Valtio ei osallistu perhevapaalta ansaittavan työeläkkeen rahoitukseen.

Myös hoitovapaan ajalta maksettavasta kotihoidon tuesta karttuu eläkettä, mutta edellä mainittuja päivärahaetuudella tuettuja perhevapaamuotoja vähemmän. Kotihoidon tuen ajalta kertyvä eläke määräytyy kiinteän euromäärän mukaan. Vuonna 2024 määrä oli 857,15 euroa kuukaudessa. Eläkettä kertyy siihen asti, kun nuorin kotona hoidettava lapsi täyttää kolme vuotta.

Hoitovapaan ajalta kertyvän eläketurvan rahoittaa kokonaisuudessaan valtio (laki valtion varoista suoritettavasta eläkkeen korvaamisesta alle kolmivuotiaan lapsen hoidon tai opiskelun ajalta).

Työkyvyttömyyseläkkeen tulevan ajan perusteena olevissa ansioissa otetaan huomioon erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainpäivärahojen perusteena oleva tulo 74 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena (Tyl 76 § 1 momentti ja 2 momentin 1 kohta). Lain 77 §:ssä säädetään lapsenhoitoajan vaikutuksesta tulevan ajan eläkkeeseen. Säännöksellä kompensoidaan työntekijän hakemuksesta alle kolmivuotiaista lasta kotona hoitaneen henkilön ansiotason alenemista vakiintunutta ansiotasoa pienemmiksi, jos työkyvyttömyyseläke olisi jäämässä poissaolojen vuoksi vähintään 20 % pienemmäksi.

Työttömyysturvalain mukaan työttömyysturvan työssäoloehdon tarkastelujaksoa pidennetään, jos työmarkkinoilta poissaolon syynä on ollut lapsen syntymä tai enintään kolmivuotiaan lapsen hoito. Näin ollen perhevapaalla oloaika ei heikennä henkilön oikeutta saada työttömyyspäivärahaa (työttömyysturvalain 5 luvun 3 §) vaan tarkastelujaksoa pidennetään ajalla, jonka henkilö on ollut perhevapaan vuoksi estynyt olemasta työmarkkinoilla.

4.5 Perhevapaita koskevat työ- ja virkaehtosopimusmääräykset lyhyesti

Perhevapaita koskevan lainsäädännön ohella työntekijöihin noudatetaan eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittuja perhevapaita koskevia ehtoja. Yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä on noudatettava myös sopimusosapuolena olevaan työnantajaliittoon kuulumattomissa yrityksissä. Työehtosopimuksissa on sovittu esimerkiksi palkanmaksusta perhevapaan ajalta ja perhevapaisiin liittyvistä menettelytavoista. Huomattavin ero lainsäädännön ja työ- ja virkaehtosopimusten välillä on sopimusperusteinen palkanmaksu eräiden perhevapaiden ajalta. Työsopimuslain mukaan perhevapaat ovat palkattomia, mutta niiden ajalta maksetaan sairausvakuutuslain perusteella päivärahaa.

Esimerkiksi kaupan alan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, että raskausvapaan alusta lukien maksetaan palkkaa yhdenjaksoisen 40 raskauspäivärahapäivän ajalta. Teknisesti palkka voidaan maksaa palkan ja sairauspäivärahan erotuksena tai palkkana, jos työnantaja hakee itselleen päivärahan. Vanhempainvapaalta maksetaan vastaavalla tavalla palkkaa 36 vanhempainrahapäivän ajalta. Palkanmaksun edellytyksenä on vähintään yhdeksän kuukautta kestänyt työsuhde ja työhön paluu perhevapaan jälkeen. Työehtosopimukseen neuvoteltiin perhevaपालainsäädännön uudistamisen jälkeen huomattava muutos, sillä aiemmin äitiysvapaan palkanmaksu oli sovittu kolmen kuukauden ja isyysvapaan palkanmaksu kuuden päivän mittaiseksi. Lisäksi työehtosopimuksessa, kuten yleisesti työmarkkinoilla, on sovittu tilapäisestä palkallisesta 1-3 päivän poissaolosta alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti. Vapaa on tarkoitettu lapsen hoidon järjestämiseen tai lapsen hoitamiseen. Muut perhevapaat ovat työehtosopimuksen mukaan palkattomia.

Eri alojen työehtosopimusmääräykset poikkeavat toisistaan. Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksessa palkallisen raskausvapaan kesto on 40 arkipäivää ja palkallisen vanhempainvapaan kesto 32 arkipäivää. Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan synnyttävän vanhemman palkallinen poissaolajakso on 56 päivän pituinen kalenterijakso ja ei-synnyttävän vanhemman kuuden arkipäivän pituinen kalenteriajanjakso. Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksessa raskausvapaan palkanmaksun kesto vaihtelee työsuhteen kestosta riippuen 22-46 päivän välillä.

On huomattava, että samalla toimialalla on usein sovellettavana monia eri työehtosopimuksia, jotka alan työehtosopimusosapuolena oleva liitto on solminut eri ammattiliittojen kanssa. Yksittäinen työnantaja on näin velvollinen noudattamaan eri työehtosopimuksia esimerkiksi eri henkilöstöryhmiin, kuten työntekijöihin,

toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Työehtosopimusten perhevapaita koskevat määräykset poikkeavat toisistaan esimerkiksi palkallisen vapaan keston osalta.

Perhevapaiden vaikutuksesta palkkausjärjestelmien työkokemusajan laskemiseen on sovittu eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksissa. Sopimusmääräysten sisällöt vaihtelevat. Eräillä aloilla viitataan esimerkiksi vuosilomalin työssäolopäivien veroisten päivien laskentaan. Joillain aloilla työkokemukseen oikeuttavista poissaoloista on erikseen sovittu työehtosopimuksessa. Joillain aloilla vain työsuhteen kestoalla on merkitystä palvelusvuosilisien kertymiseen. Palkkausjärjestelmien lisäksi työstä poissaoloilla voi olla vaikutusta muiden työsuhde-etujen kertymiseen tai edut on kytketty porrastettuna työsuhteen keston, jolloin poissaoloilla ei ole vaikutusta.

Eräillä aloilla on voimassa irtisanomissuojaa koskeva sopimus, johon sisältyy perhevapaita koskevia ehtoja.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten on syytä varmistaa, että raskautta ja perhevapaita koskevat sopimusmääräykset vastaavat kansallisen lainsäädännön ja Euroopan unionin oikeuden asettamia velvoitteita, syrjinnän kieltoja ja tasa-arvoperiaatteita. Tämä on tärkeää sekä työntekijöiden että työnantajien oikeusturvan toteutumisen kannalta. Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus noudattaa alansa työehtosopimusten määräyksiä. Noudattaminen voi kuitenkin johtaa kiellettyyn syrjintään, jonka seurauksena työnantaja voidaan tuomita hyvitys- ja korvausvastuuseen.

Jo hallituksen esityksessä tasa-arvolain (HE 57/1985 vp.) todettiin, että vaikka työnantaja ei lähtökohtaisesti riko syrjintäkieltoa toimiessaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen mukaisesti, ristiriitatilanteessa tasa-arvolain määräykset syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot. Yleinen tuomioistuimien ei voi julistaa määräyksiä mitättömiksi, vaan kanne on nostettava työtuomioistuimessa. Hallituksen esityksessä mainitaan, että käytännössä työehtosopimusosapuolet ryhtyvät neuvottelemaan syrjityksi todettujen ehtojen muuttamisesta. Suomen EU-jäsenyyden myötä velvoittavaksi tullut EU-oikeus tunnustaa työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan, mutta sopimusten on noudatettava syrjimättömyyden periaatetta. Tämä todetaan esimerkiksi työelämän tasa-arvodirektiivin (2006/EY/ 21) artiklassa 21.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnitti perhevapaaudistusta koskevassa mietinnössään (TyVL 14/2021 vp) huomiota työ- ja virkaehtosopimusten perhevapaan ajalta maksettavaa palkkaa koskeviin määräyksiin, vaikka totesi niiden kuuluvan osapuolten sopimusautonomian piiriin. Valiokunnan mukaan äideille

voitaisiin maksaa palkkaa raskausrahan ajalta, mutta vanhempainrahan ajalta äideille ja isille tulisi maksaa palkkaa yhtä pitkältä ajalta, jottei käytäntöä pidettäisi tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä.

Jäljempänä työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä koskevassa osuudessa kohdassa 10 käsitellään työehtosopimusmääräysten tulkintaa syrjintäkieltojen toteutumisen kannalta.

Tasa-arvovaltuutettu on käsitellyt lausunnossaan TAS/114/2023 kysymystä, oliko perhevapaata käyttänyt isä asetettu työehtosopimuksessa epäedulliseen asemaan, kun hänelle maksettava palkallinen vanhempainvapaajakso oli lyhyempi kuin synnyttävän työntekijän jakso. Tasa-arvovaltuutetun mielestä työnantajan menettely ei ollut tasa-arvolain mukaista. Tapauksessa noudatettu työehtosopimus oli solmittu ennen perhevapaalainsäädännön uudistamista. Myös tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS/204/2023 koskee työehtosopimuksen tasa-arvolainmukaisuutta (lausuntoa selvitetään osa-aikatyötä koskevassa kohdassa 8.2 erilaisia työn tekemisen muotoja käsittelevässä osuudessa).

4.6 Joustavuutta työn ja perheen yhteensovittamiseen

Perhevapaiden lisäksi lainsäädännössä on otettu huomioon työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuva tarve joustaviin työaikajärjestelyihin. Nämä työaikamuodot ovat soveltamisalaltaan yleisiä ja niillä vastataan sekä työnantajan että työntekijän joustotarpeisiin.

Työaikalain 4 luvun mukaan voidaan käyttää erilaisia joustavia säännöllisen työajan järjestelyjä, joita ovat

- paikalliseen sopimukseen perustuva työaika
- liukuva työaika
- joustotyö ja
- työaikapankki
- lyhennetty työaika.

Työaikalaki asettaa kaikille näille työaikamuodoille vähimmäisraamit, joiden mukaan työaikajärjestelyjä voidaan toteuttaa.

Työelämän tasapaino -direktiivin vaatimuksiin sisältyy joustavien työjärjestelyjen toteuttaminen jäsenvaltiossa.

Työaikalain kokonaisuudistusta koskevan hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp) mukaan työaikailla on merkittävä vaikutus työntekijöiden jokapäiväiseen elämään. Työaikojen organisoinnilla vaikutetaan työpäivien lisäksi myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työaikalain kokonaisuudistuksen yhtenä tavoitteena oli luoda edellytyksiä työnantajan ja työntekijän tarpeista lähteville työaikajoustoille. Säätelystä tavoitellaan mahdollisuutta työn ja yksityiselämän sekä erityisesti työn ja perhe-elämän parempaan yhteensovittamiseen. Tavoitetta toteutettiin lisäämällä joustoja liukuvan työajan järjestelyihin, luomalla uusi joustotyöajan malli sekä mahdollistamalla työaikapankista sopiminen paikallisesti.

Hallituksen esityksen sukupuolivaikutusten arvioinnissa todetaan, että ”Työaikajoustoilla on suuri merkitys naisille pitkälti sen takia, että naiset kantavat edelleen perheissä suurimman taakan lastenhoidosta. Työaikajoustot yhdessä päivähoitojärjestelmän kanssa mahdollistavat naisten kansainvälisesti verrattain korkean työllisyysasteen. Siltä osin työaikajoustojen lisääminen parantaa perheellisten naisten mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen.”

Luvun 11 § mahdollistaa työnantajan ja työntekijän välisen paikallisen sopimisen vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta. Luvun 12 § sisältää liukuvan työajan käytöstä sopimisen tietyissä raameissa, joiden puitteissa työntekijällä on itsenäinen päätösvalta työajan sijoittamisesta siten, että vuorokautista työaika voidaan lyhentää tai pidentää. Luvun 13 käsittelee joustotyötä, joka antaa väljemmät puitteet myös viikoittaisen työajan sijoitteluun. Työaikapankkia koskeva 14 § mahdollistaa työaikapankin käyttöönoton, jolloin on mahdollisuus säästää ja yhdistää toisiinsa työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia. Lain 15 §:n mukainen lyhennetty työaika soveltuu tilanteisiin, joissa työntekijä osittaisen hoitovapaan sijasta haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyempää työaika eli osa-aikatyötä. Lyhennetty työaika on sopimusperusteinen ja siitä voidaan hallituksen esityksen (HE 605/1996, kumottu työaikalaki) mukaan sopia esimerkiksi sairaan läheisen hoidon vuoksi.

Suomen lainsäädäntö ei sisällä määräyksiä imetysvapaasta eikä sellaisesta säädetä työelämän tasa-painodirektiivissä. Sen sijaan mahdollisuus käyttää perhevapaita varsin joustavasti tai käyttää tarjolla olevia mahdollisuuksia järjestää työaika joustavasti, antavat työntekijällä edellytykset järjestää imettäminen halutulla tavalla.

Myös eri alojen työehtosopimusten joustavat työaikamallit ja mahdollisuus sopia työajasta paikallisesti tarjoavat malleja työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Osittaisesta tai kokoaikaisesta etätyöstä sopiminen työnantajan kanssa voi myös tuoda kaivattua helpotusta työn ja perheen yhteensovittamiseen sellaisissa tehtävissä, jotka eivät edellytä läsnäoloa työpaikalla.

Työsopimuslain 11 §:ssä säädetään vaihtelevaa työaikaa koskevasta työehdosta, jolla tarkoitetaan työaikajärjestelyjä, jossa työntekijän työaika vaihtelee tietyn ajanjakson kuluessa vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä tai työntekijä tekee työtä tarvittaessa työhön kutsuttavana. Säännöksen luonne on lähinnä työntekijän asemaa suojaava, sillä siinä säädetään raamit ja menettelytavat työnantajan toiminnalle työaikaa järjestäessään. Hallituksen esityksessä 60/2022 vp todetaan, että työntekijän näkökulmasta vaihtelevan työajan sopimus voi helpottaa työn ja opiskelun yhteensovittamista ja tuoda eläkkeellä olevalle henkilölle tai lisäänsioiden hankkijoille mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen sopii. Vaikka perusteluissa ei tuoda esiin työn ja perheen yhteensovittamisen joustotarvetta, voi vaihteleva työ olla yksi vaihtoehto myös tähän tarkoitukseen.

4.7 Yhteistoimintalain mukainen työyhteisöjen kehittäminen ja vanhemmuus

Yhteistoimintalaki sisältää vuoropuhelua ja työyhteisön kehittämistä koskevat aihealueet, joihin sisältyy myös työelämän tasa-arvoon ja työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyviä näkökohtia.

Yhteistoimintalaissa on säännökset vuoropuhelusta yrityksen ja henkilöstön välillä (1 luvun 6-8 §:t) sekä työyhteisön kehittämissuunnitelmasta (1 luvun 9 §). Lain esitöiden mukaan vuoropuhelun työhyvinvointia koskevaan aihepiiriin kuuluvat myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Yhteistoimintalain 1 luvun 9 §:n mukaan kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin. Lain esitöiden mukaan esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä tarpeita. Yhteistoimintalain mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman osana voidaan toteuttaa tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma. Lain esitöissä korostetaan, että suunnitelman laatimisessa noudatettavien menettelytapojen ja suunnitelman sisällön osalta on noudatettava tasa-arvolakia.

5 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kieltäminen

Raskaana olevia ja perhevapaata käyttäviä työntekijöitä koskevat edellä käsitellyt säännökset, joilla määritellään henkilöiden oikeudellinen asema ja eri lakien erityissäännökset, joiden kautta turvataan tietyt oikeudet esimerkiksi siten, ettei perhevapaan käyttäminen heikennä työntekijän asemaa.

Lisäksi raskaana olevia ja perhevapaata käyttäviä koskevat säännökset, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä kielletään syrjintä.

5.1 Perustuslain yhdenvertaisuusperiaate ja syrjintäkielto

Yhdenvertaisuusperiaatteesta ja kiellosta asettaa ketään eri asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi on säädetty perustuslain perusoikeuksia käsittelevän 2 luvun 6 §:ssä seuraavasti:

”Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrittäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Raskautta ja perhevapaita ja niihin liittyvää lainsäädäntöä on tarkasteltava perustuslain 2 luvun 6 §:n 1 momentin yhdenvertaisuussäännöksen kannalta, joka kohdistuu myös lainsäätäjään, 6 §:n 2 momentin syrjintäkiellon kannalta, joka kieltää

syryjinnän, mutta ei kiellä kaikkea eron tekoa ihmisten välillä sekä 6 §:n 4 momentin kannalta, joka sisältää toimeksiannon edistää sukupuolen välistä tasa-arvoa työelämässä.

Tarkemmin tasa-arvosta ja syryjinnän kielloista säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvolaisa säädetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja kielletään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen perustuva syryjintä. Yhdenvertaisuuslaki puolestaan kieltää syryjinnän iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Hallituksen esityksessä yhdenvertaisuuslaiksi (HE19/2014 vp) todetaan, että perhesuhteilla ei viitata raskauteen tai vanhemmuuteen, joiden perusteella tapahtuva syryjintä kielletään tasa-arvolaisa.

Lainsäätäjän tarkoituksena on ollut keskittää raskauteen tai vanhemmuuteen liittyvä syryjintä kielletyksi tasa-arvolaisa. Niin sanotuissa risteävän syryjinnän tilanteissa, joissa syryjintäperusteena on yhdenvertaisuuslain mukaisten syryjintäperusteiden lisäksi myös sukupuoli, sovelletaan tilanteessa yhdenvertaisuuslakia ja sen mukaisia oikeussuojakeinoja (HE 19/2014 vp).

5.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syryjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain soveltamisala on yleinen, mutta se sisältää työelämää koskevia tasa-arvon edistämisvelvoitteita ja kieltää sukupuoleen perustuvan syryjinnän työelämässä. Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuva syryjintä työelämässä on kiellettyä.

Tasa-arvolain 4 § asettaa viranomaisille velvollisuuden edistää naisten ja miesten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda hallinto- ja toimintatavat, jotka varmistavat tasa-arvon edistämisen valmistelussa ja päätöksenteossa sekä velvollisuuden erityisesti muuttaa olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi asettaa jäsenvaltioille tasa-arvon edistämisvelvollisuuden.

Tasa-arvolain säätämisen myötä Suomi saattoi ratifioida YK:n naisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Tasa-arvolakia on sen voimaan tulon jälkeen muutettu useita kertoja. Muutosten syynä ovat olleet pääasiassa Euroopan unionin tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö ja sen muutokset. Laajimmat muutokset toteutettiin vuonna 1995 ja vuonna 2005.

Vuoden 1995 muutoksella tasa-arvolakiin lisättiin työnantajan velvollisuus helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja säädettiin tasa-arvosuunnittelusta. Syrjinnän käsite jaettiin välittömään ja välilliseen syrjintään ja eri asemaan asettaminen raskaudesta ja synnytyksestä johtuen määriteltiin välittömäksi syrjinnäksi. Raskautta, synnytystä ja vanhemmuutta koskevien syrjintäkieltojen rakennetta muutettiin. Kielletyiksi syrjintäperusteeksi työhönotossa ja työsuhteen keston tai jatkumisen rajoittamisessa määriteltiin raskaus, synnytys ja muu sukupuoleen liittyvä syy. Aiemmin voimassa olleen lain täydentävä säännös syrjinnästä kumottiin. Siinä oli jo määritelty syrjinnäksi raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen perustuva syrjintä. Lakiin lisättiin vastatoimien kieltä. Muutosten syynä oli Euroopan talousaluetta koskevan ETA-sopimuksen velvoitteiden täyttäminen ja Euroopan yhteisössä omaksutun tasa-arvoa koskevan oikeuden vaatimat muutokset kansalliseen lainsäädäntöön (HE 90/1994 vp).

Vuoden 2005 muutoksella pantiin täytäntöön Euroopan unionin lainsäädännön ja oikeuskäytännön vaatimat muutokset. Tuolloin tasa-arvolaki sopeutettiin vastaamaan unionin perustamissopimuksen tasa-arvomääräyksiä, toimeenpantiin muuttunut EU:n tasa-arvodirektiivi, todistustaakkadirektiivi sekä vanhempainvapaa-direktiivi ja lakiin sisällytettiin muun muassa määritelmät välittömästä ja välillisestä syrjinnästä, todistustaakan jakoa koskevat uudistukset, vastatoimien hyvitysseuramus, lain soveltamisalaa laajennettiin vuokratyöhön ja hyvitykselle asetettiin vähimmäismäärä ja enimmäismäärä poistettiin. Vuoden 2005 uudistukseen vaikutti myös uuden perustuslain tasa-arvoa koskeva sisältö.

5.2.1 Tasa-arvolain tarkoitus ja soveltaminen

Tasa-arvolain 1 §:n mukaan

”Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.”

Lain soveltamisala on yleinen ja sen tarkoituksena on estää kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää tasa-arvoa, ellei toimintaa ole rajattu lain ulkopuolelle. Lähtökohtana on perusoikeuksien takaaminen sukupuolesta riippumatta ja riittävä oikeussuoja syrjintää vastaan (HE 195/2004).

Tasa-arvolain 3 §:n 1-3 momenteissa määritellään, mitä laissa tarkoitetaan työntekijällä ja työnantajalla:

”Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, hyvinvointialueeseen, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.”

Säännös vastaa työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määriteltyjä työsuhteen tunnusmerkkejä, mutta on sitä kattavampi, sillä työnantajaa koskevan määritelmän mukaisesti tasa-arvolain työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös julkisyhteisöön sekä yritykseen (käyttäjäyritys), joka vuokraa työvoimaa toiselta yritykseltä silloin, kun se käyttää työsopimuslain mukaisesti työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa. Lisäksi tasa-arvolakia sovelletaan myös palvelussuhteeseen rinnastettavaan oikeussuhteeseen. Työ-, virka- ja palvelussuhdetta laajempi soveltamisala selittyy työelämän tasa-arvodirektiivin (muutosdirektiivi) laajalla soveltamisalalla ja direktiivin edellytyksellä, että hyvityssanktiota ei voi rajata vain näihin työn teon muotoihin.

Tasa-arvolain soveltamisalaa käsitellään myös jäljempänä arvioitaessa erilaisia työnteon muotoja osuudessa 8 ”Miten työsuhteen tyyppi ja muoto vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasääntelyyn”.

5.2.2 Työnantajalla velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja määrittelee työnantajan velvollisuudet seuraavasti:

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

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

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”

Työnantajalla on velvollisuus sekä edistää tasa-arvoa että torjua syrjintää ennakolta. Periaate pohjautuu työelämän tasa-arvodirektiiviin. Kohdassa 5 säädetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamisesta kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Lain perustelutekstissä (HE 195/2004) todetaan, että pyritäessä helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, voidaan kiinnittää huomiota muun muassa työorganisaatioihin, henkilöstösuunnitelmiin ja työaikoihin ja korostetaan, että tasa-arvon toteutumisen kannalta on tärkeää, että lailliset mahdollisuuden pitää vanhempainlomaa myös käytännössä toteutuvat. Työpaikoilla on hallituksen esityksen mukaan kannustettava myös miehiä käyttämään perhevapaa-oikeuksiaan ja esityksessä todetaan, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tulisi voida ottaa perhe-elämä huomioon eri elämänvaiheissa, eli pienten lasten hoidon tarpeen lisäksi myös muun ikäisen tai vammaisen omaisen hoidon tarve.

Tasa-arvolain 6 a § velvoittaa henkilöstömäärältään vähintään 30 työntekijän yrityksen laatimaan tasa-arvosuunnitelman tasa-arvon edistämiseksi:

”Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.”

Tämäkin säännös toteuttaa osaltaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tasa-arvomääräyksiä ja tasa-arvodirektiivin jäsenvaltioita sitovia periaatteita suunnitelmallisista ja järjestelmällisistä tasa-arvon edistämistoimista.

Tasa-arvolain 6 ja 6 a §:ien tasa-arvon edistämistoimenpiteet kattavat käytännössä myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä syrjinnän estämisen raskauden tai perhevapaiden perusteella. HE 195/2004 vp säännöksen perustelussa ja yleisperusteluissa todetaan, että työpaikan tasa-arvoselvityksessä ja -suunnittelussa tarkastellaan vanhemmuuden perusteella pidettyjä vapaita ja voidaan kannustaa miehiä käyttämään oikeuttaan vanhemmuuteen sekä auttaa naisia ja miehiä

vanhemmuuden toteuttamiseen ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Perustelussa kiinnitetään huomiota myös toimenpiteisiin, jotka toteuttavat tasa-arvoa perhevapaiden tasapuolisessa käytössä. Lain sanamuodosta ei kuitenkaan ilmene perusteluissa todettu näkemys.

5.2.3 Tasa-arvolain syrjintäkiellot

Tasa-arvolain syrjintäkiellot muodostuvat 7 §:n syrjinnän yleiskiellosta, 8 §:n työelämää koskevasta erityiskiellosta, 8 a §:n vastatoimien kiellosta sekä 9 §:stä, jossa säädetään menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjivänä.

Välittömäksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi määritellään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuen. Välilliseksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi määritellään eri asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella.

Työelämää koskevassa säännöksessä kielletään epäedulliseen asemaan asettaminen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Epäedulliseen asemaan joutuminen johtaa syrjintäolettamahan, kun työntekijä on esittänyt syitä, joiden perusteella voidaan olettaa, että menettely johtuu raskaudesta tai perhevapaasta eli vanhemmuudesta ja perheenhuoltovelvollisuuksista. Työnantajan on kyettävä osoittamaan menettelylleen muu hyväksyttävä syy, tai muutoin työnantajan katsotaan syyllistyneen syrjinnän kiellon rikkomiseen. Irtisanomistilanteessa syntyy työsopimuslain mukaan suoraan syrjintäolettava, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän. Syrjintää koskeva käännetty todistustaakka poikkeaa yleisistä todistusoikeudellisista periaatteista.

Tasa-arvolain 7 § sisältää yleisen syrjintäkiellon, joka jakautuu välittömään ja välilliseen sukupuoleen perustuvaan syrjintään:

”7 § Syrjinnän kiello (1-5 momentit)

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;

- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

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

Tasa-arvolain 7 § kieltää sekä välittömän syrjinnän että välillisen syrjinnän. Säännös vastaa työelämän tasa-arvodirektiivin välittömän ja välillisen syrjinnän käsitettä.

Välitöntä syrjintää on, jos henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Tasa-arvodirektiivi mahdollistaa vertailun aiemmin tapahtuneeseen hypoteettiseen verrokkiin (HE 195/2004 vp). Välittömänä syrjintänä 7 § 2 momentin 2-kohdassa kielletään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Myös yhteisöoikeudessa selkeäksi lähtökohdaksi on muodostunut, että naisiin raskauden perusteella kohdistetut toimet ovat välitöntä sukupuolisyrjintää (HE 195/2004 vp). Tällöin vertailu ei kohdistu toista sukupuolta olevaan henkilöön vaan henkilöihin, joihin ei liity kyseessä oleva peruste.

Hallituksen esityksen mukaan 2 momentin 1 kohdan sisältämän välittömän syrjinnän käsitteen sukupuoleen perustuva syrjintä on ”katsottava kattavan myös sukupuoleen välillisesti liittyvän perusteen, kuten esimerkiksi perhehuoltovelvollisuuden tai vanhemmuuden”, jolloin vertailu ei kohdistu toiseen henkilöön, vaan henkilöihin, joihin ei liity kyseessä oleva peruste.

Lisäksi välillisenä syrjintänä 7 § 3 momentin 2-kohdassa kielletään eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Lain 7 § 4 momentin mukaan välillisenä syrjintänä ei ole pidettävä menettelyä, jolla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen aiheellisin ja tarpeellisin keinoin. Säännöksen erityinen oikeuttamisperuste vastaa tasa-arvodirektiiviä.

Tasa-arvolain 8 §:ssä määritellään ja kielletään syrjintä työelämässä seuraavasti:

”8 § Syrjintä työelämässä

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

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.”

Säännös vastaa työelämän tasa-arvodirektiivin 2006/54/EU välittömän ja välillisen syrjinnän kieltoa työelämässä. Direktiivi kieltää syrjinnän työehdoissa ja työoloissa mukaan lukien palkka. Euroopan unionin perhevapaita koskeva oikeus kieltää henkilön asettamisen epäedulliseen asemaan perhevapaan vuoksi.

Lain 8 §:n 1 momentin 2-kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö joutuu epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi. Säännöstä sovelletaan työhön ottamisessa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa, työsuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä sekä työehtojen määräytymisessä. Säännöstä on tulkittu siten, että se suojaa syrjinnältä myös muita perhevapaita käyttäviä työntekijöitä. Tulkinta vastaa tasa-arvo- ja työelämän tasapaino direktiivien syrjintäkieltoja, jotka kieltävät syrjinnän äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan perusteella.

Säännös koskee myös määräaikaisten työsopimusten solmimista. Määräaikaista työsuhdetta ei saa rajoittaa esimerkiksi kestämiään vain perhevapaan alkuun. Kieltoa sovelletaan työnantajan palveluksessa jo oleviin työntekijöihin ja uuden määräaikaisen työntekijän palkkaamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan TAS/124/2023 mm. että ”Tasa-arvolain palkkasyrjinnän kieltä estää epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella muun muassa palkka- ja muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä. Syrjinnän kieltä suojaa epäedulliseen asemaan asettamiselta äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden lisäksi myös muita perhevapaita käyttäviä työntekijöitä. Syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella ovat lain nojalla itsenäisiä syrjintäperusteita, ja palkkasyrjinnän kieltä kattaa perusteetta epäedulliseen asemaan asettamisen perhevapaiden vuoksi”.

Lainvalmistelussa (HE 195/2004) todetaan, että tasa-arvodirektiivin perusteella 8 §:n 1 momentin 3-kohta tarkoittaa, että äitiysvapaan jälkeen työntekijän työehtoja ei saa heikentää ja työntekijällä lisäksi on työhön palattuaan oikeus kaikkiin niin työehtojen parannuksiin, joihin hänellä olisi ollut poissaolonsa aikana.

Oikeuskäytännössä (KHO 1999:70) on katsottu, että raskaana olevan työntekijän määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättäminen tilanteessa, jossa työntekijä olisi voinut hoitaa tehtävää ennen äitiyslomalta jäämistä vain (merkityksettömän)

lyhyen ajan oli tasa-arvolain 7 §:ssä kiellettyä syrjintää eikä työnteon lyhyeksi jäävää kestoa voitu pitää lain 8 §:n 3 momentissa mainittuna hyväksyttävä syynä. Helsingin hovioikeus on katsonut (S96/871), että 8 §:n 1 momentin 4-kohtaa on tulkittava niin, että äitiys- tai vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aiempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Oikeudesta palata työhön perhevapaalta on säädetty työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä.

Tarkemmin raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaa oikeuskäytäntöä on käsitelty jäljempänä kohdassa 10.

Tasa-arvolain 8 a §:ssä säädetään vastatoimien kiellosta ja sen vastaista toimintaa pidetään laissa kiellettynä syrjintänä.

”8 a § Vastatoimien kiello, 1 momentti

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

Vastatoimien kielloa koskeva tasa-arvolain säännös vastaa tasa-arvodirektiivin vaatimusta suojata henkilöä irtisanomiselta tai epäsuotuisalta kohtelulta sen jälkeen, kun hän vetoaa tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiin tai osallistuu syrjintää koskevan asian selvittämiseen. EU-oikeuskäytännön mukaan suoja koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa, minkä vuoksi lain sanamuodossa käytetään työntekijän sijasta sanaa henkilö. Hallituksen esityksen (HE 195/2004) mukaan entiseen työntekijään kohdistettu vastatoimi on katsottava hyvitykseen oikeuttavaksi, vaikka työsuhde onkin päättynyt. Vastatoimien kiello ulottuu myös tilanteeseen, jossa entinen työntekijä hakee uutta työtä. Vastatoimien kiello täydentää työsopimuslaissa säädettyä irtisanomissuojaa ja työsuhteturvaa.

Tasa-arvolain 9 §:n 1 momentissa määritellään menettely, jota ei pidetä syrjintänä, vaikka se täyttäisi 7 §:n tai 8 §:n mukaiset syrjinnän tunnusmerkit.

”9 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdat: Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;”

4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.”

Naisten erityinen suojelu silloin, kun syynä on naisen tai sikiön suojelun tarve terveydellisistä tai turvallisuuteen liittyvistä syistä on sallittua. Säännös vastaa tasa-arvodirektiiviä ja raskaussuojeludirektiiviä. Erityiskohtelu on sallittua vain suojeluperusteella eikä erityisen suojelun tarve saa johtaa syrjintään esim. naisten epäsuotuisana kohteluna. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelusta on säädetty työsopimuslain 4 luvun 2 §:ssä ja työturvallisuuslain 11 § 2 momentissa.

5.2.4 Tasa-arvolain jaettu todistustaakka

Todistustaakasta on säädetty tasa-arvolain 9 a §:ssä.

”9 a § Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.”

Jaetun todistustaakan periaate on muodostunut yleiseksi oikeudelliseksi periaateeksi syrjintäasioissa niin yhteisöoikeudessa kuin kansallisessa lainsäädännössä (HE 195/2004). Todistustaakkasäännöstä sovelletaan kaikkeen tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään eli 7 §:n, 8 §:n ja 8 a- 8 d §:in vastaisten menettelyjen ollessa käsiteltävinä riita-asioina oikeudellisessa tai hallinnollisessa menettelyssä. Perustuslakivaliokunnan kannan mukaisesti säännöksessä todetaan erikseen, että rikosasiassa näyttötaakka on kantajalla (PeVL 40/2004 vp). Perustuslakivaliokunta piti lisäystä tarpeellisenä, koska perustuslain oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin takeisiin kuuluu, että rikosasioissa syytettyä on pidettävä syyttömänä, kunnes syyllisyys on näytetty toteen. Muissa asioissa perustuslakivaliokunta katsoi, että oikeuksien tehokkaamman toteutumisen kannalta käännetty todistustaakka on perusteltu, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa ja vain vastaaja voi osoittaa, että hänen toimensa on perustunut muuhun kuin kantaan henkilöön liittyvään syyhyn.

Lain esitöissä todetaan vahingonkorvausoikeudenkäynneistä, että näyttövelvollisuus vahingosta, tuottamuksesta ja syy-yhteyksien olemassaolosta on oikeudenkäymiskaaren mukaan kantajalla. Todistustaakkasäännöstä ei sovelleta myöskään tasa-arvovaltuutetun sovittelumenettelyyn, mikä on linjassa todistustaakkadirektiivin kanssa, sillä sitä ei sovelleta vapaaehtoisluonteisiin tai kansallisen lainsäädännön mukaisiin tuomioistuimen ulkopuolisiin menettelyihin. Todistustaakkasäännös perustuu todistustaakkadirektiivin asettamille vähimmäisedellytyksille todistustaakan jaosta syrjintätilanteissa (HE 195/2004). Direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisessa lainsäädännössään toteutettava toimenpiteet, joilla sen jälkeen, kun syrjityksi itsensä kokenut henkilö esittää tuekseen tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

Todistustaakka on jaettu siten, että kantajan on esitettävä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kysymyksessä on sukupuoleen perustuva kielletty syrjintä. Kantajan on osoitettava, että hän on joutunut eri asemaan kuin verrokki tai verrattuna tilanteeseen, jossa syrjintäperusteeksi epäiltyä sukupuoleen liittyvää syytä, kuten raskautta ei olisi ollut. Syrjintäoletettaman kumoamiseksi vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, kuin sukupuolesta. Jos vastaaja ei kykene osoittamaan hyväksyttäviä syitä syrjintäoletettaman kumoamiseksi, se pysyy voimassa ja vastaajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä.

Vastatoimien kiellon 8 a §:n osalta kantajan on osoitettava, että hän on joutunut epäedulliseen asemaan vedottuaan tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa tai tullut osalliseksi tai todistajaksi sukupuolisyryntää koskevassa asiassa. Kuten aiemmin on todettu, suoja vastatoimilta ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Hallituksen esityksessä HE 90/1994 vp todetaan, että jos epäedulliseen asemaan asettaminen on tapahtunut heti tai lyhyehkön ajan sen jälkeen, kun vetoaminen tasa-arvolakiin on tapahtunut ja vastatoimien mahdollisuus tullut viivytyksettä tutkittavaksi, syntyy syrjintäoletttama, jonka kumoaminen on työnantajan tehtävä. Mitä pidempi aika tapahtumasta on kulunut, sitä korkeampia vaatimuksia voidaan asettaa työntekijän todistamisvelvollisuudelle.

Tarkemmin jaettua todistustaakkaa ja sen suhdetta EU:n direktiiveihin sekä riittäviä perusteita syrjintäoletttaman kumoamiseksi tasa-arvolain tarkoittamissa eri syrjintätilanteissa on käsitelty hallituksen esityksessä tasa-arvolain muuttamiseksi HE 195/2004 vp. Lainmuutoksella todistustaakka laajennettiin koskemaan myös muuta kuin 8 §:n tarkoittamaa syrjintää työelämässä ja todistustaakasta säädettiin oma erillinen säännöksensä. Jos kysymys on tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan joutumisesta tasa-arvolain 7 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaisen välillisen, sukupuolen

kannalta neutraalilta vaikuttavan menettelyn johdosta, seikat voidaan esittää esimerkiksi tilastoilla tai muilla tavoin. Vastaaja puolestaan voi esittää näyttöä siitä, ettei menettely ole ominaislaadultaan syrjivää ja syrjintäolettaman kumoamiseksi osoittaa, että menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja keinoja on pidettävä tarpeellisina ja aiheellisina.

5.2.5 Tasa-arvolain menettelytapasäännöt tasa-arvon toteuttajina

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan antamaan pyynnöstä kirjallisen selvityksen menettelystään henkilölle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi:

”10 § Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen

henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.”

Kirjallinen selvitys on annettava kaikissa niissä tilanteissa, joissa henkilö katsoo tulensa syrjityksi. Työnantajan on annettava selvitys sekä työntekijälle että työhönottotilanteessa työn hakijalle. Selvitysvelvollisuus kattaa työhönoton ja tehtävään tai koulutukseen valinnan, työsuhteen kestosta tai jatkumisesta päättämisen, työehdoista päättämisen, palkkauksen ja palkkauksen perusteet, työn johtamisen ja jakamisen, työolojen järjestämisen sekä lomauttamisen, siirron, työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen, vastatoimien kohteeksi joutumisen ja häirinnän. Kirjallisen selvityksen tarkoituksena on, että näin jää vähemmän mahdollisuuksia väärinkäsityksille ja tilanteen arviointi tulee luotettavamme pohjalle (HE 57/1985 vp). Selvityspyyntöä ei tarvitse perustella.

Jos on aihetta epäillä palkkasyrjintää, on neljännen momentin mukaan luottamusmiehellä tai muulla henkilöstön edustajalla itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. Yksittäisen työntekijän tiedot voi antaa ainoastaan tämän suostumuksella ja hänelle on ilmoitettava tietojen antamisesta. Palkkatietojen saantioikeutta koskee lisäksi jäljempänä esitetty tasa-arvovaltuutetun tiedonsaantioikeus.

Palkkatietojen luottamuksellisuutta turvataan 10 § 4 momentin kiellolla ilmaista muille palkka- tai muita annettuja tietoja.

Euroopan unionin vuonna 2023 hyväksytty palkka-avoimuusdirektiivi (direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla EU 2023/970) pannaan Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan täytäntöön direktiivin minimisäännösten mukaisesti vuonna 2026 vireillä olevan valmistelutyön pohjalta.

5.2.6 Hyvitysseuraamus ja rangaistus tasa-arvolain rikkomisesta sekä kanneajat

Hyvityksestä säädetään tasa-arvolain 11 §:ssä:

”11 § Hyvitys

Se joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on maksettava vähintään 4 360 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 21 800 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain taikka muun lain mukaan.”

Valtioneuvoston asetuksella 269/2024 on säädetty voimassa olevat hyvityksen euromäärät, jotka on kirjattu yllä olevaan 11 §:n lakitekstiin ja josta on samalla poistettu vanhat euromäärät.

Hyvitysseuraamus koskee lain 8 §:n ja 8 a – 8 e §:n tarkoittamaa syrjintää. Sen sijaan esimerkiksi lain 7 §:n syrjinnän yleiskiellon rikkominen ei oikeuta hyvitykseen.

Hallituksen esityksessä 57/1985 vp todetaan, että sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan aina syrjittyä, aiheutettiinpa menettelyllä taloudellista vahinkoa tai ei. Tällä perusteella loukatulla työnhakijalla tai työntekijällä tulee olla oikeus saada syrjinnästä aineellista hyvitystä. Oikeus hyvitykseen on riippumaton siitä, onko työnhakijalle tai työntekijälle aiheutunut vahinkoa. Hyvitysvelvollisuus ei myöskään edellytä työnantajan toiminnan moitittavuutta, tuottamusta tai tahallisuutta. Hyvitysvelvollisuus syntyy, ellei työnantaja kykene esittämään menettelylleen tasa-arvolaissa tarkoitettua hyväksyttyä syytä. Hyvityksellä katsotaan lain perustelujen mukaan olevan myös työelämässä tapahtuvan syrjinnän ennalta estävää vaikutusta.

Tuomittavan hyvityksen määrää arvioitaessa on hallituksen esityksen mukaan otettava huomioon loukkauksen laatu, kuten menettelyn törkeys ja syrjinnän järjestelmällisyys ja tietoisuus. Harkinnassa on merkitystä myös, kuinka tuntuvasti menettely on vaikuttanut syrjittyyn ja hänen oloihinsa. Myös työnantajan taloudellisella asemalla ja toiminnalla loukkauksen jälkeen voi olla vaikutusta hyvityksen määrään. Hallituksen esityksessä 90/1994 tarkennetaan lisäksi, että hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon loukatun menetykset ja kärsimykset ja, että vastatoimet ja syrjityn henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaukset on otettava huomioon hyvitystä lisäävinä seikkoina. Hyvitystä vähentävänä seikkana voidaan ottaa huomioon samasta teosta tuomittava vahingonkorvaus tai muu korvaus. Hallituksen esitys 195/2004 noudattelee vastaavia linjauksia ja korostaa lisäksi vähimmäismäärän merkitystä syrjintäkiellon vakavuuden mieltämiseksi. Tahallisuudella tai tuottamuksellisuudella voi olla merkitystä hyvityksen suuruutta harkittaessa.

Hyvitys voidaan poistaa tai sitä voidaan alentaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema huomioon ottaen, pyrkimykset poistaa tai estää menettelyn vaikutuksia sekä esimerkiksi tahallisuuden tai tuottamuksen aste.

Myös EU:n tasa-arvodirektiivi edellyttää, että jäsenvaltiot sanktioivat syrjintäkiellon rikkomisen, ja että seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Loukatulle maksettavan korvauksen tulee olla riittävän suuruinen, jotta syrjintää kokeneet vetoavat oikeuksiinsa ja korvaustaso on syrjintää ennalta estävä. Direktiivi ei salli hyvityksen enimmäismäärää ja edellyttää, että korvaus on riittävä suhteessa vahinkoon. Yhteisön tuomioistuinkäytäntö vaatii, että korvausta suoritetaan, vaikka vahinkoa ei olisi aiheutunut. Vaikka tasa-arvolaissa on säädetty työhönottoa koskeva enimmäismäärä, sen katsotaan hallituksen esityksessä HE 195/2004 olevan yhteisöoikeuden sallima. Enimmäismäärä tulee sovellettavaksi vain tilanteessa, jossa työnantaja osoittaa, ettei henkilö olisi tullut valituksi tehtävään, vaikka häntä ei olisi syrjitty.

Neljännän momentin mukaan hyvityksen saamisen lisäksi loukatulla on oikeus vaatia korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain perusteella. Jo hallituksen esityksessä 57/1985 todettiin, että syrjivä teko voi samanaikaisesti loukata jotakin työsopimuslain säännöstä, jolloin työnantajalla olisi hyvityksen lisäksi velvollisuus korvata työsopimuslain rikkomisesta aiheutunut vahinko. Tällaisissa tapauksissa työnantaja voi joutua suorittamaan sekä hyvitystä että korvausta.

”12 § Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.”

Alun perin tasa-arvolaisissa säädettiin vuoden kanneajasta. Kestoa perusteltiin (HE 57/1985) erityisesti työnantajan oikeusturvalla ja pidettiin tärkeänä, ettei hyvitysvaatimusta voida esittää sellaisista toimenpiteistä, joista on kulunut pitkäaikaa ja että ajan kuluessa mahdollisuudet selvittää tapahtumia heikkenevät. Vuoden 2005 uudistuksessa kanneaika pidennettiin kahteen vuoteen entisen vuoden kanneajan sijasta. Kuitenkin työhönottotilanteessa sovelletaan edelleen vuoden kanneaikaa. Kahden vuoden kanneajan käyttöönottoa perusteltiin (HE 195/2004) muun muassa sillä, että se antaa syrjitylle riittävän ajan ratkaista asia muuten kuin nostamalla kanne.

Kanneajan kuluminen alkaa siitä, kun syrjinnän kieltoa on rikottu.

Tasa-arvolain rangaistussäännöksiä koskevan 14 a §:n 1 momentissa on syrjintää työelämässä koskeva viittaus säännös rikoslakiin.

”14 a § Rangaistussäännökset, 1 momentti

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.”

5.2.7 Tasa-arvolain valvonta ja tasa-arvoviranomaiset

Tasa-arvolain valvonta on säädetty tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtäväksi.

Tasa-arvolain noudattamisen valvonnasta säädetään lain 16 §:ssä.

”16 § Valvonta

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.”

Valvontaviranomaiset tasa-arvovaltuutettu ja silloinen tasa-arvolauta perustettiin tasa-arvolain säätämisen yhteydessä vuonna 1987.

Tasa-arvolain valvontaa käsitellään myös jäljempänä kohdassa 11, Oikeussuojan saatavuus, valvonta ja todistustaakka.

5.2.7.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta lausunnon antajana

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnalta lausuntoa tasa-arvolain eräiden säännösten soveltamisesta:

”15 § Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n soveltamisesta tämän lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.”

Lausunto voidaan pyytää muun muassa syrjinnän yleiskieltoa, syrjintää työelämässä ja vastatoimien kieltoa koskevien säännösten soveltamisesta. Lausunto ei sido tuomioistuinta.

5.2.7.2 Tasa-arvovaltuutettu tasa-arvolain valvojana

”17 § Tietojen antaminen tasa-arvovaltuutetulle

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa säädetään erikseen.”

Tasa-arvolain 17 §:n 1 ja 2 momentit koskevat tasa-arvovaltuutetun oikeutta tiedonsaantiin. Lain 21 a §:ssä annetaan tasa-arvovaltuutelle oikeus asettaa uhkasakko 17 §:n 2 momentin tiedonsaantioikeuden tehostamiseksi.

Tasa-arvolain 17 § 3 momentti koskee oikeutta saada palkkasyrjintäepäilytilanteessa tarvittavat tiedot tasa-arvovaltuutetun kautta, jos vertailuhenkilö ei anna työnantajalle lupaa palkkatietojensa kertomiseen syrjintää epäilevälle henkilölle. Säännös täydentää 10 § 3 ja 4 momentissa säädettyä työnantajan tiedonantovelvollisuutta. Jos palkkasyrjintäepäilyyn on perusteltua aihetta, palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä työntekijän edustajalla on oikeus saada yksittäistä työntekijää koskevia palkka- ja muita työsuhdetietoja tasa-arvovaltuutetulta. Tiedot on annettava viivytyksettä, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Tasa-arvovaltuutetulla puolestaan on oikeus 17 § 1 momentin nojalla saada asettamassaan määräajassa lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot työnantajalta.

Hallituksen esityksen mukaan (195/2004 vp) työntekijän pyydettyä palkkatietoja, tasa-arvovaltuutettu pyytää tiedot työnantajalta ja varaa tälle mahdollisuuden esittää kantansa syrjintäepäilyyn. Tasa-arvovaltuutettu voi luovuttaa tiedot vain, jos tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun kieltäytyessä antamasta vaadittuja tietoja, asia voidaan saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Säännöksen tavoitteena on hallituksen esityksen mukaan edistää palkkasyrjintäepäilyjen selvittämistä työpaikkatasolla. Palkkatietojen saamista helpottaa asetetut lyhyet määräajat.

Tasa-arvovaltuutetun oikeudesta tehdä tarkastuksia muun muassa työpaikoilla ja saada tarvittaessa muilta viranomaisilta virka-apua, säädetään tasa-arvolain 18 §:ssä.

”18 § Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa, varhaiskasvatuksen toimipaikassa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.”

Hallituksen esityksen mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus tarkastukseen, jos on syytä epäillä lain vastaista menettelyä.

5.2.7.3 Tasa-arvovaltuutettu ohjaa, neuvoo ja edistää sovintoa

Tasa-arvovaltuutetun roolista ohjaavana ja neuvovana viranomaisena sekä sovinnon edistäjänä säädetään lain 19 §:ssä.

”19 § Ohjeiden ja neuvojen antaminen sekä sovinnon edistäminen

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että koulutuksen järjestäjä, varhaiskasvatuksen järjestäjä tai palveluntuottaja taikka työnantaja 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräjän, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

Tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.”

Hallituksen esityksessä 195/2004 vp todetaan, että ohjeiden ja neuvojen pyytäminen on syrjintää epäilevän henkilön ensisijainen oikeusturvakeino. Ohje voi olla kirjallinen lausunto, jossa valtuutettu esittää näkemyksensä siitä, onko syrjintää tapahtunut. Ohjaavaan rooliin liittyy myös tasa-arvon edistämistoimia koskeva ohjeistus. Tarvittaessa ohjausta tehostaa oikeus asettaa ohjeiden noudattamiselle määräaika.

Varsinaista lausunnon antamista koskevaa toimivaltaa tasa-arvovaltuutetulle ei ole säädetty, toisin kuin yhdenvertaisuusvaltuutetulle, vaan lausunnon antaminen on tasa-arvolaissa säädetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtäväksi. Tästä huolimatta tasa-arvovaltuutettu on ryhtynyt antamaan lausuntoja ja julkaisemaan niitä. Lausunnoissa saatetaan ottaa kantaa myös hyvityksen maksamiseen, johon valtuutetulla ei myöskään ole toimivaltaa.

Valtuutetulla on sovittelijarooli syrjintätapauksissa eli valtuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin, jotta syrjintää koskevassa asiassa saavutettaisiin sovinto. Valtuutettu voi myös toimia avustajana syrjityn oikeuksien turvaamisessa ja avustaa tätä tuomioistuimessa (laki tasa-arvovaltuutetusta, 3 §), mutta tätä toimivaltaa valtuutettu ei ole koskaan käyttänyt.

Myös tasa-arvodirektiivi edellyttää erillistä toimielintä, jonka tehtävänä on muun edistää, analysoida ja valvoa tasa-arvoista ja syrjinnästä vapaata kohtelua sekä avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn käynnistämisessä ja syrjintäasian käsittelyssä.

Tasa-arvovaltuutettu hoitaa tasa-arvon edistämisen ja analysointivelvoitetta muun muassa antamalla lausuntoja vireillä olevista lainsäädäntöhankkeista niiden valmisteluvaiheessa ja esiintyy kuultavana eduskunnan valiokunnissa. Vuosikertomuksissaan valtuutettu esittää myös näkemyksiään voimassaolevasta lainsäädännöstä.

5.2.7.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallassa sovinnon vahvistaminen, kiellot ja uhkasakko

Tasa-arvovaltuutetulla ja työmarkkinoiden keskusjärjestöllä on oikeus saattaa syrjintää koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvovaltuutettu tai sovinnon osapuolet voivat pyytää lautakunnalta sovinnon vahvistamista.

”20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a, 5 b ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa.”

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan kuuluu työnantajan syrjivän menettelyn kieltö ja työnantajan velvoittaminen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tarvittaessa asettamalla uhkasakko niiden tehostamiseksi. Yhdenvertaisuuslautakunnan vahvistama sovinto syrjintää koskevassa asiassa voidaan panna täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

”21 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan taikka työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.”

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asetta uhkasakko tiedonsaantioikeuden tehostamiseksi.

”21 § Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Uhkasakosta säädetään muutoin uhkasakkolaissa.”

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettu laki (1327/2014) sisältää lautakuntaa koskevat säännökset.

5.3 Työsopimuslain syrjintäsäännös ja viittaus tasa-arvolakiin

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta ja viitataan tasa-arvolakiin, jossa säädetään tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. TSL:n 2 luvun 2 § sisältää vastaavan viittauksen yhdenvertaisuuslakiin, jossa säädetään muista kielletyistä syrjintäperusteista. Ennen tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säätämistä työsopimuslaissa säädettiin niissä mainituista kielletyistä syrjintäperusteista.

”Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.”

Valtion virkamieslaissa on työsopimuslakia vastaavat viittaussäännöt tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin.

5.4 Työturvallisuuslain säännös terveydelle vaarallisesta epäasiallisesta kohtelusta

Työturvallisuuslain 5 luvun 28 §:ssä säädetään:

”Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi (59/2002 vp) todetaan, että lainkohta tarkoittaa myös sukupuoleen perustuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden välillä tai esimiehen ja työntekijän välillä tapahtuvaa. Hallituksen esityksessä viitataan myös tasa-arvolain sisältöön ja hyvitys-seuraamukseen ja rikoslain työrिकosta koskevaan säännökseen. Vastaavasti tasa-arvolain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä (HE 195/2004 vp) kuvataan työturvallisuuslain 5 luvun 28 §:ää.

Tasa-arvolaki kieltää jo syrjintänä eri asemaan tai epäedulliseen asemaan asettamisen ja kiello koskee myös syrjivää kohtelua raskauden tai perhevapaan perusteella. Jos kohtelu lisäksi aiheuttaa haittaa tai vaaraa henkilön terveydelle, sitä koskee myös työturvallisuuslain säännös.

5.5 Työsyrjintärikos rikoslaissa

Rikoslain 47 luku käsittelee työrिकoksia. Luvun 3 §:ssä säädetään työsyrjintärikoksesta ja rangaistuksesta seuraavasti:

”3 § Työsyrjintärikos

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

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

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava *työsyrjinnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.”

Työsopimuslain rangaistussäännöksessä 13 luvun 11 §:n 1 momentissa ja tasa-arvolain rangaistussäännöksessä 14 a §:ssä viitataan rikoslain 47 luvun 3 §:ään.

Rangaistuksen ohella voidaan määrätä maksettavaksi korvaus työsyrjinnän aiheuttamasta kärsimyksestä. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunta antaa määrävälein suosituksen korvausten määrästä.

Rikoslain 11 luvun 11 § syrjintäsäännös sisältää perhesuhteiden perusteella eriarvoiseen tai muuta huonompaan asemaan asettamisen. Perhesuhteeseen perustuva syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa.

6 Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä työsuhdeturva

6.1 Työsuhteen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvussa

Raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työsuhdeturvaa on arvioitava tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdassa säädetyn työsopimuksen päättämistä, työntekijän siirtämistä ja lomauttamista koskevan syrjintäkiellon lisäksi työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevien säännösten sekä raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän työntekijän erityissuojaa koskevan työsopimuslain säännöksen perusteella.

Lain 7 luvun 1 §:n yleissäännös edellyttää asiallista ja painavaa syytä, jotta toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa. Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa sopimuskauden kestäessä lainkaan.

”1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.”

Työntekijään henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista eli niin sanotuista yksilöperusteisista irtisanomisista säädetään 7 luvun 2 §:ssä. Siinä myös tarkennetaan, mitä voidaan pitää asiallisena ja hyväksyttävänä syynä irtisanomiselle ja todetaan, mitä ei voida pitää asiallisena ja hyväksyttävänä:

”2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta

arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.”

” 3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

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

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

Työntekijän työsuhdeturvaa vahvistaa työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen, joka koskee taloudellisella tai tuotannollisella syyllä tapahtunutta irtisanomista. Perhevapaalta työhön palavaan työsuhdeturvaa vahvistaa työsopimuslaissa säädetty oikeus palata aikaisempaan työhön.

6.2 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomista rajoitettu ja suojaa vahvistettu todistustaakalla

Raskaana tai perhevapaalla olevan erityisestä työsuhdeturvasta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä:

”9 § Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsuhteen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsuhteen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. ”

TSL:n 7 luvun 9 §:llä säädetään sekä henkilöön liittyvästä syystä tapahtuvasta irtisanomisesta että taloudellisella ja tuotannollisella syyllä tapahtuvasta irtisanomisesta silloin, kun työntekijä on raskaana tai käyttää perhevapaata. Säännös toteutti raskausuojeludirektiivin ja tuolloin voimassa olleen vanhempainvapaadirektiivin vaatimukset irtisanomissuojasta ja todistustaakasta.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 1 momentti sisältää kiellon irtisanoa työntekijä raskauden perusteella tai sen vuoksi, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Säännös kattaa kaikki työsopimuslain 4 luvussa säädetty perhevapaamuodot. Hallituksen esityksessä 157/2000 vp todetaan, että työsopimusta ei saa irtisanoa vapaan käyttöön liittyvillä perusteilla ennen vapaan alkamista työnantajan saatua tietoa vapaan käyttämisestä eikä vapaan aikana.

Työntekijän on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys raskaudestaan.

Raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työntekijän erityissuojaa vahvistetaan 9 §:n 2 momentilla, jossa säädetään syrjintäolettamasta ja käännetyistä todistustaakasta. Se tarkoittaa, että jos raskaana oleva tai perhevapaata käyttävä työntekijä irtisanotaan, pidetään irtisanomista raskaudesta tai perhevapaan käytöstä johtuvana. Työnantajan on syrjintäolettamien kumoamiseksi kyettävä osoittamaan, että irtisanomisen perusteena on ollut muu 7 luvun 1 ja 2 §:issä tarkoitettu asiallinen ja painava syy tai 3 §:n mukainen taloudellinen tai tuotannollinen syy.

Syrjintäolettamaa sovelletaan kaikkiin TSL:n 4 luvussa säädettyihin perhevapaamuotoihin yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Sitä ei sovelleta perhevapaassa, jota käytetään perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4 luvun 7 a §:n tarkoittama poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi). Työelämän tasapainodirektiivin 12 artiklan irtisanomissuoja ei kata poissaoloa pakottavan syyn vuoksi.

Säännös ei estä irtisanomasta raskaana olevaa työntekijää yksilöperusteella työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesti eli henkilöstä johtuvalla tai henkilöön liittyvällä perusteella silloin, kun siihen on olemassa raskautteen tai perhevapaan käyttämiin liittymätön asiallinen ja painava syy. Hallituksen esityksen mukaan peruste ei saa millään tavoin liittyä työntekijän raskautteen tai perhevapaan käyttöön ja irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon.

Lain 7 luvun 9 §:n 3 kohta rajoittaa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- ja hoito-vapaalla olevan työntekijän irtisanomisen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella vain tilanteeseen, jossa työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Tällöin irtisanominen voidaan jo toteuttaa niin, että irtisanomisaika ja työsuhde päättyvät, kun toiminta lakkaa.

Liiketoiminnan jatkuessa perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa hallituksen esityksen mukaan vasta perhevapaan päätyttyä. Irtisanomisilmoitus voidaan antaa kuitenkin jo vapaan aikana, jos tuolloin on selvää, ettei vapaan päätyttyä ole tarjottavissa hänen omaa työtään eikä myöskään 4 luvun 9 §:ssä tarkoitettua muuta työtä. Joka tapauksessa työntekijän irtisanomisaika alkaa kulua vasta perhevapaan päättymisen jälkeen. Palkanmaksuvelvollisuus ja työsuhde päättyvät vasta irtisanomisan päätymiseen.

Tasa-arvolain 8 a §:ssä säädetty vastatoimien kieltö täydentää työsopimuslaissa säädettyä työsuhdeturvaa siten, että työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos henkilö irtisanoaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai on osallistunut sukupuolisyrintää koskevan asian selvittämiseen. Lisäksi tasa-arvolain 8 § kieltää työsopimuksen päättämisen syrjivin perustein.

6.3 Voiko raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän lomauttaa

Työsopimuslain 5 luvun 1-7 §:issä säädetään lomauttamisesta eli työnteon väliaikaista lopettamista työnantajan päätöksellä. Luvussa ei ole raskaana olevaa tai perhevapaoikeuttaan käyttäviä koskevia erityissäännöksiä. Lomauttaminen on mahdollista lopettamalla työnteko määräajaksi tai toistaiseksi tai lyhentämällä työntekijän työsopimuksen mukaista työaikaa. Lomauttaminen edellyttää työsopimuslain mukaista taloudellista tai tuotannollista syytä. Sijaisena työskentelevä määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa, jos toimen vakituinen haltija olisi voitu perustellusti lomauttaa. Muussa tapauksessa määräaikaista työntekijää ei voida lomauttaa.

Lomauttamisilmoitusaika on 14 päivää ennen lomautuksen alkamista ja työhön paluusta on ilmoitettava vähintään seitsemän päivää ennen työn alkamista. Jos työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta koko lomautusaikana muun poissaolon vuoksi, ei ilmoitusvelvollisuutta ole. Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi HE 157/2000 täsmennetään, että lainkohdan muilla poissaoloilla tarkoitetaan

tilannetta, jossa ”työntekijän työnteko ja palkanmaksu on jo keskeytynyt muusta syystä, esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan tai asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi”. Luvussa säädetään myös mahdollisuudesta ja menettelytavoista, jotka koskevat työsopimuksen päättämistä lomautuksen yhteydessä.

Vaikka työsopimuslaissa ei säädetä erikseen raskaana olevan tai perhevapaaaikeuttaan käyttävän työntekijän lomauttamisesta eikä asiaa käsitellä hallituksen esityksessä, voitaneen lomautus rinnastaa taloudellisella ja tuotannollisella syyllä tapahtuvaan irtisanomiseen niin, että raskaus tai perhevapaa ei saa olla mitenkään vaikuttamassa lomautuksen perusteisiin, lomautukseen sovelletaan käännettyä todistustaakkaa ja lomautusilmoitus voidaan antaa perhevapaan aikana, jos on varmuus, ettei työtä ole tarjolla perhevapaan päättyessä, mutta lomautusilmoitusaika alkaa kulua vasta työhön paluusta.

Tasa-arvolain työelämän syrjintäkieltoa koskevassa 8 §:n 1 momentin 5 kohdassa kielletään lomauttaminen sukupuolen perusteella.

6.4 Työsopimuksen purkamisesta

Työsopimuslain 8 luvussa säädetään työsopimuksen purkamisesta.

”1 § Purkamisperuste, 1 momentti

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti 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.”

”2 § Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.”

Työsopimuksen purkaminen ilman irtisanomisaikaa on poikkeuksellinen työsopimuksen päättämistapa, joka voi perustua ainoastaan henkilökohtaisiin syihin. Taloudellisella tai tuotannollisella syillä työsopimusta ei ole oikeutta purkaa. Raskaana oleva tai perhevapaoikeuttaan käyttävä työntekijä on työsopimuksen purkamisen suhteen samassa asemassa muiden työntekijöiden kanssa, eikä erityistä suojaa purkutilanteissa ole säädetty. Purussa on aina kysymys velvoitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä, joten erityissuoja ei olisi näissä tilanteissa perusteltua. Purkamisoikeuden ajallinen rajoittaminen 2 §:ssä kylläkin suojaa raskaana olevaa tai perhevapaa oikeuttaan käyttävää työntekijää tekaistulta purkuperusteelta mahdollisiin aiempiin laiminlyönteihin vedottaessa.

Raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työsuhteen purkamista koskevasta syrjintäolettamasta tai todistustaakasta ei ole erikseen laissa säädetty. Kun työsopimuksen välitön purku on kuitenkin irtisanomista raskaampi toimenpide, on työnantajan näyttövelvollisuuden katsottava vastaavan irtisanomistilanteita.

6.5 Työsopimusta ei saa purkaa koeaikana syrjivin perustein

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetään työsopimuksessa sovittavasta koeajasta:

”4 § Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.”

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan koeajan pituus voi olla enintään kuusi kuukautta, mutta työstä poissaolo perhevapaan vuoksi koeajan aikana oikeuttaa työnantajan pidentämään koeaikaa ja velvoittaa työnantajan ilmoittamaan siitä työntekijälle ennen kuin koeaika päättyy.

Luvun 4 §:n 2 momentin mukaan koeajasta voidaan sopia myös määräaikaisessa työsopimuksessa ja se voi olla kestoltaan enintään puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta.

Koeaikana työsopimus voidaan purkaa ilman työsopimuslain 7 ja 8 luvuissa säädettyjä perusteita. Ensimmäisen luvun 4 §:n 4 momentti kieltää työsopimuksen päättämisen koeaikana syrjivillä perusteilla. Tällä tarkoitetaan syrjintää, josta on säädetty tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa ja näin ollen se kattaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän sekä syrjinnän raskauden ja perhevapaiden käytön vuoksi.

6.6 Raskaana olevan ja perhevapaata käyttävän henkilön irtisanomissuoja julkisella sektorilla

Julkisen sektorin virkamiesten ja viranhaltijoiden irtisanomissuoja vastaa työsopimuslain sisältöä.

Kuntien ja hyvinvointialueen virkamiehistä annetun lain 8 luvun 38 §:n 1 momentissa säädetään raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän erityisestä irtisanomissuojasta, joka vastaa työsopimuslain työntekijää koskevaa irtisanomissuojaa: ”Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin”.

Valtion virkamieslain 25 §:n 5 momentissa on säädetty raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän virkamiehen irtisanomissuojasta sekä syrjintäolettamasta, jos raskaana olevan virkamies irtisanotaan: ”Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen muuta perustetta näytä. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisraskausvapaan, raskausvapaan, vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun vapaan alkaessa tai aikana.”

Kirkon palveluksessa olevien viranhaltijoiden irtisanomissuoja perustuu lakiin evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijasta. Lain 8 luvun 52 §:n 1 momentissa säädetään raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän erityisestä irtisanomissuojasta: ”Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin”. Kirkon palveluksessa oleviin työsuhteisiin henkilöihin sovelletaan työsopimuslakia.

6.7 Työsopimuksen päättämismenettelystä

Työsopimuksen päättämismenettelystä on säädetty työsopimuslain 9 luvussa. Luku sisältää kaikkia työsopimuksen päättämistilanteita koskevat menettelytapasäännökset.

”1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.”

Koeaikapurussa, yksilöperusteisessa irtisanomisessa ja työsopimuksen purkutilanteessa työntekijää on kuultava ennen kuin työnantaja päättää työsopimuksen (TSL 9 luku 2 §) ja työntekijällä on oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa.

”3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.”

Taloudellisella tai tuotannollisella syyllä irtisanottaessa menettelyä koskee työnantajan selvitysvelvollisuus ennen irtisanomista (TSL 9 luku 3), jolloin työntekijälle on selvitettävä irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työnantajalla on velvollisuus neuvotella irtisanomisesta työntekijöiden tai heidän edustajien kanssa, edellä mainittua selvitysvelvollisuutta ei ole.

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on tehtävä henkilökohtaisesti ja ellei se ole mahdollista, kirjallisesti (TSL 9 luku 4 §).

”5 § Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen ja purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.”

Työnantajalla on viivytyksettä työntekijän pyynnöstä ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työ suhde on päätetty (TSL 9 luku 5 §).

Työsopimuslain mukaiset työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat 9 luvun säännökset kuulemis- ja selvitysvelvollisuudesta sekä kirjallisesta päättämisperusteista koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta antavat työntekijälle oikeussuojaa, jos hän epäilee, että työsopimuksen päättäminen tapahtuu raskauden tai perhevapaan perusteella.

6.8 Muutosneuvottelut yhteistoimintalaissa

Yhteistoimintalain (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä) soveltamisalaan kuuluvissa vähintään 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä on käytävä muutosneuvottelut yhden tai useamman työntekijän irtisanomisesta, lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta (Yt-laki 1 luku 2 § ja 3 luku 16 §). Lisäksi muutosneuvottelut on käytävä työnantajan työnohjovaltaan kuuluvista yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, töiden järjestelyssä tai säännöllisen työajan järjestelyssä.

Yhteistoimintalaissa on tarkat säännökset (17-23 §:t) neuvotteluprosessista ja noudatettavista menettelytavoista. Laissa on säädetty työnantajan selvitysvelvollisuudesta (25 §) mainituille työntekijöille.

Yhteistoimintalain 6 luvun 44 §:ssä on säädetty työntekijälle maksettavasta enintään 35 000 euron hyvityksestä, jos työsuhde on päätetty tai sen olennaista ehtoa on muutettu noudattamatta laissa määrättyjä menettelytapoja.

Kanne hyvityksen määräämiseksi on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä tai sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvityksen saamiseen on syntynyt. Hallituksen esityksessä yhteistoimintalaiksi (HE 159/2021) on todettu, ettei hyvityksen määrääminen estä tuomitsemasta tasa-arvo-laissa säädettyä hyvitystä tai työsopimuslaissa säädettyä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

7 Työsopimuslain rikkomisen seuraamukset

7.1 Vahingonkorvaus ja korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työsopimuslain 12 luvussa on säädetty vahingonkorvausvelvollisuudesta seuraavasti:

”1 § Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.”

Jos työnantaja rikkoo työsopimuslain asettamia velvollisuuksia, työnantajan on korvattava rikkomisesta aiheutunut vahinko.

Työsopimuslain yleistä vahingonkorvaussäännöstä ei sovelleta työsopimuksen päättämiseen, vaan siitä määrätään korvaus työsopimuslain 2 §:ssä.

”2 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaista korvausena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.”

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantaja määrätään maksamaan 3 - 24 kuukauden palkka. Korvaukseen suuruuteen vaikuttaa työttömyyden arvioitu kesto, aiheutunut ansion menetys, työsuhteen kesto, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, työntekijän ikä, uudelleentyöllistymismahdollisuus, työnantajan menettely ja työntekijän antama aihe päättää työsopimus sekä mahdolliset muut seikat.

Kolmannessa momentissa viitataan taloudellisella ja tuotannollisella syyllä ja sanerausmenettelyn yhteydessä toteutettuihin irtisanomisiin, purkuun koeaikana ja työsopimuksen purkamiseen, joissa tapauksissa kolmen kuukauden vähimmäiskorvausta ei sovelleta.

Yhteenvedona työsopimuslain rikkomisen seuraamukset voi tiivistää seuraavasti. Työsopimuslain rikkomisesta aiheutuvasta vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 12 luvussa. Yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta

säädetään 12 luvun 1 §:ssä, mutta korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä (koeaika-purku) tai seitsemännessä luvussa (yksilöperusteinen ja taloudellinen tai tuotannollisella syy) tai kahdeksannessa luvussa säädettyjen perusteiden (purku) vastaisesta työsopimuksen päättämistä koskevasta korvauksesta säädetään erikseen 12 luvun 1 § 2 momentissa. Näissä tilanteissa yksinomaisena korvauksena tuomitaan maksettavaksi vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

7.2 Työsopimuslain rangaistussäännökset

Työsopimuslain rangaistussäännöksistä on säädetty lain 13 luvussa:

”11 § Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

- 1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 3 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,
- 2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,
- 3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,
- 4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka
- 5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänä pidosta,

on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.”

TSL 13 luvun 11 §:n 1 momentissa säädetään, että rangaistuksesta lain 2 luvun 2 §:n rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 § koskee työnantajan velvollisuutta tasapuoliseen kohteluun ja sisältää syrjintäkiellon. Sen 3 momentissa on viittaus tasa-arvolakiin:

”Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa”.

Myös tasa-arvolain rangaistussäännöksessä 14 a §:n 1 momentissa on viittaus samaan rikoslain 47 luvun työsyryntärikosta koskevaan 3 §:ään:

”Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.”

7.3 Työsuojeluviranomainen valvoo työlainsäädännön noudattamista

Työsuojeluviranomainen valvoo työsuopimuslain noudattamista, kuten myös muun työlainsäädännön noudattamista. Työsopimuslain 13 luvun 12 §:

”12 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.”

Työsopimuslain valvonta on säädetty lain 13 luvun 12 §:ssä työsuojeluviranomaisen tehtäväksi. Raskauden ja perhevapaiden kannalta tarkasteltuna työsuojeluviranomaisen valvontavastuulle kuuluvat työsuopimuslain 4 luvussa säädettyjen

perhevapaiden valvonta, raskaana olevan työturvallisuutta koskevan 2 luvun 3 §:n valvonta ja työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevien säännösten valvonta, kuten kiello purkaa työsopimusta koeaikana epäasiallisin perustein sekä raskaana ja perhevapaalla olevien erityissuojaa koskevat säännökset.

Työsuojeluviranomainen valvoo laajasti myös muihin lakeihin perustuvan työoikeuden noudattamista. Työsuojeluviranomaisen valvontamenettelystä, toimivaltuuksista, toimintaoikeuksista ja tiedonsaantioikeudesta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista (lain 2 luku, työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet, 3 luku toimivallan käyttö).

Työpaikkoja valvotaan työsuojelutarkastuksin oma-aloitteisesti tai työsuojeluviranomaiselle tehdyn ilmoituksen tai pyynnön perusteella, jos niissä esitetyt seikat antavat tarkastukseen aihetta. Pyyntö voi esittää työnantaja, työpaikan henkilöstöä edustava työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta. Työsuojeluvaltuutettu on pääsääntöisesti mukana tarkastuksessa.

Työsuojelutarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen raportin, josta ilmenevät keskeiset havainnot, toimintaohjeet ja kehotukset. Tarkastuskertomus on annettava tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, tarkastuskertomus annetaan työpaikalla tiedoksi. Tarkastaja voi tarvittaessa saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, jos ohje tai kehoitus ei johda toimenpiteisiin. Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan puutteet määräajassa ja asettaa uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan.

Eräistä rikoslaissa rangaistaviksi säädetyistä teoista, kuten rikoslain 47 luvun työrikkoksista, työsuojeluviranomaisen on tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten (työsuojelun valvontalain 8 luku 50 §). Työsyryjintärikoksesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

8 Miten työsuhteen tyyppi ja muoto vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasäätelyyn

Selvitystyön toimeksiantoon sisältyy tarkastelu siitä, miten työsuhteen tyyppi ja muoto vaikuttavat raskaus- ja perhevapaasäätelyyn. Selvitys pyrkii vastaamaan kysymykseen arvioiden, onko eri työsuhde- ja työaikamuotojen välillä eroavuuksia tai altistavatko jotkut työn tekemisen muodot työntekijöitä syrjinnälle. Tarkasteluun sisältyvät myös työsuhdetta koskevat menettelytapasäännökset, joiden avulla työntekijöiden asemaa ja oikeuksia on pyritty selkeyttämään ja vahvistamaan.

Naisten työllisyysaste 78 % ylitti hienoisesti miesten työllisyysasteen 77,9 % vuonna 2023 (20-64-vuotiaat). Tilastokeskuksen vuoden 2023 työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä teki naisista 24 % ja miehistä 13 %. Naisista 10 % ja miehistä 3 % ilmoitti lasten tai omaisten hoidon osa-aikatyön syyksi. Määräaikaisessa työsuhteessa naisista oli 19 % ja miehistä 14 %. Vuokratyössä oli 3 % työntekijöistä. Naiset ja miehet tekivät yhtä yleisesti vuokratyötä; vuokratyöntekijöistä oli naisia 49 % ja miehiä 51 %. Nollatuntisopimuksella työskenteli 5 % työntekijöistä vuonna 2021. Suomalaisnaiset tekevät selvästi eniten koko-aikatyötä verrattuna muihin pohjoismaihin ja enemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Määräaikaisten naispalkansaajien osuus Suomessa on EU-keskiarvoa korkeampi.

Raskautta ja perhevapaita koskeva lainsäädäntöä sovelletaan kaikkeen työ sopimuksen tunnusmerkit (työsopimuslain 1 §) täyttäviin työntöön muotoihin. Työsopimuksen tunnusmerkki on, että henkilö sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Vuonna 2023 työ sopimuslain soveltamisalasäännökseen lisättiin, että ”tulkinanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat”. Hallituksen esityksessä 215/2022 vp todetaan, että viime vuosina työsuhteessa tehtävän työn ja yrittäjänä tehtävän työn välimaastoon on syntynyt uudenlaisia työntöön muotoja, joiden osalta on vaikea määritellä, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Hallituksen esityksessä pohditaan muun muassa kevytyrittäjyyden piirteitä ja digitaalisilla alustoilla tehtävää työtä. Muuttuneen soveltamisalasäännöksen kokonaisharkintaa on tarpeen käyttää silloin, kun työnteekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan arviomaan esimerkiksi harkittaessa työ- ja sosiaalivakuutuslainsäädännön soveltamista oikeussuhteeseen. Hallituksen esityksessä viitataan hallitusohjelman tavoitteeseen estää työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi.

Myös työsopimuslain 13 luvun 6 §:n lain pakottavuutta koskeva säännösten kiertämiskielto estää sopimukset, joilla lain soveltamista rajoitetaan. Soveltamisalasäännös on pakottavaa oikeutta.

Työsopimuslain soveltamisalasäännöksellä on merkitystä arvioitaessa esimerkiksi työtä tekevän henkilön oikeutta perhevapaisiin tai työsopimuslaissa säädettyyn työsuhdeturvaan. Työntekijöillä on oikeus perhevapaaseen ja lain mukaisiin oikeuksiin riippumatta työsuhteen muodosta tai työajasta. Osittaisen hoitovapaan osalta Suomessa on säädetty Euroopan unionin lainsäädännön hyväksymä työssäolon kestoon perustuva vähimmäisedellytys.

Lainsäädännön tasolla sillä, onko henkilö toistaiseksi voimassa olevassa vai määräaikaisessa työsuhteessa, ei ole vaikutusta henkilön oikeuksiin, työnantajan velvollisuuksiin eikä työntekijän suojaan raskauden tai perhevapaiden perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan. Myöskään työsopimuksen mukainen työaika ei vaikuta säännösten soveltamiseen, vaan ne koskevat niin kokoaikaista kuin osa-aikaista työtä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin tasapuolista kohtelua ja syrjintäkieltoa koskevan säännöksen mukaan

”Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”

8.1 Työsuhde ja sitä lähellä olevat työn tekemisen muodot

Tasa-arvolain työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muihin palvelussuhteeseen rinnastettaviin työnteon muotoihin (tasa-arvolain 3 § 1 momentti). Säädöksen taustalla on lain esitöiden (HE 195/2004) mukaan työelämän

yleisen tasa-arvodirektiivin vaatimus, että siinä säädetty syrjinnän muodot tulee kieltää joko 8 §:ssä tai muussa säännöksessä, johon tulee sovellettavaksi hyvityseuraamus. Direktiivin soveltamisala on varsin laaja ja se kattaa myös muita työn tekemisen muotoja kuin työsopimus-, virka- tai muussa palvelussuhteessa tehtävän työn. Tällä tarkoitetaan hallituksen esityksen mukaan ”sellaisia työ- tai palvelussuhdetta lähellä olevia työn tekemisen muotoja, joissa työn tekeminen tapahtuu samanlaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa, mutta jotka jäävät kuitenkin työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Säännöksen tarkoittamia ryhmiä olisivat muun muassa itsenäiset työnsuorittajat ja ammatinharjoittajat, freelancerit, koulutusharjoittelijat sekä sellaista hoivatyötä tekevät, joihin sovelletaan perhehoitajalakia tai sosiaalihuoltolakia sekä sen nojalla omaishoidon tuesta annettua asetusta. Työn tekeminen perustuu näissä tapauksissa yleensä toimeksianto- tai toimisopimukseen.”

Itsenäisten työnsuorittajien ja ammatinharjoittajien osalta edellytettäisiin, että henkilö myy lähinnä omaa osaamistaan. Tällaiset henkilöt saattavat toimia työ- ja sosiaalilainsäädännön (esimerkiksi työttömyysturva ja eläke) kannalta yrittäjinä. Säännöksen tarkoittamalla henkilöllä ei kuitenkaan voisi olla varsinaista yrittäjäriskillä toimivaa yritystoimintaa eikä omaa palvelussuhteista henkilöstöä. Säännöksen tarkoittama ammatinharjoittaja työskentelisi samalla tavoin kuin toimeksiantajan mahdollinen oma palvelussuhteinen henkilöstö, vaikka varsinainen direktio-oikeus puuttuukin. Työn tekemistä toimeksiantajan tiloissa ja välineillä ei edellytettäisi, vaikka tämä onkin melko yleistä. Toiminnan muodolla (esimerkiksi verokortti, toimimimi, yhtiömuoto) ei olisi merkitystä, vaan ratkaisevaa olisi toiminnan tosiasiallinen luonne.”

Sanonnalla ”soveltuvin osin” on haluttu hallituksen esityksen mukaan korostaa, että 8 §:n tietyt kohdat, kuten esimerkiksi työn johtoa koskeva 8 §:n 1 momentin 3 kohta, eivät sellaisenaan välttämättä sovellu esimerkiksi itsenäisiin ammatinharjoittajiin tai toimitusjohtajiin, jotka itse saavat päättää työnsä järjestämisestä.

Palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa tehtävässä työssä sitoudutaan henkilökohtaisesti toiselle tehtävään työhön, vaikka kyse ei olekaan työsopimussuhteesta. Kahden elinkeinonharjoittajan väliset suhteet eivät yleensä tule säännöksen piiriin. Säännös ei kata harrastusluonteista toimintaa eikä muuta vapaaehtoistoimintaa, josta ei makseta palkkaa. Ulkopuolelle jäisi myös kaikki sellainen työnteko, johon ei liity ansiotarkoitusta, kuten esimerkiksi talkootyö sekä työnteko, joka tapahtuu perheoikeudellisella perusteella.

8.2 Osa-aikatyö

Osa-aikatyössä olevalla työntekijällä on vastaavat oikeudet jäädä perhevapaalle ja sama syrjintäsuoja raskauden tai perhevapaan perusteella kuin kokoaikatyöntekijällä.

Osittaisella hoitovapaalla oleva työntekijän työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja asemasta on ilmennyt epätietoisuutta ja asiaa on käsitelty tuomioistuimissa ja myös tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa asiaan valvontatoimissaan. Työsopimuslain osittaista vanhempainvapaata (työsopimuslain 4 luvun 2 a §) koskevan säännöksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia vanhempain vapaan pitämisestä osa-aikaisesti ja osa-aikatyön ehdoista. Sairausvakuutuslain mukaan etuuksien maksaminen edellyttää osa-aikatyöstä sopimista. Osittaista hoitovapaata koskeva säännöksen (työsopimuslain 2 luvun 4 §) mukaan työnantaja ja työntekijä sopivat hoitovapaasta haluamallaan tavalla ja ellei sopimukseen päästä, työntekijän vuorokautista tai keskimääräistä työaikaa lyhennetään.

Epäselvyyttä on ollut siitä, voidaanko työntekijään soveltaa esimerkiksi työehtosopimuksen mukaisia osa-aikatyöntekijöitä koskevia sopimusehtoja ja vakiintunutta pro rata temporis -periaatetta, jonka mukaan työehdot suhteutetaan osa-aikatyön työaikaan.

Kysymystä käsitellään eräissä oikeustapauksissa, jotka esitellään oikeuskäytäntöä koskevassa osuudessa. Tasa-arvovaltuutettu on kannanotossaan TAS/204/2023 päätenyt siihen, että osittaisella vanhempainvapaalla ja hoitovapaalla olevalla työntekijällä on oikeus täyteen, eikä työaikaan suhteutettuun, kertakorvaukseen työehtosopimuksen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu perusteli kantaansa sillä, että työntekijä on verrannollisessa asemassa työssä olevien ja kokoaikaisella perhevapaalla olleiden kanssa, joille kertakorvaus on maksettu täysimääräisenä ja hänet on asetettu etuuden suhteen eriarvoiseen asemaan niiden kanssa, jotka eivät käytä oikeuttaan perhevapaaseen. Sairausvakuutuslain mukainen sopiminen osa-aikatyöstä ei voi tasa-arvovaltuutetun mukaan johtaa työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainvapaan aikana, koska se saattaisi johtaa perhevapaasta pidättäytymiseen ja olisi unionin oikeuden vastaista. Tapausta koskeva kanne on tullut vireille käräjäoikeudessa, joka ottaa tuomioistuimena kantaa asiaan.

8.3 Määräaikaiset työsopimukset ja niiden ketjutus suhteessa raskaus- ja perhevapaasyrjintään

Oikeudellista selvitystä koskevan toimeksiannon mukaan selvityksessä on määrä käsitellä määräaikaisten työsopimusten ketjutusta suhteessa raskauteen tai perhevapaisiin oikeuskäytännön pohjalta.

Määräaikaisen työsopimusten ketjutuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa määräaikaisen työntekijän kanssa solmitaan uusi määräaikainen työsopimus edellisen päätyttyä. Ketjutus voi käsittää useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, jos työvoiman tarvetta ei voida pitää pysyvänä.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 ja 3 momentit kuuluvat seuraavasti:

”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan määräaikaiselle työsopimukselle on oltava perusteltu syy. Jos perusteltua syytä ei ole, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentissa säädetään toistuvista määräaikaisista työsopimuksista ja ketjusopimuskiellosta. Jos kokonaisuus osoittaa työvoiman tarpeen pysyväksi, määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua. Jos työvoiman tarve muodostuu pysyväksi, ei työnantajalla ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena (HE 105/2016 vp).

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa kielletään epäedulliseen asemaan asettaminen työhön otossa ja työsopimuksen kestosta tai jatkamisesta päätettäessä raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen liittyvällä syyllä tarkoitetaan muun muassa perhevapaita.

Oikeuskäytännössä omaksutun vakiintuneen tulkinnan mukaan raskaus, aiottu perhevapaalle jääminen tai perhevapaan käyttö ei saa vaikuttaa työsopimuksen tekemiseen. Esimerkiksi työntekijän mahdollisuus olla työssä vain merkityksettömän lyhyt aika ennen poissaolon alkamista ei oikeuttanut työnantajaa olemaan tekemättä työsopimusta työntekijän kanssa.

Määräaikaista sopimusta ei saa irtisanoa lainkaan, eikä tämän vuoksi raskaana oleva tai perhevapaoikeuttaan käyttävää määräaikaista työntekijää voida millään perusteella irtisanoa.

Raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän syrjintäsuojan kannalta määräaikaisia työsuhteita on tarkasteltava eri näkökulmista:

onko sallittua rajoittaa työhönottotilanteessa henkilön määräaikaisen työsopimuksen kesto päättymään (esimerkiksi raskauden loppuvaiheeseen, perhevapaan alkuun tai perhevapaan aikana), vaikka työvoiman tarve jatkuisi

onko sallittua olla jatkamatta määräaikaista työsopimusta silloin, kun työntekijä on tullut raskaaksi tai aikoo käyttää perhevapaata, kun työnantajalla ilmenee työvoiman tarvetta (ns. ketjutustilanne)

Määräaikaisen työsopimuksen kestoa ei saa rajoittaa raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvolain 8 §:n työsyryntää koskeva säännös kieltää henkilön epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi palvelussuhteen kestosta päätettäessä. Jos työnantaja rajoittaa työsopimuksen kestoa raskauden tai perhevapaan perusteella, pidetään menettelyä tasa-arvolain vastaisena syrjintänä. Työsopimuslain kannalta tarkasteltuna määräaikaisen työsopimuksen vaatimaa perusteltua syytä ei ole, jos työvoiman tarve tosiasiaassa kestää pidemmän aikaa, kuin joksi määräaikaisen sopimuksen kesto sovitaan. Lisäksi, kun keston rajoittamisessa kyse on tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä, se ei voi olla työsopimuslain tarkoittama perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle.

Määräaikaista työsopimusta ei saa jättää jatkamatta raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvolain 8 §:n työsyryntää koskeva säännös kieltää henkilön epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi työhön otettaessa ja palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä. Jos henkilön kanssa ei jatketa palvelussuhdetta tai sitä jatkettaessa henkilö joutuu eriarvoiseen asemaan raskauden tai perhevapaan vuoksi, on kyse tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Määräaikaisen työsopimuksen uudelleen solmiminen voi tulla tarkasteltavaksi joko työhön oton tai palvelussuhteen jatkamisen kannalta.

8.4 Vaihteleva ja työ vanhemmuus

Vaihtelevaa työaikaa koskeva lainsäädäntömuutos tuli voimaan 1.8.2022 ja samalla pantiin täytäntöön direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehtoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi). Lainsäädäntöuudistuksen tavoitteena oli hallitusohjelman mukaisesti parantaa ”pätkätoissa” ja ”nollatuntisopimuksella” työskentelevien asemaa ja vakiinnuttaa henkilöiden työaikaa. Lain esitoissa ei nimenomaisesti perustella muutosta sukupuolten tasa-arvolla tai raskaus- tai perhevapaasyrjinnän torjumisella, mutta muutokset todennäköisesti selkiyttävät myös raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden asemaa. Myös tasa-arvovaltuutettu kiinnitti myönteisen huomionsa tuolloin vireillä olleeseen valmisteluun eduskuntakertomuksessaan vuonna 2022.

Työsopimuslain 1 luvun 11 § vaihtelevaa työaikaa koskeva säännös suojaa myös raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden asemaa, silloin kun heidän työaikansa on vaihteleva tai he ovat sitoutuneet tekemään työtä kutsusta tarvittaessa.

Vaihteleva työaika voi olla myös toimiva malli työn ja perheen yhteensovittamiselle silloin, kun vanhempi ei halua sitoutua jatkuvaan työn tekemiseen, mutta haluaa toimia ansiotyössä. Tämän lainkohdan nojalla työaikaa ei voi työnantajan aloitteesta sopia lyhyemmäksi kuin työvoiman tarve edellyttää. Työnantajalla on velvollisuus tarkastella työajan toteutumista ja sen perusteella työaikaa tarvittaessa on pidentävä. Työntekijällä on oikeus saada kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja jos työn tarjoaminen lakkaa kokonaan, oikeus saada selvitys työn vähentymisen syistä.

Vaihtelevaa työaikaa tekevällä työntekijällä on oikeus saada lisätunteja ja tietoa työsuhteesta.

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetään vaihtelevasta työajasta seuraavasti:

”11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.”

Vaihteleva työaika tarkoittaa työtä, jossa sopimuksen mukainen työaika vaihtelee sopimuksen vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä tai työntekijä tekee työtä tarvittaessa kutsuttaessa. Laki sisältää menettelytapasäännökset tilanteisiin, jossa työnantaja tarjoaa työtä vähemmän kuin työvoiman tarve edellyttää (11 § 3 momentin tarkoittama tilanne) tai jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan (11 §:n 4 momentin mukainen tilanne). Vaihtelevaa työaika koskevasta selvityselvöllisuudesta säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä ja vaihtelevaa työaika koskevasta työvuorosunnittelusta työaikalain 30 a §:ssä.

Työnantajalla on 3-momentin mukaan oma-aloitteinen velvollisuus tarkastella työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista, ja jos työtuntien määrä ja työvoiman tarve ylittävät työsopimuksessa sovitun, on työnantajan ehdotettava työaikaehdon muuttamista. Poikkeukselliset tai tilapäiset muutokset eivät johda velvollisuuteen työsopimuksen työehdon muuttamiseksi. Pyyntöä työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta.

Lain 4 momentin mukaan työnantajalla on pyynnöstä velvollisuus selvittää kirjallisesti työn vähenemisen syyt, jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan.

Vaihtelevaa työaika tekevän työntekijän työtä ei saa vähentää tai lopettaa sen tarjoamisen raskauden tai aiotun perhevapaan tai sen käytön vuoksi. Tasa-arvolain 8 §:n työsyRJintää koskeva säännös kieltää henkilön epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi palvelussuhteen ehdosta päätettäessä. Jos työnantaja yksipuolisesti muuttaa palvelussuhteen työaikaehto eli vähentää tai lopettaa työn tarjoamisen raskauden tai perhevapaan perusteella, pidetään menettelyä tasa-arvolain vastaisena syrjintänä.

Myös raskaana olevaa tai perhevapaata käyttävää työntekijää suojaa se, ettei työ-aikaa saa sopia tai se ei saa muodostua työvoiman todellista tarvetta pienemmäksi, vaan työnantajan on tarjottava työntekijälle työaikaehdon muuttamista. Sekä työ-ajan toteutumisen tarkastelusta että työn tarjoamisen kokonaan lopettamisesta on annettava työntekijälle pyynnöstä kirjallinen selvitys 1 luvun 11 § mukaan. Lisäksi työsopimuslain 2 luvun 4 § velvoittaa työnantajan antamaan vaihtelevaa työaikaa koskeva kirjallisen selvityksen muun muassa työvoiman tarpeesta, ja selvitysvelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi. Työaikalain 30 a § muun muassa rajoittaa työnantajan oikeutta peruuttaa vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän työvuoro ja velvoittaa suorittamaan peruuttamisesta kohtuullisen korvauksen.

8.5 Vuokratyö

Tasa-arvolain 3 §:n 2 momentti suojaa vuokratyöntekijää syrjinnältä tämä tehdessä työtä käyttäjäyrityksessä, vaikka työvoimaa vuokraava yritys ei ole henkilön kanssa työsopimuksen solminut työnantaja.

Tasa-arvolain 3 §:n 2 momentin mukaisesti vuokratyössä käyttäjäyritykseen sovelletaan tasa-arvolaissa olevia työnantajaa koskevia säädöksiä, kun käyttäjäyritys käyttää määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Näin ollen työvoimaa toiselta yritykseltä vuokraava yritys on velvollinen noudattamaan tasa-arvolakia ja sen syrjintäkieltoja kaikissa niissä tilanteissa ja kysymyksissä, joissa tämä käyttää vuokratyöntekijään työnjohtovaltaa.

Syrjintäkiellon rikkomisesta käyttäjäyrityksen maksettavaksi voidaan tuomita tasa-arvolain 8 tai 8 a §:n rikkomisesta hyvitys.

Käyttäjäyritys on myös rikosoikeudellisessa vastuussa työsyrynnästä.

Näin vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin suorassa työsuhteessa yritykseen olevat työntekijät. Tässä tilanteessa työvoimaa vuokraava yritys on vapautettu vastuusta, sillä käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työtä, eikä vuokraava yritys voi sitä käytännössä valvoa.

Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on oikeus mahdollisuus hakea vapautuvia työpaikkoja. Säännöksen mukaan käyttäjäyrityksellä on vastaava velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista vuokraamilleen työntekijöille. Säännöksellä toimeenpantiin vuokratyödirektiivin 2008/104/EY määräys.

Käyttäjäyritys on velvollinen jakamaan työtehtävät niin, ettei henkilöitä aseteta eri asemaan sukupuolen perusteella. Työnantajan on noudatettava syrjimättömyyden periaatetta vuokratyöntekijöiden ja omien työntekijöidensä välillä käyttäessään työnjohtovaltaa ja useita vuokratyöntekijöitä käyttäessään kohdeltava heitä tasa-puolisesti toisiinsa nähden (HE 195/2004 vp).

Vuokratyödirektiivin 5 artiklassa säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Määräys kattaa myös käyttäjäyrityksessä voimassa olevat säännöt, jotka koskevat raskaana olevien suojelua ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoa.

Niiltä osin, kun kyseessä ei ole työnjohtovalan käyttäminen, vaan muut vuokratyössä olevan työntekijän asemaan vaikuttavat työnantajavelvoitteet, vastuu tasa-arvolain noudattamisesta ja sen rikkomisesta on vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen solmineella työnantajalla. Tällöin puolestaan käyttäjäyritys on vapautettu vastuusta niissä asioissa, jotka vuokrausyritys tekee työnantajana. Tasa-arvolain esitöissä todetaan nimenomaisesti, että vuokrausyritys esimerkiksi kantaa yksinomaisten vastuun, jos raskaana oleva työntekijä irtisanotaan.

Vaikka käyttäjäyritys ei joudu vastuuseen työsopimuksen päättämisestä, se vastaa kuitenkin niistä mahdollisista työnjohdollisista toimista, jotka ovat saattaneet edeltää työntekijän irtisanomista. Jos käyttäjäyritys on esimerkiksi asettanut raskaana olevan työntekijän epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä ennen irtisanomista, kyse voi olla tasa-arvolain 8 §:n rikkomisesta, josta seuraa hyvitysvastuu.

Oikeuskirjallisuudessa (Kimmo Nieminen, Tasa-arvolaki työsuhteessa) on arvioitu vastuun jako vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä seuraavasti:

”Tasa-arvolain säännös vapauttaa työvoiman vuokrausyrityksen vastuusta tilanteissa, joita tämä ei käytännössä voi valvoa. Häirintätilanteisiin puuttumisesta on yleensä vastuussa käyttäjäyrityksen johto. Käyttäjäyritys on myös vastuussa, jos työnjohdon käyttämisessä vuokratyöntekijää syrjintään sukupuolen perusteella. Toisaalta käyttäjäyritys ei ole vastuussa sellaisesta päätöksestä, jonka vuokrausyritys tekee työnantajana. Työnantajan ottamis- ja erottamisvaltaan kuuluvat toimenpiteet (varoituksen antaminen, lomautus, pysyvät ehtomuutokset, työsuhteen päättäminen) ovat aina vain vuokrausyrityksen vallassa ja vastuulla. Käyttäjäyritys ei voi myöskään vaikuttaa vuokrausyrityksen työhönottoperiaatteisiin tai siihen, mitä ehtoja vuokratyöntekijän työsopimukseen konkreettisesti otetaan.”

”Vuokratyöntekijän työnantajana työvoimaa vuokraava yritys on velvollinen noudattamaan tasa-arvolain säännöksiä ja sen syrjintäkieltoja. Vuokratilanteissa työnantajalle kuuluva työnjohtovalta on kuitenkin työvoimaa vuokranneella käyttäjäyrityksellä eikä vuokratyöntekijän työnantajalla. Käyttäjäyritystä ei kuitenkaan voitu aiemmin saattaa hyvitysvastuuseen mahdollisesta syrjivästä työnjohtovallan käytöstä, koska käyttäjäyritys ei ole muodollisesti vuokratyöntekijän työnantaja ja ainoastaan työnantaja saattoi tasa-arvolain mukaan joutua vastuuseen. Käyttäjäyritys on kuitenkin uudistetun tasa-arvolain mukaan vastuussa siitä, että se ei työnjohtovaltaa käyttäessään tai työoloissa syrji vuokratyöntekijää sukupuolen perusteella.”

Tasa-arvolain esitöissä todetaan, että vuokrausyritys kantaa yksinomaisten vastuun, jos raskaana oleva vuokrausyrityksen työntekijä irtisanotaan. Vastuu siitä, ettei työntekijää irtisanota syrjivin perustein on vuokrausyrityksellä. Henkilöstöpalvelualan liiton HELA ry:n tulkinnan mukaan asiakkaan tekemä päätös työntekijää koskevan tilauksen päättämisestä on vuokrausyritykselle työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste, ellei häntä pystytä sijoittamaan tai kouluttamaan muihin tehtäviin. Myös vuokratyöntekijää suojaa kuitenkin työsopimuslain erityissäännös, jonka mukaan raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa vain silloin, kun yrityksen toiminta lakkaa kokonaan. Näin ollen vuokrausyritys ei voi näissä tilanteissa irtisanoa vuokratyöntekijän työsuhdetta, vaikka käyttäjäyritys kieltäytyisi ottamaan työhön perhevapailla olevaa työntekijää. Jos vuokrausyritys irtisanoisi työntekijän työsopimuslain vastaisesti se syyllistyisi samalla myös tasa-arvolain syrjintäkiellon rikkomiseen ja joutuisi hyvitysvastuuseen.

Jos vuokrausyritys ei tarjoaisi raskaana tai vanhempainvapaalla olevalle työntekijälle uutta työ sopimusta tai sen jatkamista käyttäjäyrityksessä tehtävään työhön sen vuoksi, että käyttäjäyritys kieltäytyy ottamasta työntekijää asiakastilauksen mukaiseen työhön, joudutaan arvioimaan, onko vuokrausyrityksellä muu tasa-arvolain tarkoittama hyväksyttävä syy menettelylleen. Ottaen huomioon varsin selvä kansallinen ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö, vaikuttaa todennäköiseltä, että työnantaja ei kykenisi kumoamaan syrjintäolettamaa. Vuokrausyrityksen näkökulmasta tilanne on ongelmallinen, sillä se joutuisi vastuuseen menettelystä, joka perustuu käyttäjäyrityksen syrjivään päätökseen. Työntekijän kannalta tilanne olisi kuitenkin neutraali, sillä joka tapauksessa häntä suojataan hyvitys- ja rikosoikeudellisen vastuun muodossa syrjinnältä.

Mielenkiintoinen kysymys on, miten jäljempänä kuvatut henkilöstöalan yleiset sopimusehdot vaikuttaisivat yritysten keskinäiseen vastuunjakoon. Sopimusehdoissa edellytetään, että käyttäjäyritys sitoutuu tasa-arvolain noudattamiseen ja

pidättäytyy työntekijän epäasiallisesta kohtelusta työntekijän valinnassa, tilauksen kestäessä ja tilausta päätettäessä, ja lisäksi sillä ei ole oikeutta irtisanoa tilausta henkilöön liittyvillä perusteilla, ellei vuokrausyrityksellä ole työsopimuslain mukaisia perusteita päättää työntekijän työsuhdetta. Sopimusvelvoitteen laiminlyönnistä käyttäjäyritys vastaa vuokrausyritykselle tai työntekijälle aiheutuvasta vahingosta. Vaikuttaa siltä, että alan yleiset sopimusehdot johtavat käyttäjäyrityksen taloudelliseen korvausvastuuseen tasa-arvolain ja työsopimuslain kanssa ristiriidassa olevasta menettelystä.

Henkilöstöpalveluala HELA ry antoi pyynnöstä tietoja tätä selvitystä varten toimialan raskauteen ja perhevapaisiin liittyvistä käytännöistä ja liiton ohjeista jäsenyrityksilleen. Liitto edustaa jäseninään olevia työvoimapalvelualan yrityksiä, jotka mm. vuokraavat työntekijöitä asiakasyrityksilleen. Liitto on Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n jäsen ja sillä on 400 jäsenyritystä. Yleisintä vuokratyö on teollisuudessa, toimisto-, hallinto-, IT- ja asiantuntijatyössä, rakentamisessa sekä majoitus-, ravintola-, catering ja vapaa-ajanpalveluissa. Tilastokeskuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vuonna 2023 2,6 %.

Hela ry:n laatimissa henkilöstövuokrauksen yleisissä sopimusehdoissa (HELA YSE 2023) on useassa kohdassa velvoitettu asiakasyritystä huomioimaan työsopimuslain ja tasa-arvolain velvoitteet:

”3.4. Asiakas vastaa siitä, että se kohtelee työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti suhteessa asiakkaan omiin työntekijöihin ja suhteessa muihin vuokratyöntekijöihin. Asiakas sitoutuu noudattamaan vuokratyöntekijän osalta tasa-arvolakia, yhdenvertaisuuslakia sekä muutoinkin pidättäytymään työntekijän epäasiallisesta kohtelusta työntekijän valinnassa, tilauksen kestäessä sekä tilausta päätettäessä.

11.2. Asiakkaalla ei ole oikeutta irtisanoa tai purkaa määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa tilausta vuokratyöntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla, ellei HY:llä ole työsopimuslain mukaisia perusteita vastaavasti irtisanoa tai purkaa vuokratyöntekijän työsuhdetta.”

Lisäksi ehdoissa on määräys, että mikäli asiakas laiminlyö sopimusvelvoitteitaan, se vastaa niiden rikkomisesta henkilöstöalan yritykselle tai työntekijälle aiheutuvasta vahingosta.

Liiton koulutusmateriaalissa kuvataan myös alan yleisten sopimusehtojen yllä kuvattuja kohtia ja otetaan esimerkkinä epäasiallisesta kohtelusta tilauksen päättäminen tai jättäminen työntekijän raskauden tai sairauden vuoksi.

HELA ry:n ja sen edeltäjäjärjestön neuvonnassa ei ole liiton mukaan juurikaan nous-
sut esiin se, että asiakasyritykset päättäisivät asiakastilauksia sen jälkeen, kun vuok-
ratyöntekijä ilmoittaa raskaudesta tai perhevapaalle jäämisestään. Esimerkiksi
viimeisen 10 vuoden aikana ei ole ollut liittojen välistä erimielisyyttä, työntekijän
asiamieheltä tullutta kyselyä tai tasa-arvovaltuutetun toimiston selvityspyyntöä,
jossa selvityksen jälkeen olisi vaadittu korvausta raskaudesta tai perhevapaan käyt-
tämisestä johtuvan syrjinnän seurauksena. Näin ollen alalla ei ole ollut oikeustapa-
uksia aiheeseen liittyen.

Liiton jäsenneuvonnassa raskaus ja perhevapaatilanteet ovat nousseet ”joitakin
kertoja” esille. Liitto kertoo muistuttaneensa jäsenyrityksiään siitä, että raskaus- ja
perhevapaatilanteessa asiakkaille tulee kertoa, etteivät raskaus tai perhevapaan
käyttäminen oikeuta tilauksen irtisanomiseen. Lisäksi on muistutettu, että asiakas ei
saa määräaikaisen asiakastilauksen päättymisen jälkeen vaihtaa perhevapaalle jää-
vää vuokratyöntekijää sen vuoksi, ettei vapaalle jäävä työntekijä tosiasiassa pysty
tekemään kyseistä tehtävää perhevapaansa aikana. Näissä tilanteissa asiakasta on
ohjattu tilaamaan aikaisempi henkilö myös jatkotilauksen ajalle ja hänelle etsitään
asiakkaan kanssa yhdessä sopiva sijainen ilmoitetun vapaan ajaksi.

Jäsenyritykset ohjeistetaan kertomaan asiakkaille, että tasa-arvolain 3 §:n 2
momentti koskee myös käyttäjäyritystä ja näin ollen käyttäjäyritys on vastuussa
tekemästään syrjivästä päätöksestä, ja että toimiessaan vastoin edellä mainittua,
käyttäjäyrityksessä laittoman päätöksen tehnyt toimihenkilö voidaan tuomita rikos-
lain 47 luvun 3 §:n mukaisesti.

Liiton mukaan jäsenneuvonnassa esille tulleet tilanteet eivät ole johtaneet uusiin
yhteydenottoihin tai jatkotoimiin.

Yhteenvetona Henkilöstöala ry toteaa, että se ei ole kokenut raskaus- ja perheva-
paasyrjintää alalla kovin ongelmalliseksi. Silloin harvoin, kun asia on noussut esille,
syrjintää koskeva lainsäädäntö tältä osin ollut kunnossa ja asia on hoitunut jäsen-
neuvonnalla. Liitto on pyrkinyt estämään ongelman myös yleisillä sopimusehdoilla.
Liitto pyrkii kouluttamaan jäseniään siten, että nämä pystyvät tarvittaessa ohjaa-
maan myös käyttäjäyrityksiä toimimaan oikein.

Liitto toteaa lopuksi, että sillä ei luonnollisestikaan ole tietoa siitä, miten ne hen-
kilöstöalan yritykset, jotka eivät ole liiton jäseniä, toimivat. Liiton tietojen mukaan
alan yleiset sopimusehdot ovat kuitenkin tyypillisesti käytössä myös liittoon kuulu-
mattomissa henkilöstöalan yrityksissä. Näin ollen YSE-ehdoista löytyvä muistutus
tasa-arvolaista ja sen sisällöstä, ohjaa myös liittoon kuulumattomien yritysten toi-
mintaa, ja YSE-ehdojen velvoitteet sitovat myös näitä sopimuskumppaneita.

Tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen vastuiden jakautumisesta seuraavasti:

”Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vastaanottaja (käyttäjäyritys) käyttää toimeksiantosopimuksen perusteella toisen (vuokrausyritys) palveluksessa olevia työntekijöitä. Vuokratyössä työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakaantuvat siten, että käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa. Samalla käyttäjäyritykselle siirtyvät myös ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Käyttäjäyritys voi joutua työnantajana vastuuseen tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä ja joutua hyvitysvastuuseen niissä tilanteissa, joissa käyttäjäyritys käyttää vuokratyöntekijään nähden työnantajavaltaa. Käyttäjäyrityksellä on siten velvoite noudattaa myös vuokratyövoiman osalta tasa-arvolain työnantajia koskevia säännöksiä työn teettämisen aikana työn johtamiseen ja valvontaan sekä työoloihin liittyvissä asioissa. Käyttäjäyritys on esimerkiksi velvollinen ehkäisemään ennakolta häirintää sekä velvollinen jakamaan työtehtävät niin, ettei työtehtävien jakamisessa aseteta henkilöitä eri asemaan sukupuolen perusteella.

Vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen solmineen vuokrausyrityksen velvollisuutena on huolehtia muista työnantajavelvoitteista. Käyttäjäyritys ei vastaa niistä päätöksistä, jotka vuokrausyritys tekee työnantajana. Vuokrausyritys kantaa yksinomaisen työnantajavastuun esimerkiksi siinä tilanteessa, jossa raskaana oleva vuokrausyrityksen työntekijä irtisanotaan raskauden perusteella.”

Tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt huomiota vuokratyöntekijöiden asemaan ja pitänyt syrjintäsuojaa puutteellisena tai epäselvänä tilanteessa, jossa käyttäjäyritys ei halua tehdä tai jatkaa toimeksiantosopimusta, joka koskee raskaana olevaa työntekijää. Huoli kohdistuu erityisesti vuokratyöntekijän määräaikaisen työsopimuksen jatkamiseen tai uusimiseen silloin, kun henkilö on raskaana tai perhevapaalla (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022). Todettakoon vielä, että henkilöstöalan yrityksiä edustava työnantajaliitto korostaa alan yleisissä sopimusehdoissa ja omissa aineistoissaan, ettei tällainen menettely ole sallittua vaan syrjivää.

Tasa-arvovaltuutettu on julkaissut yhden lausunnon, jossa oli kysymys rakennusalan vuokratyöntekijästä, jonka määräaikaista työsopimusta ei ollut työntekijän ja sikiön terveyden vaarantumiseen vedoten uusittu enää sen jälkeen, kun työntekijä

oli ilmoittanut raskaudestaan. Tasa-arvovaltuutettu piti menettelyä syrjivänä, mutta totesi asian lopullisen ratkaisemisen kuuluvan käräjäoikeudelle elleivät osapuolet pääse sovintoon (TAS 158/2019).

8.6 Kirjallinen selvitysvelvollisuus työsuhteen ehdoista

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetään selvityksestä työnteon keskeisistä ehdoista, jos ne eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvitys on annettava muun muassa seuraavista asioista.

Määräaikaista työtä koskevan 3 momentin 3 kohdan mukaan on annettava selvitys määräaikaisen työsopimuksen päättymisajasta tai arvioidusta päättymisajasta sekä määräaikaisuuden peruste.

Vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle on 3 momentin 9 selvitettävä missä tilanteessa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta sekä viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain mukaisesti teettää työtä ilman kutakin kertaa työntekijältä saatua suostumusta.

Vuokratyötä koskeva 3 momentin 10 kohta edellyttää tiedonsaantia käyttäjäryityksestä, määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäryityksen tilaussopimuksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta, arviota määräaikaisen vuokratyöntekijän oman työnantajan mahdollisesti tarjolla olevista muista tehtävistä.

Laissa on säädetty määräajoista, joiden puitteissa selvitykset on annettava.

Säännöksen nykyinen sisältö perustuu työehtodirektiivin toimeenpanoon (HE 60/2022).

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista selkiyttää erilaisissa työsuhteissa olevien asemaa ja suojaa osaltaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnältä.

"4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimus-suhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 5 momentista muuta johdu.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaika laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalla.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1. työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
2. työnteon alkamisajankohta;
3. määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
4. koeaika;
5. työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
6. työntekijän pääasialliset työtehtävät;
7. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
8. noudatettava työaika;
9. vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän osalta:
 - a. missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - b. viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;
10. vuokratyössä:
 - a. käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - b. tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - c. arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;
11. mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
12. vuosiloman määräytyminen;
13. irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14. työhön sovellettava työehtosopimus;
15. vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta;
16. vähintään kuukauden kestävissä ulkomaantyössä:
 - a. maa tai maat, missä työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;
 - b. palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitetulla lähetetyllä työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettyinä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltion palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9–15 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 11–15 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhhteissa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.”

Tietojen antamiselle on asetettu seitsemän päivän tai kuukauden määräaika työn aloittamisesta. Lainkohdan viimeisen momentin mukaan työehdon muuttamisesta on myös annettava kirjallinen selvitys viimeistään muutoksen tullessa voimaan.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ja niiden muutoksista suojaa myös raskaana tai perhevapaata käyttävää työntekijää, jos hän epäilee, että työehtoihin tai niiden muuttamiseen liittyy syrjintää. Työnantajalta saatu kirjallinen selvitys tarjoaa mahdollisuuden arvioida työehtoja ja niiden perusteita koskien esimerkiksi työtehtäviä, työsopimuksen määräaikaaisuutta, määräaikaisuuden perustetta ja määräajan päättymisajankohtaa, työaika-asioita, työvoiman tarvetta sekä vuokratyön keskeisiä kysymyksiä. Kirjallisen selvityksen pohjalta paranevat työntekijän edellytykset arvioida, liittyykö työnantajan toimintaan mahdollista syrjintää.

Selvitysvelvollisuuden rikkominen on kriminalisoitu työsopimuslain 13 luvun 11 §:n rangaistussäännöksessä ja siitä on tuomittava sakkorangaistus.

8.7 Toimitusjohtajan asemasta

Toimitusjohtajan ei katsota olevan työsuhteessa yhteisöön, jonka lukuun hän tekee sopimuksen perusteella työtä vastiketta vastaan, jos toimitusjohtajaa pidetään yhteisön lakisääteisenä toimielimenä.

Tasa-arvolain esitöissä tuotiin selkeästi esiin, että säännös suojaa myös toimitusjohtajaa sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä: ”Toimitusjohtajien osalta työhönotto-syrjintää arvioitaessa on otettava huomioon osakeyhtiön varsin laaja oikeus valita toimitusjohtajansa. Sovellettavana kohtana voisi ennen kaikkea tulla kyseeseen 8 §:n 1 momentin 5 kohta, joka koskee palvelussuhteen tai tässä tapauksessa oikeussuhteen päättämistä syrjivällä tavalla sukupuolen perusteella esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Myös yhteisöoikeudessa on muodostunut selkeäksi lähtökohdaksi, että naiseen raskauden perusteella kohdistetut toimet ovat välitöntä sukupuolisyrjintää. Jos osakeyhtiön toimitusjohtajan toimisuhde päätetään syrjivällä perusteella, voitaisiin yhtiö tuomita maksamaan asian johdosta hyvitystä.”

Korkein oikeus katsoi jo tuomiossaan 1997:36, että tasa-arvolain 7 §:n ja 9 §:n säännökset koskevat toimitusjohtajaa. Tällöin tuomioistuin sovelsi vielä lain vanhaa sanamuotoa, jossa ei ollut mainintaa muusta palvelussuhteeseen rinnastettavasta oikeussuhteesta. Lain 3 §:n 1 momentin säännöksen nykyinen sanamuoto ei hallituksen esityksen mukaan sulje pois sen soveltamista myös osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajaan, joka ei ole työ- tai muussa palvelussuhteessa.

KKO on arvioinut työsopimuslain 1 §:n 1 momentin perusteella sellaisten yhteisöjen toimitusjohtajien asemaa, joita koskevassa lainsäädännössä ei ole säännöksiä toimitusjohtajasta (esimerkiksi rekisteröidyn yhdistyksen toimitusjohtaja). Tällaisen yhteisön toimitusjohtaja on voinut olla työsuhteessa sen tunnusmerkkien täyttyessä.

8.8 Yhteenveto erilaisia työntekomuotoja koskevista oikeuksista ja syrjintäsuojasta

Yhteenvetona voi todeta, että erilaisissa työnteon muodoissa työskentelevillä, kuten osa-aikaisilla, määräaikaisilla, vaihtelevalla työajalla työskentelevillä ja vuokratyöntekijöillä, on kattava syrjintäsuoja: raskauden tai perhevapaan perusteella työnantaja ei saa olla ottamatta työhön, jatkamatta työsuhdetta eikä tarjoamatta lisää työtä, työehdot eivät saa olla syrjiviä eikä työsopimusta saa päättää.

Erilaisissa työsuhde- ja työntekomuodoissa olevilla työntekijöillä on yhtäläinen oikeus perhevapaiden käyttöön ja työhön osallistumiseen.

Työntekijöiden asemaa selkiyttävät ja vahvistavat näitä työntekomuotoja koskevat selvitys- ja lisättyöoikeudet, joista säädetään edellä esitetyllä tavalla ja jotka suojaavat myös raskaana olevaa tai perhevapaa-oikeutta käyttävää työntekijää.

9 Kansainvälinen sääntely, velvoitteet Suomelle ja pohjoismainen vertailu

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla, syrjinnän kiellolla, naisten aseman parantamisella työelämässä sekä äitiyssuojelulla on vankka kansainvälinen normitausta, jonka sisältö vaikuttaa huomattavasti Suomen sääntelyyn.

Suomi täyttää kansainvälisten normien asettamat velvoitteet, mutta kansalliset erityispiirteet ja pohjoismainen viitekehys näkyvät Suomen sääntelyssä. EU:n vähimmäisnormit jättävät tilaa jäsenmaiden tarpeiden huomioinnille niitä täytäntöön pantaessa.

Perhevapaajärjestelmää koskevaa sääntelyä ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa laajaa työoikeuden säännöstöä on kehitetty useissa uudistuksissa, joista monet on säädetty aivan viime vuosien aikana.

9.1 YK:n ja ILO:n yleissopimukset ja Euroopan sosiaalinen peruskirja

Useat Suomea sitovat kansainväliset sopimukset sisältävät työntekijän raskautta ja perhevapaita koskevia sopimusehtoja ja niiden perusteella tapahtuvan syrjinnän kiellon. Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten valvontakäytännössä on ajoittain kiinnitetty huomiota Suomen lainsäädännön näitä periaatteita koskevaan sääntelyyn ja arvioitu sen riittävyttä. Suomi on puolestaan omissa raporteissaan antanut vastauksia lainsäädännön sisällöstä sopimusehtojen noudattamista valvoville komiteoille (esimerkiksi CEDAW ja TSS yleissopimuksia valvovat komiteat).

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus CEDAW (SopS67 ja 68)

YK:n naisten oikeuksia ja syrjinnän kiellon koskevan yleissopimuksen tavoitteena on naisten ihmisoikeuksien yhtäläisen toteutumisen edistäminen. Sen 11 artiklassa veloitetaan jäsenvaltiot toimiin raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltämiseksi sekä palkallisen äitiysvapaan toteuttamiseksi.

Yleissopimus tuli voimaan Suomessa vuonna 1986.

YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien yleissopimus TSS

Sopimuksen 2 artikla velvoittaa sopimusvaltioita takaamaan, että sopimuksessa mainittuja oikeuksia käytetään ilman syrjintää muun muassa sukupuolen perusteella ja 3 artiklassa mainitaan naisten ja miesten yhtäläinen oikeus sopimuksen kattamiin oikeuksiin. Sopimuksen 6 artikla sisältää oikeuden työhön ja 7 artikla oikeudenmukaiset työolot, kuten yhdenvertaisen palkkauksen ja muut työolot naisille ja miehille. Artiklassa 10 määrätään synnyttävälle naisille annettavasta erityis-suojelusta sekä työssä käyvien äitien oikeudesta palkkaan tai etuuteen synnytyksen yhteydessä.

Sopimus tuli voimaan Suomessa 1976.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistukset

ILO:n julistus naistyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja samanlaisista mahdollisuuksista (1975) sisältää muun muassa vaateen sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän lopettamisesta ja naistyöntekijöiden työolosuhteiden parantamisesta.

ILO:n julistuksen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista (1998) tarkoituksena on yleissopimuksissa ilmaistujen työelämän perusoikeuksien edistäminen riippumatta siitä, ovatko jäsenvaltiot ratifioineet sopimuksia.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 100, samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka ja siihen liittyvät suositukset 90 ja 91

Samapalkkaisuussopimuksen mukaan samanarvoisesta työstä on maksettava naisille ja miehille samaa palkkaa. Palkan määrittelyn mukaan sillä tarkoitetaan varsinaista pohja- tai minimipalkkaa sekä kaikkia muita palkka- ja luontaisetuja. Sopimuksessa käsitellään vaihtoehtoisia kansallisia menettelyjä samapalkkaisuuden toteuttamiseksi sekä objektiivista arvostusta, jonka avulla saadaan selville, johtuuko palkkaero sukupuolesta vai eroavuuksista suoritettavassa työssä.

Suomi on ratifioinut samapalkkaisuussopimuksen vuonna 1964.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 111, työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä

Yleissopimus velvoittaa jäsenvaltioita harjoittamaan sellaista politiikkaa, joka edistää yhtäläisten oikeuksien toteutumista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja estää muun muassa sukupuoleen perustuvan syrjinnän.

Yleissopimus koskee sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi myös syrjintää muilla perusteilla. Sopimus kattaa kaiken työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän (artikla 2).

Sopimuksen määräykset koskevat kielletyn syrjinnän määritelmää, mahdollisuutta ammatilliseen koulutukseen, työhön ja ammattiin pääsyä, työehtoja mukaan lukien palkka ja työoloja (artikla 1). Syrjintänä ei pidetä erityistoimia, joilla turvataan erityistä suojelua tai apua tarvitsevien henkilöiden erityistarpeita (artikla 5). Artiklassa 3 määritellään laajasti samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun turvaaminen kansallisin toimin.

Suomi ratifioi sopimuksen tulemaan voimaan vuonna 1971.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 156, perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu ja siihen liittyvät suositukset 163-165

Artikla 6 velvoittaa maat edistämään yhdenvertaisia mahdollisuuksia laajasti tuomalla periaatetta tietoon. Maiden on myös luotava sellaista yleistä mielipidettä, joka tunnistaa perhehuoltovelvollisuuksia omaavien henkilöiden ongelmat, jotta niiden ratkaisemista voidaan edistää.

Yleissopimus sisältää oikeuden osallistua työelämään kieltää vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Henkilöillä tulee olla oikeus käydä työssä niin, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan eivätkä heidän työ- ja perhehuoltovelvollisuutensa joudu ristiriitaan (artikla 3). Sopimus kattaa huollettavien lasten lisäksi läheiset perheenjäsenet, jotka selvästi tarvitsevat tukea ja huolenpitoa (artikla 1). Sopimus kattaa myös perheiden tarvitsemien palvelujen järjestäminen (artikla 5). Artiklassa 8 todetaan, että perhehuoltovelvollisuudet eivät sinänsä ole pätevä syy irtisanomiselle.

Suomi ratifioi yleissopimuksen tulemaan voimaan vuonna 1984.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 158, työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen

Sopimuksen 5 artiklassa määrätään perusteista, joita ei voida pitää hyväksyttävänä työ sopimuksen päättämisperusteina. Artiklan d-kohdassa mainitaan muun muassa sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet ja raskaus ja e-kohdassa poissaolo äitiysloman aikana.

Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1993.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus n:o 183, äitiyssuojelusopimus ja siihen liittyvä suositus 191

Alkuperäinen äitiyssuojelusopimus oli vuodelta 1919, jonka jälkeen sitä on muutettu ja uudistettu kokonaan vuonna 2000. Sopimus sisältää oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen äitiysvapaaseen ja kuuden viikon pakollisen jakson lapsen syntymän jälkeen.

Sopimus velvoittaa jäsenvaltiota myöntämään vapaan ajalta rahallisia etuuksia. Naisten työmarkkina-aseman turvaamiseksi sopimus velvoittaa, että kustannukset maksetaan sosiaalivakuutuksen tai julkisista varoista. Sopimuksen mukaan ”työnantaja ei ole henkilökohtaisesti vastuussa palveluksessaan olevalle naiselle maksettavien rahaetuuksien suorista kustannuksista”, ellei kansallisella tasolla ole menetelty näin ennen sopimuksen hyväksymistä tai jäsenmaan hallitus ja työmarkkinajärjestöt sovi asiasta.

Sopimuksessa on irtisanomiskielto. Raskauden tai äitiysvapaan aikana ja vapaalta työhön palaamisen jälkeen tapahtuva irtisanominen on säädetty lainvastaiseksi, ellei se perustu syihin, jotka eivät liity raskauteen, lapsen syntymään ja sen seurauksiin tai imettämiseen. Työnantajalla on asiassa todistustaakka.

Sopimuksessa on määräys oikeudesta työhön paluuseen aiempaan tai vastaavaan asemaan ja saada samantasoinen palkka.

Äitiyden vuoksi tapahtuva syrjintä työelämässä on kielletty ja se ulottuu työhön pääsyyn. Työhönotossa ei saa vaatia raskaustestiä tai raskaustodistusta, ellei kyse ole raskaana olevalle kielletty tai rajoitettu työ tai, jos työ aiheuttaa terveyttä vaarantavan riskin naiselle tai lapselle.

Imettäville äideille on annettava yksi tai useampi päivittäinen tauko tai päivittäisen työajan lyhennys imetykseen, jotka luetaan työaikaan.

Suomi ei ole ratifioinut yleissopimusta johtuen lainsäädännöllisistä esteistä. Suomen perhevapaat ovat yleissopimuksessa tarkoitettuja pidempiä, eikä tarvetta yleissopimuksen mukaisille imetystauoille tai työaikajärjestelyille imetystä varten katsottu olevan (HE 88/2001 vp).

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS80/2002) 8 artiklan 1 kohdan mukaan ennen ja jälkeen synnytyksen naisille on annettava vähintään 14 viikon ajaksi palkallinen tai muin riittävin etuuksin rahoitettu vapaa. Suomi ei ole ratifioinut kyseistä kohtaa.

Artiklan 2 kohta sisältää raskaana ja äitiyslomalla olevan työntekijän irtisanomiskiel-
lon ja kiellon, että irtisanomisaika päättyisi äitiysloman aikana.

Suomi ei ole ratifioinut myöskään artiklan 3 kohtaa, jonka mukaan imettäville äideille on turvattava riittävä vapaa imettämistä varten.

9.2 Euroopan unionin sääntely

9.2.1 EU:n perussäännökset

EU:n perusoikeuskirjan (2012/C 326/02) 21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä muun muassa sukupuolen perusteella. Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan 23 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Tasa-arvon periaate ei estä erityisasetusta aliedustettuna olevalle sukupuolelle. Artiklan 7 mukaan jokaisella on oikeus siihen, että hänen perhe-elämänsä kunnioitetaan ja artiklan 9 mukaan on oikeus perustaa perhe.

Euroopan unionista tehty sopimus vahvistaa naisten ja miesten oikeuden tasa-arvoon yhdeksi perusarvoksi (artiklat 2 ja 3). Perustamissopimuksen artikla 141 antaa oikeusperustan yhteisön omaksuman samapalkkaisuusperiaatetta koskevien säännösten antamiseksi.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 ja 10 artiklan mukaan unionin on pyrittävä poistamaan eriarvoisuutta, edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sopimuksen 157 artikla koskee unionin oikeutta hyväksyä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä.

EU:n tasa-arvoa, sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä, samapalkkaisuutta, perhevapaita ja raskaana olevan työntekijän suojelua jäsenmaita velvoittavat direktiivit ovat sisällöltään pääasiassa vähimmäisdirektiivejä tai vähimmäissäännöksiä, jotka on pantava täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä. Pidemmälle menevä kansallinen lainsäädäntö on mahdollista edellyttäen, että direktiivin tai muun EU-oikeuden kanssa ei synny ristiriitaa. Täysharmonisoitava direktiivi tai määräys edellyttää yhdenmukaista sääntelyä, joka ei jätä kansallista liikkumavaraa. Oikeuksia tai velvollisuuksia luovat direktiivit vaativat riittäviä ja tehokkaita oikeusturvakeinoja niiden käyttöön, jotka näitä saavat.

Euroopan unionin tasa-arvoa ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevat direktiivit kattavat myös raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät kysymykset. Lisäksi unionissa on erikseen säädetty raskautta ja perhevapaita koskevista direktiiveistä.

Suomi on pannut täytäntöön EU-lainsäädännön määräykset kansallisessa lainsäädännössään ja se kattaa direktiivien asettamat velvoitteet, oikeudet sekä niiden tehokkaan toteuttamisen oikeusturvakeinojen avulla.

9.2.2 Tasa-arvodirektiivi

Sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annetussa direktiivissä 2006/54/EY (työelämän tasa-arvodirektiivi). Direktiivin tarkoituksena on 1 artiklan mukaan yhdenvertainen kohtelu mahdollisuudessa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Direktiivi edellyttää yhdenvertaisia työehtoja palkka mukaan lukien ja yhdenvertaista ammatillista sosiaaliturvajärjestelmää sekä suojaa itsenäisen ammatin harjoittajia.

Direktiivin 14 artikla kieltää välittömän ja välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän työhönotossa, työehdoissa, työoloissa, koulutukseen valinnassa, uralla etenemisessä ja työsuhteen päättämisessä.

Direktiivin 15 artiklassa säädetään äitiysvapaata käyttävien työntekijöiden irtisanomissuojasta sekä siitä, että vapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aiempaan tai sitä vastaavaan työhön ilman työehtojen heikentämistä. Työntekijälle turvataan myös ne työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus työssä ollessaan. Myös isyys- tai adoptiovapaalta palaavalla työntekijällä on vastaavat oikeudet, jos jäsenvaltiossa on käytössä isyys- tai adoptiovapaa (artikla 16).

Direktiivin 17 artikla edellyttää jäsenvaltioissa riittäviä oikeussuojakeinoja syrjinnän kohteeksi joutunutta varten sekä korvausta tai hyvitystä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Taloudellisten seuraamusten on oltava oikeasuhtaisia ja varoittavia ottaen huomioon aiheutuneet menetykset ja vahingot. Artikla kieltää korvaukselle asetettavan enimmäismäärän lukuun ottamatta työhönottoa, jos ainoa vahinko on hakemuksen huomioon ottamatta jättäminen. Myös artikla 25 koskee jäsenvaltioissa säädettäviä seuraamuksia.

Direktiivissä on määräys jaetusta todistustaakasta (artikla 19), jonka mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneen on esitettävä tuomioistuimelle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että tämä on tullut välittömästi tai välillisesti syrjityksi. Tämän jälkeen syrjinnästä epäillyn on esitettävä, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu. Artikla ei koske rikosasioita.

Artiklassa 19 viitataan raskaussuojeludirektiivin tarkoittamiin tilanteisiin, joihin on myös sovellettava jaettua todistustaakkaa sekä jo kumottuun vanhempainvapaadirektiiviin. Vanhempainvapaadirektiivin kumonneessa työelämän tasapaino-direktiivissä on vastaava todistustaakkaa koskeva säännös (artikla 12).

Direktiivin 20 artikla edellyttää erityisiä jäsenvaltioissa nimettäviä toimielimiä, joiden tehtävänä on edistää, analysoida ja valvoa tasa-arvoisen ja syrjinnästä vapaan kohtelun toteutumista. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä tutkittaessa heidän syrjintävalituksiaan, teettää selvityksiä, julkaista raportteja ja suosituksia sekä toimia yhteiseliminä vastaavien eurooppalaisten elinten kanssa.

Artikla 21 koskee jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolten kannustamista vuoropuheluun, joka kattaa laaja-alaisesti tasa-arvoisen kohtelun edistämisen ja syrjinnän vastaiset toimet työehtosopimustoiminta mukaan lukien. Artikla sisältää kehotuksen kannustaa työnantajia tasa-arvoa koskevien tietojen kokoamiseen ja luovuttamiseen.

Vastatoimenpiteitä koskevassa 24 artiklassa määrätään jäsenvaltiot suojelemaan tasa-arvoista kohtelua koskevan ongelman esille ottanutta henkilöä epäsuotuisalta kohtelulta.

Tasa-arvodirektiivin lisäksi Euroopan unionissa on hyväksytty direktiivi samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen vahvistamisesta palkkojen avoimuuden ja täytäntöönpanomekanismien avulla EU 2023/970. Direktiivi on saatettava voimaan jäsenvaltioissa viimeistään kesäkuussa vuonna 2026.

9.2.3 Todistustaakkadirektiivi

Neuvoston direktiivi 97/80/EY todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa koskee välittömän ja välillisen syrjinnän perusteella käytäviä oikeudenkäyntejä tai hallinnollisia menettelyjä. Direktiivi ei koske rikosoikeudenkäyntejä, ellei jäsenvaltiossa toisin määrätä (artikla 3). Artikla 4 koskee todistustaakkaa. Kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, ettei häneen ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei periaatetta ole rikottu.

Työelämän tasa-arvodirektiivin (2006/54/EY) 19 artiklan 1 kohdassa on myös asetettu työnantajalle todistustaakka tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisesta. Todistustaakkasääntöä sovelletaan työelämän tasapaino -direktiiviin tasa-arvodirektiivin 19 artiklan 4 kohdan viittaussäännöksen ja työelämän tasapaino -direktiivin 19 artiklan 1 kohdan nojalla. Todistustaakasta säädetään myös työelämän tasapaino-direktiivin (EU/2019/1158) 12 irtisanomissuojaa koskevassa artiklassa.

9.2.4 Raskaussuojeludirektiivi

Määräykset äitiysvapaasta ja irtisanomiskiellosta sisältyvät raskaussuojeludirektiiviin 85/92/ETY (neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistämisen kannustamiseksi työssä).

Raskaussuojeludirektiivin artikla 8 edellyttää vähintään 14 viikon pituista yhdenjaksoista äitiysvapaata, joka ajoittuu kansallisen käytännön mukaisesti ennen ja jälkeen synnytyksen. Äitiyslomaan on sisällyttävä vähintään kahden viikon pakollinen vapaa synnytyksen yhteydessä.

Direktiivin 9 artiklassa säädetään oikeudesta raskauteen liittyviin palkallisiin tutkimuksiin, jos ne on suoritettava työaikana.

Artikla 10 sisältää määräykset irtisanomiskiellosta. Raskauden alkamisen ja artiklassa 8 tarkoitetun äitiysloman päättymisen välisenä aikana työntekijää ei saa irtisanoa ilman erityisiä, raskauteen tai äitiyslomaan liittymättömiä syitä. Jos työnantaja irtisanoo työntekijän raskauden tai äitiysloman aikana, pitää työnantajan esittää kirjallisesti asianmukaisesti perusteltu syy irtisanomiselle.

Artiklassa 11 edellytetään, että äitiysvapaan aikana työsopimukseen liittyvät oikeudet ja palkan tai muun korvauksen maksu varmistetaan. Riittävänä korvauksena pidetään työntekijän sairauden ajalta maksettavaa korvausta vastaavaa etua mahdollisine ylärajoineen. Jäsenvaltiot voivat asettaa edellytyksiä, joiden on täyttyttävä, jotta oikeus korvaukseen syntyy. Yli 12 kuukauden työskentelyvaatimus ei kuitenkaan ole hyväksyttävä.

Neuvoston direktiivi työpaikoille asetettavista turvallisuus- ja terveystaakista 89/654/ETY liite 1 kohta 17 edellyttää työolosuhteiden järjestämistä niin, että raskaana olevat naiset ja imettävät äidit voivat päästä lepäämään makuuasentoon taroituksenmukaisiin olosuhteisiin. Raskaana olevien naisten lepomahdollisuudesta on säädetty työturvallisuuslain 10 §:n 3 momentilla.

9.2.5 Työelämän tasa-painodirektiivi

Työelämän tasapainodirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi EU 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainotamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta) sisältää oikeuden isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaaseen sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä ja siinä säädetään joustavista työjärjestelyistä.

Direktiivin johdanto-osuudessa 1-52 kuvataan yksityiskohtaisesti direktiivin tavoitteita muun muassa tasa-arvon, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen, naisten työmarkkina-aseman, hoitovelvollisuuden jakautumisen, isien osallistumisen ja syrjinnän näkökulmista.

Direktiivissä säädetään lapsen syntymän yhteydessä pidettävästä 10 päivän isyysvapaasta, neljän kuukauden vanhempainvapaasta, vuosittaisesta oikeudesta viiden päivän omaishoitovapaaseen, poissaoloon pakottavista syistä ja joustavista työjärjestelyistä enintään kahdeksan vuoden ikäisen lapsen hoitamiseksi. Direktiivin vanhempainvapaata koskevaan määräykseen sisältyy ei-siirrettävyyden periaate, joka koskee kahta vanhempainvapaakuukautta.

Direktiivissä on määräys työntekijän oikeudesta palata omaan tai vastaavaan työhön poissaolonsa jälkeen sekä oikeudesta aiempiin työehtoihin ja niihin tehtyihin parannuksiin.

Direktiivi edellyttää, että jäsenvaltiot kieltävät epäedullisen kohtelun ja syrjinnän direktiivissä säädettyjen vapaiden perusteella ja näissä tilanteissa on sovellettava jaettavaa todistustaakkaa. Irtisanomissuojasta on säädetty, ettei isyys-,

vanhempainvapaan- tai omaishoitovapaan tai joustavan työjärjestelyn pyytämisen perusteella saa irtisanoa työntekijää. Irtisanomissuoja kattaa myös jaetun todistustaakan siitä, että irtisanominen on johtunut muusta perustellusta syystä.

Suomi suhtautui työelämän tasapaino -direktiivin valmisteluvaiheessa myönteisesti direktiivin tavoitteisiin, mutta toi esille eräitä kansallisia näkökohtia. Suomen tavoitteena oli omaishoitovapaan keston, siihen liittyvien oikeuksien ja korvausten jättäminen jäsenvaltioiden päätettäväksi. Suomen huolena oli, että omaishoitovapaalle jäisivät pääasiassa naiset, mikä ei edistäisi naisten työllisyyttä. Suomi kiinnitti huomiota myös vapaiden käytön ennakoitavuuteen sekä joustavien työjärjestelyjen toteuttamiseen sopimusperusteisesti oikeuden laajentamisen sijaan. Suomi suhtautui kriittisesti direktiiviehdotukseen, joka laajentaisi vanhempainvapaan keston lapsen 12 ikävuoteen asti. Suomi halusi selkiyttää ehdotuksen syrjimättömyyttä, irtisanomissuojaa, todistustaakkaa, seuraamuksia, vastatoimien kieltoa ja tasa-arvoelinten toimivaltaa (HE 129/21 vp).

Työelämän tasapainodirektiivillä kumottiin vanhempainvapaadirektiivi 2010/18/EU, joka perustui työmarkkinaosapuolten puitesopimukseen. Työelämän tasapainodirektiivillä ei millään tavoin vähennetty aiemmin voimassa olleita oikeuksia, vaan pyrittiin vahvistamaan työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavan oikeuksia.

Direktiivin oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (EUT-sopimus) 153 artikla, jonka mukaan unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa mm. miesten ja naisten tasa-arvoasioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla ja heidän kohteluaan työssä. Tätä varten unioni voi antaa direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan jäsenvaltioissa asteittain toimeen ottaen huomioon jäsenvaltioiden edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely. Työelämän tasapainodirektiivissä on sekä jäsenvaltioita velvoittavia määräyksiä että asioita, jotka on jätetty jäsenvaltioiden päätettäväksi.

Työelämän tasapainodirektiivi pantiin Suomessa täytäntöön vuoden 2022 perhevapaauudistuksen yhteydessä. Suomen nykyinen perhevapaajärjestelmä pohjautuu direktiivin määräyksiin, mutta sisältää myös useita kansallisia elementtejä. Hallituksen esityksessä 129/2021 vp sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi kuvataan tarkasti direktiivin sisältö, määräysten vähimmäisehtoluonne ja jäsenvaltioiden direktiivin toimeenpääntöön liittyvä kansallinen liikkumavara. Hallituksen esityksessä työelämän tasapaino-direktiiviä ja sen sisältöä suhteessa kansallisiin säännöksiin kuvataan seuraavasti:

”Työelämän tasapaino -direktiivi pohjautuu kumotussa vanhempainvapaadirektiivissä säädettyihin oikeuksiin. EU-oikeudelliseen perhevapaasääntelyyn perustuvia oikeuksia ei heikennetä, vaan vanhempainvapaadirektiiviin perustuvaa sääntelyä täydennetään ja uudistuksen myötä otetaan käyttöön uusia perhevapaisiin liittyviä oikeuksia.

Direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen määritelty työso-
pimus tai työsuhte. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa työntekijöille edullisempia säännöksiä.”

Direktiivin keskeinen sisältö käy ilmi artiklakohtaisesta tarkastelusta:

Isyysvapaa artikla 4

Työelämän tasapaino -direktiivin 4 artiklassa säädetään oikeudesta kymmenen päivän isyysvapaaseen työntekijän lapsen syntymän yhteydessä. EU:n lainsäädännössä ei ollut aiemmin säädetty isyysvapaata koskevista vähimmäisvaatimuksista. Isyysvapaalle ei saa asettaa työssäoloehdot tai palvelusajan pituutta koskevaa vähimmäisedellytystä. Jäsenvaltiot voivat määrittää, onko isyysvapaa mahdollista pitää osittain ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen tai onko vapaa mahdollista pitää muutoin joustavilla tavoilla. Oikeus isyysvapaaseen on myönnettävä riippumatta kansallisessa lainsäädännössä määritellystä työntekijän siviilisäädystä tai perheasemasta.

Vanhempainvapaa artikla 5

Direktiivin 5 artiklassa säädetään työntekijän oikeudesta vanhempainvapaaseen. Vanhempainvapaan vähimmäiskesto on neljä kuukautta ja se on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn kansallisesti määritellyn iän, joka voi olla enintään kahdeksan vuotta. Vanhempainvapaasta kaksi kuukautta tulee olla sellaista, että sitä ei voida siirtää. Vanhempainvapaasta ilmoittamisesta säädetään kansallisesti niin, että siinä otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet ja ilmoitus sisältää vapaan suunnitellun alkamis- ja päättymisajankohdan.

Jäsenvaltioiden päätettäväksi jää, asetetaanko vanhempainvapaoikeudelle työssäoloa tai palvelusaikaa koskeva enintään yhden vuoden vähimmäisedellytys sekä niiden edellytysten määrittely, joiden täytyessä työnantaja voi lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuulliseksi ajaksi, jotta vapaa ei häiritsisi vakavasti

työnantajan toimintaa. Ennen mahdollista lykkäämistä työnantajan on tarjottava vanhempainvapaan pitämistä joustavilla tavoilla. Lykkääminen on perusteltava kirjallisesti.

Työntekijä voi pyytää vanhempainvapaan järjestämistä joustavilla tavoilla. Työnantajan on harkittava pyyntöä kummankin osapuolen tarpeet huomioon ottaen ja epääminen on perusteltava kirjallisesti.

Jäsenvaltioiden on lisäksi arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien tai lapsen vamman tai pitkäaikaisen sairauden vuoksi vanhempien erityistarpeisiin.

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

Omaishoitovapaa artikla 6

Direktiivin 6 artiklassa säädetään työntekijän oikeudesta viiden päivän vuosittaiseen omaishoitovapaaseen. Oikeus omaishoitovapaaseen on unionin tasolla uutta sääntelyä.

Direktiivin 3 artiklan c) alakohdassa määritellään omaishoitovapaa. Sen mukaan omaishoitovapaalla tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa vapaata, joka on tarkoitettu henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi.

Direktiivin 3 artiklan e) alakohdan mukaan omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä.

Jäsenvaltioiden päätettäväksi jätetään omaishoitovapaan soveltamisalaa ja sen ehtoja koskevien yksityiskohtien määrittäminen kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Jäsenvaltioiden harkintavaltaan jätetään myös se, myönnetäänkö omaishoitovapaa muun viiteajanjakson kuin vuoden perusteella, hoivaa tai tukea tarvitsevan henkilön mukaan tai tapauksittain. Hallituksen esityksessä (HE

129/2021 vp) todetaan, että jäsenvaltiot voivat edellyttää etukäteen annettavaa lääkärintodistusta merkittävän hoivan tai tuen tarpeesta vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä artikla 7

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijällä on oikeus poissaoloon kiireellisen perheeseen liittyvän pakottavan syyn vuoksi sairauden tai onnettomuuden sattuessa silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa poissaolojen enimmäismäärää tietyksi ajaksi vuosittain tai tapauksittain.

Maksu tai korvaus artikla 8

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että isyys- ja vanhempainvapaalta maksetaan korvaus.

Isyysvapaalta maksettavan korvauksen on vastattava vähintään työntekijän sairauden ajalta suoritettavaa maksua sen mahdolliseen ylärajaan saakka. Säännös vastaa raskaussuojeludirektiivin äitiysvapaan ajalta maksettavan korvausvelvollisuuden sisältöä.

Vanhempainvapaalta maksettavan korvauksen on helpotettava kummankin vanhemman mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata.

Joustavat työjärjestelyt

Direktiivin 9 artiklassa säädetään enintään kahdeksan vuoden ikäistä lastaan tai omaistaan hoitavan oikeudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Joustavien työjärjestelyjen kesto voi rajoittaa kohtuullisesti.

Työnantajan on harkittava työjärjestelyä koskevaa pyyntöä ja vastattava siihen kohtuullisen ajan kuluessa ottaen huomioon kummankin osapuolen tarpeet. Pyyntöön epääminen tai järjestelyn lykkääminen on perusteltava.

Jäsenvaltiot voivat määrätä edellä mainitusta ikärajasta, joka on kuitenkin enintään kahdeksan vuotta ja lisäksi rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kesto kohtuullisesti (HE 129/2021 vp).

Kestoltaan rajoitettujen joustavien työjärjestelyjen päätteeksi työntekijällä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin. Olosuhteiden muutoksesta johtuvasta perustellusta syystä työntekijällä on oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun jakson päättymistä. Työnantajan on harkittava aikaistettua paluuta koskevaa pyyntöä ja vastattava siihen.

Artiklassa jätetään jäsenvaltioiden päätettäväksi, asetetaanko oikeudelle joustaviin työjärjestelyihin työssäolojaksoa tai palvelusajan pituutta koskeva enintään kuuden kuukauden vähimmäisedellytys. Jos kyseessä ovat peräkkäiset määräaikaiset työ sopimukset, otetaan huomioon niiden yhteiskesto.

Toimeenpantaessa direktiiviä Suomessa, joustavia työjärjestelyjä koskeva artikla ei edellyttänyt kuin vähäisiä muutoksia Suomen lainsäädäntöön, sillä monipuoliset kansalliset työ sopimusten perhe- ja hoitovapaamuodot ja työaikain mahdollisuudet erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin tarjosivat huomattavasti laajemmat ja monipuolisemmat työjärjestelymahdollisuudet kuin mitä direktiivi edellytti. Perhevapaauudistuksella perhevapaiden käyttömahdollisuuksia entisestään joustavoitettiin.

Työhön liittyvät oikeudet artikla 10

Direktiivin 10 artiklassa säädetään direktiivin mukaista vapaata tai poissaoloa käyttävien työntekijöiden työhön liittyvistä oikeuksista. Työntekijällä on oikeus säilyttää isyys- ja vanhempainvapaan, omaishoitovapaan ja pakottavasta syystä pidetyn poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeutensa vapaan tai poissaolon loppuun asti.

Jäsenvaltioiden on varmistettava työntekijälle oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole aikaisempia epäedullisempia sekä oikeus saada hyväkseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut ollut oikeus työssä ollessaan. Jäsenvaltioiden on määriteltävä työ sopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vapaan tai poissaolon ajaksi, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, eläkemaksut mukaan lukien, ja varmistettava, että työsuhteet säilyvät kyseisenä aikana.

Syrjintä artikla 11

Direktiivin 11 artiklassa veloitetaan jäsenvaltioita kieltämään työntekijöiden epäedullinen kohtelu perustuen direktiivissä tarkoitettuun isyysvapaaseen, vanhempainvapaaseen, omaishoitovapaaseen, pakottavasta perhesyystä johtuneeseen poissaoloon tai joustaviin työjärjestelyihin.

Irtisanomissuoja ja todistustaakka artikla 12

Direktiivin 12 artiklassa säädetään isyysvapaata, vanhempainvapaata ja omaishoitovapaata hakeneiden tai pitäneiden ja joustavia työjärjestelyjä pyytäneiden työntekijöiden irtisanomiskiellosta vapaan tai työjärjestelyjen perusteella.

Irtisanotuksi tullut työntekijä voi pyytää työnantajaa esittämään irtisanomisen asianmukaiset perusteet kirjallisesti.

Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu direktiivissä säädettyjen perhevapaa-oikeuksien hakemisen tai pitämisen vuoksi, ja esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että hänet on irtisanottu tällaisilla perusteilla, työnantajan tehtävänä on osoittaa, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla. Jaettua todistustaakkaa ei sovelleta oikeudenkäynnissä rikosasioissa.

Seuraamukset 13 artikla

Direktiivin kolmas artikla vaatii jäsenvaltioita varmistamaan tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat seuraamukset, jos velvoitteita ei noudateta.

Suoja epäsuotuisalta kohtelulta ja seurauksilta artikla 14 (vastatoimien kielto)

Jäsenvaltioita velvoitetaan artiklassa ottamaan käyttöön toimenpiteet, joilla suojataan henkilöitä epäsuotuisalta kohtelulta ja seuraukselta valitustilanteessa ja oikeudellisessa menettelyssä, joiden tarkoituksena on varmistaa direktiivin noudattaminen.

Tasa-arvoelimet artikla 15

Artiklassa 15 viitataan tasa-arvodirektiivin 20 artiklan mukaisten tasa-arvoelinten tai työsuojeluviranomaisen toiminnan varmistamiseen direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa syrjintää koskevissa asioissa.

Joustolauseke

Hallituksen esityksessä HE 129/2021 kiinnitetään huomiota direktiivin 20 artiklan 6 kohtaan sisältyvään niin sanotun joustolausekkeeseen, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat työelämän tasapaino -direktiivin 4, 5, 6 ja 8 artiklan sekä direktiivin 92/85/ETY (raskaussuojeludirektiivi) noudattamiseksi ottaa huomioon minkä tahansa kansallisesti saatavilla olevan, perheeseen liittyvän työstä poissaolon ja erityisesti äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan jakson sekä

siihen liittyvän maksun tai korvauksen, joka ylittää työelämän tasapaino -direktiivissä tai direktiivissä 92/85/ETY säädetyt vähimmäisvaatimukset, edellyttäen, että tällaisia vapaita koskevat vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöiden suojan yleistä tasoa kyseisten direktiivien soveltamisalaan kuuluvissa asioissa ei heikennetä.

Hallituksen esityksessä todetaan, että käytännössä joustolauseke tarkoittaa direktiivin johdanto-osan 49. perustelukappaleessa selvennetyllä tavalla, ettei direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä tarvitse nimetä uudelleen tai muullakaan tavoin muuttaa erilaisia perhevapaiden tyyppejä, joista säädetään kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, jos ne täyttävät direktiivissä asetetut vähimmäisvaatimukset.

9.2.6 Vuokratyödirektiivi

Vuokratyöstä annettu direktiivi 2008/104/EY sisältää yhdenvertaisen kohtelun periaatteen, joka kattaa 5 artiklan mukaan raskaana olevan ja imettävien naisten suojelun, naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun ja muun muassa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon.

9.2.7 Täyttääkö Suomen lainsäädäntö kansainväliset velvoitteet ja Euroopan unionin lainsäädännön vaatimukset

Suomen lainsäädäntö kattaa Suomea sitovat kansainväliset ja Euroopan unionin oikeuden asettamat velvoitteet. Suomen lainsäädäntöä on muutettu ja täydennetty useita kertoja EU-lainsäädännön muutosten myötä.

Työsopimuslain, työaikalain ja sairausvakuutuslain mukaiset voimassa olevat perhevapaoikeudet, vapailta maksettavat etuudet ja mahdollisuus joustaviin työntekoihin ja työaikamuotoihin täyttävät työelämän tasapainodirektiivin vaatimukset vapaista, niihin oikeutetuista henkilöistä, niiden kestosta, ei-siirrettävästä vanhempainvapaasta, maksettavasta korvauksesta sekä joustavista työjärjestelyistä.

Oikeudesta palata työhön perhevapaalta on säädetty työsopimuslaissa. Säännöksen sanamuodosta ei suoraan ilmene, että työntekijällä on oikeus entisiin työehtoihin ja kaikkiin poissaolon aikana tullessiin parannuksiin, mutta tulkinta on vakiintunut ja se on tuotu selvästi esiin muun muassa työsopimuslain esitöissä.

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvän syrjinnän ja vastatoimien kiellosta työelämässä on säädetty tasa-arvolaissa. Kielto kattaa työhön ottamisen, työsuhteen ehdot ja työsopimuksen päättämisen. Tasa-arvolakia sovelletaan vuokratyöhön. Irtisanomiskiellosta raskauden tai perhevapaan vuoksi on säädetty tasa-arvolaissa ja työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevissa säännöksissä.

Tasa-arvolaissa ja laeissa tasa-arvovaltuutetusta ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta säädetään tasa-arvotoimielimistä.

Tasa-arvolain syrjintäkiellot ja työsopimuslain säännökset kattavat raskauteen tai perhevapaisiin liittyvän syrjinnän työhön otettaessa, työsuhteen ehtojen määrittämisessä ja työsuhdetta päätettäessä. Lainsäädännön rikkomisesta säädettyt seuraamukset vastaavat direktiivien velvoitteita tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista. Rikoslaisissa säädetään syrjinnän rangaistavuudesta.

9.3 Pohjoismaista vertailua perhevapaista ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä

Kaikkien pohjoismaiden perhevapaita ja raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskeva lainsäädäntö vastaa pääosin toisiaan ja Suomen järjestelmää. Syrjinnän kiello, oikeus työhön paluuseen perhevapaalta, irtisanomissuoja ja työnantajan työn ja perheen yhteensovittamista koskeva edistämisvelvollisuus ovat hyvin samankaltaisia. Lainsäädännön rakenne ja säännösten sijoittuminen eri lakeihin sen sijaan vaihtelevat maittain.

Pohjoismaita koskevassa vertailussa kuvataan mahdollisimman tarkasti Ruotsissa voimassa oleva lainsäädäntö, joka koskee raskaana olevaa työntekijää, perhevapaoikeuksia ja perhevapaisiin liittyviä muita oikeuksia sekä raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvää syrjintäsuojaa. Muiden Pohjoismaiden osalta kuvataan lähinnä niiden syrjintäsuojaa koskevaa säännöstöä.

9.3.1 Ruotsin perhevapaita ja perhevapaasyrjintää koskeva lainsäädäntö ja tietoa tilastoista

Ruotsin raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskeva keskeinen lainsäädäntö muodostuu vanhempainvapaalaista (föräldrarledigshetslag), laista vapaasta läheisen hoitoa varten (lagen om ledighet för närståendevård), laista vapaasta pakottavissa perhesyissä (lagen om ledighet för trängande familjskäl), syrjintälaista (diskrimineringslag) ja laista työsuhteturvasta (lag om anställningsskydd).

9.3.1.1 Vanhempainvapaista, joustavista työmuodoista ja syrjinnän kiellosta säädetään vanhempainvapaalaissa

Ruotsin vanhempainvapaalaki on säädetty vuonna 2015. Viimeisimmät muutokset lainsäädäntöön tehtiin työelämän tasapaino -direktiivin toimeenpanon yhteydessä vuonna 2022 ja vuonna 2024 vanhempainvapaalakiin ja sosiaaliturvalakiin lisättiin vielä vanhempainvapaan siirtoa toiselle henkilölle koskeva säännös sekä vanhempien mahdollisuus pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti lapsen ollessa pieni. Vanhempainvapaalaki sisältää

- perhevapaisiin oikeutettujen henkilöiden määritelmän
- kiellon rajoittaa sopimuksella oikeutta perhevapaaseen (sopimuksen ehdon pätemättömyys)
- erilaiset perhevapaamuodot ja viittaukset sosiaaliturvalakiin (Socialförsäkringsbalk), jossa säädetään vapaiden ajalta maksettavista päivärahoista ja etuuksista
- ilmoitus- ja sopimismenettelyn vapaan käyttämisestä
- oikeuden keskeyttää alkanut vapaa
- työhön paluuoikeuden
- joustavia työmuotoja koskevat säännökset
- epäsuotuisan kohtelun ja kostotoimien kiellon, joka koskee myös joustavia työmuotoja
- oikeuden saada kirjallinen selvitys irtisanomisen syistä
- irtisanomisen julistamisen pätemättömäksi, jos työsopimus on päätetty vain perhevapaan perusteella
- raskaana olevaa, äskettäin synnyttäneitä tai lasta imettävää työntekijää koskevat erityisjärjestelyt, kuten
 - oikeuden siirtyä muuhun työhön suojelutarkoituksessa
 - oikeuden vähemmän rasittavaan fyysiseen työhön 60 päivän aikana ennen synnytystä

- oikeuden vahingonkorvaukseen lain rikkomisen ja loukkauksen seuraamuksena
- jaettua todistustaakkaa koskevan määräyksen
- syrjintävaltuutetun kanneoikeuden.

Vanhempainvapaaseen ovat oikeutettuja lapsen vanhemmat, vanhemman kanssa samassa taloudessa pysyvästi asuva puoliso, vanhemman asuinkumppani, lapsen huoltaja, tuleva adoptiovanhempi ja perhekotivanhempi, joka on ottanut pysyvästi vastuulleen lapsen hoivan ja kasvatuksen.

9.3.1.2 Sosiaalivakuutuslaissa päivärahat ja etuudet

Sosiaalivakuutuslaissa on määräykset vanhempainpäivärahoista ja muista tuista, joihin vanhempainvapaalaeissa viitataan. Vanhempainpäiväraha on lapsikohtainen ja sen kesto on 480 päivää, josta 390 päivää on ansiopäivärahaa. Kahden vanhemman oikeus kestää kummallakin 240 päivää. Yksinhuoltajalla on oikeus päivärahaan koko 480 päivän ajalta. Vanhempainpäiväraha voidaan siirtää toiselle henkilölle. Toiselle vanhemmalle siirtoa on rajoitettu siten, että toisen vanhemman hyväksi voi siirtää 90 päivärahopäivää ylittävän osuuden. Oikeus päivärahan käyttämiseen jatkuu, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta tai päättää peruskoulun viidennen lukuvuoden. Näiden perussäännösten lisäksi sosiaaliturvalaissa on useita muita päivärahoja ja etuuksia koskevia säännöksiä sovellettavaksi eri tilanteissa. Sosiaaliturvalain keskeiset säännökset ovat seuraavat:

- Graviditetspenning kap. 10 1-11 §
- Allmänna bestämmelser om föräldrarpenningsförmåner kap 2 1-17 §
- Föräldrarpénning kap. 12 1-46 §
- Tillfällig föräldrarpénning kap. 13 1-38 §
- Barnbidrag kap. 14 1 §
- Rätten till barnbidrag kap. 15 1-14 §
- Vem får barnbidrag kap. 16 1-20 §
- Närståendepenning kap. 47 1-13 §

9.3.1.3 Vanhempainvapaiden eri muodot ja joustavat työmuodot

Vanhempainvapaalain oikeuksien piiriin kuuluvat vanhemmat, vakituisesti vanhemman kanssa asuva puoliso, vanhemman aviopuoliso, lapsen huoltaja, tuleva adoptiovanhempi sekä lapsen hoivasta ja kasvatuksesta vastaava muu henkilö.

Äitiysvapaan kesto on 14 viikkoa (seitsemän viikkoa ennen ja seitsemän viikkoa syntymän jälkeen), josta pakollisen vapaan osuus on kaksi viikkoa ennen ja jälkeen synnytyksen, ellei äiti ole vapaalla muusta syystä. Työntekijällä on oikeus vapaaseen imettääkseen lasta.

Oikeus täyteen vanhempainvapaaseen jatkuu, kunnes lapsi täyttää 18 kuukautta tai adoptiolapsen vastaanottamisesta on kulunut 18 kuukautta. Vanhempainvapaaseen on oikeus riippumatta siitä, maksetaanko työntekijälle kyseiseltä ajalta päivärahaa vai ei (hel ledighet med eller utan föräldrapenning). Lisäksi työntekijällä on oikeus vanhempainvapaaseen sinä aikana, jolloin hän on oikeutettu sosiaaliturvalain mukaiseen päivärahaan. Vanhempainvapaoikeus koskee myös henkilöä, jolle on luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Osavapaa vanhempainrahalla oikeuttaa työajan lyhentämiseen kahdeksasosalla, neljäsosalla, puolella tai kolmeneljäsosalla sinä aikana, kun henkilölle maksetaan vastaavasti ositettua päivärahaa. Myös oikeus ositettuun päivärahaan voidaan luovuttaa toiselle henkilölle, jolloin hänellä on oikeus vastaavaan vapaaseen.

Osavapaa ilman vanhempainrahaa oikeuttaa työajan lyhennykseen enintään neljänneksellä, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta tai päättää ensimmäisen kouluvuotensa.

Tilapäistä vapaata on oikeus saada lapsen hoitamiseksi ajalta, jolloin hänelle maksetaan tilapäistä vanhempainrahaa tai johon hänellä olisi eräissä tapauksissa ollut oikeus tai kun lapsen hoitaja on sairastunut, vaikka vanhemmalla ei ole päivärahoikeutta. Sosiaaliturvalaissa on useita säännöksiä tilapäisestä hoitorahasta ja sen perusteista, esimerkiksi riippuen onko lapsi täyttänyt 12 vuotta vai ei tai, onko kyseessä lapsen sairaus, sekä rahan jaksottamisesta ja osittamisesta.

Lapsen toimintakyvyn heikentymisen perusteella maksettavaa hoitorahaa saavalla vanhemmalla on oikeus lyhentää työaikaansa neljänneksellä. Hoitorahan perusteena on hoidon tarve ja sen kesto voi olla enintään kuusi kuukautta. Työajan lyhentämisoikeus koskee vain lapsen vanhempaa, vaikka sosiaaliturvalain mukaan tukeen oikeutettujen piiri on laajempi.

Perhevapaat voidaan jakaa kolmeen jaksoon jokaisena kalenterivuotena. Kokonaisen perhevapaapäivän voi pitää yksittäisenä päivänä. Työaikaa lyhentävän vapaan voi jakaa kaikille viikon työpäiville tai määrätyille päiville. Ilmoitus perhevapaan käytöstä ja suunnitellusta kestosta on pyrittävä antamaan viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaata, ja jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin suinkin. Tilapäisen hoitovapaan ilmoitusaika on viikko, ellei kyse ole päivärahaan oikeuttavasta vapaasta,

jolloin ilmoitus on annettava niin pian kuin mahdollista. Jos tilapäisen hoitovapaan syynä on sairaus, ilmoitusaikaa ei ole. Työntekijän on keskusteltava aiotusta vapaasta työnantajan kanssa eikä vapaasta saa aiheutua työnantajan toiminnan jatkumiselle huomattavaa haittaa. Työaikaa lyhentävän vapaan sijoittamisesta työnantajan toimesta on säädetty niissä tilanteissa, jos työntekijä ja työnantaja eivät pääse siitä sopimukseen.

Työntekijällä on oikeus keskeyttää alkanut vapaansa ja palata työhön ilmoittamalla siitä etukäteen työnantajalle. Jos kyse on kuukautta pidemmästä vapaasta, työnantajalla on oikeus lykätä työhön paluuta enintään kuukaudella.

Perhevapaalain joustavat työmuodot tarkoittavat muun muassa etätyötä ja joustavia työaikamalleja. Kun työntekijä esittää niitä koskevan pyynnön alle kahdeksanvuotiaan lapsen hoitamiseksi, on työnantajalla velvollisuus vastata pyyntöön kohtuullisessa ajassa. Säännös ei sisällä subjektiivista oikeutta, vaan edellyttää työnantajan kanssa sopimista.

9.3.1.4 Vanhempainvapaalain syrjintäkielto

Vanhempainvapaalaki kieltää syrjinnän työhönotossa, työhaastatteluun valinnassa, ylentämisessä ja siihen liittyvässä koulutuksessa, koulutuksessa, ammatillisessa ohjauksessa, palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja päätettäessä, työn johtamisessa ja jakamisessa sekä työsopimusta päätettäessä. Jos työsopimus on päätetty syrjivästi perhevapaan perusteella, voidaan toimi julistaa pätemättömäksi. Syrjintätilanteita koskee todistustaakka, jonka mukaan työnantajan on osoitettava, ettei epäsuotuisa kohtelu ole johtanut perhevapaasta. Rikkomistilanteessa voidaan tuomita korvaus loukkauksesta ja vahingosta.

Mahdollisen syrjinnän toteutumista arvioidaan sen perusteella, miten työntekijää olisi kohdeltu, ellei hän olisi käyttänyt perhevapaata.

Myös yrjintävaltuutetulla on oikeus nostaa kanne vanhempainvapaalain syrjintää koskevien määräysten rikkomisesta.

9.3.1.5 Omaishoitovapaata koskeva laki

Laissa vapaasta läheisen hoitoa varten säädetään oikeudesta vapaaseen vaikeasti sairaan läheisen henkilön hoitamiseksi. Laissa on myös säännökset menettelyta-voista, jos henkilö esittää joustavia työmuotoja koskevan pyynnön työnantajalle hoitamiseen liittyvien syiden vuoksi. Oikeus poissaoloon koskee aikaa, jolta sosiaalivakuutuslain perusteella maksetaan korvausta kokonaisena tai osittaisena.

Sosiaalivakuutuslain mukaan korvausta voidaan maksaa enintään 100 päivän ajalta hoidettavaa henkilöä kohti. Kuten vanhempainvapaassa, oikeus vapaaseen on, vaikka työntekijä ei sosiaalivakuutuslaissa mainituista syistä ole täyttänyt korvauksen saamisen ehtoja.

Laissa säädetään vapaan pitämiseen ja työhön palaamiseen liittyvistä menettelyta-voista. Työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa ja palata entiseen työhönsä.

Työntekijä voi esittää pyynnön joustavista työmuodoista, kuten etätyöstä tai joustavasta työajasta, ja työnantajalla on velvollisuus vastata kysymykseen kohtuullisessa ajassa, jos kyse on pojan, tyttären, isän, äidin, puolison tai rekisteröidyn kumppanin tai samassa taloudessa asuvan henkilön sairaudesta ja hoidosta ja työsuhde on kes- tänyt vähintään kuusi kuukautta. Määräajan kuluttua työntekijällä on oikeus palata aiempaan työmuotoonsa ja määräajan kuluessa oikeus esittää keskeyttämispyyntö, johon työnantajan on vastattava kohtuullisessa ajassa.

Laissa säädetään irtisanomissuojasta vapaan tai esittelyjen muutosten vuoksi ja toi- menpiteen pätemättömäksi julistamisesta, jos työntekijä sitä pyytää. Työehtoja tai työsuhteeseen liittyviä etuja ei saa heikentää vapaan tai työjärjestelypyynnön vuoksi. Työntekijää ei saa siirtää muuhun työhön, ellei se ole työsopimuksen raa- meissa ja välttämätön seuraus vapaasta.

Työntekijällä on oikeus palata vapaalta aiempaan tai siihen rinnastettavaan työhön ja saada hyväkseen mahdolliset toteutetut työehtojen parannukset. Irtisanomissuo- jaa tehostaa velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys toimenpiteen syystä. Kostotoimet ovat kiellettyjä.

Työnantajalla on irtisanomissuojaa koskeva todistustaakka, ettei kyse ole syrjinnästä vapaan tai työjärjestelyn vuoksi. Työsuhteen päättämiseen voidaan lain mukaan soveltaa lisäksi työsuhdeturvalain säännöksiä. Seuraamuksena lain rikkomisesta säädetään vahingonkorvaus toteutuneesta menetyksestä ja loukkauksesta.

Myös syrjintävaltuutetulla on kanneoikeus irtisanomissuojan rikkomista ja syrjintää koskevissa asioissa.

9.3.1.6 Laki pakottavista perhesyistä annettavasta vapaasta

Laissa vapaasta pakottavista perhesyistä on annettu oikeus jäädä pois työstä sai- rauden tai onnettomuuden vuoksi, jos se ehdottoman välttämättömästi edellyttää työntekijän välitöntä läsnäoloa. Oikeutta ei saa sopimuksella rajoittaa.

Työehtoja tai työsuhteeseen liittyviä etuja ei saa heikentää vapaan vuoksi eikä työntekijää siirtää muuhun työhön, ellei se ole välttämätön seuraus vapaasta ja uusi työ ole työsopimuksen mukaista.

Työntekijälle on säädetty irtisanomissuoja vapaan perusteella tapahtuvaa työsopimuksen päättämistä vastaan. Mikäli työsopimuksen päättämisen syynä on vapaa, voidaan irtisanominen työntekijän pyynnöstä julistaa pätemättömäksi. Työsopimuksen päättämiseen voidaan soveltaa myös työsuhdeturvalain säännöksiä.

Kostotoimet ovat kiellettyjä.

Lain rikkomisen seuraamuksena on vahingonkorvaus, joka kattaa aiheutuneen vahingon sekä loukkauksen.

Myös syrjintävaltuutetulla on kanneoikeus lain rikkomisesta.

9.3.1.7 Työsuhdeturvalaki

Työsuhdeturvalaki on yleislaki, jossa säädetään muun muassa työsopimuksesta ja sen päättämisestä sekä työsuhteen aikana noudatettavista menettelytavoista. Laissa määritellään määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet ja tilanteet, jolloin usean määräaikaisen työsopimuksen katsotaan muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Raskaus, perhevapaalle jääminen tai siitä ilmoittaminen ei ole työsuhdeturvalain tarkoittama hyväksyttävä syy työsopimuksen päättämiseksi ja perusteeton toimenpide voidaan julistaa vanhempainvapaalain perusteella pätemättömäksi. Vanhempainvapaalla olevan työntekijän irtisanomisessa työn vähyyden vuoksi irtisanomisaika alkaa kulua, kun työntekijä palaa työhön.

9.3.1.8 Vuosilomalaki

Vuosilomalaissa säädetään vuosiloman ansainnaista perhevapaasta johtuvan poisolon ajalta.

9.3.1.9 Syrjintälaki

Syrjintälain soveltamisala on yleinen ja laaja. Se kattaa kaikki syrjintäperusteet ja ulottuu moniin yhteiskunnan toimintoihin. Laki koskee välitöntä ja välillistä syrjintää.

Syrjintälaki koskee eri perustein tapahtuvan syrjinnän kieltoa työelämässä, kuten työhönottoa ja uralla etenemistä, palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja, palkkakartoitusta, kouluttamista, vuokratyötä ja työn ja perheen yhteensovittamista. Laki velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisin, ennaltaehkäisevin ja jatkuvin toimenpitein. Työnantajalle asetettu velvollisuus kattaa ansiotyön ja vanhemmuuden yhteensovittamisen edistämisen. Kaikki analysointi-, suunnittelu- ja toteutustoimet on kirjattava dokumenttiin, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 25 työntekijää. Kiellettyä syrjintää on myös sukupuoleen perustuva syrjintä, jonka perusteella raskaana olevat tai äitiysvapaata pitävät voivat vedota kieltoon.

Syrjintälaissa viitataan työsuhteen päättämistä koskeviin työsuhdeturvalain säännöksiin.

Syrjintälain rikkomisesta on seuraamuksena syrjintäkorvaus (diskrimineringsersättning), joka tuomitaan maksettavaksi syrjitylle toimenpiteen aiheuttaman loukkauksen vuoksi. Työnantaja voidaan lisäasi tuomita maksamaan korvaus aiheutuneesta menetyksestä (vahingosta) syrjitylle työntekijälle, työnhakijalle ja vuokratyötä tekeville tai hakevalle henkilölle sekä kostotoimien kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Vahingonkorvausta ei kuitenkaan voida tuomita työllistymistä tai etenemistä koskevista päätöksistä. Työnantaja on vastuussa työntekijänsä tekemistä syrjintä- tai kostotoimista eräissä laissa mainituissa toiminnoissa ja palveluissa.

Sopimusehdot ja määräykset, jotka johtavat syrjintään, on muutettava tai ne voidaan julistaa mitättömiksi.

Työsuhteen päättäminen syrjintälain vastaisesti voidaan julistaa työntekijän pyynnöstä pätemättömäksi. Jos työnantaja kieltäytyy noudattamasta päätöstä ja ottamasta työntekijää takaisin työhön, työsuhde purkautuu ja työnantaja voidaan tuomita korvaukseen, jossa otetaan huomioon työntekijän ansiotaso ja työsuhteen kesto. Korvaus ei saa alittaa työsuhdeturvalaissa säädettyä korvaustasoa. Työsuhdeturvalain mukaiset korvaukset on sidottu työsuhteen keston ja viiden vuoden työsuhteen jälkeen korvaus on 16 kuukauden palkka, 5 – 10 vuoden työsuhteessa 24 kuukauden palkka ja yli 10 vuoden työsuhteessa 32 kuukauden palkka.

Pätemättömyysmenettely ei koske Ruotsissa vain syrjintälaissa kiellettyä työsuhteen päättämistä, vaan työsuhdeturvalaissa on vastaavan sisältöinen säännös pätemättömäksi julistamisesta työntekijän vaatimuksesta sekä korvausvelvollisuus työnantajan kieltäytyessä noudattamasta päätöstä ja se koskee kaikkia työsuhdeturvalain tarkoittamia perusteettomia työsuhteen päättämistilanteita.

Syrjintävaltuutetulla ja ammattiliitolla on oikeus nostaa syyte syrjinnästä syrjityn suostumuksella.

Syrjintälaissa on säädetty todistustaakasta, jonka mukaan, jos syrjintää epäilevä osoittaa seikkoja, jotka antavat aiheutta olettaa syrjityksi tai kostotoimien kohteeksi joutumisesta, on vastaajan tehtävänä osoittaa, ettei syrjintää ole tapahtunut.

Irtisanomista koskevilla syrjintälain perusteella nostettavissa oikeudenkäynneissä noudatetaan työsuhteturvalaissa säädettyjä kanneajoja koskien esimerkiksi pätemättömäksi julistamista ja vahingonkorvausta.

Syrjintälain työntekijää koskevia määräyksiä sovelletaan myös oikeussuhteessa, jossa työtä tehdään työsuhdetta muistuttavissa olosuhteissa.

9.3.1.10 Valvontaviranomaisina syrjintävaltuutettu ja syrjintälautakunta

Syrjintälain ja vanhempainvapaalakien noudattamisen valvonta on säädetty syrjintävaltuutetun tehtäväksi.

Syrjintävaltuutetusta (diskriminerasombudsman) ja syrjinnän vastaisesta lautakunnasta (nämnden mot diskriminering) säädetään syrjintälaissa. Niiden kannanotot eivät ole sitovia.

Valtuutetulla on itsenäinen kanneoikeus vanhempainvapaalakien syrjintäkieltojen rikkomista koskeissa asioissa. Syrjintävaltuutetun toimivaltaa laajennettiin vuonna 2022 koskemaan kanteen nostamista pakottavista perhesyistä ja omaishoidosta annettavaa vapaata koskevien lakien vastaisesta syrjinnästä. Samalla toimivalta laajeni koskemaan vanhempainvapaalain mukaiseen työjärjestelyä koskevaan pyyntöön liittyvästä syrjinnästä.

Syrjintävaltuutetun ja syrjintälautakunnan toimivaltaan kuuluu syrjintälain mukaisen aktiivisen tasa-arvonedistämismääräyksen ja tiedonanto- ja selvitysvastuun rikkomiseen liittyvä uhkasakmenettely.

Hyvitystä on vaadittava tuomioistuimessa.

9.3.1.11 Työehtosopimusmääräyksistä lyhyesti

Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa on sovittu lyhyesti vanhempainvapaan käytön menettelytavoista, kuten ilmoitusajasta ja velvollisuudesta ilmoittaa, mitä perhevapaan muotoa työntekijä käyttää ja kuinka pitkään perhevapaa kestää.

Työehtosopimuksen voimassaoloaika on 1.4.2023–31.3.2025 ja siinä viitataan vanhaan perhevapaalakiin. Vuosiloman ansaintaa koskevassa ehdossa viitataan vuosilomalakiin, jonka mukaan perhevapaalta ansaitaan vuosilomaa.

Alan työehtosopimuksessa ei ole sovittu perhevapaan palkallisuudesta. Sopimuksessa on viittaus, että perhevapaata pitävä työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen mukaan vakuutusperusteiseen lisään, jota työntekijä voi hakea AFA vakuutuskassasta, joka rahoittaa työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden perhevapaita.

Vakuutuksesta maksettava lisä on vähintään 10 % sairausvakuutuksen päivärahan perusteena olevasta palkasta ja sitä maksetaan enintään 180 päivältä. Lisä maksetaan perhevapaata pitävälle työntekijälle sairausvakuutuslain etuuden lisäksi. Yleisen sairausvakuutuksen päiväraha (noin 80 % palkasta) ja vakuutuskassan lisä (noin 10 % palkasta) johtavat perhevapaan ajalta maksettaviin yhteensä noin 90 % etuuksiin verrattuna työssäoloajan palkkaan.

Kuten Suomessa, eri alojen työehtosopimusmääräykset ovat erilaisia Ruotsissa. Tekniikka-alan toimihenkilösopimuksessa on sovittu yksityiskohtaiset määräykset palkanmaksusta perhevapaan ajalta. Niitä sovelletaan, ellei paikallisesti sovita toisin. Palkanmaksu edellyttää vuoden jatkunutta työsuhdetta ja on kytketty sairausvakuutuksen päivärahaan. Vuodesta kahteen vuoteen jatkuneessa työsuhhteessa palkanmaksu kestää enintään kaksi kuukautta. Jos työsuhde on jatkunut yli kaksi vuotta, palkanmaksu kestää enintään kuusi kuukautta.

9.3.1.12 Tilastotietoja syrjäntäilmoituksista Ruotsissa

Vuonna 2023 valtuutetulle tulleesta yhteensä 4 607 ilmoituksesta 194 koski epäiltyä syrjäntää kaikkien perhevapaalakien perusteella. Näistä 171 koski perhevapaalain vastaista syrjäntäepäilyä. 39 ilmoitusta perustui joko pakottavista perhesyistä annettavaa vapaata tai omaishoitovapaata koskevaan lakiin (syrjäntävaltuutettu huomauttaa raportissaan, että ilmoitusten perusteella on vaikeaa arvioida, kumman lain soveltamisalaan liittyvästä tapauksesta on kysymys). Perhevapaalain vastaista syrjäntää koskevien ilmoitusten lukumäärätietoja on käytettävissä aiemmilta vuosilta. Ilmoitusten määrä on kasvanut. Vuonna 2015 tehtiin 47 ilmoitusta, vuonna 2000 ilmoituksia tehtiin 72 ja vuonna 2023 määrä nousi 171 ilmoitukseen.

Syrjäntävaltuutetun toimivaltaan kuuluu syrjäntä eri perusteilla. Yleisin ilmoituksen työelämää koskeva syrjäntäperuste on etninen alkuperä (39 %), toiseksi yleisin on vammaisuus (30 %) ja kolmanneksi yleisin on sukupuoli (27 %). Työelämää koskevilla ilmoituksilla yleisimmin epäillään syrjäntää työn johdossa ja jakamisessa,

selvitys- ja toimenpidevelvollisuuden noudattamisessa sekä työsuhteen päättämisessä, ja niiden osuus on 23 %. Valtuutetun viimeksi mainitut tiedot koskevat kaikkia työelämäsyryntää koskevia ilmoituksia, eivätkä kuvaa perhevapaasyrynnän tilannetta, josta ei ole käytettävissä tarkkoja valtuutetun tilastotietoja. Tilastossa on kuitenkin eritelty raskauden osuus työelämäsyrynnässä, joka on 5 %.

9.3.2 Muut pohjoismaat

9.3.2.1 Norja

Norjan raskaus- ja perhevapaasyryntää koskeva lainsäädäntö muodostuu työympäristölaista (arbeidsmiljøloven) ja tasa-arvolaista (lov om likestilling og forbud mot diskriminering).

Työympäristölaissa säädetään raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden syryntäkiellosta. Sukupuoleen, raskauteen, lapsen syntymään tai adoptointiin perustuva syryntä on kielletty. Kielto koskee työhönottoa, työtehtävien muuttamista, koulutusta, ylennystä, palkkausta, työoloja ja työsuhteen päättämistä. Jos henkilö esittää tietoja syryntäkiellosta, siirtyy todistustaakka työnantajalle, jonka tehtävänä on näyttää, ettei kyse ole ollut syrynnästä.

Työsopimuksen irtisanomisesta säädetään työympäristölaissa. Sen mukaan raskaana olevan työntekijän irtisanomisen katsotaan johtuvan raskaudesta, ellei työnantaja osoita sille muuta hyväksyttävää syytä. Enintään vuoden pituisen perhevapaan aikana on irtisanomiskielto ja tätä pidempää vapaata koskee kielto irtisanosta työsopimusta perhevapaan vuoksi ja kieltoa tehostaa käännetty todistustaakka.

Tasa-arvolakiin sisältyy niin ikään syryntäkielto työelämässä. Laissa säädetään perhevapaalta työhön paluusta entiseen tai aiempaa vastaavaan työhön ja oikeuteen saada poissaolon aikana toteutetut työehtojen parannukset.

Työnantajalla on velvollisuus edistää aktiivisesti mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseksi ja syrynnän estämiseksi.

Norjan tasa-arvoviranomaisina toimivat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja -lautakunta. Lautakunnalla on oikeus määrätä hyvitystä työelämää koskevissa syryntätapauksissa ja asettaa uhkasakko.

9.3.2.2 Tanska

Tanskan perhevapaita ja raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat säännökset sisältyvät perhevapaalakeihin, tasa-arvolakeihin ja työsuhdetta koskevaan lainsäädäntöön. Perhevapaa- ja päivärahalaissa säädetään vapaiden lisäksi keskitetysti mm. päivärahaoikeudesta, vapaan ajalta ansaittavasta vuosilomasta, työnantajalle maksettavista palkka- ja muista korvauksista sekä eläketurvan rahoituksesta.

Perhevapaalta on oikeus palata aikaisempaan tai samanlaiseen työhön vähintään entisin ehdoin ja saada hyväkseen työpaikalla toteutetut työehtojen parannukset. Perhevapaan jälkeen työnantajan on pyynnöstä pyrittävä toteuttamaan väliaikaisia työaikaan ja työjärjestelyihin liittyviä muutoksia.

Raskauden ja raskausvapaan perusteella tapahtuva syrjintä määritellään välittömäksi syrjinnäksi. Syrjintä raskauden, perhevapaan ja työaika- tai työskentelymäärän muutoksen perusteella on kielletty. Syrjintään sovelletaan käännettyä tai jaettua todistustaakkaa.

Estettä irtisanoa raskaana oleva tai perhevapaata käyttävää työntekijä ei ole. Työsopimusta ei saa kuitenkaan päättää tasa-arvolain mukaan raskauden tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan perusteella (9 §). Suoja ulottuu perhevapaalta paluun jälkeiseen aikaan, jos on syytä epäillä, että irtisanominen liittyy raskauteen tai perhevapaisiin. Jos irtisanominen tapahtuu raskauden tai perhevapaan aikana (16 §), sovelletaan käännettyä todistustaakkaa, jolloin työnantajan on osoitettava irtisanomiselle hyväksyttävä syy. Jos irtisanominen tapahtuu perhevapaalta paluun jälkeen (16 a §), sovelletaan jaettua todistustaakkaa, jolloin työntekijän on osoitettava toiseikkoja, jotka osoittavat työntekijän tulleen oletetusti syrjityksi, jonka jälkeen työnantajan on osoitettava, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu.

Lain vastaisesti päätetty työsopimus voidaan pyynnöstä palauttaa, ellei se ole selvästi kohtuutonta, jolloin työnantajan on maksettava perusteettomasta irtisanomisesta korvaus. Syrjintäkiellon vastaisesta irtisanomisesta tuomittavat korvaukset vaihtelevat 6-12 kuukauden välillä riippuen työsuhteen kestosta ja muista olosuhteista.

Tanskan yhdenvertaisuustoimielimenä toimii Tanskan ihmisoikeusinstituutti ja yhdenvertaisuuslautakunta, joiden tehtävät kattavat sukupuolen lisäksi muut syrjintäperusteet. Lautakunta voi määrätä maksettavaksi hyvitystä lainvastaisesta syrjinnästä.

9.3.2.3 Islanti

Islannin äitiys- ja vanhempainvapaalain ja tasa-arvolain säännökset vastaavat muiden Pohjoismaiden lainsäädäntöä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Syrjintä perhevapaiden ja raskauden perusteella on kielletty mm. työhönotossa, koulutuksessa ja työehdoissa, syrjintätilanteessa sovelletaan syrjintäolettaa ja jaettua todistustaakkaa, perhevapaalta on oikeus palata aiempaan työhön vähintään entisin ehdoin ja työehtoihin tehdyin parannuksin ja raskaana olevalla ja perhevapaata käyttävällä on sanktioitu irtisanomissuoja syrjintää vastaan. Työnantajalla on velvollisuus edistää työn ja perheen yhteensovittamista joustavuutta lisäämällä.

10 Katsaus raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaan oikeuskäytäntöön

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia oikeustapauksia on käsitelty sekä kansallisissa että Euroopan unionin tuomioistuimissa. EU-tuomioistuimen päätöksillä on ollut merkittävä EU-oikeuden sisältöä täsmentävä rooli ja lainsäädännön uudistuksissa on otettu huomioon tuomioistuimen aiemmin omaksumat tulkinnat. Ylimpien kansallisten tuomioistuinten, korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden, ennakkopäätöksissään omaksumat kannat ovat oikeusohjeita tulevien vastaavanlaisten oikeusriitojen varalle ja niillä pyritään varmistamaan yhtenäinen tulkinta kaikissa tuomioistuimissa. Kysymys on näiden tuomioistuinten keskeisimmästä tehtävästä, sillä ennakkopäätöksissään ne tekevät ratkaisun asiasta, johon laki ei anna selvää vastausta.

Tässä selvityksessä tuodaan esille raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat ylimpien tuomioistuinten ratkaisut ja niissä esitetyt tulkinnat. Myös työtuomioistuimen ratkaisut ovat mukana kattavasti.

Alempien tuomioistuinten päätöksiä on lyhyinä kuvauksia mukana siksi, että ne osoittavat, minkä tyyppiset raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät tapaukset ovat edenneet ratkaistaviksi tuomioistuimissa. Alempien tuomioistuinten päätösten lähdeaineistona ovat tasa-arvovaltuutetun toimiston kokoamat oikeustapaustiedot vuosilta 2015-2022. Hovioikeuksissa ei ole Finlex-verkkopalvelun mukaan käsitelty yhtään raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvää oikeustapausta tämän jälkeen.

On otettava huomioon, että oikeustapausten esittelyn kattavuuteen liittyy epävarmuutta sen vuoksi, että tuomioistuinten käyttämät tunnistetiedot vaihtelevat jossain määrin, eikä raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia kaikkia tapauksia välttämättä löydy.

Oikeuskäytännön raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskeva tulkintalinja on varsin selvä. Sitä kuvaa korkeimman oikeuden päätöksessään 2017:25 esittämä toteamus: ”Säätelyn lähtökohtana on ollut, että tasa-arvon toteutuminen edellyttää vanhempain- ja hoitovapaan käyttöön perustuvan kaikenlaisen syrjinnän kieltämistä.” Raskaus- ja perhevapaasyrjintäkielto ja niitä koskeva oikeuskäytäntö suojaavat syrjinnältä esimerkiksi työhönotossa, virkavalinnassa ja lisätyön tarjoamistilanteessa.

Työnantaja ei ole voinut kumota syrjintäolettaa sillä perusteella, että henkilö ei ole voinut tosiasiallisesti tulla työhön perhevapaaseen perustuvan poissaolonsa vuoksi. Lisätyön tarjoamistilanteessa syrjintäolettan kumoavaksi hyväksyttäväksi syyksi on katsottu vain perhevapaan aikainen tilapäinen työvoimantarve. Jos tarve ulottuu perhevapaan päättymisen jälkeiseen aikaan, on työtä tarjottava perhevapaalla ollelle henkilölle, ellei ole muuta hyväksyttävää syytä olla sitä tarjoamatta.

10.1 Kansallinen oikeuskäytäntö

10.1.1 Korkein oikeus

Korkeimman oikeuden päätös 2017:25

Korkeimman oikeuden päätös on merkittävä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän oikeudellisen sisällön kannalta siitä huolimatta, että vanhempainvapaadirektiivin kumoaminen työelämän tasapainodirektiivillä on muuttanut EU-lainsäädännön sisältöä mm. vanhempainvapaaseen liittyvän syrjintäkiellon osalta, joten perustelut tältä osin ovat vanhentuneita.

Palkattomalta perhevapaalta suoraan äitiysvapaalle siirtyvällä työntekijällä katsottiin olevan oikeus äitiysvapaan ajalta maksettavaan palkkaan ja työnantajan menettelyä pidettiin tasa-arvolain vastaisena syrjintänä.

Työehtosopimuksen palkallista äitiyslomaa koskeva määräys edellytti vähintään kuuden kuukauden työssäoloa perhevapaajaksojen välillä, eikä jakso ollut täytynyt työntekijän kohdalla.

Korkein oikeus katsoi, ettei kysymys ollut raskauden tai synnytyksen vuoksi tapahtuneesta syrjinnästä, sillä äitiysloma kerrytti työehtosopimuksen mukaan työssäoloa ja syynä työssäoloehdon täyttymättä jäämiselle oli työntekijän vanhempain- ja hoitovapaa.

Korkein oikeus katsoi, että työntekijää oli syrjitty asettamalla hänet epäedulliseen asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Korkein oikeus perusteli päätöstä vertaamalla tapausta tilanteeseen, jossa joku toinen henkilö ei olisi pitänyt hoitovapaa tai jossa lasten syntymän ajoittuminen olisi johtanut työssäoloehdon täyttymiseen. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi, että työntekijä oli joutunut epäedulliseen asemaan vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan vastaisesti.

Korkein oikeus harkitsi päätöstään tasa-arvolain lisäksi Euroopan unionin direktiivien ja oikeuskäytännön perusteella (tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY, raskaussuojeludirektiivi 92/85/ETY ja nyt jo kumottu vanhempainvapaadirektiivi 96/34/ETY).

Korkein oikeus arvioi tapausta sekä raskauteen tai synnytykseen perustuvan välittömän syrjinnän kannalta että vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuksiin perustuvan välillisen syrjinnän kannalta.

Tiivistettynä Korkein oikeus esittää perusteluissaan seuraavia näkemyksiä tasa-arvolain sisällöstä ja tulkinnasta:

- raskauteen ja synnytykseen perustuva syrjintä on välitöntä syrjintää.
- vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen perustuva syrjintä on välillistä syrjintää, jolloin työnantajan on mahdollista osoittaa oikeuttamisperuste.
- syrjintää koskeva vertailu voidaan tehdä samaa sukupuolta olevien kesken, jos eri asemaan asettaminen johtuu sukupuolesta.
- palvelussuhteen ehtoja koskevassa tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus sisältyvät ilmaisuun muu sukupuoleen liittyvä syy.
- vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena merkitsee, että vertailu epäedulliseen asemaan asettamisesta voidaan tehdä samaa sukupuolta olevien kesken eli niihin, joihin kyseessä oleva peruste ei liity tai Euroopan unionin oikeuden mukaisesti kuviteltavissa olevaan henkilöön.
- hoitovapaan johdosta poissaoleva työntekijä ei kaikilta osin rinnastu työssä olevaan työntekijään, vaan esimerkiksi palkkausjärjestelmissä on mahdollista, ettei hoitovapaata ei rinnasteta palvelusaikaan.
- sääntelyn lähtökohtana on ollut, että tasa-arvon toteutuminen edellyttää kaikenlaisen vanhempain -ja hoitovapaan perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltämistä.

Korkein oikeus totesi, että tapauksessa henkilö oli asetettu vertailukelpoisessa tilanteessa oleviin naispuolisiin työntekijöihin verrattuna erilaiseen asemaan heitä erottavan tekijän perusteella, joka on laissa tarkoitettu syrjintäperuste. Työnantajan esittämä oikeuttamisperuste, että työssäolo kannustaa naisia työhön perhevapaiden välillä, ei ole vanhemmuutta suojaavien säännösten mukainen, koska ehto rajoittaa vanhempainvapaiden pitämistä ja vaikuttaa lapsen hankkimisen ajankohtaan.

Boyle-tapauksessa (C-411/96, EU:C:1998:506, kohta 44) oli hyväksytty, että työntekijää voidaan vaatia palaamaan työhön vähintään kuukauden ajaksi saadakseen kansallisen lainsäädännön ylittävän etuuden äitiysloman ajalta eikä menettelyä pidetty samapalkkaisuusdirektiivin tai raskaussuojeludirektiivin vastaisena.

Korkeimman oikeuden päätös 2017:4

Korkein oikeus katsoi lisätyön tarjoamisvelvollisuuden koskevan äitiys- ja vanhempainvapaalla olevaa osa-aikaista työntekijää. Ratkaisun mukaan työnantaja oli asettanut perhevapaalla olevan työntekijän epäedulliseen asemaan raskauden ja synnytyksen perusteella ja työnantajan menettelyä pidettiin tasa-arvolain vastaisena syrjintänä.

Korkein oikeus hyväksyi sen, että siltä osin kuin tilapäisen lisätyövoiman tarve sijoittui äitiys- ja perhevapaan ajalle, työtä ei olisi tarvinnut tarjota hänelle. Kun kuitenkin kyse oli toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkkaamisesta, mikä jatkui perhevapaan jälkeen, olisi työtä tullut tarjota äitiysvapaalla olevalle työntekijälle. Henkilö olisi perhevapaan päätyttyä voinut ottaa tehtävän vastaan ja saada huomattavasti enemmän lisätunteja.

Henkilö oli aiemmin työskennellyt kokoaikaisena myyjänä, tullut irtisanotuksi taloudellisella ja tuotannollisella syillä ja kolmen kuukauden päästä hänet oli palkattu osa-aikaiseen työhön ja myöhemmin lisäksi määräajaksi osa-aikatyöhön toiseen myymälään. Henkilö jäi äitiysvapaalle, jolta hän palasi työhön puolentoista vuoden kuluttua.

Kanne koski työsopimuslakiin perustuvaa osa-aikatyöntekijän oikeutta lisätyöhön, jota työnantaja ei ollut tarjonnut henkilölle. Työnantaja oli ottanut henkilön perhevapaan aikana työhön uusia työntekijöitä erilaisin työsuhtein myynti- ja kassatyöhön. Henkilö vaati vahingonkorvauksena ansionmenetyksen korvaamista ja hyvitystä tasa-arvolain 8 §:n rikkomisesta.

Kysymys oli sen arvioinnista, onko lisätyötä tarjottava perhevapaan aikana. Korkein oikeus arvioi, oliko työnantaja asettanut kantajan epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella ja käsitteli tapausta tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella.

Työnantaja oli vedonnut siihen, ettei työntekijä olisi voinut tehdä työtä äitiyslomansa vuoksi.

Korkein oikeus päätti, että kun työnantaja oli jättänyt tarjoamatta työtä äitiysvapaan vuoksi, se oli asettamalla kantajan epäedulliseen asemaan raskauden ja synnytyksen perusteella rikkonut lisätyöntarjoamisvelvollisuutta ja syyllistynyt tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään.

Tapauksen seuraamuksena oli kantajan vaatimuksen mukainen vahingonkorvaus ansionmenetyksestä kuuden kuukauden ajalta perhevapaalta paluusta alkaen ja tasa-arvolaissa säädetty hyvitys. Vaatimus vahingonkorvauksesta perhevapaan ajalle sijoittuvista työtunneista aiheutuvasta ansionmenetyksestä hylättiin. Korkein oikeus velvoitti työnantajan maksamaan ansionmenetyksestä johtuvana vahingonkorvauksena 17.431,90 euroa sekä tasa-arvolain 11 §:n mukaisena hyvityksenä 5.000 euroa.

Korkeimman oikeuden päätös 1997:63

Kysymys oli korkeimmassa oikeudessa enää tasa-arvolain kanneajan kulumisen alkamisesta, mutta korkein oikeus päätöksessään otti myös kantaa tasa-arvolain vastaisen syrjinnän tulkintaan.

Vanhainkodin hoitaja oli tehnyt sijaisuuksia yhteensä kahden vuoden ajan. Tultuaan raskaaksi hänelle annettiin uusi sijaisuusmääräys vain kahdeksi kuukaudeksi jatkuvasta sijaistarpeesta huolimatta.

Korkein oikeus käsitteli perusteluissaan tasa-arvolain 8 § 2 momentin 1 kohta, joka kieltää palvelukseen ottamatta jättämisen sekä palvelussuhteen keston tai jatkumisen rajoittamisen sukupuolen perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Korkein oikeus totesi: ”Selostetun säännöksen sanamuodon ja esitöiden perusteella ei tosin ole epäselvyyttä siitä, etteikö jo päätöstä, jolla viransijaisen palvelussuhteen kesto raskauden vuoksi rajataan, tulisi pitää tätä naisena syrjivänä”. Kanneoikeuden kulumista koskevan pääasian korkein oikeus ratkaisi siten, että kanneaika alkoi kulua siitä, kun viimeinen viransijaisuus päättyi palvelussuhteen päättyessä, eikä uutta viransijaisuutta ollut annettu. Näin ollen kanneoikeus oli nostettu säädetyssä määräajassa.

Korkeimman oikeuden päätöksellä ei ollut vaikutusta aiempaan kihlakunnanoikeuden päätökseen, jossa se oli katsonut, että sijaisuus oli rajattu päätymään sijaisuustarvetta lyhyemmäksi ajaksi ja rajaamisen syynä oli raskaus. Työnantaja määrättiin maksamaan tasa-arvolaissa säädetty hyvitys syrjitylle.

Korkeimman oikeuden päätös 1997:36

Ratkaisu koski yhtiön toimitusjohtajan irtisanomista tämän vanhempainloman aikana konkurssipesän toimesta. Korkein oikeus ratkaisi asian työsopimustilain ja tasa-arvolain soveltamisaläsäännöksen perusteella, jotka koskivat vain työsuhdetta. Toimitusjohtaja ei ole työsopimussuhteessa yhtiöön, joten työsopimuslakiin perustuvat vaatimukset hylättiin. Samoin korkein oikeus hylkäsi tasa-arvolain 8 §:n rikkomiseen perustuvan hyvitysvaatimuksen.

Sen sijaan tasa-arvolain 7 §:n mukaisen raskauteen ja äitiyslomaan perustuva välitöntä syrjintää ja 13 §:n vahingonkorvausoikeutta koskevien säännösten korkein oikeus katsoi koskevan myös toimitusjohtajaa. Se katsoi myös, että raskauteen ja äitiyslomaan perustuva syrjintä on välitöntä syrjintää, jonka toteaminen ei edellytä vertailua toista sukupuolta olevaan henkilöön ja jonka oikeutukseksi eivät kelpaa kustannusnäkökohdat tai muut tarkoituksenmukaisuussyt.

Koska työsopimuksen päättymisen johtui konkurssista, jonka seurauksena toimitusjohtajan liikkeen johtoon liittyvät tehtävät olivat päättyneet, korkein oikeus piti työsuhteen päättymistä konkurssin seurauksena, eikä henkilöä ollut asetettu eri asemaan äitiys- ja vanhempainloman perusteella. Tällä perusteella korkein oikeus hylkäsi myös tasa-arvolakiin perustuvat hyvitys- ja vahingonkorvausvaatimukset.

10.1.2 Korkein hallinto-oikeus

Korkein hallinto-oikeus 1999:70

Määräaikaista opettajavalintaa koskeva tapaus, jonka mukaan raskaana olevan ja äitiyslomalle pian jäävän henkilön jättämättä valituksi virkaan, vaikka hän olisi ehtinyt olla työssä hyvin lyhyen ajan, oli tasa-arvolain 7 §:ssä kiellettyä syrjintää, kun työnantaja ei ollut osoittanut, että menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Korkein hallinto-oikeus 3214/14

Kanteessa vedottiin syrjintään raskauden ja perhevapaan perusteella työhönottotilanteessa. Korkein hallinto-oikeus hylkäsi kanteen, koska valittajaa ei voitu kokonaisuus huomioon ottaen pitää ansioituneempana eikä syrjintä-olettamaa syntynyt.

Korkein hallinto-oikeus 1428/15

Tuntiopettajan virkasuhde oli purettu koeaikana, koska opettajan toimiminen työssä ei ollut vastannut työnantajan työsuoritukselle asettamia vaatimuksia. Purkamispäätös ei ollut perustunut raskauteen, eikä ollut muutoinkaan lainvastainen.

10.1.3 Työtuomioistuin

Työtuomioistuin on käsitellyt useita perhevapaita koskevia riitoja, jotka ovat koskeneet työehtosopimusmääräysten tulkintaa. Työtuomioistuin on perustellut päätöksiään Euroopan unionin oikeuden sisällöllä. Se kuvaa perusteluissaan perhevapaita ja syrjinnän kieltoja koskevien direktiivien määräyksiä sekä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeustapauksissa omaksumia tulkintoja. Työtuomioistuin toteaa esimerkiksi päätöksessään 2015:139, että ”Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen on kansallista oikeutta tulkitessaan ja soveltaessaan lähdettävä siitä, että valtion tarkoituksena on ollut noudattaa täysimääräisesti sille kyseisestä direktiivistä johtuvia velvoitteita.” ja jatkaa, että ”Kansallisen tuomioistuimen on kansallista lainsäädäntöä soveltaessaan ja erityisesti soveltaessaan sellaisia säännöksiä, jotka on nimenomaan annettu direktiivissä asetettujen edellytysten täytäntöönpanemiseksi, tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä saavutetun tuloksen saavuttamiseksi.” (Kyse oli tuolloin voimassa olevan vanhempainlomadirektiivin asettamista vaatimuksista.)

Työtuomioistuin 2023:46

Työehtosopimuksen ylityökorvausta laskettaessa sopimusmääräyksen mukaan työntekijän oma sairastuminen rinnastui työssäoloaikaan. Lapsen sairaudesta johtuvan poissaolon (tilapäinen hoitovapaa) huomioon ottamisesta ei ollut sovittu.

Työtuomioistuin katsoi, että kaksi lapsen sairastumisen vuoksi työstä poissaollutta työntekijää oli asetettu huonompaan asemaan ylityökorvausta laskettaessa kuin ne henkilöt, joilla ei ollut vastaavia vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen liittyviä poissaoloja, mikä oli synnyttänyt syrjintäolettan.

Kun vastaaja ei ollut vedonnut mihinkään hyväksymäänsä tavoitteeseen, joka olisi voinut kumota syrjintäolettamien, työehtosopimuksen määräystä pidettiin syrjinnän kiellon vastaisena.

Perusteluissa käytiin läpi työmarkkinaosapuolten harkintavaltaa suhteessa EU-oikeuteen ja todettiin, ettei harkintavalta voi tehdä tyhjäksi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun kaltaisen Euroopan unionin perusperiaatteen toteuttamista.

Työtuomioistuin 2018:67

Toimihenkilö oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä, mutta hänen tehtävänsä eivät olleet vähentyneet ja niihin oli siirretty määräaikainen toimihenkilö muista tehtävistä, joka oli vakinaistettu kaksi viikkoa ennen perhevapaan päättymistä. Yhtiöllä ei ollut painavaa ja hyväksyttävää syytä irtisanomiseen.

Lisäksi irtisanomiseen olivat olleet vaikuttamassa ainakin osittain perhevapaasiin liittyvät epäasialliset ja syrjivät syyt. Yhtiö oli lisäksi vakinaistanut henkilön sijaisena olleen toimihenkilön ja siirtänyt tälle perhevapaalla olleen toimihenkilön olennaiset tehtävät. Menettelyllä työnantaja oli rikkonut työehtosopimuksessa sovittua oikeutta palata perhevapaalta työhön.

Työtuomioistuin totesi perusteluissaan muun muassa, että perhevapaalta palaavaa työntekijää ei voida syrjäyttää sillä perusteella, että sijainen suoriutuu osin muuttuneista tehtävistä tätä paremmin, vaan kyse on siitä olivatko tehtävät sellaisia, että perhevapaalta palaava olisi pystynyt omaksumaan ne. Lisäksi työtuomioistuin katsoi, että perhevapaalta palanneen aikaisempi työ oli sellaisenaan olemassa ja hänellä olisi ollut oikeus palata siihen.

Työnantajan katsottiin rikkoneen alan irtisanomissuojasopimusta ja työehtosopimuksen oikeutta palata perhevapaalta töihin.

Työtuomioistuin 2017:7

Tapaus koski työnantajan oikeutta määrätä kilpailukyky sopimuksen mukaisia työajan pidennystunteja osa-aikatyötä tekeväälle, osittaisella hoitovapaalla olevalle työntekijälle. Työtuomioistuin katsoi, että osittaisesta hoitovapaasta on työehtosopimuslain pakottavan määräyksen mukaan sovittava työnantajan ja työntekijän välillä, eikä työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa osittaisen hoitovapaan ehtoja eikä työehtosopimusosapuolet olisi voineet pätevästi sopia

työnantajan yksipuolisesta muutosoikeudesta työehtosopimuksella, vaan se olisi ristiriidassa myös vanhempainvapaadirektiivin kanssa ja vaarantanut sen tavoitteen toteutumisen.

Työnantajaliitto tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä hyvityssakkoon. Yhtiö oli toiminut työnantajaliiton ohjeen mukaisesti, joten sen ei katsottu rikkoneen tietensä työehtosopimusta eikä sitä ei tuomittu hyvityssakkoon. Asian päättyessä näin, työtuomioistuin ei ottanut erikseen kantaa siihen oliko työnantajan menettely tasa-arvolain vastaista.

Työtuomioistuin 2016:132

Työtuomioistuin käsitteli perhevapaalla olleen työntekijän ansiokehitystä koskevan tapauksen, joka perustui työehtosopimukseen palkkakeskustelua koskevaan määräykseen. Työehtosopimuksen mukaan palkkakeskustelujen välillä koko ajan perhevapaalla olevalla työntekijällä on oikeus vähintään keskimääräiseen ansiokehitykseen.

Kyseisessä tapauksessa henkilö oli pitänyt perhevapaiden lisäksi palkatonta vapaata lapsen isän käyttäessä oikeuttaan isyysvapaaseen ja hoitovapaaseen touko-joulukuun ajan, millä perusteella työnantaja ei korottanut hänen palkkaansa. Työtuomioistuimen mukaan työnantajan menettely ei ollut ristiriidassa sukupuolisyriinnän kiellon ja vanhempainvapaadirektiivin kanssa.

Työtuomioistuin 2009:29

Työntekijällä ei ollut oikeutta vanhempainvapaan aikana kesäkuulta maksettuun kertakorvaukseen, joka oli maksettu alan työehtosopimuksen perusteella korvauksena yhdeltä kuukaudelta saamatta jääneestä palkkojen yleiskorotuksesta, koska vanhempainvapaa oli muutenkin palkaton. Tapauksessa oli painoarvoa valtakunnansovittelijan sovintoesityksen syntyhistorialla. Työtuomioistuin päätyi ratkaisuun sekä työehtosopimuksen sisällön että tasa-arvolain nojalla. Työtuomioistuimen mukaan henkilöä oli kohdeltu yhdenvertaisesti muiden toimihenkilöiden kanssa, joille ei ollut maksettu palkkaa eikä kyseistä erää eri syistä.

(Myös tasa-arvovaltuutettu käsitteli lausunnossaan TAS/124/2023 perhevapaalla olevan oikeutta kertakorvaukseen ja päätyi päinvastaiseen ratkaisuun sillä perusteella, ettei työehtosopimuksen kertakorvauksena maksettava palkka kohdentunut juuri sen maksuajankohtaan, vaan oikeudellinen arviointi edellytti kyseisen palkan-erän tarkoituksen ja tavoitteen laajempaa arviointia. Valtuutettu vetosi siihen, että

kyse oli palkankorotuksen luonteisesta edusta, joka on maksettava myös perhevapaalla olevalle ja että kyseisellä neuvottelukierroksella sovittiin laajasti sen maksamisesta perhevapaalla olevalle työntekijälle.)

Työtuomioistuin on vuosien aikana käsitellyt eri alojen äitiysloma-ajan palkkaa koskevien määräyksien tulkintaa. Aiemmin noudatettu aikaprioriteettiperiaate on saanut väistyä Euroopan unionin oikeuden tieltä tapauksissa, joissa on kyse uudelle äitiyslomalle jäämistä muulta perhevapaalta.

Työtuomioistuin 2017:98

Tapaus koski osittaisella hoitovapaalla olevaa työntekijää, joka jäi uudelle äitiyslomalle. Työtuomioistuin katsoi, että ilmoitusta äitiysvapaan alkamisesta oli pidettävä samalla ilmoituksena osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä. Äitiysvapaalle siirtyvälle työntekijälle oli maksettava palkka sen mukaisesti, jota työntekijä sai ennen osittaisen hoitovapaan alkamista. Työtuomioistuin viittasi jo päätöksessään 2015:139 omaksumaansa tulkintaan ja tuomitsi hyviyssakkoon työnantajan lisäksi myös työmarkkinalaitoksen.

Työtuomioistuin 2017:48

Kysymys oli äitiysvapaalla olevan työntekijän oikeudesta äitiysvapaan palkkaan yliopiston kesäkeskeytyksen aikana. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijällä oli oikeus saada palkka myös siltä osalta laskennallista vuosilomaa ja kesäkeskeytystä, joka ajoittui äitiysvapaata seuraavalle vanhempainvapaakaudelle.

Työtuomioistuin 2015:139

Kyse oli siitä, onko henkilöllä oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaansa ja lasketaanko uuden alkavan äitiysloman palkka aiemman kokoaikatyön eikä osa-aikatyön perusteella. Ratkaisuisaan työtuomioistuin katsoi työsovimuslakiin ja EU oikeuteen nojaten, että osittaisella hoitovapaalla olevalla henkilöllä on oikeus keskeyttää hoitovapaansa samoilla perusteilla kuin kokoaikainen hoitovapaa ja osittaiselta hoitovapaalta äitiyslomalle siirtyvällä henkilöllä on oikeus palkkaan, jota hänelle maksettiin ennen osittaista hoitovapaata

Työtuomistuin 2011:107 ja 2011:108

Molemmat jutut koskivat sitä, voidaanko työehtosopimuksen äitiysloman ajalta maksettavan palkanmaksun edellytykseksi asettaa rajoitus, jonka mukaan palkkaa ei makseta, jos työntekijä siirtyy hoitovapaalta suoraan äitiyslomalle. Kysymys oli työehtosopimusmääräysten sisällön tulkinnasta ja työtuomistuin käsitteli päätöksessään tasa-arvolain syrjinnän kieltoa, työsopimus- ja sairausvakuutuslakien perhevapaita koskevia säännöksiä, Euroopan unionin raskaussuojelu-, tasa-arvo- ja vanhempainvapaadirektiivien sisältöä sekä EU-tuomioistuimen tulkintakäytäntöä, arvioidakseen täyttävätkö sopimusmääräykset niiden vaatimukset. Työtuomioistuin päätyi pyytämään asiassa ennakkoratkaisua EU-tuomioistuimelta.

Työtuomioistuin 2014:115, 2014:116 ja 2014:117

Päätökset koskivat tapauksia 2011:107 ja 108 sekä kolmatta vastaava riitaa, joista työtuomistuin antoi ratkaisunsa saatuaan Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun. EU-tuomioistuin oli päätenyt siihen, että kysymyksessä olevassa tapauksessa loukataan vanhempainlomadirektiivin tehokasta vaikutusta ja työntekijä saadaan luopumaan päätöksestä käyttää oikeuttaan hoitovapaaseen, kun sillä saattaa olla vaikutusta äitiysvapaan palkanmaksuun, joten työehtosopimusmääräys oli direktiivin vastainen.

Työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan siihen, että työsopimuslain perhevapaita koskevia säännöksiä oli tulkittava mahdollisimman pitkälle vanhempainlomadirektiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaan direktiivillä tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi. Työehtosopimuksen määräys ja työnantajaliiton omaksuma tulkinta vaaransivat työntekijän perhevapaoikeuden täysimääräisen toteutumisen ja olivat siten työsopimuslain pakottavien säännösten vastaisia.

Työtuomioistuin 2012:158

Työtuomioistuin vahvisti osapuolen neuvotteluteitse saavuttaman sovinnon, jonka mukaan alan työehtosopimusta sovelletaan siten, että työntekijän keskeyttäessä hoitovapaansa uuden raskauden vuoksi, hoitovapaa keskeytyy kokonaan.

Työtuomioistuin 2010:136

Työntekijällä oli hoitovapaan jälkeen oikeus työehtosopimuksen mukaisesti palkan ja äitiysrahan erotukseen. Työntekijä oli palannut hoitovapaalta työhön ennen uuden äitiysloman alkamista.

Työtuomioistuin 2010:139

Työtuomioistuin katsoi, ettei palkallisella äitiyslomalla olevalla työntekijällä ollut työehtosopimusmääräyksiin tai tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua koskeviin säännöksiin perustuvaa oikeutta arkipyhäkorvaukseen. Tuomioistuin toi perusteluissaan esiin sekä kansallisen että EU-oikeuden syrjimättömyyttä koskevat säännökset ja oikeustapaukset.

Työtuomioistuin 2003:86

Alan työehtosopimuksen palkallista äitiysvapaata koskevaan määräykseen ei sisältynyt tuntikohtaisten lisien maksaminen eikä asiasta ollut edes esillä määräystä koskevissa neuvotteluissa. Työtuomioistuin katsoi, että velvollisuutta lisien maksamiseen ei ollut, siitä huolimatta, että eräitä muita poissajoja koskien lisien maksusta oli sovittu.

Työtuomioistuin hylkäsi myös kantajan vaatimuksen työehtosopimusmääräyksen julistamisesta pätemättömäksi vedoten raskaussuojeludirektiiviin ja sen nojalla annettuihin EU-tuomioistuimen tulkintoihin.

Myös työtuomioistuimen päätökset 2007:16, 2001:21, 1999:24, 1993:23, 1997:27, 1991:59 ja 1988:166 päätökset koskivat oikeutta äitiysloman palkkaan silloin, kun äitiyslomalle ei siirrytä työstä vaan suoraan muulta vapaalta kuten hoitovapaalta. Päätöksissä on nojaututtu työehtosopimusten sanamuodon tulkintaan tai aikaprioriteettiperiaatteeseen ja tuomioiden sisällöt vaihtelivat. Euroopan unionin oikeuden myötä monet päätöksissä omaksutut kannat eivät ole enää ajankohtaisia.

10.1.4 Oikeuskäytäntö alemmissa tuomioistuimissa

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa on tehty viisi selvitystä tasa-arvolain syrjintäkieltoa koskevasta oikeuskäytännöstä. Tuoreimmat niistä ovat asiantuntijakäyttöön toukokuussa 2024 julkaistut selvitykset vuosilta 2015-2018 ja vuosilta 2019-2022. Selvityksissä viitataan tiedonsaantia koskevaan ongelmaan, joka johtuu oikeustapausten tunnistetiedoista. Tämän vuoksi kaikki kyseisinä ajankohtina käsitellyt

tapaukset eivät välttämättä ole tulleet tasa-arvovaltuutetun toimiston tietoon. Tasa-arvovaltuutettu antaa oikeustapauksia koskevia tietoja myös eduskunnalla antamassaan kertomuksessa.

Vuosia 2015–2018 koskevasta tasa-arvovaltuutetun toimiston selvityksestä, käy ilmi, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia riita-asioita oli yhteensä 16 ja rikosasioita kuusi (työtuomioistuimen päätökset on esitelty edellä erikseen). Sama oikeustapaus saattaa esiintyä eri oikeusasteissa, joten lukumäärätieto on suuntaa antava.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltoa työelämässä koskevia riita-asioita päätettiin kärjäoikeuksissa 66 tapausta, joista 10 koski syrjintää raskauden tai perhevapaiden käytön perusteella. Kuudessa tapauksessa oli kysymys määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämisestä, kahdessa työsuhteen irtisanomisesta, yksi tapaus koski työhön ottamista ja yksi viran täyttämistä.

Hovioikeudet käsittelivät yhteensä 25 tasa-arvolakiin perustuvaa syrjintää koskevaa tapausta. Näistä kolme perustui raskauteen tai perhevapaisiin liittyvään syrjintään. Kysymys oli määräaikaisuuden jatkamatta jättämisestä perhevapaan vuoksi ja kahdesta työsuhteen päättämistä koskevasta tapauksesta.

Rovaniemen hovioikeuden päätös 21.4.2016: Kärjäoikeus oli pitänyt synnytyksen vuoksi tapahtuneena syrjintänä sitä, kun tuntiopettajan tehtävässä toiminut henkilö oli jäänyt äitiyslomalle työsuhteen päätyttyä, eikä hänelle ollut tarjottu tämän jälkeen avautunutta samaa tehtävää, koska henkilö ei ollut siihen käytettävissä, vaan työnantaja oli palkannut tehtävään toisen henkilön. Hovioikeus katsoi lisäksi, että kun seuraavan lukuvuoden aikana henkilö ei päässyt työhön, vaan tehtäviä oli järjestetty uudelleen, kyse on tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja lisäksi lain 8 a §:n vastatoimien kiellossa kielletystä syrjinnästä. Kärjäoikeuden tuomitseman 5 000 euron hyvityksen lisäksi työnantaja veloitettiin korvaamaan henkilön ansionmenetyks 18 432,44 euroa. Tasa-arvovaltuutettu antoi asiassa lausunnon TS/136/2014.

Hallinto-oikeudet käsittelivät 45 tasa-arvolain soveltamista koskevaa riita-asiaa, joista yli kaksi kolmasosaa koski sukupuolisyryntää virkavalinnassa. Näistä kolmessa oli perusteena syrjintä perhevapaan perusteella. Luokanopettajien virkavalintaa koskevassa tapauksessa työnantaja ei kyennyt osoittamaan hyväksyttävää syytä virkavalinnalle eikä vapautunut syrjintäolettamasta, joka syntyi, kun virkaan valittua pidemmän työkokemuksen omaava äitiyslomalla oleva henkilö ei tullut valituksi virkaan.

Käräjäoikeuksissa käsiteltiin yhteensä 11 työsyryntää koskevaa rikosasiaa, joissa perusteena oli sukupuolisyryntä (seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, työsuhteen päättäminen sukupuolen perusteella, raskauden tai perhevapaan perusteella tapahtuva syryntä). Kaikissa tapauksissa työnantajan katsottiin syyllistyneen rikoslain vastaiseen työsyryntään (RL 47 luku 3§) ja rangaistuksena määrättiin 20-100 päiväsakkoa. Käsitellyistä tapauksista neljässä oli perusteena syryntä raskauden tai perhevapaan perusteella. Niistä kaksi koski työsopimuksen irtisanomista perhevapaan perusteella, yksi työsopimuksen purkamista koeaikana raskauden perusteella ja yksi määräaikaisen työsopimuksen keston rajoittamista äitiysvapaan alkuun. Koeaikapurkua koskevassa tapauksessa käräjäoikeus ei pitänyt työnantajan esittämiä henkilön laiminlyöntejä ja työsuorituksen puutteita todellisina purkamisen syinä, vaan katsoi purkamisen johtuneen raskaudesta, josta työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle toisena työpäivänään.

Hovioikeuksissa käsiteltiin neljä sukupuolisyryntää koskevaa rikosasiaa, joista kaksi perustui raskauteen tai perhevapaaseen liittyvään syryntään. Toinen koski määräaikaisen työsopimuksen rajoittamista äitiysvapaan alkuun ja toinen äitiysvapaalta palanneen työntekijän työsopimuksen päättämistä. Hovioikeus pysytti edellisessä kappaleessa mainitun käräjäoikeuden tuomion, jossa määräaikaisen sopimuksen rajoittaminen äitiysvapaan alkuun oli ollut rangaistavaa työsyryntää, sillä työnantaja ei kyennyt näyttämään toteen, että yritystoiminnan tappiollisuus olisi ollut syynä työsuhteen kestoon ja päättymiseen äitiysvapaan alkaessa. Myös tasa-arvovaltuutettu oli lausunnossaan päättänyt syryntäolettan syntymiseen, koska työntekijällä oli ollut tätä ennen kolme vuoden mittaista määräaikaista sopimusta ja neljäs ajoitettiin päättymään äitiysvapaan alkuun. Työsuhteen päättämistä koskevassa jutussa hovioikeus hylkäsi syytteen.

Vuosia 2019-2022 koskevasta tasa-arvovaltuutetun toimiston selvityksestä käy ilmi, että tuona ajanjaksona käsiteltiin yhteensä 21 raskaus- tai perhevapaasyryntää koskevaa riita-asiaa ja neljä rikosasiaa (työtuomioistuimen päätökset on esitelty edellä erikseen). Lukumäärätietoja on pidettävä suuntaa antavina, koska sama tapaus on voinut olla esillä eri oikeusasteilla.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltoa työelämässä koskevia riita-asioita päätettiin käräjäoikeuksissa 37, joista kuudessa syryntäperusteena oli raskaus tai perhevapaa.

Yhdessä tapauksessa oli kyse siitä, että henkilöä syrjittiin raskauden ja perhevapaan käyttämisen vuoksi, kun tämän työsopimusta rajoitettiin eikä uusittu tai jatkettu. Henkilö oli ilmaissut työnantajalle, että hän on halukas jatkamaan työssä sairaanhoitajana määräaikaisen työsuhteensa päättymisen jälkeen. Työnantaja oli palkannut lisää vakituisia työntekijöitä, mutta ei ollut tarjonnut työtä henkilölle. Käräjäoikeus katsoi, että ilman raskauttaan ja äitiyslomaansa henkilö olisi ollut käytettävissä ja tullut valituksi tehtäviin ja tämän perusteella syrjintäolettaama syntyi. Työnantaja ei pystynyt kumoamaan syrjintäolettaamaa. Syrjinnästä määrättiin maksettavaksi 20.000 euron hyvitys, jonka suuruuteen vaikutti syrjinnän laajuus, laatu ja kesto aika. Lisäksi henkilö oli hakenut kahta avoinna ollutta vakituista tehtävää työsuhteensa päättymisen jälkeen, mutta ei tullut niihin valituksi. Näidenkin osalta syntyi syrjintäolettaama, jota työnantaja ei pystynyt hyväksyttävillä syillä kumoamaan ja oikeus määräsi molempiin työhönottotilanteisiin liittyvästä syrjinnästä erilliset 8.000 euron hyvitykset eli yhteensä 16.000 euroa. Kaiken kaikkiaan hyvitystä määrättiin maksettavaksi 36.000 euroa. Käräjäoikeus kiinnitti huomiota siihen, että työnantajana olleen sairaanhoitopiirin suurena julkisena toimijana pitää tuntea tasa-arvolain säännökset raskaana ja perhevapaalla olevan kohtelusta.

Toinen tapaus koski määräaikaisen työsopimuksen rajoittamista tai sen uudemman jättämistä perhevapaan vuoksi ja syrjinnästä määrättiin maksettavaksi 10.000 euron hyvitys.

Kolmannessa tapauksessa työnantaja oli rajoittanut työsopimuksen voimassaolon äitiysvapaan alkuun ja hyvityksenä määrättiin 5000 euroa. Kantaja oli pian äitiysloman alkamisen jälkeen palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Työhönottoa koskeva tapauksessa katsottiin olleen kyse syrjinnästä ja oikeus tuomitsi hyvityksenä 8 000 euroa.

Hovioikeudet käsittelivät yhteensä 18 tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa tapausta, joista perhevapaasyrjintä oli perusteena viidessä ja raskaussyrjintä neljässä tapauksessa. Kahdessa tapauksessa hovioikeus kumosi käräjäoikeuden päätöksen ja piti työnantajan menettelyä kiellettynä syrjintänä.

Yksi tapaus koski työsopimuksen päättymistä koeaikana raskauden vuoksi, jossa määrättiin tasa-arvolain mukaisena hyvityksenä 10 000 euroa. Käräjäoikeus ei ollut pitänyt työsopimuksen päättymistä raskaudesta johtuvana ja syrjivänä.

Toisessa tapauksessa hovioikeus katsoi, että äitiysvapaalla olevaa oli syrjitty määräaikaista tehtäviä täytettäessä, vaikka henkilö ei ollut hakenut kyseisiä tehtäviä. Työnantaja oli kuitenkin ollut tietoinen, että henkilö halusi perhevapaalta palattuaan jatkaa aikaisemmin hoitamiaan tehtäviä vastaavissa tehtävissä. Hyvitykseksi määrättiin 6 000 euroa. Päätöksellään hovioikeus kumosi käräjäoikeuden kanteen hylkäävän päätöksen, jonka mukaan syrjintäolettaa ei ollut syntynyt.

Hallinto-oikeudet käsittelivät yhteensä 68 tasa-arvolain soveltamista koskevaa riita-asiaa, joista kuudessa oli kysymys raskauteen tai perhevapaaseen liittyvästä syrjinnästä.

Käräjäoikeuksissa käsiteltiin yhteensä neljä työsyrintää sukupuolen perusteella koskenutta rikostapausta. Kahdessa niistä oli kysymys raskaana olevan työntekijän työsuhteen purkamisesta. Yhdessä lomautusta ja perhevapaan jälkeisen tehtävänkuvan muuttamista koskevassa tapauksessa syrjintäperusteena oli terveydentilan lisäksi perhevapaa ja työnantaja tuomittiin 20 päiväsakon suuruiseen rangaistukseen (myös tasa-arvovaltuutettu antoi asiassa lausunnon, jossa katsoi syrjintäoletettaman syntyneen). Tasa-arvovaltuutetun toimiston selvityksestä ei tarkemmin ilmene näiden rikosjuttujen lopputulos lukuun ottamatta yhtä tapausta, jossa raskaus syrjinnästä tuomittiin rangaistuksena 30 päiväsakkoa syrjityn saaman kärsimyskorvauksen ja hyvityksen lisäksi.

Hovioikeus käsitteli yhden rikostapauksen, jossa perusteena oli syrjintä perhevapaan perusteella.

Esimerkki työsyrintää koskevasta rikostuomiosta on Helsingin hovioikeuden päätös HelHO: 2009:10, johon korkein oikeus ei myöntänyt valituslupaa.

Henkilö oli noin kuuden vuoden työsuhteen jälkeen jäänyt kahdelle äitiyslomalle ja hoitovapaalle. Työhön paluun jälkeen hänet oli heti lomautettu. Henkilön sijaiseksi palkattu työntekijä oli kaksi kuukautta aiemmin vakinaistettu ja hän oli saanut jatkaa työssään. Tapauksessa oli kysymys siitä, oliko työnantajan edustaja syylistynyt työsyrintään.

Hovioikeus katsoi, että työnantajan olisi työhön paluun jälkeen tullut selvittää mahdollisuus tarjota entisiä tai niihin rinnastettavia työtehtäviä ja niihin tarvittavaa perehdyttämiskoulutusta. Näin ei ollut tapahtunut ja hieman aikaisemmin työnantaja oli vakinaistanut sijaisen työsuhteen. Hän oli asettanut vakituisen työntekijän perhevapaan vuoksi epäedulliseen asemaan.

Hyväksyttävänä syynä ei pidetty yhtiön suurista taloudellisista vaikeuksista huolimatta sitä, että perhevapaan jälkeen perehdyttäminen muuttuneisiin tehtäviin olisi kestänyt kuukausia ja että yhtiö olisi joutunut pitämään molempia työntekijöitä palveluksessa samaan aikaan. Näin työnantajan edustaja oli syylistynyt työsyrintään.

Työnantaja tuomittiin syyttäjän vaatimuksesta maksamaan 30 päiväsakkoa ja lisäksi kärsimyskorvauksena syrjitylle henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositusten (500- 1 500 euroa) mukaisesti kohtuulliseksi katsottava 1 200 euroa. Vaatimusta lomautuksen aiheuttamasta ansionmenetyksestä ei sen sijaan korvattu, koska työsopimuslain vastaisesta perusteettomasta lomautamisesta seuraa vahingonkorvausvelvollisuus työnantajalle. Vaikka syytetty henkilö oli syylistynyt syrjintään toimiessaan työnantajan edustajana, ei hänelle seurannut itsenäistä vahingonkorvausvastuuta vaan korvausvelvollisuus olisi kuulunut yksin työnantajalle.

10.2 Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö

Euroopan unionin tuomioistuin on antanut useita päätöksiä, joissa se tulkitsee raskaana olevan tai perhevapaoikeuttaan käyttävän työntekijän syrjintäsuojaa eri direktiivien perusteella. Lainsäädännön sisältöön on tullut uusien direktiivien ja aiempien direktiivien kumoamisen vuoksi muutoksia. Vanhatkin päätökset voivat yhä olla relevantteja, ja niissä esitetyt tulkinnat ovat osaltaan vaikuttaneet direktiivimuutosten sisältöön. Alla olevat tuomiot ovat luettavissa kokonaisuudessaan sivustolla InfoCuria, Oikeuskäytäntö (curia.europa.eu).

Työhönotto, määräaikaiset työsopimukset ja uralla eteneminen

Dekker C177/88:

Raskaussyrjintä on välitöntä syrjintää, eikä työntekijän epäedulliseen asemaan asettamista voida perustella raskauden vuoksi. Tapauksessa oli kyse avoinna olevaan työpaikkaan valinnasta, jossa hakijoista ansioitunein, raskaana oleva nainen jätettiin valitsematta.

Tele Danmark C-109/00:

Tasa-arvodirektiiviä ja raskaussuojeludirektiiviä sovelletaan riippumatta työsuhteen kestosta. Niitä sovelletaan myös määräaikaisiin työsuhteisiin. Se, että työntekijä ei voinut raskautensa vuoksi olla työssä merkittävää osaa työsuhteesta, ei ollut hyväksyttävä syy työsuhteen päättämiselle.

Mahlburg C-207/98

Raskaana olevan työntekijän vakituiseen työhön ottamatta jättäminen sillä perusteella, ettei tämä voi hoitaa tehtävää sen alusta lukien lakisääteisen työskentelykiellon vuoksi, on direktiivin 76/207/ETY vastaista. Raskaana olevaa henkilöä ei voida kohdella epäedullisemmin työhönotossa.

Melgar C-438-99:

Määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättäminen raskauden vuoksi on välitöntä syrjintää. Direktiivissä 92/85/ETY säädettyä irtisanomissuojaa sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin. Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä sopimuskauden mukaisesti ei ole pidettävä kiellettynä irtisanomisperusteena.

Thibault C-136/95

Kansalliset säännökset, jotka estävät äitiysvapaalla olevan työntekijän ammatillisen arvioinnin ja sen seurauksena mahdollisuuden uralla etenemiseen ovat direktiivin 76/207/ETY vastaisia.

Sass C-284/02

Direktiivin 76/207/ETY vastaista on, että työehtosopimus jättää lukematta ylennyksen vaatimana kokemuksena äitiysloman, joka ylittää työehtosopimuksessa tarkoitetun suojakauden. Kysymys oli DDR:n lain mukaisesti pidetystä äitiyslomasta ja työehtosopimuksessa viitattiin Saksan liittotasavallan lainsäädäntöön. Lainsäädäntöjen tavoitteen ja päämäärän edellytettiin vastaavan direktiivin tavoitteita.

H/Land Berlin C-174/16:

Tapaus koski kansallista koeaika- ja esimiestehtävissä pätevytymisjärjestelyä, joka johti siihen, että henkilö ei vanhempainvapaansa vuoksi pystynyt osoittamaan edellytyksiään virkamiesvalinnassa. Koeaikaa ei ollut sallittua pidentää. Henkilöllä ei ollut oikeutta palata aiempaan virkaansa ja tulla lopullisesti nimitetyksi pysyvästi virkaan. (Suomen työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on perhevapaan vuoksi pois työstä.)

Työsopimuksen päättäminen, korvaus osa-aikaiselta vanhempainvapaalta irtisanotulle, raskaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi irtisanominen

C-32/93 Webb

Tasa-arvodirektiivin vastaista oli irtisanoa pian työsuhteen alkamisen jälkeen raskaaksi tullut työntekijä, joka oli otettu pysyvästi työhön aluksi toisen työntekijän äitiysloman sijaiseksi ja joka ei voinut hoitaa sijaisuutta loppuun oman raskautensa vuoksi.

Paquay C-469/06

Direktiivissä 92/85 tarkoitetun suojakauden aikana tehdyn irtisanomispäätöksen tiedoksi antaminen tai työntekijän tilalle otettavan uuden henkilön palkkaamiseen liittyvät valmistelut ovat vastoin direktiivejä 76/207 ja 92/85.

Riezniece C-7/12:

Vanhempainvapaalta palannut työntekijä voitiin irtisanoa vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen estämättä, kun irtisanomisen syynä ei ollut vanhempainloma. Mahdollista on myös lakkauttaa toimi ja arvioinnin pohjalta siirtää työntekijä vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Tämä koskee myös taloudellisten vaikeuksien vuoksi tehtävää virkamiesten määrän vähentämistä ja toiminnan uudelleenjärjestelyä. Tuomioistuin asettaa arvioinnille ja toisen tehtävän tarjoamiselle tiukat kriteerit. Virkojen vähentämisessä vanhempainlomalla olevaa henkilöä on arvioitava niin, ettei hän joudu epäedulliseen asemaan ja että arviointiperusteiden on oltava täysin samat kuin työssä olevien kohdalla eikä arviointi saa edellyttää fyysistä läsnäoloa. Perhevapaan jälkeen toiseen tehtävään siirretyn henkilön irtisanominen tehtävän lakkautamisen vuoksi ei ole sallittua, jos työnantaja on ollut tietoinen siitä, että tehtävä on ollut määrä lakkauttaa.

C-103/16 Guisado:

Raskaana olevan työntekijän irtisanomiseen ei joukkovähentämistilanteessa ei ollut raskaussuojeludirektiivin perusteella estettä edellyttäen, että työntekijälle esitetään kansallisessa lainsäädännössä olevat objektiiviset kriteerit irtisanottavien työntekijöiden nimeämiseksi. Kansallisen lainsäädännön on lähtökohtaisesti ennalta estettävä laitton irtisanominen eikä pelkkä rikkomisesta määrätty korvaus tai mitättömyys täytä tätä vaatimusta. Direktiivin

tulkinnan mukaan se mahdollistaa kansallisen lainsäädännön, jossa raskaana olevalle ei anneta muita parempaa suojaa, mutta se antaa oikeuden paremman suojan säätämiseksi.

C-116/08 Meerts

Vanhempainlomadirektiivi oli esteenä sille, että ilman pakottavaa syytä ja irtisanomisaikaa irtisanotulle osa-aikaisella vanhempainlomalla oleva työntekijälle, joka oli alun perin otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, maksettava korvaus määrättäisiin alennetun palkan perusteella.

C-486/18 RE v. Praxair MRC SAS

Vanhempainlomadirektiivin vastaista on, jos irtisanotulle osa-aikaisella vanhempainvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan irtisanomiskorvaus ja työllistymiskorvaus ainakin osittain alennetun palkan perusteella, jos hänet on otettu toistaiseksi voimassa olevaan täysipäiväiseen palvelukseen. SEUT 157 tulkinnan mukaan tällaiset kansalliset säännösten eivät ole sallittuja, jos merkittävästi suurempi osa naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman ja kun tästä seuraavaa välillistä syrjintää ei voida selittää objektiivisilla perusteilla, jotka eivät ole millään lailla syrjiviä.

C-179/88 Hertz ja Larsson C-400/95

Tasa-arvodirektiivi ei estänyt irtisanomista, jonka perusteena on raskaudesta tai synnytyksestä johtuva sairauspoissaolo. (Tapauksessa Hertz sairaus oli ilmennyt äitiysloman päätyttyä ja tapauksessa Larsson sairausloma oli ollut raskauden aikana ja äitiysloman jälkeen).

C-394/06 Brown

Tasa-arvodirektiivin vastaista oli irtisanoa naispuolinen työntekijä milloin tahansa hänen raskautensa aikana raskaudesta aiheutuneesta sairaudesta seuranneeseen työkyvyttömyyteen perustuvien poissaolojen vuoksi. Työehtosopimuksen määräyksellä, jonka mukaan työsopimus voidaan irtisanoa sopimuksessa määritellyn yhtäjaksoisen poissaolon jälkeen, ei ollut vaikutusta.

Oikeus vanhempainvapaaseen

EUT C-463/19

Valtakunnallisen työehtosopimuksen määräys vain naisen oikeudesta äitiysloman jälkeiseen vapaaseen ei ollut direktiivien vastainen, jos kyseisellä vapaalla pyritään naispuolisen työntekijän suojeluun sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta.

Riskien arviointi

EUT C-513/15 Otero Romano

Imettävää työntekijää koskevan riskin arviointiin sovelletaan tasa-arvodirektiiviä, kun arvioidaan raskaussuojeludirektiivin 92/85/ETY 4 artiklan 1 kohdan mukaista toimintaa. Työntekijän tehtävänä on osoittaa tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että riskien arviointia ei ole tehty raskaussuojeludirektiivissä asetettujen vaatimusten mukaisesti ja että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön syrjintä. Tämän jälkeen vastaajan on osoitettava, että riskien arviointi on tehty vaatimusten mukaisesti eikä syrjinnän kieltoa ole rikottu.

Työkyvyttömyys ja raskaus

EUT C-66/96 Hoj Pedersen

Perustamissopimuksen 119 estää sellaiset kansalliset säännökset, joiden mukaan ennen äitiyslomaa lääkärintodistuksella osoitetusti työkyvytön työntekijä ei raskauteen perustuvan sairauden vuoksi saisi sairausajan palkkaa vaan päivärahaa, jos muussa vastaavassa tilanteessa työntekijällä olisi työkyvyttömyyden vuoksi oikeus sairausajan palkkaan. Estettä sellaisiin kansallisiin säännöksiin ei ole, joiden mukaan raskaana oleva työntekijä on poissa työstä yleisten raskauteen liittyvien vaivojen vuoksi, mutta ei ole työkyvytön tai sikiön suojelemiseksi on annettu lääkärin lausunto, joka ei perustu työntekijän raskaudesta johtuvaan sairauteen eikä uhkaa sikiötä erityisillä riskeillä, vaikka kaikilla sairauden vuoksi työkyvyttömällä olisi siihen pääsääntöisesti oikeus. Este on olemassa sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jonka mukaan työnantaja katsoessaan, ettei voi teettää työtä raskaana olevalla työkykyisellä työntekijällä työtä, lähettää tämän kotiin maksamatta täyttä palkkaa.

C-191/03 McKenna

Syrjintää ei ole sairauslomajärjestelmän sääntö, jonka mukaan palkkaa vähennetään tietyn jakson kuluttua raskaana olevien sairauslomaa käyttävien työntekijöidenkin kohdalla, jos samaa periaatetta noudatetaan millä tahansa muulla perusteella sairauslomalla olevaan mieheen. Järjestelmä ei saa vaarantaa raskaana olevan työntekijän suojaamisen tavoitetta.

Syrjintää ei ole raskauden aikaisen sairausloman laskeminen mukaan siihen yhteenlaskettuun aikaan, jonka kuluttua sairausajan palkkaa voidaan vähentää. Järjestelmä ei saa johtaa työntekijän äitiysloman jälkeisen sairausloman palkan pienenemiseen verrattuna vähimmäismäärään, johon työntekijällä on oikeus raskauden aikana ilmenneen sairauden kohdalla.

Palkallisuutta koskevat ehdot, palkattoman vapaan keskeyttäminen, palkkioiden maksaminen, oikeus muihin etuuksiin

C-411/96 Boyle

Työsopimuksen ehto, joka vaati työhön paluuta kuukauden ajaksi äitiysloman jälkeen edellytyksenä kansallista lainsäädäntöä suuremman palkan maksamiseksi äitiysloman ajalta ei ollut ristiriidassa perussopimuksen, samapalkkaisuusdirektiivin eikä raskaussuojeludirektiivin kanssa.

Työsopimuksen ehto, joka vaati äitiyslomasta ilmoittanutta, sitä edeltävän sairausloman aikana synnyttäneyttä työntekijää siirtämään palkallisen äitiysloman alkamista raskaudesta johtuvan sairausloman alkuun tai kuudennen laskettua synnytysviikkoa edeltävän viikon alkuun, ei ollut tasa-arvodirektiivin vastainen.

Työsopimuksessa oleva ehto, jolla kielletään naista ottamasta sairauslomaa niiden 14 äitiyslomaviikon aikana, joihin raskaussuojeludirektiivin mukaan on vähintään oltava oikeus, ellei työntekijä päätä palata äitiyslomalta työhön, on ristiriidassa direktiivin kanssa. Sen sijaan ylimääräistä äitiyslomaa koskeva vastaava ehto ei ollut direktiivin kanssa ristiriidassa.

Työsopimuksen ehto, jolla vuosilomaoikeuden kertymistä rajoitetaan koskemaan vain raskaussuojeludirektiivin mukaista äitiyslomaa, ei ollut ristiriidassa direktiivin kanssa.

Työsopimuksen ehto, jolla työnantajan kokonaan rahoittaman eläkeoikeuden kertyminen raskaussuojeludirektiivin mukaisen äitiysloman ajalta rajoitetaan koskemaan vain palkallista aikaa, on ollut ristiriidassa direktiivin kanssa.

C-333/97 Lewen

Työnantajan maksama vapaaehtoinen joulubonus on perustamissopimuksessa tarkoitettua palkkaa, vaikka sen tarkoitus on kannustaa tuleviin työsuorituksiin sekä pitää työntekijä työnantajan palveluksessa, mutta se ei kuulu raskaussuojeludirektiivin mukaiseen palkan käsitteeseen. Perustamissopimus estää sen, että työnantaja sulkee kaikki hoitovapaalla olevat naispuoliset työntekijät bonuksen ulkopuolelle, ottamatta huomioon kyseisenä vuonna suoritettua työtä ja pakollista äitiyslomaa, jonka aikana työskentely on kielletty, jos bonuksen tarkoituksena on olla taannehtiva korvaus suoritetusta työstä.

Perustamissopimus ja vanhempainlomadirektiivi eivät estä sitä, että hoitovapaalla oleva nainen suljetaan bonuksen ulkopuolelle, jos sen ainoana myöntämisperusteena on työssäolo myöntämishetkellä.

Perustamissopimus ja vanhempainlomadirektiivi eivät estä sitä, että maksaessaan hoitovapaalla olevalle työntekijälle bonuksen, hoitovapaajaksot otetaan huomioon ja ne pienentävät suoritusta sen mukaisessa suhteessa.

Perustamissopimus on esteenä sille, että työnantaja joulubonusta maksaessaan ottaisi pakollisen äitiysloman huomioon ja pienentäisi suoritusta sen mukaisessa suhteessa.

C-147/02 Alabaster

Perustamissopimuksen tulkinnan perusteella äitiysvapaan palkan määräytyessä ainakin osittain äitiyslomaa edeltäneen palkan mukaan, on otettava huomioon saadut palkankorotukset viitepalkan alkamisen ja äitiysloman päättymisen välillä. Edellytys ei rajoitu niihin tilanteisiin, joissa korotusta sovelletaan taannehtivasti.

Yhteisön lainsäädännön puuttuessa on kansallisesti vahvistettava, miten toteutetut palkankorotukset otetaan huomioon äitiysajan palkkaa määriteltäessä.

C-471/08 Parviainen

Raskaussuojeludirektiivi ei edellytä, että direktiivin perusteella toiseen tehtävään väliaikaisesti siirretty työntekijä saisi aiempaa keskimääräistä palkkaansa. Työntekijällä on oikeus peruspalkkaansa, ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin. Direktiivi ei estä menetelmää, joka perustuu samaan palkkaluokkaan kuuluvien työntekijöiden saamiin keskimääräisiin lisiin. Se, ettei palkanosia ja lisiä oteta lainkaan huomioon, on direktiivin vastaista.

C-194/08 Gassmayr

Raskaussuojeludirektiivin 11 artiklan 1-3 kohdilla on välitön oikeusvaikutus, johon voidaan vedota, vaikka jäsenvaltio ei ole saattanut direktiiviä osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Kansallinen järjestelmä, jonka mukaan raskaana oleva väliaikaisesti työstään vapautettu työntekijä on oikeutettu aiempaan keskimääräiseen palkkaansa pois lukien päivystysisä, ei ole direktiivin vastainen.

Kiiski C-116/06

Direktiivit 76/207/ETY ja siihen tehdyt muutokset 2002/73/EY ja 92/85/ETY ja erityisdirektiivi 89/391/ETY ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka estää hoitovapaan ajankohdan muuttamisen silloin, kun työntekijä vetoaa oikeuteensa äitiysvapaaseen (sikäli, kun niissä ei oteta huomioon niitä muutoksia, joita raskaus aiheuttaa synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisena ajanjaksona).

C-512/11 ja C-513/1119

Työehtosopimuksen määräykset, joiden nojalla palkattoman vanhempainvapaan keskeyttävällä työntekijällä ei ole oikeutta palkan maksuun äitiysloman ajalta, kun työehtosopimus edellyttää työssäoloa ennen palkalliselle vapaalle jäämistä, eivät ole vanhempainloma- ja raskaussuojeludirektiivin mukaisia.

Päätöksiä on käsitelty myös työtuomioistuimen ratkaisuja koskevassa osuudessa (TT 2014:115, 2014:116 ja 2014:117).

C-537/07 Gómez-Limón Sánchez-Camacho

Vanhempainlomadirektiivin 2 lausekkeen 6 kohtaan voidaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa.

Vanhempainvapaa- tai tasa-arvodirektiivi ei ole esteenä, jos osa-aikaisen vanhempainloman ajalta on kertynyt eläketurvaa saadun palkan suhteessa. Vanhempainvapaadirektiivi ei velvoita jäsenmaita turvaamaan sosiaaliturvatuuksien jatkumista vanhempainloman aikana.

C-366/18 Ortiz Mesonero

Vanhempainlomadirektiiviä ei sovelleta kansalliseen lainsäädäntöön, jossa on kysymys oikeudesta lyhentää lasten tai perheenjäsenten hoitamiseksi työaika siten, että palkka vastaavasti laskee. Tapauksessa oli lisäksi kysymys vuorotyöstä, kun työntekijä tavanomaisesti teki vuorotyötä, eikä se ollut mahdollinen lyhennetyllä työajalla.

Vanhempainloma ja useampi lapsi

C149/10 Chatzi

Vanhempainlomadirektiivi ei oikeuta lapsen yksilölliseen oikeuteen vanhempainlomaan eikä kaksosten syntymä tuota vastaavaa määrää vanhempainvapaata.

Perhevapaa ja vuosiloma

C-343/01 Merino Gomez

Työntekijän on voitava raskaus- ja tasa-arvodirektiivien mukaan pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa myös silloin, kun äitiysloma osuu pääleikkäin koko henkilökunnalle vahvistetun yleisen vuosiloma-ajan kanssa. Tulkinta koskee myös tilannetta, jossa kansallisesti säädetty vuosiloma on pidempi kuin direktiivissä 93/104/EY säädetty vuosiloma.

C-12/17 Dicu

Direktiivi 2003/88/EY ei estänyt sitä, että kansallisen säännöksen mukaan vanhempainvapaan aikaa ei pidetä työskentely kautena palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia määriteltäessä.

Todistustaakka palkkausjärjestelmää koskien

C-109/88 Danfoss

Työnantajan soveltaessa palkkausjärjestelmää, josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, työnantajan on osoitettava, ettei se ole syrjivä, kun naispuolisten työntekijöiden keskipalkka on osoitettu matalammaksi kuin miesten.

Jos käy ilmi, että joustavuuteen, ammatilliseen koulutukseen tai palvelusajan perustuvilla lisillä syrjitään järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä, työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella palvelusajan käyttöä palkanlisän perusteena. Sen sijaan joustavuuden tarkoittaessa sopeutumista vaihteleviin työaikoihin- tai paikkoihin, sitä voi perustella palkan lisän perusteena, jos sopeutuminen on tärkeää työntekijän erityisten tehtävien suorittamiseksi, mutta ei siinä tapauksessa, että se tarkoittaa työntekijän työn laatua. Ammatillista koulutusta voi perustella palkanlisän perusteena, jos koulutus on tärkeää työntekijän erityisten tehtävien suorittamiseksi.

11 Oikeussuojan saatavuus, valvonta ja todistustaakka

Tilanteessa, jossa henkilö epäilee tulleen syrjityksi tasa-arvolain vastaisesti, lähtökohta oikeussuojan saamiselle on tasa-arvolaissa työnantajalla säädetty velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelystään. Tämän perusteella henkilö voi arvioida vaikuttavatko työnantajan perustelut oikeutetuilta vai onko henkilöllä syytä ryhtyä selvittämään kohtelunsa lainmukaisuutta. Samaa tavoitetta tukevat työsopimuslaissa työnantajalle säädetty työsopimuksen päättämistä koskeva kuulemis- ja selvitysmenettely tai yhteistoimintalain mukainen neuvottelumenettely, velvollisuus ilmoittaa työsopimuksen päättämiseen syy sekä yleinen velvollisuus antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Syrjintää epäilevä henkilö voi kääntyä työpaikalla luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun puoleen selvittääkseen kohtelunsa oikeudenmukaisuutta. Käytettävissä ovat myös lakien noudattamista valvovat viranomaistahot sekä oma ammattiliitto.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää valvovat työsuojeluviranomaiset ja tasa-arvovaltuutettu. Viranomaisten toimivalta määräytyy sillä perusteella, onko kysymys työsopimuslain säännösten vai tasa-arvolain säännösten noudattamisesta. Työsuojeluviranomaiset ja tasa-arvovaltuutettu eivät ota lopullista kantaa siihen, onko kyseessä työsopimuslain tai tasa-arvolain vastainen menettely, vaan ratkaisut kuuluvat tuomioistuimille.

Vertailun vuoksi tässä luvussa tarkastellaan myös yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen syrjintäperusteiden noudattamisen valvontaa.

Käytännössä työnantajan yksittäistä toimenpidettä voidaan tarkastella samanlaisesti usean lain perusteella ja toimenpide voi rikkoa sekä työsopimuslakia että tasa-arvolakia ja olla lisäksi rikoksen tunnusmerkit täyttävä, rikoslain perusteella rangaistava teko. Esimerkiksi raskaana olevan tai perhevapaoikeuttaan käyttävän henkilön irtisanominen ilman hyväksyttävää syytä voi johtaa työsopimuslain ja tasa-arvolain vastaisena vahingonkorvauslain mukaiseen vahingonkorvaukseen, tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen ja rikostuomioon työsyrynnästä.

11.1 Valvontaviranomaisten toimivaltajaosta syrjäntäasioissa

Kuten aiempaan ilmenee, tasa-arvolain syrjäntäkiellon noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Työsuojeluviranomainen ei valvo tasa-arvolain noudattamista.

Tasa-arvovaltuutetun toimivaltuuksiin kuuluu vain tasa-arvolain noudattamisen eli sukupuolen, raskauden ja vanhemmuuden perusteella tapahtuvan syrjäntän valvonta, eikä valtuutetulla ole oikeutta valvoa työlainsäädännön noudattamista. Työsuojeluviranomainen valvoo työlainsäädännön noudattamista. Näin ollen raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän henkilön kohtelun lainmukaisuutta työelämässä valvovat eri viranomaiset riippuen siitä, minkä lain säännöksistä kulloinkin on kysymys.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjäntäperusteita, joita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Jos syrjäntäperusteita on useita, joista yksi on sukupuoli, sovelletaan tapaukseen yhdenvertaisuuslakia ja sen valvontasäännöksiä (HE 19/2014). Yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa ei ole säännöksiä moniperusteisesta tai niin sanotusta risteävästä syrjäntästä, jolloin jokin syrjäntäperuste käytännössä yhdistyy muuhun eriarvoisuutta aiheuttavaan tekijään. Aihetta on tarkasteltu Oikeusministeriön julkaisussa Moniperusteisen syrjäntä olisi tunnistettava paremmin, Policy Brief 2, Syrjäntä Suomessa 2019.

Vuodesta 2023 alkaen yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäväksi tuli myös yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä (HE 148/2022 vp), joka ennen yhdenvertaisuuslain uudistamista kuului vain työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Uudella yhdenvertaisuuslailla ei pieniä täsmennyksiä lukuun ottamatta puututtu työsuojeluviranomaiseen toimivaltaan yhdenvertaisuuslain valvonnassa, joten nykyisin sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu että työsuojeluviranomainen voivat valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Molemmat viranomaiset ovat valvontatoimissaan itsenäisiä ja voivat käyttää laissa erikseen säädettyjä valvontakeinoja. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta ei ulotu työlainsäädännön noudattamisen valvontaan, vaan se rajoittuu yhdenvertaisuuslain valvontaan, joten työlainsäädännön valvonta kuuluu vain työsuojeluviranomaisille.

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamisen valvonta poikkeaa toisistaan siinä, että työsuojeluviranomaisen toimivalta ulottuu yhdenvertaisuuslain valvontaan työelämässä, kun taas tasa-arvolain noudattamisen valvonta työelämässä kuuluu vain tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

11.2 Tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävistä

Tasa-arvolain säännösten noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja itsensä syrjityksi kokeneelle henkilölle. Valtuutetun on ohjein ja neuvoin myös pyrittävä lainvastaisen menettelyn lopettamiseen sekä ryhdyttävä halutessaan toimenpiteisiin syrjintää koskevan sovinnon aikaansaamiseksi. Käytännössä neuvontatyö tapahtuu puhelimitse tai kirjallisesti. Toiminta voi olla yleisten ohjeiden antamista tai valtuutettu voi ryhtyä selvitysmenettelyyn ja ottaa yhteyttä työnantajaan tämän kuulemiseksi, jonka jälkeen valtuutettu tekee kannanoton asiasta. Kirjallisessa menettelyssä ei ole mahdollista selvittää kaikkia osapuolten esittämiä väitteitä, minkä vuoksi asiat vaativat tuomioistuinkäsittelyä, minkä tasa-arvovaltuutettu toteaa esimerkiksi kannanotossaan TAS 512/2022.

Sovinnon edistäminen voi tarkoittaa tasa-arvovaltuutetun myötävaikutusta asian ratkaisemiseksi tai sovintoneuvotteluihin osallistumista. Sovintomenettely edellyttää osapuolten suostumista. Tasa-arvovaltuutettu ilmoittaa kertomuksessaan eduskunnalle vuonna 2022 edistäneensä sovintoa vuonna 2020 kolmessa tapauksessa, joista kahdessa osapuolet päätyivät sovintoon keskenään ja yksi asia jäi riitaiseksi. Kahdessa tapauksessa valtuutetun lausunto vaikutti sovinnon syntymiseen ja kahdessa tapauksessa osapuolet päätyivät sovintoon kesken valtuutetun käsittelyn. Kaikissa asioissa oli kysymys työelämäsyrynnästä, mutta kertomuksesta ei ilmene mistä syrjintäperusteesta tarkalleen ottaen. Valtuutetun kannanoton myötä kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen osapuolet muuttivat vuonna 2020 sopimuksen kertaerää koskevaa ehtoa, jonka mukaan kertaerää ei makseta äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevalle työntekijälle (TAS 408/2018).

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus tehdä työpaikalle tarkastus, jos on syytä epäillä, että tasa-arvolakia ei noudateta.

Laissa tasa-arvovaltuutetusta valtuutetun tehtäväksi on säädetty syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön avustaminen tämän oikeuksien turvaamisessa ja tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, jos valtuutettu katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä

alaisensa virkamiehen avustustehtävään. Lain mukaan avustamisesta aiheutuvat oikeudenkäyntikulut on määrättävä vastapuolen korvattaviksi, jos valtuutettu tai virkamies häviää jutun.

Tämä tehtävä on jäänyt kokonaan toimeenpanematta, sillä tasa-arvovaltuutettu ei ole koskaan tasa-arvolain lähes 40-vuotisen voimassaolon aikana käyttänyt tätä toimivaltaansa. Syyksi tasa-arvovaltuutettu ilmoittaa ”selvästi alimitoitettut” resurssit ja vastapuolelle mahdollisesti korvattavaksi määrättävien oikeudenkäyntikulujen riskin jäämisen kantajalle. Tilanne vaikuttaa ongelmalliselta tasa-arvodirektiivin vaatimuksen kannalta, sillä direktiivin 20 artiklassa säädetään toimivallasta avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta. Hallituksen esityksessä (HE 57/1985 vp) huomauteen, että tasa-arvovaltuutetun päätehtävien hoitamisen kannalta ei ole mahdollista, että valtuutettu toimii laajemmassa mitassa avustajana oikeudenkäynneissä ja, että muutenkin tasa-arvovaltuutettu antaisi apua syrjinnän kohteeksi joutuneelle oman harkintansa mukaan. Lainsäätäjän tarkoituksena on kuitenkin liene ollut, että toimivalta jää kokonaan täyttämättä.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös tietojen antaminen tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä. Tasa-arvovaltuutettu raportoi kertomuksellaan toiminnastaan vuosittain valtioneuvostolle ja neljän vuoden välein eduskunnalle tasa-arvon toteutumisesta. Valtuutetun toimintaan kuuluu valvontatehtävän lisäksi syrjinnän ennaltaehkäisy, tasa-arvon edistäminen ja aktiivinen vaikuttamistyö, toteaa valtuutettu kertomuksessaan eduskunnalle.

Tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetut raskauteen ja perhevapaisiin perustuvat syrjintäepäilyt liittyvät muun muassa määräaikaisten työsopimusten keston rajoittamiseen raskauden tai perhevapaan vuoksi, määräaikaisten sopimusten uusimatta jättämiseen, työhönottoon ja perhevapaalta paluuseen. Tasa-arvovaltuutetun kertomuksista eduskunnalle ilmenee, että raskaus- ja perhevapaasyrjintäepäilyä koskevia yhteydenottoja on noin puolet työelämää koskevista syrjintäepäilyistä. Vuonna 2022 raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia yhteydenottoja oli yhteensä 66 kappaletta. Tasa-arvovaltuutetun tilastokeskukselle luovuttamien tietojen mukaan vuonna 2023 määrä oli noussut 117 yhteydenottoon.

Tasa-arvovaltuutettu julkaisee yksittäisiä syrjintäepäilyjä koskevia lausuntojaan, jotka perustuvat valtuutetulle tulleisiin yhteydenottoihin. Vuoden 2019 lopulta alkaen tasa-arvovaltuutettu on julkaissut verkkosivuillaan yhteensä 24 lausuntoa, joissa oli kysymys raskaana tai perhevapaalla olevan oikeuksista tai kohtelusta. Näistä tapauksista

- kuusi koski oikeutta tulospalkkioon tai kertaerään (TAS/667/2023, TAS 301/2023, TAS 642/2022, TAS 518/2020, TAS 108/2020, TAS 408/2018)
- neljä koski määräaikaisen työsopimuksen jatkamista (TAS/212/2024, TAS 519/2023, TAS 493/2023, TAS 320/2023)
- neljä koski työsuhdeturvaa ja lomautusta (TAS 310/2020, TAS 72/2019, TAS 238/2019, TAS 512/2022)
- kolme koski raskaus syrjintäepäilyä työhön otossa (TAS 543/2023, TAS 338/2019, TAS 11/2020)
- kolme koski osittaisella vanhempainvapaalla olevan työntekijän työehtoja (TAS 178/2024, TAS 204/2023, TAS 312/2020)
- yksi koski raskaus syrjintäepäilyä määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämisestä vuokratyössä (TAS 158/2019)
- yksi koski työhön paluuta 14 viikon sisällä raskausvapaan alkamisesta (TAS 697/2023)
- yksi koski isän oikeutta vanhempainvapaan palkkaan (TAS 114/2023)
- yksi koski raskauteen liittyvien tarkastusten tekemisestä työajalla vain naisia koskien (TAS 315/2021).

Tasa-arvovaltuutetun yksittäistapauksissa antamat lausunnot kuvaavat tasa-arvovaltuutetun näkemyksiä valtuutetulle tulleista syrjintäepäilyjä koskevista ilmoituksista. On huomattava, että tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu lausuntojen antaminen eivätkä lausunnot ole sitovia, vaan lopullisen kannan ottaminen menettelyn mahdolliseen syrjintäkiellon rikkomiseen kuuluu tuomioistuimelle. Lausunnoilla ja niissä esitetyillä tulkinnoilla on kuitenkin merkitystä yksittäisten erimielisyyksien ratkaisemisessa.

Lausunnoissa on mainintoja tasa-arvovaltuutetun ja osapuolten tapaamisesta, tasa-arvovaltuutetun myötävaikutuksella syntyneestä sovinnosta sekä maksetusta hyvityksestä ja ansionmenetyksen korvauksesta. Joissain lausunnoissa tasa-arvovaltuutettu kehottaa työehtosopimusosapuolia muuttamaan syrjivinä pitämiään sopimusmääräyksiä. Tasa-arvovaltuutettu antaa kehoituksia myös työnantajille, jotta esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmien soveltaminen ei johda syrjintään.

Valtuutetun toimivaltaan ei kuulu määrätä tai suositella hyvityksen maksamista, kun valtuutettu pitää ilmoitettua menettelyä syrjivänä. Tästä huolimatta tasa-arvovaltuutettu ottaa päätöksissään kantaa hyvityksen maksamiseen, mutta ei esitä näkemystä hyvityksen suuruudesta. Esimerkiksi TAS/667/2023 tasa-arvovaltuutettu kirjoittaa:

”Kun asiassa ei ole esitetty riittävästi näyttöä syrjintäoletettaman kumoutumiseksi, jää syrjintäoletettava voimaan. Työnantajan on katsottava menetelleen asiassa tasa-arvolain 8 § 1 mom 2 kohdan vastaisesti. Syrjintää kokeneella A:lla on tällä perusteella oikeus tasa-arvolain 11 §:n mukaiseen hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta.”

Tasa-arvovaltuutettu ei ole koonnut tarkempaa selvitystä siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin valtuutettu on ryhtynyt esimerkiksi sovinnon edistämiseksi tai ovatko yhteydenotot johtaneet tuomioistuinkäsittelyyn. Tasa-arvolain valvontatoimen vaikuttavuuden ja oikeussuojan toteutumisen arvioimisen näkökulmasta olisi tärkeää saada näistä seikoista tietoa.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saattaa asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Oman ilmoituksensa mukaan valtuutettu on vienyt lautakuntaan kaksi tapausta, joista kumpikaan ei koskenut työelämäsyryjintää (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle vuonna 2022). Valtuutettu kertoo, että lautakuntakäsittely on hänellä harkinnassa sekä ”menestyksellä muistuttaneensa” tahoja lautakuntaan viemisen mahdollisuudesta. Valtuutetun mukaan tämä olisi vienyt enemmän asioita lautakunnan käsiteltäväksi, ellei valtuutetun antamaa kehotusta olisi selvissä syrjintätilanteissa noudatettu. Valtuutettu kiinnittää huomiota myös siihen, että työelämää koskevat yhteydenotot saattavat olla käsiteltävinä myös esimerkiksi ammattiliitoissa tai aluehallintovirastossa, minkä vuoksi lautakuntakäsittely ei ole ollut tarpeen. Valtuutetun mukaan myös syrjintäasioiden luonne vaikuttaa lautakuntakäsittelyn tarpeellisuuteen, koska lautakunnan asettama kieltopäätös on relevantti vain kielletyn syrjinnän uusimisen tai jatkamisen kohdalla.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilöstöresurssit olivat vuonna 2023 11,4 henkilötyövuotta.

11.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittely

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä riippumaton oikeusturvaelin, joka valvoo sekä yksityistä että julkista toimintaa.

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voivat saattaa tasa-arvolain vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät ole vieneet lautakuntaan yhtään tapausta ja tasa-arvovaltuutettu edellä mainitut kaksi. Lautakunta voi kieltää säännösten vastaisesti toiminutta jatkamasta tai uusimasta menettelyään

tarvittaessa sakon uhalla. Lautakunta voi myös vahvistaa osapuolten välillä sovinnon syrjintää koskevassa asiassa ja sovinto on pantavissa täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Tuomioistuimet voivat pyytää lautakunnalta lausunnon syrjintäkieltoja koskevien säännösten soveltamisesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta työelämäsyryntää sukupuolen perusteella koskevissa asioissa on jäänyt toteutumatta. Lautakunta ei ole kymmenen vuoden aikana julkaissut yhtään tapausselostetta koskien työelämä- tai raskaus- ja perhevapaasyryntää. Lautakunnan toiminnasta kertovista tilastoista ilmenee kuitenkin, että lautakunnan käsiteltäviksi on tullut vuosien aikana joitain hakemuksia, joissa perusteeksi ilmoitetaan myös sukupuoli.

Yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan ulkopuolelle on rajattu lasunnon tai kannanoton antaminen työ- ja virkaehtosopimusten tulkinnasta.

Yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä vuonna 2022 lautakunnalle annettiin oikeus suositella hyvityksen maksamista yhdenvertaisuuslain tarkoittamien syryntäperusteiden käsittelyä koskevissa tapauksissa (yhdenvertaisuuslaki 20 §). Suositusta ei voi antaa työelämää koskevasta syrynnästä. Suositus ei ole täytäntöönpanokelpoinen.

11.4 Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävästä

Kuten aiemmin on esitetty, perhevapaista on säädetty työsopimuslaissa. Työsopimuslaissa on myös säädetty perhevapaalta palaavan työntekijän oikeudesta entiseen tai siihen rinnastettavaan työhön tai jos se ei ole mahdollista, muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. Työsopimuksen päättämisestä säädetään työsopimuslaissa ja laki sisältää raskaana olevaa työntekijää ja perhevapaatilanteita koskevat erityissäännökset. Työsopimuslaissa on kielto irtisanoa työntekijää raskauden tai perhevapaan vuoksi ja lisäksi työsuhdetta päätettäessä syntyy työsopimuslain mukaan syryntäoletta eli päättämistä pidetään raskaudesta johtuvana, ellei työnantaja osoita päättämiselle muita hyväksyttäviä syitä. Raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevaa työntekijää ei saa irtisanoa taloudellisella tai tuotannollisella syyllä, ellei työnantajan toiminta pääty kokonaan. Lisäksi työsopimuslaki mahdollistaa perhevapaalla olevan henkilön koeajan pidentämisen ja kieltaa työsopimuksen purkamisen koeaikana syryvällä perusteella, jolla viitataan myös

tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään. Työsopimuslaissa säädetään myös raskaana olevan työntekijän työturvallisuudesta. Lisäksi perhevapaalla olevan oikeuksista säädetään muussa työlainsäädännössä.

Yllä mainittujen työsopimuslain ja muiden työlakien säännösten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Käytännössä valvonta tapahtuu pääasiassa asiakasaloitteiden kautta niin, että henkilö ottaa yhteyttä ja valvontatoimenpidettä kokemansa syrjinnän vuoksi ja viranomainen tekee tarkastuksen, mikä syrjintää on syytä epäillä. Saamiensa selvitysten perusteella viranomainen arvioi, onko työnantaja rikkonut työsopimuslakia ja tekee tarvittaessa rikosilmoituksen poliisille työsyryntä-rikoksen esitutkinnan käynnistämiseksi. Mahdolliseen tasa-arvolain rikkomiseen työsuojeluviranomainen ei toimivaltansa puitteissa ota kantaa, vaan toteaa sen kuuluvan tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Työsuojeluviranomaisen antamien tietojen mukaan raskaana tai perhevapaalla olevien henkilöiden irtisanomisia koskevia tarkastuksia tehtiin vuosina 2018-2020 yhteensä viisi. Tieto perustuu TEM:n työelämän tasapaino työryhmän raporttiin 2021:63.

Työturvallisuuslain perusteella työsuojeluviranomaiset viranomaiset valvovat työntekijään kohdistuvan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estämistä (työturvallisuuslain 5 luvun 28 §). Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi (HE 59/2002 vp) todetaan, että lainkohdalla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työsuojelun valvontalain 8 luvussa säädetään työsuojeluviranomaisten velvollisuudesta ilmoittaa tarkastustoimessaan havaitsemistaan puutteista erälle muille viranomaisille, joiden tehtäviin asianomaisen lain valvonta kuuluu. Laki ei velvoita tekemään ilmoituksia tasa-arvovaltuutetulle, mikäli tasa-arvolain vastaista toimintaa havaitaan. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa käytännön valvontatoimessaan, että tasa-arvolain syrjintäkiellon noudattamisen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Työsuojeluviranomaisen on tehtävä rikoslain 47 luvun rikkomista koskevista havainnoistaan ilmoitus esitutkintaa varten.

11.5 Tietoja työsuojeluviranomaisen yhdenvertaisuuslain valvonnasta

Työsuojeluviranomaisen yhdenvertaisuuslain valvonnassa oli vuonna 2023 101 asiakasaloitteista ja 1131 viranomaisaloitteista tarkastusta (Työsuojeluhallinnon julkaisu 5/2024).

Puhelinneuvonnassa syrjintään perehtynyt tarkastaja antaa ohjausta ja neuvontaa sekä ohjeet mahdollisen valvontapyyntöä tekemiselle. Puhelun yhteydessä arvioidaan, onko henkilöä syrjitty vai onko kyse muusta asiasta eikä siihen liity lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan työsuojeluviranomainen tiedottaa valituksen tehneelle henkilölle lain 9 §:n 1 momentin mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Eniten yhteydenottoja tulee työntekijöiltä ja työnhakijoilta.

Työsuojeluviranomainen käsitteli 520 yhdenvertaisuuslain perusteella tapahtunutta syrjintää koskevaa yhteydenottoa ja 175 valvontapyyntöä. 70 tapauksessa viranomainen teki valvontapyyntöä käsittelevän ratkaisun eikä ryhtynyt toimenpiteisiin yleisimmin, koska henkilö ei käsityksestään huolimatta ollut joutunut muita huonompaan asemaan. Muissa 101 tapauksessa viranomainen teki tarkastuksen. Niistä noin neljäsosassa katsottiin, että työnantaja oli rikkonut syrjinnän kieltoa.

Yhdenvertaisuuslakiin perustuvan syrjinnän valvonnan yhteydessä työsuojeluviranomainen valvoo myös muun työläinsäädännön noudattamista. Sukupuolta tai vanhemmuutta koskevat valvontapyyntöt viranomainen toimittaa tasa-arvovaltuutetulle.

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2023 29 esitutkintailmoitusta poliisille epäilyistä työsyryntärikoksista.

Yhdenvertaisuuslain 22 § 3 momentin mukaan työsuojeluviranomainen voi pyytää yhteistoimintavaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausuntoa yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta.

11.6 Työsuojeluviranomaisen valvonnan resurssit

Työsuojeluviranomainen huolehtii työsuojelun alueellisesta valvonnasta, neuvonnasta ja ohjauksesta. Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen, jonka alueellisina viranomaisina toimivat aluehallintovirastojen

(AVI) työsuojelun vastuualueet. Työsuojeluorganisaatio on osa aluehallintovirastoa, mutta sitä ohjaa suoraan sosiaali- ja terveysministeriö ja sen työ- ja tasa-arvo-osasto, joka on jakautunut neljään yksikköön: valvonta- ja ohjausyksikkö, säädösyksikkö, toimintapolitiikkayksikkö ja tasa-arvoyksikkö.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet hoitavat mm. työsuojeluvalvontaa ja työrikosten käsittelyä. Aluehallintovirastot kattavat koko Suomen (Etelä-Suomi, Itä-Suomi, Lappi, Lounais-Suomi, Länsi- ja sisä-Suomi, Pohjois-Suomi).

11.7 Ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen rooli perhevapaasyrjinnän torjujina ja kiistojen ratkaisijoina

Ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla on maamme järjestäytyneillä työmarkkinoilla merkittävä viranomaistoimintaa ja tuomioistuinlaitosta täydentävä rooli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjujina ja oikeussuojan saamisen varmistajina.

Ammattiliittoon kuuluvalla työntekijällä on mahdollisuus pyytää syrjintäepäilytilanteessa neuvoa ammattiliitoltaan työsopimuslakia, tasa-arvolakia tai työehtosopimusta koskevasta tulkinnasta. Ammattiliitot pyrkivät yleensä avustamaan jäseniään sopimusperusteisen sovintoratkaisun syntymiseksi työnantajan kanssa, kuten muissakin työsuhdetta koskevissa erimielisyystapauksissa. Ammattiliitot tarjoavat yleensä jäsenetuna oikeusturvavakuutuksen, joka kattaa työsuhdetta koskevista oikeudenkäynneistä aiheutuvia kuluja. Ammattiliitot antavat jäsenilleen tarvittaessa oikeusapua tuomioistuimessa siten, että työsuhdeasioihin erikoistuneet juristit hoitavat oikeudenkäynnin henkilön valtuuttamana asiamiehenä.

Työnantajaliittojen jäsenpalveluun kuuluu keskeisenä osana työlainsäädäntöön ja työehtosopimusten sisältöön liittyvä tiedottaminen ja koulutus sekä neuvonta yksittäistapauksissa. Niiden tehtävänä on auttaa työnantajajäseniä säännösten noudattamisessa ja työehtosopimusten osalta liitoilla on jopa laissa säädetty hyvi-tyssakkoseuraamuksella tehostettu valvontavelvollisuus siitä, etteivät liiton jäsenyrytykset riko työehtosopimuksen määräyksiä. Toiminnan tavoitteena on aina lain rikkomisen ehkäiseminen ennakolta. Tähän tavoitteeseen sekä liittoja että jäsen-työnantajia kannustaa tietoisuus lain rikkomisen taloudellista sanktioista, jotka tuomitaan työnantajan maksettavaksi ja työehtosopimusten kyseessä ollessa eräissä tilanteissa myös työnantajaliiton maksettavaksi. Jos teko on jo tapahtunut, tavoitteena on pyrkiä selvittämään tosiseikat ja edistämään sovintoratkaisun syntymistä neuvotteluteitse. Näihin kirjallisesti tehtäviin sovintoratkaisuihin sisältyy lain

rikkomistilanteessa käytännössä aina sopimusehto maksettavasta korvauksesta. Myös työnantajaliittojen kautta on saatavilla tarvittaessa oikeusapua työnantajille kiistojen selvittämiseksi. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n työoikeuteen erikoistunut tytäryhtiö antaa keskitetysti oikeusapua liittojen jäsenille tarvittaessa. Liitoilla on myös yhteistyösopimuksia ulkopuolisten asianajotoimistojen kanssa.

Jos alan työ- tai virkaehtosopimuksessa on raskauteen tai perhevapaisiin liittyviä sopimusmääräyksiä, ne kuuluvat sopimusta koskevan erimielisyyksien ratkaisumettelyn piiriin ja viime kädessä työehtosopimuslain ja työtuomioistuimesta annetun lain mukaisesti työtuomioistuimen toimivaltaan. Työehtosopimusosapuolina olevat liitot; ammattiliitot ja työnantajaliitot, pyrkivät ensin neuvotteluteitse ratkaisemaan tulkintaa koskevan kiistan ilman jutun viemistä työtuomioistuimeen.

Raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien henkilöiden oikeussuojan toteutumisen kannalta tietoisuus lainsäädännön tuomista oikeuksista ja työnantajille asetetuista velvollisuuksista on tärkeää. Työmarkkinajärjestöillä on merkittävä tiedonvälittäjän rooli oman jäsenistönsä informoimiseksi kulloinkin voimassa olevasta lainsäädännöstä ja sen oikeasta tulkinnasta. Erityisesti lainsäädännön muutostilanteissa ja uuden oikeuskäytännön myötä jäsenistön tiedottaminen ja kouluttaminen korostuvat.

Suomen Yrittäjät ry tarjoaa jäsenyrityksilleen työelämän juridiikkaa ja työehtosopimuksia koskevaa neuvontaa asiantuntijapalveluna, joka kattaa myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden.

11.8 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän todistustaakasta

Raskaus- ja perhevapaasyrjintään sovelletaan käännettyä tai jaettua todistustaakkaa syrjintää koskevissa oikeudenkäynneissä. Todistustaakka sisältyy sekä tasa-arvolain 9 a §:ään että työsopimuslain raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomissuojaa koskevaan 7 luvun 9 §:ään.

Tasa-arvolain todistustaakkasäännöstä sovelletaan, jos raskaana oleva tai perhevapaata käyttävä henkilö joutuu työhön otossa, tehtävään tai koulutukseen valinnassa, palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä tai palkka- ja muista työehdoista tai työoloista päätettäessä epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai päättää tai lomauttaa työntekijän sukupuolen perusteella.

Työsopimuslain sanamuodon mukaan raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomisen katsotaan johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käytöstä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Tällöin sovelletaan käännettyä todistustaakka.

Jaettua todistustaakkaa sovellettaessa henkilön on osoitettava tosiseikkoja tasa-arvolain mukaiseen epäedulliseen asemaan joutumisesta tai työsuhdetta päätetäessä ainoastaan raskaus tai perhevapaan käyttö ja työnantajan tietoisuus niistä. Tämä johtaa syrjintäolettamahan ja näyttötaakka siirtyy työnantajalle, jonka on osoitettava toimenpiteelle tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy tai työsopimuslain tarkoittama peruste. Jos työnantaja ei pysty näytön avulla oikeuttamaan toimintaansa, pidetään menettelyä syrjintänä, josta tuomitaan lain mukaiset seuraamukset.

Todistustaakka sisältyy myös Euroopan unionin syrjintää koskeviin direktiiveihin.

11.9 Kanneajat

Syrjinnän kohteeksi joutunut voi riitauttaa asian nostamalla kanteen asianomaisessa tuomioistuimessa. Käytännössä syrjintää koskevia riitoja käsitellään kärjäoikeuksissa, hallintotuomioistuimissa ja työtuomioistuimissa siinä tapauksessa, että riita perustuu työehtosopimuksen määräykseen.

Tasa-arvolain mukaista hyvitystä on vaadittava kanteella kärjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa tasa-arvolain 8 §:n ja 8 a-e §:ien syrjinnän kieltojen rikkomisesta. Työhönottotilanteessa kanneaika on yksi vuosi.

Työsopimuslain mukaan palkkasaatava ja muut työsopimuslakiin perustuvat saatavat vanhenevat viidessä vuodessa. Työsuhteen päättymisen jälkeen saatava raukeaa, ellei kannetta ole nostettu kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Hallituksen esityksessä velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevan lainsäädännön uudistamisesta (HE 187/2002 vp) todetaan, että kahden vuoden kanneaikaa sovelletaan myös esimerkiksi laittomaan irtisanomiseen perustuvaan korvausvaatimukseen.

11.10 Syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukset ja sanktiot

EU-oikeus edellyttää, että oikeusturvan toteutumisen varmistamiseksi jäsenvalti-
ossa on säädetty tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista.

Suomen lainsäädännössä raskauteen tai perhevapaisiin perustuvasta syrjinnästä
voidaan tuomita tasa-arvolain mukainen hyvitys korvauksena aiheutetusta loukka-
uksesta. Lisäksi aineellisesta vahingosta voidaan tuomita vahingonkorvaus ja mikäli
samalla teolla rikotaan muuta lakia, voidaan tuomita siitä määrätyt seuraamukset.
Teko voi täyttää myös rikoksen tunnusmerkit.

Tasa-arvolain perusteella maksettava hyvitys on vähintään 4 360 euroa eikä hyvi-
tykselle ole asetettu enimmäismäärää. Työhönotossa sovelletaan kuitenkin 21 800
euron enimmäismäärää silloin, kun syrjittyä ei olisi valittu tehtävään, vaikka päätös
olisi tehty syrjimättömin perustein.

Hyvitys tuomitaan maksettavaksi vain syrjinnän erityiskiellon eli tasa-arvolain 8
§:n ja 8 a -8 e §:ien rikkomisesta ja sen tarkoituksena on hyvittää syrjinnällä aiheu-
tettu loukkaus eli aineeton vahinko. Mainituissa säännöksissä säädetään syrjin-
nästä työelämässä ja ne kattavat syrjinnän raskauden ja perhevapaan perusteella
työelämässä.

Hyvityksen lisäksi syrjitty voi vaatia aiheutuneen aineellisen vahingon korvaamista
vahingonkorvauslain perusteella. Jos samalla teolla rikotaan muuta lakia, voi syrjitty
vaatia vielä korvausta sen perusteella. Tyypillisin tilanne, jossa samaan tekoon sovel-
letaan useampaa lakia, on syrjivin perustein tapahtunut työsopimuksen päättämi-
nen, jonka korvauksesta on säädetty työsopimuslaissa.

Jos lisäksi on kysymys rikoksen tunnusmerkit täyttävästä teosta, syrjintään syyllisty-
nyt voidaan tuomita teosta sakkoon tai ehdolliseen vankeuteen.

Työsuhteen palauttamisesta ei ole säädetty Suomen työsuhdeturvaa koskevassa
lainsäädännössä. Työsopimuksen päättämistä syrjivin perustein ei näin ollen voida
julistaa mitättömäksi.

11.11 Miten oikeussuojakeinoja käytetään

Vaikka syrjintäsuoja ja käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat riittäviä ja kattavia, selviää sosiaali- ja terveysministeriön tilaamasta tutkimuksesta, että kokemus raskauteen tai perhevapaasiin liittyvästä syrjinnästä on varsin yleistä. Syrjintää kokee neet eivät kuitenkaan yleensä ryhdy käyttämään oikeussuojakeinoja.

Tilastokeskuksen tutkimuksen Raskaussyrjintä Suomessa 2024 tulokset osoittavat, että syrjintäkokemuksista ei juurikaan kerrota viranomaisille, joita tutkimuksen mukaan ovat terveydenhuollon työntekijät, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, anonymi ilmoituskanava, työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu tai ammattiliitto. Vain viidesosa syrjintäkokemuksista välitettiin näille tahoille. Työpaikan virallisille tahoille tehty ilmoitus johti toimenpiteisiin 34 %:ssa ja työsuojeluviranomaiselle, tasa-arvovaltuutetulle tai ammattiliitolle tehty ilmoitus 42 %:ssa ilmoituksista. Näistä valtaosa päättyi syrjintäkokemuksesta ilmoittaneen henkilön mielestä osittain tai kokonaan oikeudenmukaiseen ratkaisuun.

Myönteistä on, että kymmenen vuoden aikana tietoisuus oikeussuojakanavista on lisääntynyt. Tutkimuksen mukaan usko omiin vaikutuskanaviin on heikentynyt ja pelko syrjintäkokemuksen esille nostamisen haitallisista seurauksista on lisääntynyt.

Tilastokeskuksen tutkimuksen vapaasta avopalautteesta voi päätellä, että henkilöiden kertomusten perusteella monessa tapauksessa kysymys on ollut selvästi lain vastaisesta raskaus- tai perhevapaasyrjinnästä, josta olisi kannattanut vaikenemisen sijasta ilmoittaa viranomaisille eli käyttää olemassa olevia oikeussuojakeinoja. Vastauksista ilmenee myös, että vastaajat eivät ole olleet tietoisia esimerkiksi työsuojeluviranomaisesta tai tasa-arvovaltuutetusta syrjintäsuojastaan ja oikeuksistaan.

SAK:n laajassa työelämän laatua selvittävässä Hyvän työn mittari – barometrissä 2024 työn ja perheen yhteensovittamista, perhevapaita, raskautta ja niihin liittyvää syrjintää koskevia tietoja ei tuoda esiin. Tutkimuksessa raportoidaan vastauksia yleisellä ”tasapuolinen kohtelu”-tasolla. Kysymysluettelosta ilmenee, että syrjintäkokemuksia kartoitetaan kahdella kysymyksellä ja vaihtoehtoluettelossa mainitaan myös raskaus ja perhevapaat.

SAK:n kesäkuussa 2024 julkistaman luottamushenkilöpaneelin mukaan 3 % luottamushenkilöistä (33 henkilöä) vastasi, että heidän tietoonsa oli kahden viimeksi kulle vuoden aikana tullut raskaussyrjintä. Perhevapaasyrjintää koskevan tiedon oli saanut 3 % luottamushenkilöistä (32 henkilöä). Kysyttäessä lähiesimiehen osaamista raskaus- ja perhesyrjintäasioissa, 13 % vastasi sen olevan huonolla tasolla, 33 % ei osannut sanoa ja 54 % piti osaamista hyvänä.

Oikeussuojakanavia ja -keinoja on olemassa, mutta oikeussuojan toteutumista heikentää se, että raskaus- tai vanhempainvapaa syrjintää omasta mielestään kokeneet jättävät keinot käyttämättä 80 %:ssa tapauksista. Näin tarjolla olevat oikeussuojakanavat jäävät käytännössä hyödyntämättä ja lain tarjoama syrjintäsuoja saamatta. Työsuojeluviranomaisen toimivallan laajentaminen kattamaan myös tasa-arvolain valvonta tehostaisi kielletyn syrjinnän valvontaa. Tällöin työsuojelutarkastukset voitaisiin kohdentaa myös tasa-arvolain noudattamiseen valvontaan. Tiedon lisääminen syrjinnän kielloista ja oikeussuojakeinoista on myös tarpeen.

12 Tasa-arvovaltuutetun kertomukset, niissä esitetyt havainnot ja eduskunnan kannanotot

12.1 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle ja vuosikertomukset

Tasa-arvovaltuutettu antaa kertomuksen eduskunnalle neljän vuoden välein. Viimeisin kertomus eduskunnalle on annettu vuonna 2022. Kertomukseen on viitattu edellä tasa-arvovaltuutetun valvontatointa koskevassa osuudessa. Tasa-arvovaltuutettu laatii vuosikertomuksen toiminnastaan vuosittain.

Kertomuksissaan tasa-arvovaltuutettu esittää myös kehittämissuhteita muun muassa lainsäädännön muuttamiseksi. Moni tasa-arvovaltuutetun ehdotuksista on ollut esillä vuosien ajan ja niitä on käsitelty usean lainvalmisteluhankkeen yhteydessä, mutta säädösesityksiä niiden pohjalta ei ole tehty.

12.1.1 Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle vuonna 2022 (K1/2022 vp)

Tasa-arvovaltuutettu kertoo eduskunnalle antamassaan kertomuksessa, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jatkunut vuosikymmeniä ja on edelleen merkittävä ongelma työelämässä. ”Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on asiaryhmä, josta tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä”, kertomuksessa todetaan. Käytännössä syrjintäepäily ilmenee muun muassa määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena, ongelmissa työhön paluussa perhepaan jälkeen, työhönnotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa. Huomiona on esitettävä, että kaikki mainitut tilanteet sisältyvät lainsäädännön syrjintäkiellon soveltamisalaan.

Tasa-arvovaltuutetulle on tullut vuosikertomuksen ajankohtana 2018-2021 vuosittain raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia yhdenottoja puhelimitse tai kirjallisesti vajaasta 80:stä noin 140:een. Työhönottomyrjintäepäilyä koskevista yhteydenotoista vuonna 2019 ja 2020 puolet tai yli puolet oli miesten tekemiä.

Tasa-arvovaltuutettu esittää kertomuksessaan huomiota ja useita suosituksia, joista osa liittyy raskauteen ja perhevapaisiin sekä niitä koskevaan lainsäädäntöön.

Tasa-arvovaltuutettu esittää syrjinnän vastaisen oikeussuojan parantamista. Keinoiksi kertomuksessa esitetään tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltuuksien arviointia ja kehittämistä niin, että ”syrjinnän uhrin pääsy oikeuksiinsa helpottuu”. Konkreettisena muutoksena kertomuksessa esitetään valtuutetulle yhdenvertaisuuslain tapaan yksilöllistä oikeutta saattaa asian lautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunnalle esitetään oikeutta määrätä hyvitys. Lisäksi valtuutettu ehdottaa hyvitysseuraamuksen laajentamista koskemaan työhönottoa edeltävää prosessia. Kertomuksessa esitetään myös hyvityksen vaatimista koskevan kanneoikeuden muuttamista kollektiivisempaan suuntaan ja harkittavaksi erityisesti itsenäisen kanneoikeuden antamista tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi valtuutettu ehdottaa oikeutta tulla kuulluksi oikeudenkäynnissä yhdenvertaisuusvaltuutetun tapaan. Tasa-arvovaltuutettu on tyytymätön toimivallan puuttumiseen risteävän ja moniperusteisen syrjinnän tapauksissa, joissa sukupuoli on yksi syrjintäperuste yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäperusteen lisäksi.

Huomiona valtuutetun oikeussuojakeinojen täydentämistä koskevaan ehdotukseen on todettava, että tasa-arvovaltuutetun yhdeksi tehtäväksi on säädetty syrjityn avustaminen oikeudenkäynneissä, mutta tasa-arvovaltuutettu ei ole koskaan hoitanut tätä tehtävää eikä asettanut alastaan virkamiestä sitä tekemään. Tämä tasa-arvolaissa jo säädetty oikeussuojakeino on yhä käyttämättä.

Kertomuksessa esitetään seurattavaksi perhevapaauudistuksen vaikutusta virka- ja työehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin ja naisten ja miesten taloudelliseen asemaan. Tasa-arvovaltuutettu käsittelee perhevapaauudistusta ja sen suhdetta työ- ja virkaehtosopimusten palkallisia vapaita koskeviin ehtoihin. Valtuutettu toteaa, että sopimusmääräykset, jotka oikeuttavan vanhempainvapaalta eri pituiseen palkalliseen jaksoon äideille ja isille, ovat tasa-arvolain vastaista syrjintää ja ennakoit, että tämän vuoksi perhevapaauudistuksen vuoksi äitien palkallinen vapaa voi lyhentyä merkittävästi. Valtuutettu viittaa perustuslakivaliokunnan lausuntoon 38/2006, joka koski vanhempainpäivärahojen muuttamista.

Tasa-arvovaltuutettu esittää vuosilomalain muuttamista siten, että vuosiloman ansainnassa ja antamisessa äidit saisivat hyväkseen yhtä pitkä ajan vanhempainvapaasta eikä raskaus- ja vanhempainrahakautta sai rinnastaa loman antamisessa.

Kertomuksessa esitetään harkittavaksi valinnanvaraista vanhempainpäivärahan määräytymisperustetta niin, että henkilö saisi itse valita joko raskautta tai vanhempainvapaata edeltävien 12 kuukauden tulot.

Edellisen kertomuksensa tapaan tasa-arvovaltuutettu pitää erityisen haavoittuvassa asemassa olevien määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojan vahvistamista tarpeellisenä. Asiaa vuonna selvittänyt työryhmä (TEM 2021:63 Työelämän tasapainotyöryhmän -muistio) ei ollut ehdottanut lainsäädäntöön muutoksia. Keinoiksi tasa-arvovaltuutettu ehdottaa palvelussuhdelakeihin kieltoa jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan vuoksi ja kieltoa rajoittaa se perhevapaan alkuun.

Työvoiman vuokrauksessa käyttäjäyrityksen hyvitysvastuuta esitetään tilanteeseen, jossa käyttäjäyritys vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota myös työmarkkinatuen odotusaikaan perhevapaan yhteydessä.

Tasa-arvopolitiikalta ja työmarkkinaosapuolilta valtuutettu haluaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää estäviä toimia.

Esitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista tasa-arvolain perusteella maksettavan hyvityksen määräämiseksi on pidettävä ongelmallisena. Suomen oikeusjärjestelmässä lain rikkomisesta aiheutuvien seuraamusten määrääminen on säädetty tuomioistuinten tehtäväksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan nykyinen toimivalta noudattaa tätä periaatetta. Sen tehtävänä on antaa tuomioistuimelle tulkintoja tasa-arvolain säännöksistä, mutta tulkinat eivät sido tuomioistuimia, jotka viime kädessä käyttävät tuomiovaltaa. Lautakunnan toimivaltaan kuuluu syrjintää koskevien tapausten käsittely tarkoituksena asettaa kielto jatkaa tai uusia syrjivää menettelyä sekä asettaa päätöksen toteutuksen tehosteeksi tarvittaessa uhkasakko. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän käsittelyssä lautakunnalla on toimivalta antaa suositus maksettavasta hyvityksestä, mutta suosituksen antamista koskevan toimivallan ulkopuolelle on rajattu työelämäsyryntä.

Esitys palvelussuhdelakien muuttamisesta on ongelmallinen. Kielto jättää työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella ja kielto rajoittaa työsopimus päättymään perhevapaan alkuun sisältyy voimassa olevaan tasa-arvolakiin. Kaksinkertainen sääntely eri laeissa on tarpeetonta eikä sillä olisi vaikutusta kiellon rikkomisen seuraamuksiin. Kaksinkertainen sääntely olisi omiaan heikentämään kiellon valvontalinjan yhdenmukaisuutta, sillä tasa-arvolakia ja palvelussuhdelainsäädäntöä valvovat eri viranomaiset. Sen sijaan tasa-arvolain säännöksen täydentäminen voisi tulla harkittavaksi niin, että selvyyden vuoksi sen sanamuodossa mainittaisiin soveltamisesta myös määräaikaisiin työsopimuksiin.

12.1.2 Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta ja Eduskunnan kirjelmä

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta käsitteli tasa-arvovaltuutetun kertomusta mietinnössään (TyVM 8/2022-K1/2022 vp) ja hyväksyi kannanottoehdotuksen, jossa edellytettiin, että valtioneuvosto muun muassa laatii mahdollisimman pikaisesti tarvittavat täsmennyksen ja lisäykset lainsäädäntöön raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi vuokratyössä sekä määräaikaisissa ja vaihtelevan työajan työsuhteissa. Lisäksi valiokunta edellytti muita tasa-arvolain muutoksia koskien esimerkiksi valtuutetun toimivaltaa risteävän syrjinnän tilanteissa, hyvityksen laajentamista koskemaan työhönottoa edeltävää syrjintää, työsuhteen jatkumiseen vaikuttavaa käyttäjäyrityksen syrjivää menettelyä, tasa-arvovaltuutetun itsenäistä kanneoikeutta syrjintäriidoissa ja hyvityksen määräämisoikeutta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-lautakunnalle. Eduskunta hyväksyi valiokunnan mietinnön mukaisen kannanoton (40/2022 vp.).

12.1.3 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus vuodelta 2023

Vuosikertomuksessaan vuodelta 2023 tasa-arvovaltuutettu kertoo, että työelämää koskevista yhteydenotoista 40 % (117 kpl) koski syrjintäepäilyä raskauden tai perhevapaan perusteella. Valtaosa palkkasyrjintäepäilystä koski raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Valtuutettu tuo esiin erilaisia palkkiojärjestelmiä koskevat yhteydenotot ja Euroopan unionin asiaa koskevan oikeuskäytännön. Työhönottosyrjintää koskevia yhteydenottoja tulee valtuutetulle säännöllisesti.

Vuosikertomuksessaan valtuutettu analysoi erilaisia syrjintäepäilytilanteita havainnollisesti ja tuo esiin rajanvetoa sallitun menettelyn ja kielletyn syrjinnän välillä.

13 Asianajajien näkemyksiä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä

Työoikeuteen erikoistuneilla asianajotoimistoilla on ajantasainen tuntuma työntekijän raskauden tai perhevapaiden perusteella perustuvaan syrjintään työelämässä. Toimistojen työoikeuspraktiikkaa harjoittavat asianajajat konsultoivat yrityksiä ja muita työnantajia ennaltaehkäisevällä tavalla työsuhdekysymyksissä, joihin liittyy syrjintää tai sen uhkaa. Toimialalla on myös vain työntekijöiden työsuhdetoimeksiantoja hoitavia asianajajia.

Alla oleva yhteenveto perustuu seuraavien asianajajien marraskuussa 2024 pyynnöstäni esittämiin näkemyksiin raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä asianajotoimistoon tulevien yhteydenottojen ja toimeksiantojen perusteella.

Osa vastaajista kartoitti tilannetta sisäisellä kyselyllä toimiston muille juristeille. Näkemykset kattavat yhteensä 19 työoikeuteen perehtyneen asianajajan käsityksen vallitsevasta tilanteesta. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n tytäryhtiön Työsuhdejuristit Oy:n toimitusjohtaja kertoi oman näkemyksensä.

Näkemyksensä esittivät seuraavat henkilöt:

Mari Mohsen, Avance Asianajotoimisto Oy

Emma Nurmi, Työsuhdejuristit Oy

Mika Ojanen, Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy (Ojanen toimii myös Asianajajaliiton oikeudellisen lautakunnan jäsenenä)

Outi Tähtinen, Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy

Petteri Uoti, Dittmar & Indrenius Oy (Uoti toimii myös Lapin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan työoikeuden työelämäprofessorina ja kouluttaa yleisten- ja erikoistuomioistuinten tuomareita syrjintäoikeudesta yhteistyössä tuomistuinviraston kanssa)

Anu Waaralinna, Roschier Asianajotoimisto Oy

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän kieltöä koskevaa lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä pidettiin hyvin selvänä ja kattavana. Lähtökohtana on yksiselitteisesti kaiken raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan eri asemaan asettamisen kieltö ja kiellon rikkomisesta seuraavat sanktiot, joita samassa tapauksessa tuomitaan eri lakien nojalla useita. Kansallisten tuomioistuinten tulkintalinjaa pidettiin selkeänä ja johdonmukaisena. EU-lainsäädännön sisältöä ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön merkitystä pidettiin merkittävä oikeuslähteenä myös Suomessa. Erityistä kiitosta saivat tuomioistuinten päätösten perustelut, joissa on analysoitu EU-oikeutta perusteellisesti ja tarkasti. Lainsäädännön puutteita tai muutostarpeita ei nähty. Tasa-arvovaltuutetun toimistolta toivottiin aktiivista, käytännönläheistä ja konsultoivaa otetta tasa-arvolain tulkinnasta samaan tapaan, kuin mitä työsuojeluviranomainen harjoittaa häirinnän kiellon osalta.

Suurten ja keskisuurten suomalaisten ja kansainvälisten yritysten sekä julkisen sektorin isojen toimijoiden henkilöstöhallinnon raskaus- ja perhevapaasuojan tuntemusta pidettiin hyvänä. Henkilöstöpolitiikan linjana on monesti ehdoton syrjimättömyys, perhemyönteisyys ja työnantajakuvan mukainen toiminta, josta raportoidaan mahdollisessa yritys vastuuta koskevassa raportissa. Työnantajat suhtautuvat velvoitteiden noudattamiseen vastuullisesti ja epävarmoissa tilanteissa haluavat ennakolta selvittää asiantuntijan näkemyksen tilanteesta. Asianajajan neuvon luotetaan ja toimitaan sen mukaisesti.

Jossain tilanteissa esimiestasolla omatoimisesti ratkaisuja tekevät henkilöt voivat kuitenkin tahattomasti ja ymmärtämättään syyllistyä syrjintään. Ensisijaisesti työnantajatahoa edustavia asiakkaita palvelevien asianajajien asiakasrakenne painottuu suuriin ja keskisuuriin yrityksiin ja julkisen sektoriin suuriin työnantajiiin, joten asianajat kokivat kokemustensa painottuvan niihin.

Kokemukset pienempien yritysten osaamistasosta ja toiminnasta ovat heikompia. Niiden johdolla ilmenee tiedon puutetta raskauteen ja perhevapaisiin liittyvästä syrjinnästä ja joskus jopa piittaamattomuutta. Moni asianajaja kiinnitti huomiota pienyritysten asemaan ja osaamiseen raskaan säädöstaakan soveltajina kaikessa työsuhteita koskevassa lainsäädännössä.

Näkemyksissä tuli esiin, että työntekijöiden tietoisuus oikeuksistaan on kasvanut.

Raskautta ja perhevapaita koskevissa asioissa asianajajille tulee yhteydenottoja, mutta niiden määrässä ei ole havaittu enempää nousua kuin laskuakaan. Eräs asianajaja totesi, että suhteessa kaikkiin työsuhdetta koskeviin yhteydenottoihin määrä on hyvin vähäinen. Valtaosa yhteydenotoista on etukäteen tehtäviä konsultointeja, joissa kaivataan asiantuntijan neuvoa. Varsinaisia riita-asioita yhteydenotoista

on varsin vähän, ehkä noin 10 %. Niissä pääasiana voi olla kyse muusta työsuhteesta koskevasta riidasta, jossa sivuväitteenä vedotaan myös työnantajan syrjivään menettelyyn. Pelkästään syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella koskevia riitoja oli kuitenkin osa. Eräs vastaaja kertoi, ettei toimistolla ole ollut yhtään raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaa toimeksiantoa lähivuosien aikana.

Aihepiireistä nousi esiin ns. kollektiiviset kysymykset, jotka liittyvät eri toimialojen työehtosopimusten uusien sopimusehtojen tulkintaan sellaisissa asioissa, joissa aiempaa oikeuskäytäntöä ei ole ollut. Esimerkkinä näistä tuotiin esiin työehtosopimusperusteiset kertaerät poissaolotilanteissa, joita on nyttemmin käsitelty tuomioistuimissa. Myös yritysten omat palkitsemisjärjestelmät ja niiden suhde erilaisiin poissaoloihin tuli esiin. Erityisesti kansainvälisissä yrityksissä kansainvälisesti noudatetut palkitsemisjärjestelmät vaativat Suomessa kriittisen tarkastelun, jota asianajajat tekevät konsultointityössään myös oma-aloitteisesti mahdollisten raskaus- ja perhevapaasyrjintäriskiä koskevien elementtien osalta.

Työhön paluu perhevapaalta aiempaan työhön osoittautuu ongelmalliseksi pitkien perhevapaiden jälkeen sen vuoksi, että työpaikalla ja aiemmassa työssä tai työsuhteen mukaisessa työssä on poissaolon aikana tapahtunut hyvin usein merkittäviä ja jopa useita muutoksia, eikä entistä työtehtävää ole enää olemassa perhevapaan jälkeen. Perhevapaalta palaava työntekijä kokee muutoksen usein ongelmalliseksi ja syrjiväksi silloin, kun työnantaja tarjoaa tilalle uutta työnkuvaa. Syrjinnän kokemusta voi vahvistaa se, että alun perin perhevapaan sijaiseksi palkattu työntekijä työskentelee työpaikalla muissa tehtävissä vuosien aikana uudistuneella tehtäväkuvalla ja vastuilla kenties vakainaistettuna.

Muutosneuvotteluissa ja taloudellisella tai tuotannollisella syyllä tapahtuvissa irtisanomisissa edellytettävä huolellisuus korostui esitetyissä näkemyksissä. Asianajajien viesti työnantajalle on, että mikäli irtisanominen kohdistetaan raskaana olevaan tai perhevapaalle jäämässä olevaan henkilöön, täytyy jo ennakolta varautua tarvittaessa esittämään perusteista erityisen luotettava näyttö. Näkemyksissä tuli esiin myös, että irtisanomisjärjestyksestä päättäessään työnantajat saattavat suosia raskaana olevia tai perhevapaoikeuttaan käyttävää syrjintäväiteriskin välttämiseksi.

Työntekijäpuolen toimeksiantoja hoitaessaan asianajajat ovat saaneet myös yksittäisiä räikeitä syrjintää koskevia yhteydenottoja. Määräaikaisten sopimusten suhde perhevapaisiin ja raskauteen nousi esiin ja tietämättömyyttä esiintyy esimerkiksi jatkettaessa työsuhdetta.

Näkemyksissä tuli esiin, että joissain tilanteissa kysymys voi olla varsin hankalasta tulkintatapauksesta, johon ei ole helposti löydettävissä oikeaa vastausta. Käytännön esimerkkinä tästä oli se, voiko työntekijä ylittää esittää syrjintäoletaman edellyttämiä riittäviä seikkoja siitä, että on tullut asetetuksi epäedulliseen asemaan.

Kaikilla asianajajilla oli varsin yhdenmukainen näkemys siitä, että erimielisyydet pyritään sopimaan ilman oikeudenkäyntiä. Mitä selvemmästä asiasta ja sitä tukeva näytöstä on kyse, sitä suurempi on osapuolten halu päästä asiassa ratkaisuun neuvotteluteitse. Työnantajien linjana vaikuttaa lähes aina olevan halu sopia riidanalaista raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat asia, vaikka työntekijän syrjintäväitteen menestyminen tuomioistuimessa vaikuttaisi epätodennäköiseltä.

Asianajajien myötävaikutuksella syntyneisiin sovintoihin kirjataan poikkeuksetta salassapitokielto, minkä vuoksi tietoa sopimusten sisältämistä korvaustasoista ei ole käytettävissä. Sovintoja ei myöskään toimiteta tiedoksi Työllisyysrahastolle, koska kyse ei ole työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesta korvauksesta.

14 Raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvan syrjinnän tutkimuksesta, selvityksistä ja tiedontuotannosta

Työsyrjintää koskeva tiedontuotanto on hajanaista ja puutteellista eikä eri viranomaisten tuottama tieto ole yhdenmukaisesti koottua tai raportoitua. Käytettävissä olevan tiedon pohjalta on vaikeaa muodostaa kokonaiskuva raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tilasta oikeudellisesta näkökulmasta tai pureutua raskauteen ja perhevapaaseen syrjintäperusteena eri työelämätilanteissa tai etsiä mahdollisia ratkaisuja syrjinnän estämiseksi.

Tasa-arvolain noudattamista valvova viranomainen, tasa-arvovaltuutettu, julkaisee raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien yhteydenottojen määrän ja selosteita, mutta koottua tietoa niiden jatkotoimenpiteistä tai viranomaisaloitteisesta valvonnasta ei ole käytössä. Tiedot on poimittava yksittäisistä tasa-arvovaltuutetun lausunnoista. Eduskunnalle antamassaan kertomuksessa ja vuosikertomuksessa valtuutettu kuvaa tarkemmalla tasolla esimerkiksi yhteydenottojen syrjintäperustetta. Koottua tietoa ei ole käytettävissä siitä, missä määrin tasa-arvovaltuutettu on pitänyt menettelyä lainvastaisena syrjintänä ja missä määrin katsonut, ettei kysymys ole syrjinnästä. Koottua tietoa ei ole saatavilla myöskään siitä, ovatko tuomioistuimet käsitellessään tapauksia päätyneet tuomiossaan samaan ratkaisuun kuin tasa-arvovaltuutettu ja miten perustelut vastaavat toisiaan.

Syrjintäkokemuksia koskeva tiedonkeruu ja -tuotanto antaa puutteellisen kuvan syrjinnän tilasta, koska selvitykset eivät kuvaa siitä, oliko kyseessä lopulta oikeudenvastainen syrjintä vai ei. Esimerkiksi Raskaussyrjintä Suomessa, vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia - julkaisu (STM raportteja ja muistioita 2024/20) kuvaa laajasti kokemuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ja sen seurauksista. Selvitys osoittaa, että kokemukset syrjinnästä ovat varsin yleisiä, mutta kattava tieto siitä, oliko tapauksissa kyse kielletystä syrjinnästä, puuttuu. Asiaa selittää osittain julkaisusta ilmenevä tieto siitä, että syrjintää kokeneet eivät ole lähteneet selvittämään asiaa oikeussuojakeinoja käyttämällä.

Tietoa kielletystä syrjinnästä on kuitenkin olemassa, mutta sitä ei ole kootusti saatavilla. Relevantteja tietolähteitä edustavat ainakin valvontaviranomaiset tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomainen, poliisin esitutkinta-aineistot sekä kansallisten tuomioistuinten ratkaisut kaikilla eri oikeusasteilla yleisissä ja hallinto-tuomioistuimissa, työtuomioistuimessa ja EU-tuomioistuimessa, tutkimuslaitokset ja eri tahojen tutkimukset, barometrit ja selvitykset.

Tiedon löytymistä käytännössä haittaavat vaihtelevat hakusanat, joiden vuoksi raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat oikeustapaukset voivat jäädä jopa löytymättä. Myös työehtosopimusosapuolina olevat työnantaja- ja työntekijäliitot tekevät neuvonta-, ohjaus- ja erimielisyyksien ratkaisutyötä syrjintää koskevissa asioissa, joten niiltä olisi saatavissa tietoa.

Tavoitteena syrjimätön työelämä, Työsyrijinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (valtioneuvoston julkaisusarja 20/2022) sisältää eri lähteistä koottua hyödyllistä tilasto- ja muuta tietoa työsyrijinnästä sekä laajemmin työsyrijinnän tutkimusta. Julkaisun tietojen tarkkuustaso ei kuitenkaan anna aineksia raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaan oikeudelliseen tarkasteluun.

Raskauden tai perhevapaan käytöllä ei saa olla mitään vaikutusta työnantajan työsuhteessa olevaa työntekijää koskeviin päätöksiin ja tämä koskee myös työhönototilanteita. Valtioneuvoston julkaisusarjan 20/2022 raportin rekrytointisyrjintää koskevassa jaksossa nostetaan kuitenkin esille se, että perhevapaalla on taloudellista vaikutusta työnantajan toimintaan. Esimerkiksi työnantaja menettää vapaan ajaksi työntekijän ja joutuu hankkimaan sijaisen, tai kustannuksia koituu vapaan ajalta maksettavasta palkasta. Kuten tässäkin selvityksessä on jo todettu, vanhempainvapaajärjestelmän tarkoituksena julkaisun mukaan on työntekijän jatkaminen työtehtävissä, mutta mahdollisuus pitää lapsen syntymän ja hoidon vuoksi työstä vapaata. Julkaisu kiinnittää huomiota perhevapaata koskevien politiikkatoimien ja niiden muutosten vaikutuksiin sekä lasten hankintaa harkitsevien työntekijöiden että yritysten tehdessä rekrytointipäätöstä ja toteaa, ettei tutkimustietoa asiasta ole.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevassa tutkimuksessa olisi kiinnostavaa kääntää katse syrjintää kokeneesta henkilöstä myös työnantajaan, joka on syrjintätilanteen toinen osapuoli ja mahdollinen syrjijä. Tutkimusta kaipaavia teemoja ovat muun muassa, onko työpaikalla ollut raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia syrjintäepäilyjä ja ovatko epäilyt olleet perusteltuja, onko erimielisyyksiin tai kiistoihin löytynyt sovinto työpaikalla vai ovatko ne vaatineet tuomioistuin- tai muun käsittelyn sekä, miten työnantajat kokevat perhevapaiden käytön ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja niitä koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen avulla voitaisiin pureutua kysymykseen, onko olemassa joitain seikkoja, jotka mahdollisesti

altistavat työnantajaa tietoisesti tai tietämättään syrjivään kohteluun. Tutkimuksen avulla voitaisiin myös saada selville, onko tietoisuus perhevapaista ja niihin liittyvän syrjinnän kiellosta riittävällä tasolla.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän yksilöön kohdistuvan ja rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseksi, seuraamiseksi ja ehkäisemiseksi laadittavan seurantaindikaattorin ja arviointikehikon käyttöönotto ja ylläpito lisäisi systemaattista tiedon saantia. Sitä voisi harkita valtioneuvoston yllä mainitun julkaisun (julkaisusarja 20/2022) ehdotusten linjauksia noudattaen ja käyttäen hyväksi TEM:n työsyrynnän seurantamallin esimerkkiä. Seuranta voisi sisältää raskautta ja perhevapaita koskevan työlainsäädännön kehityksen syrjintäsuojan näkökulmasta, työmarkkinoiden rakenteellisen eriarvoisuuden kattaen mm. naisten yllämainitun perhevapaiden käytössä, oikeustapaukset ja tasa-arvovaltuutetun lausunnot sekä syrjintätapaukset työhön pääsyssä, työuran aikana ja työsuhteen päättyessä. Systemaattinen seuranta auttaisi myös havaitsemaan mahdolliset lainsäädäntö- tai muita toimia edellyttävät puutteet.

Lokakuussa 2024 julkaistussa asiantuntijaselvityksessä 20 ehdotusta lapsitoiveiden tukemiseksi, selvitys syntyvyyden laskusta Suomessa (VN julkaisusarja 46/2024) käsitellään ”syntyvyyden alenevaa ansaa”; syntyvyyden globaalia nopeasti alenevaa kehitystä ja Suomen vastaavaa tilannetta. Selvityksessä esitellään monipuolista tutkimusaineistoa mm. siitä, miten politiikkatoimilla on voitu vaikuttaa syntyvyyteen eri maissa. Tarkastelun piiriin kuuluu myös työelämään ja perhevapaisiin liittyviä aiheita. Kohteena ovat esimerkiksi vanhempainvapaiden kesto ja kiintiöinti, joustavat työajat, työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet sekä tulonsiirrot.

Julkaisussa todetaan, että ”Suomessa ja Pohjoismaissa on jo otettu käyttöön lähes kaikki yllä mainitut syntyvyyttä kohentavat palvelut ja etuudet. Olemme myös työpaikkojen perheystävällisyydessä kärjessä kansainvälisesti. Mikään näistä etuuksista, palveluista tai käytännöistä ei ole myöskään 2010-luvulla heikentynyt tavalla, joka selittäisi syntyvyyden nykyistä laskua. Siten on vaikea nähdä, miten niitä parantamalla voitaisiin merkittävästi vaikuttaa syntyvyyteen.” Koulutusta, toimeentuloa ja työpaikkojen perheystävällisyyttä pidetään perheen perustamisen ja lastensaannin kulmakivinä. Julkaisussa kiinnitetään huomiota OECD:n vertailuun, jonka mukaan Suomi panostaa lapsiperheiden etuuksiin useita verrokkimaita vähemmän, kun taas vanhemmuuden kustannukset verovaroin rahoitetun varhaiskasvatuksen korkean hintatason vuoksi ovat Euroopan korkeimmat.

Julkaisussa esitetään toteutettavaksi eräitä toimenpiteitä, jotka liittyvät perhevapaisiin, työelämään ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Siinä tuodaan esiin Ruotsissa toimeenpantu kokeilu vanhempainrahopäivien siirtomahdollisuudesta

isovanhemmille ja ehdotetaan, että Suomessa selvitetään isovanhempien mahdollisuuksia ja halukkuutta käyttää perhevapaita lastenlasten hoitamiseen. Julkaisussa ehdotetaan, että tasa-arvosuunnitteluun, riskien arviointiin ja työterveyshuoltoon sisällytetään työn- ja perheen yhteensovittaminen ja mahdollisuuksia joustavaan työn tekoon parannetaan. Työllisyystason nosto, määräaikaistuuksien ja työsuhteiden ketjuttamisen vähentäminen nähdään keinoina, joilla vankistetaan nuorten aikuisten asemaa työelämässä ja parannetaan toimeentuloa, mikä tukee lapsiperheellistymistä. Raskaussyrjinnän kitkemiseen kiinnitetään myös huomiota. Julkaisussa ehdotetaan lasten vanhempien eläketulojen nykyistä parempaa kompensointia sekä perhevapaiden laadun ja toimivuuden seuranta. Pääosa ehdotuksista toteutettaisiin selvityksin, kampanjoin ja tehokkaamman seurannan avulla, mutta jotkut ehdotukset edellyttäisivät lainsäätömuutoksia, kuten eläketurvan parantaminen.

15 Raskautta, perhevapaaoikeuksia ja syrjintää koskevasta viestinnästä

Tietoisuutta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kiellosta, työntekijöiden oikeuksista ja perheystävällisistä työyhteisöistä on yritetty lisätä tasa-arvovaltuutetun ja työmarkkinaosapuolten toimenpitein.

Tasa-arvovaltuutetun kampanja vuonna 2017 vaati nollatoleranssia raskaussyrjintää vastaan ja oli suunnattu työntekijöille ja työnantajille. Kampanja toteutettiin mainoksina televisiossa ja sosiaalisen median kanavilla. Kampanjassa tuotiin myös esiin ammattiliitoilta kerättyjä tietoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien yhteydenottojen yleisyydestä. Vajaa puolet ammattiliitoista kertoi, että kyselyjä tulee vähintään viikoittain, isoissa ammattiliitoissa, kuten palvelualalla, jopa useita päivässä. Yhteydenotot koskivat määräaikaisen työsuhteen jatkamista, perhevapaalta paluuta ja työhaastatteluja.

Tasa-arvovaltuutetulla valvovana viranomaisena olisi edellytykset tuottaa ja ylläpitää laajemmin tietoa omilla verkkosivuillaan.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK aloitti jäsenistölleen suunnatun kampanjan Työ ei syrji www.eisyrji.fi vuonna 2018. Se kampanjoi yhdenvertaisen ja syrjinnän vastaisen työkuulttuurin edistämiseksi ja tiedon levittämiseksi. EK:n Työ + perhe -ratkaistaan arjen yhtälö -kampanja puolestaan haastoi yrityksiä perhemyönteiseen toimintaan ja etsimään työn ja perheen yhteensovittamista tukevia ratkaisuja.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä -totta vai tarua julkaisu 2024, jossa ovat mukana muun muassa palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA, jakaa ja levittää tietoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevassa asiantuntijatasen viestinnässä korostuu jossain määrin, kuinka hankalaa, raskasta ja kallista syrjityksi itsensä kokeneelle on hakea oikeutta. Esimerkiksi mainituissa Raskaus- ja perhevapaasyrjintä -totta vai tarua julkaisussa tältä vuodelta kirjoitetaan:

”Ongelmana on, että syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua tai viedä edes selkeitä syrjintätapauksia eteenpäin. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös maineenmenetyksen pelko estää kanteen nostamisen.”

Viestinnässä olisi hyvä kannustaa ja rohkaista syrjintää kokeneita käyttämään oikeussuojakeinoja hyväkseen, jotta syrjintäepäily tulisi asianmukaisesti selvitettyksi ja tarvittaessa oikaistuksi sekä rikkomistapauksessa syrjitty saisi hyväkseen korvausta joko sovinnon tai oikeusprosessin kautta.

Työmarkkinaosapuolten rooli työnantajien ja työntekijöiden edustajina, niiden suorat kontaktit jäsenistöönsä ja tehokkaat viestintäkanavat antavat hyvät edellytykset perhevapaiden käyttöä koskevaan viestintään. Työmarkkinaosapuolten yhteisellä viestillä voitaisiin vaikuttaa tehokkaasti syrjintää koskevan tiedon ja perhemyönteisyyden leviämiseen jäsenistön keskuuteen.

16 Lainsäädännön vireillä olevat ja aiemmat kehittämishankkeet ja eduskunnan kannanotot

16.1 Valmisteltavana olevat työmarkkinauudistukset ja niiden suhde raskaus- ja perhevapaasyrjintään

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti syyskuussa 2024 kaksi uutta kolmikantaista työryhmää, joiden tehtävänä on valmistella hallitusohjelman mukaisia työmarkkinauudistuksia työllistymisen esteiden purkamiseksi. Työryhmien on määrä valmistella lainsäädäntömuutokset 31.12.2024 mennessä niin, että hallitus antaa esitykset lakimuutoksista eduskunnalle kevätistuntokaudella 2025.

Toisen työryhmän tehtävänä on muuttaa sääntelyä siten, että henkilöön liittyvänä työsopimuksen irtisanomisperusteena olisi jatkossa asiallinen syy. Nykyisin edellytetään työntekijästä johtuvaa asiallista ja painavaa syytä, jotta työsopimus voidaan irtisanoa.

Käytettävissä olevien tietojen perusteella muutoksella ei ole tarkoitus puuttua raskaana olevan tai perhevapaoikeuksiaan käyttävän työntekijän irtisanomissuojaan, vaan niitä koskeva erityissuoja työsopimuslaissa säilyy. Syrjintäoletta ja todistustaakka johtavat siihen, että asiallisen syyn vaatimus ei heikennä heidän suojaansa. Tasa-arvolain kielto irtisanoa, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhde sukupuolen perusteella kattaa raskauden ja perhevapaat ja suojaa työntekijää syrjinnältä työsopimuksen päättämistilanteessa.

Raskaana olevan ja perhevapaoikeuttaan käyttävän työntekijän asema on kuitenkin syytä arvioida huolella työryhmän työn ja jatkovalmistelun aikana, jotta uudistuksella ei heikennetä heidän irtisanomissuojaansa.

Toinen työryhmä valmistelee muutoksia työsopimuksen määräaikaaisuuden perusteeseen, lomautusilmoitusaikaan ja takaisinottovelvollisuuteen. Tavoitteena on, että määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vuodeksi ilman erityistä perustetta varmistuen kuitenkin, ettei muutos lisää perusteetonta ketjutusta. Tässä vaiheessa on vaikeaa arvioida, miten muutos vaikuttaa raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien asemaan.

Raskaana olevaa ja perhevapaoikeuttaan käyttävää työntekijää suojaa työsopimuslain mahdollisesta muuttamista riippumatta tasa-arvolain syrjintäsuoja, joka koskee työhön ottoa, palvelussuhteen kestoa ja palvelussuhteen jatkamista. Näin ollen raskaana olevalle tai perhevapaoikeuttaan käyttävälle työntekijälle ei jatkossakaan voida tarjota esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sijasta perhevapaan alkuun ulottuva määräaikaista työsuhdetta. Raskaana olevaa ja perhevapaoikeuttaan käyttävää työntekijää suojaa jatkossakin tasa-arvolain syrjintäsuoja, syrjintäoletta ja jaettu todistustaakka. Myös lomautus- ja takaisinottotilanteissa raskaana olevia ja perhevapaoikeutta käyttävillä työntekijöillä on tasa-arvolain mukainen syrjintäsuoja.

Määräaikaista työsuhdetta koskevan lainvalmistelun aikana on syytä selvittää perusteellisesti raskaana olevien ja perhevapaoikeuttaan käyttävien työntekijöiden asema ja estää ennalta mahdollinen raskaus- ja perhevapaasyrjintä, jos määräaikaisen työsopimuksen perustetta ei enää vaadita. Myös lomautusilmoitusajan lyhentämisen ja takaisinottovelvollisuuden lieventämisen sukupuoli- ja syrjintävaikutukset on selvitettävä osana valmistelua.

Määräaikaista työsopimusta koskeva työsopimuslain muutos tekisi tarpeelliseksi harkita tasa-arvolain täsmentämistä määräaikaisten työsopimusten osalta.

16.2 Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää aiemmin selvittäneet työryhmät

Perhevapaita ja niihin liittyvää syrjintää on selvitetty viime vuosina useissa eri työryhmissä.

Työhön paluuta perhevapaan jälkeen selvittänyt työryhmä jätti mietintönsä 30.4.2014 (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 21/2014, Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio). Toimeksiannon mukaisesti kolmikantaisen työryhmän tehtävänä oli selvittää ja arvioida miten lainsäädäntö turvaa perhevapaalta työhön palaavan henkilön oikeudet. Työryhmä tarkasteli perhevapaita ja työhön paluuta koskevia kansallisia ja EU-säädöksiä. Työ kattoi työsopimuslain työsuhdeturvan, sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon, jaetun todistustaakan periaatteen, valvonnan sekä rikosoikeudellisen vastuun toteutumisen. Asiaa tarkasteltiin myös osittaisen hoitovapaan ja osa-aikatyön sekä määräaikaisten työsuhteiden kannalta. Työryhmä teki pohjoismaista vertailua.

Johtopäätöksissään työryhmä totesi, että työhön paluuseen perhevapaan jälkeen liittyy haasteita sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta ja käsitteli myös sijaisen asemaa. Työryhmä totesi, että perhevapaita käyttävät ovat tehostetun työsuhteturvan piirissä, työntekijällä on vapaan jälkeen oikeus palata työhön, tasa-arvolaki kieltää syrjinnän tai epäedulliseen asemaan asettamisen, seuraamuksena voi olla vahingonkorvaus tai hyvitys ja menettely voi tulla rangaistavaksi syrjintänä. Eri mieliseksi jäänyt työryhmä ei esittänyt lainsäädäntömuutoksia.

Työelämän tasapainotyöryhmä asetettiin 3.12.2019 valmistelemaan työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpanoa ja perhevapaauudistusta. Näitä koskeva hallituksen esitys annettiin eduskunnalle 16.9.2021 ja lainsäädäntö tuli voimaan 1.8.2022. Työryhmä jatkoi työtään ja selvitti toimeksiantonsa mukaisesti mahdollisuuksia lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista, mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, raskaussyrjinnän ehkäisyä, raskauden ja perhevapaan käytön vaikutusta määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen sekä perhevapaalta palaavien työsuhteturvaan, mutta ei esittänyt niistä lainsäädäntömuutoksia. Työryhmä päätti työnsä 14.12.2021 julkaistuun muistioon, joka ei ollut yksimielinen (Työelämän tasapaino -työryhmän muistio, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 2021:63).

16.3 Eduskunnan vastaus hallituksen tasa-arvopoliittiseen selonteeseen vuonna 2022

Valtioneuvosto antoi eduskunnalle tasa-arvopoliittisen selonteon vuonna 2022 (VNS 5/2022 vp). Eduskunta edellytti työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan ehdotuksesta, että valtioneuvosto ryhtyy pikaisesti toimiin raskaudesta ja vanhemmuudesta johtuvan työsyryjinnän ehkäisemiseksi.

Valiokunnan mietinnön mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikkialla työelämässä ja piti sitä merkittävänä ja pitkäkestoisena ongelmana. Valiokunnan mukaan ongelmana ovat muun muassa työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittaminen, vaikeudet työhön paluussa perhevapaan jälkeen, työhönotto, koeaikapurku, irtisanominen sekä palkkaus- ja muut palvelussuhteen ehdot. Huomiona esitettyyn mietintöön on todettava, että mainituissa tilanteissa tapahtuva syrjintä on jo nykyisin laissa kiellettyä.

Valiokunta viittasi myös tasa-arvovaltuutetun kertomuksiin liittyviin ehdotuksiinsa vuosina 2018 ja 2022 määräaikaisia työsuhteita ja vuokratyötä koskevan lainsäädännön muutostarpeiden selvittämiseksi, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjintää voidaan torjua.

17 Huomiot ja johtopäätökset

17.1 Lainsäädäntö antaa kattavan suojan raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä yksilön syrjintäsuoja työelämässä on oikeudellisesti kattava ja suoja vastaa Euroopan unionin vaatimuksia. Syrjintä on kiellettyä työhön ottamisessa, työsuhteen jatkamisessa, palkkauksesta ja työehdoista päättäessä sekä työsuhteen lopettamisessa ja se koskee kaikkia työnteon muotoja. Raskaus tai perhevapaa ei saa millään tavoin vaikuttaa työntekijän kohteluun eikä heikentää työehtoja.

Työvoiman vuokraustilanteessa käyttäjäyritys ei saa henkilöstöalan tulkintakäytännön eikä sopimusehtojen mukaan päättää tilausta tai jättää tilausta tekemättä sen vuoksi, että työntekijä on raskaana tai käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Tasa-arvolain soveltamisala kattaa käyttäjäyrityksen silloin, kun se käyttää työntekijään työnjohtovaltaa, mutta säädöksessä ei mainita tilauksen jatkamista tai sen päättämistä.

Työsopimuslain ja tasa-arvolain sisältämät selvityselvollisuudet tukevat henkilöä, joka tuntee tulleen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kohteeksi. Ne antavat edellytykset arvioida työnantajalta saadun kirjallisen selvityksen perusteella, miten työnantaja perustelee toimintaansa, vaikuttaako menettely hyväksyttävältä vai onko syrjintää mahdollisesti tapahtunut. Työsopimuslain mukaiset työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat 9 luvun säännökset antavat työntekijälle oikeussuojaa, jos hän epäilee, että työsopimuksen päättäminen on tapahtunut raskauden tai perhevapaan perusteella.

Jos henkilö joutuu epäedulliseen asemaan, katsotaan sen johtuvan raskaudesta tai perhevapaasta eli syntyy syrjintäoletus, joka työnantajan on oikeuttamisperusteita esittämällä kyettävä kumoamaan. Todistustaakkaa sovelletaan kaikkeen työelämässä tapahtuvaan syrjintään. Todistustaakka poikkeaa oikeudenkäyntimenettelyssä muutoin noudatettavasta todistustaakasta, jonka mukaan kantajan on osoitettava vaadittava näyttö vaatimuksensa tueksi.

Oikeussuojaa on saatavilla työpaikan työsuojeluorganisaation ja valvovien viranomaisten puoleen kääntymällä. Sekä tasa-arvovaltuutettu että työsuojeluviranomainen ovat matalan kynnyksen viranomaisia, joiden lakisääteinen tehtävä on valvoa lainsäädännön noudattamista ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta kattaa tasa-arvolain syrjinnän kiellon noudattamisen ja toimivallan laajuus kattaa syrjintää koskevan asian käsittelyn ohjein ja neuvoin, määräajan asettamisesta ja toimenpiteiden toteuttamisesta. Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi käsitellä mahdollista syrjintää.

Jos kysymys on muun työlainsäädännön rikkomisesta, itsensä loukatuksi kokenut voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, jolla on toimivalta ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Syrjintä voi lisäksi kääntyä ammattiliiton puoleen ja mikäli kyse on työehtosopimusosapuolen väliseen neuvottelumenettelyyn kuuluvasta asiasta, asia voidaan ratkaista liittotason neuvotteluissa tai liiton nostamalla kanteella työtuomioistuimessa.

Mikäli syrjintäepäilyä koskevan asian ratkaiseminen vaatii yleisen tuomioistimen tai muun toimivaltaisen elimen käsittelyä, on oikeussuojaa saatavissa samalla tavalla kuin muun työsuhdelainsäädännön rikkomista koskevien asioiden ratkaisemisessa nostamalla kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Tasa-arvolain mukainen kanneaika hyvityksen vaatimiselle on kaksi vuotta ja työhönottotilanteissa yksi vuosi. Kanneajan on tarjottava syrjintää kokeneelle riittävä aika selvittää tapahtumien kulku ja harkita kanteen nostamisen edellytyksiä. Tasa-arvolain sisältämät säännökset jo sinällään tukevat syrjintää kokeneen oikeudellista asemaa ja mahdollisuuksia selvittää tapahtumia nopeasti syrjintäoletettaman ja työnantajan velvollisuuden antaa viivytyksettä kirjallinen selvitys toiminnastaan avulla. Syrjintäasiassa on mahdollista tehdä rikosilmoitus, jolloin asia siirtyy poliisin ja syyttäväviranomaisen kautta tuomioistuimen käsittelyyn.

Kanneaikaa arvioitaessa on tärkeää ottaa huomioon tasa-arvolain syrjintäoletettaman ja jaetun todistustaakan käsite. Työnantajan oikeusturva on otettava huomioon, sillä syrjintäoletettaman vuoksi työnantajan on kyettävä osoittamaan, että kyse ei ole syrjinnästä vaan toimenpiteelle on olemassa tasa-arvolain tarkoittama hyväksyttävä syy. Jos työnantaja ei tätä kykene tekemään, katsotaan kyseessä olleen syrjintä. Pitkän ajan kulumisen tapahtumista heikentää työnantajan tosiasiallisia mahdollisuuksia esittää näyttöä esimerkiksi ajan kuluessa tapahtuneen esihenkilöstön vaihtumisen vuoksi.

Syrjinnän perusteella tasa-arvolain rikkomisesta tuomittava hyvitys on luonteeltaan vahingon syntymisestä riippumaton korvaus. Hyvityksen lisäksi samasta teosta voidaan syntyneestä aineellisesta vahingosta tuomita vahingonkorvaus tai muu lain nojalla korvaus, mikäli samalla on rikottu muuta työlainsäätöä. Jos kysymyksessä on työsyRJintärikos, se voidaan käsitellä poliisin esitutkinnan ja syyteharkinnan kautta tai asianomistajan syyttämispyyntöä kautta rikosoikeudenkäynnissä, jossa voidaan tuomita tekijälle rangaistus. Rikos voidaan käsitellä myös oikeudenkäynnissä riita-asian ratkaisemisen yhteydessä.

Raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvaa syrjintää koskevan lainsäädännön tulkintakäytäntö ja asianomaisten lakien esityöt vahvistavat syrjinnän suojaa niissäkin tilanteissa, joissa teon kielto ei näy suoraan lain säännöksen sisällöstä.

Oikeudellisen selvitystyön aikana kävi kuitenkin ilmeiseksi, että kun vuonna 1985 säädettyyn tasa-arvolakiin on sen voimassaolon aikana tehty useita muutoksia, lain säännösten tulkinnasta on tullut sen soveltajalle hankalaa. Muutosten taustalla on Euroopan unionin lainsäädäntö ja sen muutokset, jotka on pitänyt panna täytäntöön Suomessa. Myös EU-tuomioistuimen oikeuskäytännöllä ja kansallisella oikeuskäytännöllä on ollut vaikutusta säännösten muuttumiseen ja tulkintaan. Tämä johtaa siihen, että lain oikean tulkinnan selvittämiseksi on perehdyttävä rinnakkain useisiin lakia koskeviin hallituksen esityksiin ja muihin esitöihin.

Tuomioistuinelaitos ja työoikeuden asiantuntijatahot, kuten työmarkkinaosapuolet, oikeudellisia asiantuntijapalveluja tarjoavat tahot ja tasa-arvovaltuutettu, tuntevat kiellettyä syrjintää koskevat, lainsäädännön sisältöä täydentävät tulkinnat, jotka ovat muodostuneet oikeuden velvoittavaksi sisällöksi. Yksittäisen työnantajan voi kuitenkin olla vaikea päätyä toiminnassaan velvoittavan oikeuden mukaisiin päätöksiin, jos oikeusohje ei ole luettavissa lain sisällöstä.

17.2 Tasa-arvon edistämisestä ja rakenteellisesta syrjinnästä

Perustuslain mukainen tasa-arvon edistämisvelvoite koskee myös lainsäätäjää ja viranomaisilla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite koskee myös asioiden valmistelua ja päätöksentekoa. Tasa-arvolaki asettaa viranomaisille velvollisuuden muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Rakenteellisen syrjinnän näkökulman eri tasot sisältyvät tähän oikeudelliseen selvitykseen. Rakenteellisen syrjinnän määritelmä hieman vaihtelee, mutta se tarkoittaa eri yhteiskunnallisissa rakenteissa esiintyvää syrjivää toimintaa tai muita käytäntöjä, jotka asettavat ihmiset eriarvoiseen asemaan tarkoituksellisesti tai tahattomasti. Myös lainsäädäntö voi aiheuttaa rakenteellista syrjintää.

Oikeusministeriön julkaisussa Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä, syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla 2023:27 käsitellään myös työmarkkinoilla ja työelämässä ilmenevää rakenteellista syrjintää. Sitä voidaan julkaisun mukaan tarkastella usealla eri tasolla kuten työlainsäädännön, työmarkkinoiden rakenteellisen eriarvoisuuden, eri toimialojen, työelämään pääsyn, työuran aikaisen ja työsuhteen päättymiseen liittyvien kysymysten osalta. Raportti sisältää ehdotukset työelämän rakenteellisen syrjinnän yhteiskunnallisen ja instituutiotason tason seurantaindikaattoreiksi ja arviointikehikoiksi.

Rakenteellisen syrjinnän tarkastelun kannalta perhevapaajärjestelmä turvaa lasten vanhemmille vanhemmuuden eri vaiheet kattavan, monipuolisen ja joustavan mahdollisuuden hoitaa lasta ja jäädä pois työstä. Poissaolojen aiheuttamaa ansionmenetystä kompensoidaan sairausvakuutuksen ansiopäivärahoilla, työehtosopimuksen mukaisella palkanmaksulla ja kotihoidontuella. Mainitut sairausvakuutusjärjestelmän kautta tai verovaroin rahoitetut kompensaatiot tekevät työstä poissaolosta taloudellisesti mahdollisen.

Rakenteellisen syrjinnän näkökulmaan kuuluu myös laajempi työlainsäädännön tarkastelu, jonka perusteella lainsäädäntö kokonaisuutena turvaa raskaana olevan ja perhevapaata käyttävän asemaa työelämässä. Lainsäädäntö sisältää säännöksiä, jotka estävät työehtoihin liittyviä menetyksiä perhevapaiden ajalta, kuten esimerkiksi työnantajan velvollisuuden antaa palkallinen vuosiloma, joka on kertynyt perhevapaan ajalta, tai työttömyysturvan työssäoloehtoista tai eläketurvaa koskevat säännökset. Työlainsäädäntö tarjoaa työn ja perheen yhteensovittamiseen joustavia malleja, kuten esimerkiksi työaikaa koskevat joustot. Työnantajalle eri tilanteissa asetetut kirjalliset selvitysvelvollisuudet selkiyttävät noudatettavia työehtoja ja lisäävät avoimuutta myös raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden asemasta ja työehdoista.

Naiset pitävät perhevapaita huomattavasti yleisemmin kuin miehet ja vanhempainrahan siirtomahdollisuus toimii käytännössä yksisuuntaisesti isiltä äideille. Perhevapaajärjestelmään liittyy tältä osin rakenteellisen syrjinnän piirre, joka kohdistuu perheellisiin naisiin. Äitien poissaolo työelämästä muodostuu suhteellisen pitkäksi ja vaikuttaa heikentävästi naisten asemaan työelämässä.

Perhevapaauudistuksen edistysaskel vanhempainvapaiden yksilöllisen kiintiöinnin ja ei-siirrettävyyden toteuttamisessa oli merkittävä, mutta ilmeisesti ei kuitenkaan riittävä. Kriittisen tarkastelun kohteeksi nousee myös kotihoidontuen nykyinen kesto, joka mahdollistaa varsin pitkät poissaolajaksot työelämästä ja jota käyttävät ensisijaisesti äidit. Harkittavaksi tulevat myös mahdollisuudet tuen porrastukseen. Vanhempainvapaan siirrettävyyden vähentäminen nykyisestä sekä hoitovapaan kyseenalaistaminen tulivat laajasti esiin merkittävänä tasa-arvoa edistävänä keinona työelämän tasa-arvoja perhevapaat -työryhmän järjestämässä kuulemistilaisuudessa 1.10.2024 käytetyissä sidosryhmien puheenvuoroissa.

Huomiota on kiinnitettävä myös perhevapaiden rahoitukseen kokonaisuudessaan. Perhevapaat ja niiltä kertyvät taloudellisesti merkitykselliset etuudet perustuvat lainsäädäntöön lukuun ottamatta työ- ja virkaehtosopimuksilla sovittua perhevapaan osittaista palkallisuutta. Kustannuksista vastaavat pääosin työnantajat ja myös palkansaajat perhevapaiden peruspäivärahaosuutta ja kotihoidon tukea lukuun ottamatta, jotka rahoittaa valtio. Vuoden 2025 alussa valtio vetäytyy kokonaan päivärahojen ansiosidonnaisen osuuden rahoituksesta. Sen sijaan, että rahoitusvastuu jää palkkaperusteisten sosiaalivakuutusmaksujen kautta työnantajien ja palkansaajien rahoitettavaksi, tulisi valtion omalta osaltaan osallistua rahoitukseen laajemmin, sillä perhevapaajärjestelmällä kokonaisuutena on merkittävä yhteiskunnallinen intressi, eikä se rajoitu koskemaan vain työsopimuksen osapuolia.

Perhevapaakustannusten korvausjärjestelmään kohdistuu tyytymättömyyttä työnantajien keskuudessa ja epäkohdaksi koetaan, että joillain toimialoilla sovitut, näennäisesti vapaaehtoiset, työehtosopimusperusteiset perhevapaa-ajan palkat tulevat muiden työnantajien kustannettaviksi. Lisäksi työnantajat joutuvat rahoittamaan koko järjestelmän yksin, vaikka osa korvattavista kuluista perustuu lakisääteisten velvoitteiden aiheuttamiin kustannuksiin. Yksittäiselle työnantajalle perhevapaasta aiheutuvaa kustannustaakkaa järjestelmä helpottaa. Ihannetilanne olisi, että työnantajalle ei koituisi taloudellista riskiä raskaana olevasta, synnyttävästä tai perhevapaata käyttävästä työntekijästä, vaan perhevapaa olisi työnantajan kannalta kustannusneutraali. Työnantajille aiheutuviissa kustannuksissa ilmenee rakenteellisen syrjinnän vaara siinä mielessä, että perhevapaata käyttävä työntekijä aiheuttaa suoran taloudellisen kustannuksen, jolla voi olla vaikutusta perhevapaita käyttäviin työntekijöihin ryhmänä työmarkkinoilla. Tilanteen korjaamiseksi ei ole löydettävissä helposti ratkaisua. Palkanmaksuvelvollisuuden supistaminen tai rajoittaminen työehtosopimuksissa ei saane kannatusta työntekijäjärjestöissä. Korvausjärjestelmän lakkauttaminen lisäisi yksittäisen työnantajan kustannuksia, kun työntekijä jää perhevapaalle, mikä lisäisi rakenteellisen syrjinnän riskiä. Valtion osallistuminen järjestelmän rahoitukseen olisi viesti valtiovallan sitoutumisesta perhevapaiden ajalta työntekijöille kertyviin etuihin muutenkin kuin määräämällä niistä lainsäädännössä.

18 Ehdotukset

18.1 Ehdotusten perustelut tiivistettyinä

Suomen lainsäädännössä ei ilmene merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden suojelussa syrjinnältä.

Ehdotukset syrjintäsuojaa vahvistaviksi lain muutoksiksi ovat lähinnä voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttäviä siten, että lakien esitöiden ja oikeuskäytännön vakiintuneita tulkintoja ehdotetaan kirjattavaksi säädöstekstiin.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevan maininnan lisääminen työelämää koskevan syrjinnän kieltoon selkiyttäisi raskaana olevien ja perhevapaoikeutta käyttävien työntekijöiden asemaa määräaikaisissa työsuhteissa, mutta oikeudentila ei muuttuisi, sillä säännös kattaa jo nyt vakiintuneen tulkinnan ja oikeuskäytännön mukaisesti määräaikaiset sopimukset.

Perhevapaiden lisääminen työelämää koskevaan syrjintäkieltoon selkiyttäisi syrjintäkiellon sisältöä. Jo nykyisin syrjinnän kiello koskee perhevapaita, mutta se ei käy suoraan ilmi säädöstekstistä. Muutos vahvistaisi myös perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta entisiin työehtoihin ja poissaolon aikana yleisesti toteutettuihin työehtomuutoksiin. Oikeutta entisiin työehtoihin ja niihin tehtyihin parannuksiin ei esitetä kirjattavaksi lakiin, johtuen täysin vakiintuneesta tulkinnasta ja laissa säädetyistä oikeudesta palata aiempaan työhön, mutta asian kirjaamiselle säädöstekstiin ei myöskään ole estettä.

Tasa-arvolaki sisältää työnantajan velvollisuuden edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista (tasa-arvolain 6 §). Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen lisääminen tasa-arvosuunnitteluun varmistaisi ja selkeyttäisi tarvittavien toimenpiteiden sisältöä ja toteuttamista.

Tasa-arvolain työvoiman vuokrausta koskevan työnantajamääritelmän tarkentaminen koskemaan tilauksen jatkamista tai päättämistä vahvistaisi tasa-arvoa ja raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän asemaa ja selkiyttäisi käytäjäryityksen ja työvoiman vuokrausryityksen vastuuta mahdollisesta syrjinnästä.

Osa ehdotuksista ei rajoitu raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteisiin, vaan ne ovat luonteeltaan tasa-arvolakia koskevia yleisiä ehdotuksia, joita esitetään harkittavaksi.

Lain noudattamisen valvontaa koskeva esitys toisi työsuojeluviranomaisen valtakunnalliset resurssit valvomaan tasa-arvolain noudattamista työelämässä tasa-arvovaltuutetun rinnalle. Järjestely vastaisi muilla syrjintäperusteilla tapahtuvan syrjinnän kiellon valvontaa yhdenvertaisuuslain perusteella.

Erityisvaltuutettujen tehtävien ja päällekkäisyyksien selvittämistä varten on asetettu oikeusministeriön työryhmä, joka antaa mietintönsä 31.3.2025 mennessä. Työryhmän tehtävänä on muun muassa yhdenmukaistaa kaikkien syrjintäperusteiden käsittelyä siten, että matalan kynnyksen oikeussuojaa saa kaikilla syrjintäperusteilla yhdeltä viranomaiselta. Työryhmä selvittää yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun yhdistämistä. Valtuutettujen yhdistäminen vaikuttaa kannatettavalta. Tehtävien ja toimivallan keskittäminen yhdelle viranomaiselle tehostaisi ja vahvistaisi viranomaistoimintaa. Yhdistäminen vastaisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävää, joka kattaa yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain.

Kanneaikaa koskevat esitykset yhdenmukaistaisivat kanneajat kaikissa tasa-arvolain syrjintätilanteissa ja voisivat lisätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käyttöä oikeussuojan hakemisessa tuomioistuinlaitoksen sijaan, kun lautakuntakäsittelylle jäisi riittävästi aikaa, eikä kanneajan päättymisen uhka vaatisi kanteen nostamista lautakuntakäsittelyn ollessa vielä kesken. Kanneajan kulumisen katkaiseminen vastaisi yhdenvertaisuuslakiin vuonna 2022 tehtyä muutosta.

Vanhempainvapaan siirrettävyyden vähentämistä koskeva ehdotus ja hoitovapaan uudelleen arviointi loisivat nykyistä paremmat edellytykset hoivavastuun tasaisemmaksi jakautumiseksi vanhempien kesken ja parantaisivat äitien työmarkkina-asemaa. Vuonna 2022 voimaantulleen perhevapaauudistuksen ja Euroopan unionin työelämän tasapaino -direktiivin keskeinen tavoite oli vahvistaa tasa-arvoista vanhemmuutta ja jakaa hoivavastuuta tasaisemmin. Isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt, mutta äidit käyttävät yhä 80 % vanhempainvapaasta ja yli 90 % hoitovapaasta. Kotihoidon tuen keston lyhentäminen, poistaminen kokonaan tai sen porrastaminen vähentäisi äitien pitkiä poissaoloja työstä.

Hallituksen päätös vetäytyä kokonaan ansiosidonnaisten vanhempainrahojen rahoitusvastuusta vuoden 2025 alussa on ristiriidassa hallitusohjelman työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistavoitteen sekä lapsiperheitä ja vanhemmuutta tukevien pyrkimysten kanssa. Hallituksen päätös lisää työnantajien ja vakuutettujen sosiaalivakuutusmaksurasitusta. Hallituksen esitys on edennyt eduskunnan käsittelyyn. Perhevapaat ja niihin liittyvät oikeudet aiheuttavat työnantajille

kustannuksia, jotka johtuvat lainsäädännön asettamista velvoitteista. Työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvaaminen katetaan nykyisin kokonaisuudessaan työnantajilta perittävällä sairausvakuutusmaksulla. Valtion rahoitusta koskevat esitykset palauttaisivat ja siirtäisivät perhevapaiden kustannuksia työnantajien ja työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksuista jossain määrin yleisin verovaroin rahoitettaviksi ja näin osoittaisivat valtion sitoutumista perhevapaajärjestelmään ja sen ylläpitoon.

Työmarkkinaosapuolia koskevat ehdotukset on tarkoitettu lisäämään tietoisuutta raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuvan syrjinnän kiellosta työmarkkinoilla ja ennalta ehkäisemään syrjintää. Asianomaisen alan työnantajan on voitava oikeusvarmuutensa vuoksi luottaa siihen, että noudattamalla lakisääteisen velvollisuuden perusteella työehtosopimusta, tämä ei tietämättään syyllisty kiellettyyn syrjintään.

Tiedonkeruuta ja tiedottamista koskevalla ehdotuksella pyritään varmistamaan ajantasainen ja kattava tieto raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä sekä lainsäädännön mahdollista kehittämistä että yleiseen asenneilmapiiriin vaikuttamista varten.

18.2 Ehdotukset toimenpiteiksi

Tasa-arvolain syrjintäsuojan parantaminen ja tasa-arvon edistäminen

Määräaikaista työsopimuksia koskevan syrjintäsuojan selkiyttäminen ja varmistaminen

1. Määräaikaista työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaista työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan).
2. Vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

Perhevapaiden lisääminen tasa-arvolaisissa mainituksi syrjintäperusteeksi

3. Tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaan säännökseen lisätään syrjintäperusteeksi raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi perhevapaat (lisäys 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan).

Työvoiman vuokraustilanteessa tasa-arvolain soveltamisalaa laajennetaan käyttäjäyritykseen, kun se päättää tilauksesta

4. Tasa-arvolain työnantajaa koskevaan määritelmään lisätään työvoimaa vuokraava yritys (käyttäjäyritys), kun se tekee päätöksen tilauksesta tai sen päättämisestä (lisäys tasa-arvolain 3 §:n 2 momenttiin).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen lisätään osaksi työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua

5. Tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskevaan kohtaan lisätään maininta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen selvittämistä ja edistämistä koskevien toimien sisällyttämisestä tasa-arvosuunnitelmaan (lisäys tasa-arvolain 6 a §:ään).

Mahdollisuutta siirtää vanhempainvapaata toiselle vanhemmalle vähennetään tai se poistetaan kokonaan, hoitovapaata arvioidaan uudelleen

6. Vanhempainrahopäivien siirrettävyyttä vähennetään tai se poistetaan vanhempainvapaan tasaisemman käytön toteuttamiseksi muuttamalla sairausvakuutuslakia.
7. Kotihoidon tuen kesto ja hoitovapaa arvioidaan uudelleen tai selvitetään mahdollisuus tuen porrastamiseen.

Valvonnan ja oikeussuojakeinojen tehostamisen selvittäminen

Selvitetään, voiko työsuojeluviranomainen valvoa tasa-arvolain syrjinnän kielltoa työelämässä

8. Harkitaan, että työsuojeluviranomaisen tehtäväksi säädetään tasa-arvoarvolain noudattamisen valvonta työelämässä. Tasa-arvoaltuutetun oikeuteen valvoa tasa-arvolain noudattamista ei puututa.

Selvitetään mahdollisuus yhdenmukaistaa tasa-arvolain kanneaika ja katkaista sen kulumisen lautakuntakäsittelyn ajaksi

9. Harkitaan, että kanneaika syrjinnästä työhönotossa pidennetään kahteen vuoteen. Näin kanneaika hyvityksen vaatimiseksi tasa-arvolain perusteella olisi kaikissa syrjintätilanteissa sama.

10. Harkitaan, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta

11. Tasa-arvovaltuutettu aktivoituu käyttämään sille laissa säädettyä toimivaltaa avustaa syrjittyä tämän oikeuksien turvaamisessa ja syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä. Avustustehtävästä ja mahdollisuudesta asettaa alaisensa virkamies avustajaksi, on jo säädetty tasa-arvovaltuutetussa annetussa laissa, joten lainsäädäntömuutosta ei tarvita.

Työmarkkinaosapuolia koskevat ehdotukset

12. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten on suositeltavaa jatkuvasti varmistaa, että työehtosopimukset eivät sisällä raskauden ja perhevapaan perusteella syrjiviä sopimusehtoja ja että sopimusehtojen soveltaminen ei aseta tosiasiallisesti raskaana olevia tai perhevapaoikeuttaan käyttäviä työntekijöitä epäedulliseen asemaan. Erityisen tärkeää tämä on tilanteissa, jossa raskautta, perhevapaita tai niihin perustuvaa syrjintää koskevassa lainsäädännössä tai kansallisessa tai Euroopan unionin tuomioistuimen tulkintakäytännössä tapahtuu muutoksia.
13. Toimeenpannaan työelämän tasa-arvodirektiivin tarkoittama kolmikantainen yhteistyö maan hallituksen ja työmarkkinaosapuolten kanssa raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi, syrjinnän torjumiseksi ja perheystävällisten työyhteisöjen kehittämiseksi. Yhteistyö kattaa tiedottamisen perhevapaista, niihin liittyvistä oikeuksista sekä lainsäädännön syrjintäkielloista. Tiedottamisen tavoitteena on lisätä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta lainsäädännön sisällöstä ja vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen myönteisen asenneilmapiirin luomiseksi.

Vanhempainvapaakustannusten rahoittamista koskevat ehdotukset valtiovalle

14. Ansiosidonnaisten perhevapaapäivärahojen valtion rahoitusosuus palautetaan.
15. Valtio osallistuu työnantajille perhevapailta aiheutuvien lakisääteisten kustannusten korvaamiseen.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevan ajantasaisen tiedon tuottaminen ja syventäminen

16. Selvitetään mahdollisuus kerätä ja ylläpitää eri tietolähteistä koottua ajantasaista oikeudellista aineistoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Mahdollinen toimija voisi olla tasa-arvovaltuutettu, jonka lakisääteisenä tehtävänä on antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä.

LÄHTEET

1 Lainsäädäntö ja esityöt

Perustuslaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Hallituksen esitys tasa-arvolain HE 57/1985 vp

Hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta HE 90/1994 vp

Hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta HE 195/2004 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö TyVM 3/2005 vp-HE 195/2004 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunto PeVL 40/2004 vp-HE 195/2004 vp

Laki tasa-arvovaltuutetusta

Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta

Työsopimuslaki

Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamiseksi HE 37/1998 vp

Hallituksen esitys työsopimuslaiksi HE 157/2000 vp

Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamiseksi HE 105/2016 vp

Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamiseksi HE 215/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta ja niihin liittyviksi laeiksi HE 129/2021 vp ja sen eduskuntakäsittelyä koskevat asiakirjat StVM33/2021 vp, TyVM 14/2021 vp, EV 208/2021 vp

Hallituksen esitys työehtodirektiivin täytäntöön panemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi HE 60/2022

Rikoslaki

Sairausvakuutuslaki

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Työturvallisuuslaki

Hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi HE 59/2002 vp

Hallituksen esitys laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta HE 306/2022 vp

STM Asetusmuistio 14.3.2024 Valtioneuvoston asetus raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemiseksi työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä

Valtioneuvoston asetus asetus raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemiseksi työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä 143/2024

Vuosilomalaki

Hallituksen esitys vuosilomalaiksi HE 238/2004

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
Hallituksen esitys yhteistoimintalaiksi HE 159/2021
Yhdenvertaisuuslaki
Hallituksen esitys yhdenvertaisuuslaiksi HE 19/2014
Hallituksen esitys yhdenvertaisuuslain muuttamisesta HE 148/2022
Valtion virkamieslaki
Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta
Laki evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijasta
Hallituksen esitys kirkkolaiksi 108/2022

2 Eri toimialojen työ- ja virkaehtosopimukset

3 Selonteot ja kertomukset

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko VNS 5/2022 ja sen eduskuntakäsittelyä koskevat asiakirjat TyVM 22/2022 vp, EK 67/2022 vp
Tasa-arvovaltuutetun kertomukset eduskunnalle 2018 ja 2022 ja niitä koskevat valiokuntamietinnöt ja eduskunnan kannanotto
K 1/2022
K 22/2018
TyVM 8/2022
TyVM 16/2018
40/2022 vp
Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2023

4 Työryhmämietinnöt

TEM 2021:63 Työelämän tasapainotyöryhmän -muistio
Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio (TEM 21/2014)

5 Kansainväliset sopimukset ja direktiivit

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus CEDAW (SopS67 ja 68)
YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien yleissopimus TSS
Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistukset
Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 100, samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka ja siihen liittyvät suositukset 90 ja 91
Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 111, työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 156, perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu ja siihen liittyvät suositukset 163-165

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 158, työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus n:o 183, äitiyssuojelusopimus ja siihen liittyvä suositus 191

Euroopan sosiaalinen peruskirja

EU:n perusoikeuskirja (2012/C 326/02)

Euroopan unionista tehty sopimus

Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus

Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annettu direktiivi 2006/54/EY (työelämän tasa-arvodirektiivi)

Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistämisen kannustamiseksi työssä 85/92/ETY (raskaussuojeludirektiivi)

Kumottu vanhempainvapaadirektiivi 2010/18/EU

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi EU 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (Työelämän tasapainodirektiivi)

Valtioneuvoston U-kirjelmä U36/2017 vp komission ehdotuksesta työelämän tasapainodirektiiviksi

Neuvoston direktiivi 97/80/EY todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa

Vuokratyöstä annettu direktiivi 2008/104/EY

Neuvoston direktiivi työpaikoille asetettavista turvallisuus- ja terveystaakista 89/654/ETY liite 1

Direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi)

5 Pohjoismaita koskevat lähteet

Ruotsi:

- vanhempainvapaalaki (föräldrarledigshetslag)
- laki vapaasta läheisen hoitoa varten (lagen om ledighet för närståendevård)
- laki vapaasta pakottavissa perhesyissä (lagen om ledighet för trängande familjskäl)
- syrjintälaki (diskrimineringslag)
- laki työsuhdeturvasta (lag om anställningsskydd).

- Diskrimineringsombudsmannen, Rapport 2024:1
- Act concerning the Equality ombudsman, Discrimination Act and Parental Leave Act -julkaisu 2024
- Detaljhandel Avtal
- Tjänstenmän inom detaljhandeln Avtal
- Teknikavtalet
- AFA Försäkrings hemsida

Tanska:

- perhevapaalait
- päivärahaki
- tasa-arvolait
- työsuhdetta koskeva lainsäädäntö
- Pernilla Thorsteen Madson, Beskaeftigelsesministeriet

Norja:

- työympäristölaki (arbeidsmiljøloven)
- tasa-arvolaki (lov om likestilling og forbud mot diskriminering)

Pohjoismainen yhteistyö norden.fi

6 Tutkimukset, selvitykset, kirjallisuus ja muu aineisto

Kansaneläkelaitos, tietoja vanhempainvapaan käytön jakautumisesta perhevapaauudistuksen voimassaoloaikana 7.11.2024

Oikeusministeriö, Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä, syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla 2023:27

Oikeusministeriön julkaisu Moniperusteisen syrjintä olisi tunnistettava paremmin, Policy Breif 2, Syrjintä Suomessa 2019

Raskaussyrjintä Suomessa -tilastokatsaus, Tilastokeskus (STM:n raportteja ja muistioita 2024/20)

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä Suomessa -totta vai tarua 2024

Rikos- ja pakkokeinotilasto; työsyryntä, kiskunnan tapainen työsyryntä, syryivä ilmoittelu, Tilastokeskus

SAK Hyvän työn mittari -barometri 2024

SAK luottamushenkilöpaneeli 2024

Sosiaaliturva 2024, Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023

Tavoitteena syrymätön työelämä: Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, Valtioneuvoston julkaisusarja 2022:20

Tilastokeskuksen vuoden 2023 työvoimatutkimus

Yhdenvertaisuuden ja syrynnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2023, Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5/2024

Valtioneuvoston julkaisusarjan 20/2022 raportti rekrytointisyrynnästä

20 ehdotusta lapsitoiveiden tukemiseksi, selvitys syntyvyyden laskusta Suomessa (VN julkaisusarja 46/2024)

Niklas Bruun-Pirkko K. Koskinen, Tasa-arvolaki
Kimmo Nieminen, Tasa-arvolaki työsuhteessa
Hela ry:n henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot (HELA YSE 2023) ja
koulutusmateriaali
Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan korvaussuositus

7 Oikeuskäytäntö ja tasa-arvovaltuutetun kannanotot

InfoCuria Oikeuskäytäntö curia.europa.eu
finlex.fi Korkein oikeus
kho.fi Korkeimman hallinto-oikeuden päätökset
Tasa-arvolain säännösten ja rikoslain sukupuolisyrintää koskevien kieltojen soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2015-2018, Tasa-arvovaltuutetun toimisto 26.2.2020, muokattu maaliskuussa 2022, julkaistu asiantuntijakäyttöön 21.5.2024
Tasa-arvolain säännösten ja rikoslain sukupuolisyrintää koskevien kieltojen soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2019-2022, Tasa-arvovaltuutetun toimisto 23.8.2023, julkaistu asiantuntijakäyttöön 21.5.2024
Työtuomioistuin.fi ratkaisut
tasa-arvo.fi lausunnot

8 Keskustelut ja tapaamiset

Mari Mohsen, Avance Asianajotoimisto Oy
Emma Nurmi, Työsuhdejuristit Oy
Mika Ojanen, Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy
Outi Tähtinen, Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy
Petteri Uoti, Dittmar & Indrenius
Anu Waaralinna, Roschier Asianajotoimisto Oy
Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä STM
Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän sidosryhmien kuulemistilaisuus
Laura Rissanen, sosiaaliturvaministerin valtiosihteeri
Terhi Heinilä STM
Milla Sandt STM
Seija Jalkanen TEM
Suvi Vilches Tasa-arvovaltuutetun toimisto
Tuuli Glantz SAK
Ville Kirvesniemi STTK
Katariina Sahlberg SAK
Lotta Savinko Akava
Ilkka Oksala EK
Katja Miettinen EK
Timo von Boehm Kirkon työmarkkinalaitos
Merru Tuliara Henkilöstöala Hela ry
Siru Keskinen Kansaneläkelaitos

ISSN pdf: 2242-0037
ISBN pdf: 978-952-00-8490-5



Sosiaali- ja
terveysministeriö

stm.fi/julkaisut
julkaisut.valtioneuvosto.fi