

# Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2016

Raportti yhdenvertaisuuslain  
asiakasaloitteisesta valvonnasta työelämässä

# Sisällys

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä .....	3
Näin valvontaa tehdään .....	3
Syrjintää koskevat yhteydenotot ja valvonta lukuina .....	5
Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan.....	6
Valvontaan johtaneet tapaukset syrjintäperusteen mukaan .....	6
Terveystila .....	7
Muu henkilöön liittyvä syy .....	8
Alkuperä, kansalaisuus, kieli ja uskonto .....	9
Ammattiyhdistystoiminta .....	9
Ikäsyrjintä.....	9
Vammaisuus .....	10
Mieliäpidä.....	11
Työnantajille annetut velvoitteet.....	12
Poliisille ilmoitetut työsyryjintärikosepäilyt .....	13
Työsyryjintärikostuomioita.....	14

## Lisätietoja:

Ylitarkastaja Jenny Rintala  
p. 0295 016 000 (vaihde)  
etunimi.sukunimi@avi.fi  
Työsuojelun vastuualue  
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

> [www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus)

> Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta: 0295 016 620 (arkisin klo 8–16.15)

# Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää työelämässä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjinnän kieltä työelämässä. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet.

Syrjinnän valvontaa tehdään sekä asiakkaan aloitteesta että viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastuksen yhteydessä. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojelun vastualueelle, kertoo syrjintäkokemuksestaan ja pyytää valvontatoimenpiteitä kokemansa syrjinnän selvittämiseksi.

Tässä raportissa kuvataan asiakasaloitteista yhdenvertaisuuslain valvontaa Etelä-Suomessa vuonna 2016. Tiedot aikaisempien vuosien valvonnasta löytyvät raportista [Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015](#).

Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta syrjinnän kiellon valvonnasta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen:

- työsuhteessa
- julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa
- työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä
- työhönotossa.

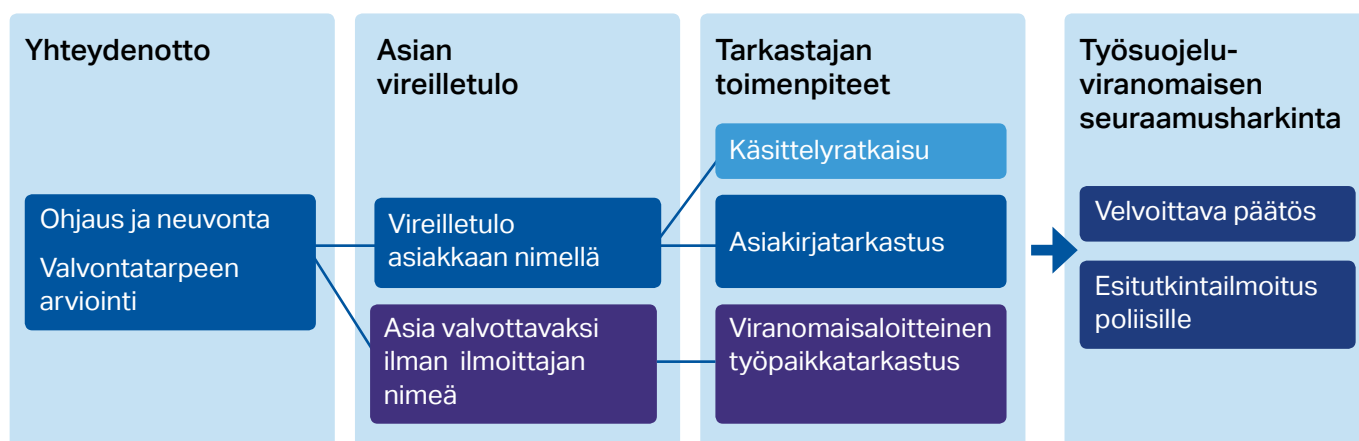
## Kielletyt syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

## Näin valvontaa tehdään

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltä työpaikalla. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on laatinut ohjeen yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonnasta. Ohje löytyy osoitteesta [www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet](http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet).

Kuva 1 havainnollistaa, miten syrjintään liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa. Kuvan alla on kuvattu tarkemmin, mitä missäkin valvonnan vaiheessa tapahtuu.



**Kuva 1.** Miten syrjinnän kokemukseen liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa. Tämä raportti ei käsittele niitä viranomaisaloitteisia tarkastuksia, jotka on tehty syrjintäilmoituksen johdosta.

## Yhteydenotto

Kun syrjintää kokeva asiakas ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, tarkastaja selvittää, kuuluuko asia työsuojeluviranomaisen toimivallan piiriin ja onko asiakkaan asiassa kyse yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettusta syrjinnästä. Syrjintäepäily otetaan aina käsittelyyn, kun saadun tiedon perusteella syrjintää voidaan pitää mahdollisena. Tarkastaja antaa tarvittaessa myös neuvoja siitä, miten asiaa voi työpaikalla ratkaista.

## Asian vireilletulo

Yksittäisen syrjintäasian selvittäminen ilman henkilöllisyyden ilmaisemista on käytännössä mahdotonta. Siksi syrjintäasia saatetaan vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä työnantajaan.

Mikäli asiakas ei anna lupaa nimensä julkistamiseksi, tämä rajaa toimenpiteitä, joihin työsuojeluviranomainen voi ryhtyä. Työsuojeluviranomaisen *viranomaisaloitteista työpaikkavalvontaa* voidaan kuitenkin suunnata näiden ilmoitusten perusteella. Tällöin valvontaa toteutetaan ilman, että tieto yhteydenotosta tulee esille.

## Tarkastajan toimenpiteet

**Käsittelyratkaisu:** Mikäli vireille saatettu asia ei johda valvontatoimenpiteisiin, tarkastaja laatii asiassa käsittelyratkaisun. Käsittelyratkaisun perusteena voi esimerkiksi olla se, että asiakkaalta saatujen selvitysten perusteella asiassa ei epäillä työnantajan toimineen yhdenvertaisuuslain vastaisesti.

**Asiakirjatarkastus:** Jos asiakkaan toimittamien tietojen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Työsyrjintää koskeva tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Tarkastaja laatii asiasta tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa. Havaituista epäkohdista annetaan työnantajalle toimitaohje tai kehoitus.

## Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta

Jos työnantaja ei määräajassa noudata annettua kehoitusta, voi työsuojeluviranomainen sakon uhalla velvoittaa työnantajan noudattamaan syrjinnän kieltoa. Työsuojeluviranomainen harkitsee lisäksi, onko todennäköisiä perusteita epäillä työsyrintärikosta. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen tekee asiasta ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten.

# Syrjintää koskevat yhteydenotot ja valvonta lukuina

Työsuojeluviranomaisen valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tuli vuoden 2016 aikana yhteensä noin 500 työsyrintään liittyvää yhteydenottoa. Yhteydenottojen määrä koskee koko Suomea, sillä 1.2.2016 avattiin työsuojelun vastuualueiden yhteinen puhelinneuvonta. Näitä yhteydenottoja ei saada eriteltäviä alueittain.

## Puhelinneuvonnan asiakkaat tyytyväisiä saamaansa apuun

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta palvelee arkisin virka-aikaan numerossa 0295 016 620. Syrjintään liittyvät puhelut ohjataan ns. työhyvinvointiasioihin erikoistuneille tarkastajille, samoin kuin häirintään ja psykosomaaliseen kuormitukseen liittyvät. Syksyllä 2016 tehtiin puhelinneuvonnan asiakastyytyväisyyskysely, jossa työhyvinvointiin ja syrjintään liittyvä palvelu sai arvosanan 4,38 (asteikolla 1–5).

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle tuli kirjallisesti vireille 109 syrjintätapausta. Kaikki yhteydenotot eivät johda asian vireille tuloon. Monissa tilanteissa syrjintäasiassa yhteyttä ottanut ei halua, että viranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Kynnys saattaa asia vireille voi olla korkea esimerkiksi silloin, jos asia on arkaluontoinen tai työntekijä pelkää leimautumista tai vastatoimia työpaikalla.

## Syrjinnän kiellon valvonta lukuina Etelä-Suomessa vuonna 2016

- **109** syrjintätapausta **tuli vireille**
- **37** tapauksessa vireille tullut **asia ei antanut aiheutta valvontaan**, ja siitä tehtiin käsittelyratkaisu
- **92 tarkastusta** yhteydenottojen perusteella
- **34** tarkastuksessa työnantajalle annettiin **toimintaohje**
- **22** tapauksessa tehtiin **ilmoitus poliisille** epäilystä työsyrintärikoksesta.

## Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan

Vuoden aikana laadittiin 37 käsittelyratkaisua siitä, ettei vireille saatettu asia johda valvontatoimenpiteisiin. Tavallisin syy oli, että työsyjinnän tunnusmerkit eivät täytyneet. Asiakas siis koki syrjintää, mutta asiassa ei käynyt ilmi laissa tarkoitettua syrjintäperustetta, tai oli ilmeistä,

että työnantajan toimenpide ei liittynyt syrjintäperusteeseen. Muita syitä käsittelyratkaisun tekemiseen ovat olleet se, että ilmoittaja on peruuttanut ilmoituksensa, hän ei toimita valvonnassa tarvittavia tietoja tai asia kuuluu toiselle viranomaiselle.

### Näkemyserot työn suorittamisesta ei ole syrjintäperuste

Monessa yhteydenotossa työntekijä kertoo kokevansa syrjintää, mutta lain tarkoittama syrjintäperuste puuttuu. Jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa mainittu syrjintäperuste, niin asiassa ei ole kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Jos erilainen kohtelu perustuu muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn, se ei kuulu syrjinnän kiellon piiriin. Esimerkiksi työntekijän ja työnantajan väliset erimielisyydet ja näkemyserot työn suorittamisesta ei ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintäperuste.

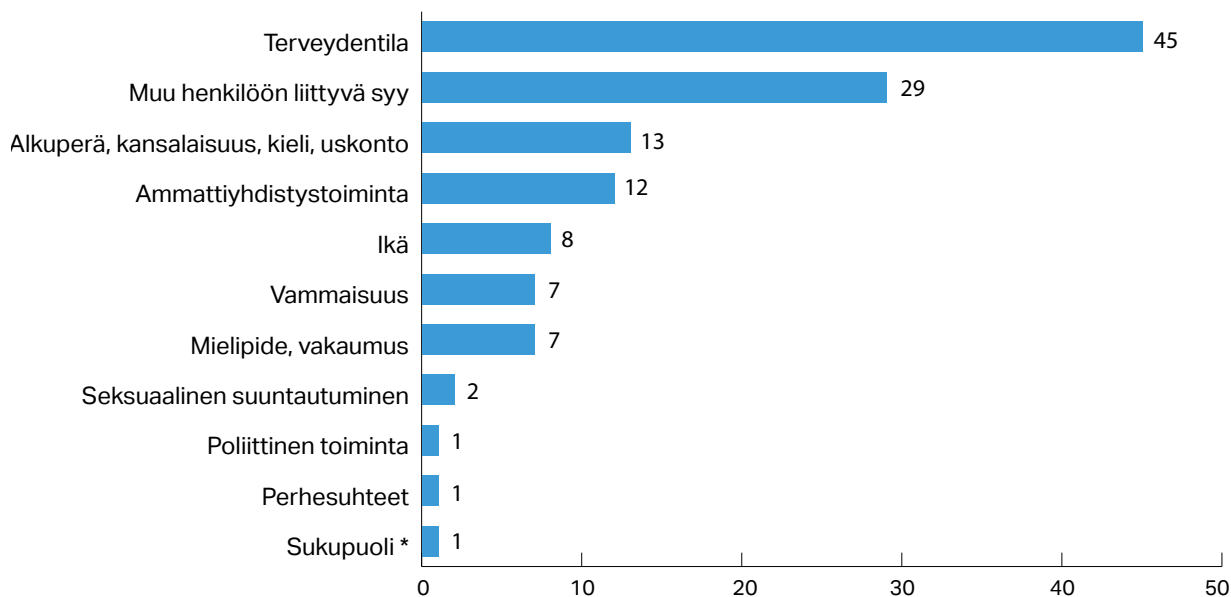
## Valvontaan johtaneet tapaukset syrjintäperusteiden mukaan

Vuoden 2016 aikana tehtiin vireille tulleiden tapausten johdosta 92 syrjintää koskevaa tarkastusta. Jokaisesta tarkastuksesta laadittiin tarkastuskertomus, johon tarkastaja kirjasi perustellun käsityksensä siitä, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Kun syrjintäasiaa käsitellään työsuojeluviranomaisessa, sovelletaan yhdenvertaisuuslain erityistä todistustaakkasäännöstä: jos asiaa käsiteltäessä tulee esille seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa syrjinnän kieltoa rikotun (ns. syrjintäolettaja), on työnantajan kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Kuvasta 2 näkee, mitä syrjintäperusteita tarkastukset ovat koskeneet.

Seuraavilla sivuilla on kuvattu tehtyä valvontaa ja eri syrjintäperusteisiin liittyviä valvontatapauksia vuodelta 2016.

**Vuokratyön** käyttö on viime vuosina yleistynyt, ja tämä näkyi myös valvonnassa: aiempaa useammassa syrjintää koskevassa tarkastuksessa on ollut kyse vuokratyöstä. Usein syrjintäepäilyt liittyivät sekä työnantajana toimivaan henkilöstövuokrausyritykseen että vuokratyövoimaa käyttävään yritykseen. Myös käyttäjäyritys voi rikkoa syrjinnän kieltoa käyttäessään vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta. Valvonnassa on arvioitu muun muassa sitä, onko käyttäjäyritys syrjinyt terveydentilan perusteella, kun se ei tarjonnut vuokratyöntekijälle työtä enää sairausloman jälkeen. Vuokratyötä koskevissa tarkastuksissa syrjintäperuste oli terveydentila, vammaisuus tai se, että työntekijä oli puuttunut työpaikan epäkohtiin tai vaatinut omia oikeuksiaan.

## Syrjintäperusteet asiakasaloitteisissa tarkastuksissa



**Kuva 2.** Syrjintäperusteet asiakasaloitteisissa tarkastuksissa vuonna 2016. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. \*) Sukupuoleen liittyvien tapausten määrä on pieni, koska työsuojeluviranomainen valvoo asiaa vain työsopimuslain osalta. Sukupuolisyrjintää valvoo tasa-arvovaltuutettu.

### Terveydentila

Lähes joka toisessa tarkastuksessa arvioitiin terveydentilaan perustuvaa syrjintää (45 kpl). Näistä tapauksista alle puolessa katsottiin, että työnantaja oli syrjinyt terveydentilan perusteella.

Terveydentila on ollut vuodesta toiseen tavallisin syrjintäperuste. Suurin osa näistä tarkastuksista koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan terveydentilasta. Tyypillistä tapauksissa on se, että työntekijän ja työnantajan kertomukset poikkeavat lähes täysin toisistaan. Työnantaja tuo esimerkiksi tarkastuksessa esille, että työsuhteen päättämisen syynä on ollut työtehtävien hoitamisessa esiintyneet ongelmat, soveltumattomuus työyhteisöön tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Melko suuressa osassa tarkastuksia kävikin ilmi, ettei työnantajan ratkaisuun liittynyt työntekijän terveydentila vaan muut syyt – eikä kyse ollut syrjinnästä. Muutamassa tapauksessa työnantaja oli perustanut työsopimuksen päättämisen nimenomaan terveydentilaan, mutta esitti ratkaisulle oikeuttamisperusteen.

### ***Työsuhteen päättäminen sairausloman vuoksi oli syrjintää***

Työntekijän määräaikainen työsopimus oli purettu välittömästi sen jälkeen, kun hän oli ilmoittanut kuukauden sairauslomasta. Puhelinkeskustelussa työnantaja oli huutanut työntekijälle ja sanonut, ettei töihin tarvitse enää tulla. Työntekijä oli yrittänyt selvittää asiaa, mutta työnantaja ei vastannut työntekijän puheluihin. Työntekijän selvityksen perusteella asiassa syntyi ns. syrjintäoletus, jolloin työnantajan tuli kumota kumpikin oletus, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu. Työnantajan mukaan työsopimus oli päättynyt työntekijän omasta aloitteesta, kun työntekijä ei tullut työhön sairausloman jälkeen. Työnantaja ei kuitenkaan tuonut esille tosiseikkoja, jotka olisivat tukeneet työnantajan kertomusta siitä, että työntekijä olisi päättänyt työsuhteensa itse. Pelkästään työnantajan väite siitä, että työntekijä on päättänyt työsuhteensa, ei riittänyt osoittamaan, ettei työnantajan ollut rikkonut syrjinnän kieltoa.

### ***Koeaikapurku ei ollut syrjivä***

Työntekijän työsuhde oli purettu koeaikana heti sairausloman jälkeen. Työnantaja ei ollut antanut työntekijälle perusteita koeaikapurulle. Asiassa syntyi syrjintäoletta. Työnantajan mukaan koeaikapurun syytä oli ollut se, ettei työntekijän työsuoritus vastannut työnantajan asettamia edellytyksiä ja työnantaja ei ollut tyytyväinen työntekijän työn tuloksiin. Työnantajan toi esille selvitystä siitä, että työntekijän kanssa oli käyty useasti keskustelua työssä suoriutumisesta jo ennen sairauslomaa. Työnantaja oli kumonnut syrjintäolettan osoittamalla koeaikapurulle koeajan tarkoitukseen liittyviä syitä. Työnantaja ei siten ollut toiminut syrjintäkiellon vastaisesti.

### ***Työsuhteen päättäminen terveydentilan vuoksi oli oikeutettua***

Työntekijä oli toimittanut työnantajalle työterveyshuollon lausunnon, jonka mukaan hän ei sovellu yötyöhön terveydentilansa vuoksi. Työnantaja oli päättänyt työsuhteen lääkärinlausuntoon perustuen. Asiassa syntyi syrjintäoletta terveydentilan perusteella. Tarkastuksessa arvioitiin, oliko työnantajalla menettelylleen oikeuttamisperuste. Erilainen kohtelu terveydentilan perusteella ei ole syrjintää, jos työnantaja esittää kohtelulle työhön liittyvän oikeuttamisperusteen. Työnantaja esitti, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajalla oli käytössä lääketieteelliseen arvioon perustuva tieto työntekijän soveltumattomuudesta yötyöhön. Työntekijälle ei ollut tarjolla päivätyötä, koska jakelukuljetukset suoritetaan yötyönä. Työnantaja ei ollut toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti päättäessään työsuhteen työntekijän terveydentilan perusteella, koska työnantaja oli esittänyt epäsuotuisan kohtelun olevan oikeutettua.

### **Muu henkilöön liittyvä syy**

Lähes kolmannes tarkastuksista (29 kpl) liittyi muuhun henkilöön liittyvään syyhyn, jolla tarkoitetaan laissa erikseen kiellettyjen syrjintäperusteiden kaltaisia seikkoja. Valvontatoiminnassa on katsottu, että työpaikan epäkohtiin puuttuminen ja niistä ilmoittaminen työnantajalle, omien oikeuksien vaatiminen työpaikalla, työntekijän turvautuminen oikeusturvakeinoihin ja yhteydenotto valvovaan viranomaiseen ovat tällaisia laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä syitä. Valtaosa näistä tarkastuksista koskikin nimenomaan edellä mainittuja tilanteita. Lisäksi oli yksittäisiä tapauksia, jotka koskivat asuinpaikkaa, varallisuusasemaa tai työsuojeluvaltuutetun asemaa.

### ***Yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen johti irtisanomiseen***

Työntekijä oli ilmoittanut työnantajalleen olleensa yhteydessä työsuojeluviranomaiseen palkanmaksuun liittyvissä erimielisyysasioissa, jonka jälkeen työnantaja oli ilmoittanut irtisanovansa työntekijän työsuhteen. Asiassa syntyi oletta siitä, että työntekijää oli syrjity sen takia, että hän oli ollut yhteydessä työsuojeluviranomaiseen. Työnantajan selvityksen mukaan henkilö ei ollut työsuhteessa, vaan teki töitä laskutustyönä. Työtodistukseen työnantaja oli kuitenkin kirjannut työsuhteen päättyneeksi koeaikaan vedoten. Asiassa katsottiin, ettei työnantaja ollut kumonnut syrjintäoletta. Työnantaja oli näin ollen toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti päättäessään työsuhteen.

### ***Vuokratyöntekijä vaati sairausloman palkkaa ja jäi ilman työtä***

Vuokratyöntekijä työskenteli käyttäjäyrityksessä määräaikaisessa työsuhteessa tarvittaessa työhön kutsutavan työsuhteen palkalla. Vuokratyöntekijä oli ollut sairauslomalla. Kun hän oli vaatinut sairausajan palkkaa, oli esimies sanonut että tällaisesta vaatimuksesta voi



seurata se, että työtunteja vähennetään. Kun työntekijä oli edelleen vaatinut sairausajan palkkaa, ei työtunteja enää tarjottu ollenkaan käyttäjäyrityksestä. Asia sa syntyi syrjintäoletta. Käyttäjäyritys kiisti sen, että palkkavaatimus olisi johtanut työvuorojen päättämiseen, mutta ei osoittanut, että työtuntien antamatta jättäminen olisi tosiasiallisesti johtunut muusta syystä. Käyttäjäyritys oli näin ollen toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti käyttäessään sille kuuluvaa työnjohto-oikeutta vuokratyöntekijään.

## Alkuperä, kansalaisuus, kieli ja uskonto

Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvät tarkastukset (13 kpl) koskivat työhönottoa, palkkausta, häirintää ja työsuhteen päättämistä. Suurimmassa osassa tarkastuksen johtopäätös oli se, ettei työnantaja ollut kohdellut työntekijää syrjivästi. Uskontoon liittyviä tapauksia ei ollut.

### ***Työhönotossa ei tapahtunut syrjintää***

Työntekijä epäili, että työnantaja on jättänyt hänet palkkaamatta ihonvärin tai kansalaisuuden perusteella. Työnhakija oli käynyt työhaastattelussa ja saanut sen vaikutelman, että hänet oltaisiin ottamassa yritykseen työhön. Työnhakijalle soitettiin haastattelun jälkeen, ettei yritys sittenkään voi palkata häntä taloudellisista syistä. Kun työnhakijan ystävä oli soittanut ja tiedustellut työpaikkaa, hänelle oli kerrottu, että rekrytointiprosessi on kesken. Työnantaja kiisti, että työnhakijan alkuperällä tai kansalaisuudella olisi ollut vaikutusta palkkaamatta jättämiseen. Rekrytoinnin käynnistyttyä oli työnantajalle selvinnyt rekrytoinnin taloudelliset vaikutukset. Työnantaja ei ollut palkannut ketään. Se työnantajan edustaja, joka oli päättänyt rekrytoinnin perumisesta, ei ollut läsnä haastattelutilanteessa, eikä ollut tietoinen työnhakijan alkuperästä tai kansalaisuudesta. Asiassa ei muodostunut oletta. Syrjinnästä.

## Ammattiyhdistystoiminta

Ammattiyhdistystoimintaan liittyvät tarkastukset (12 kpl) liittyivät useimmiten siihen, että työntekijä oli ollut yhteydessä ammattiliittoonsa, ja tämän jälkeen työntekijä oli lomautettu, työvuoroja vähennetty tai työsuhte päätetty.

### ***Yhteydenotto ammattiliittoon johti lomautukseen***

Työntekijä oli ottanut yhteyttä ammattiliittoonsa. Ammattiliitto oli lähettänyt työnantajalle kirjeen työntekijän ja tämän kollegan asiassa. Tämän jälkeen työntekijöiden työtehtävät muuttuivat ja molemmat lomautettiin. Asiassa muodostui syrjintäoletta. Työnantajan mukaan syy lomautukselle oli tilaajalta saatu ennakkotieto siitä, että alihankintatyöt vähenevät. Työnantaja oli kuitenkin rekrytoinut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin samoihin aikoihin. Työnantaja ei myöskään esittänyt selvitystä siitä millä perusteilla nimenmaan ammattiliittoon yhteyttä ottaneet työntekijät valikoituivat lomautettavaksi. Asiassa katsottiin, ettei työnantaja ollut kumonnut syrjintäoletta. Työnantaja oli näin ollen toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti.

## Ikäsyrjintä

Ikäsyrjintää käsiteltiin kahdeksassa tarkastuksessa. Tapaukset koskivat lähinnä työhönottoa ja palvelussuhteen päättämistä. Kaikissa tapauksissa ikäsyrjintää koettiin korkean iän perusteella. Suurimmassa osassa tarkastuksen johtopäätös oli se, ettei työnantaja ollut syrjinyt työntekijää iän perusteella. Tarkastuksissa esimerkiksi havaittiin, että ikäsyrjintää kokenut viranhakija ei ollut ansioituneempi kun virkaan valittu.

### ***Akateeminen ikäraja oli välillistä syrjintää***

Yliopistossa sovellettiin professorien urajärjestelmän alkuvaiheen rekrytoinnissa 10 vuoden akateemista ikäraja. Työnantajan mukaan akateeminen ikäraja ei vaikuttanut kielteisesti ikääntyneempiin hakijoihin, koska akateemista ikäraja arvioidaan sen mu-

kaan, milloin henkilö on väitellyt, ei sen mukaan minkä ikäinen henkilö on. Tarkastuksessa katsottiin akateemisen ikärajan soveltamisen olevan välillistä syrjintää. Akateemisella ikärajalla on tosiasiaa ikään perustuva syrjivä vaikutus, koska sen seurauksena erityisesti ikääkäämmät hakijat eivät valikoidu jatkoarviointiin. Työnantajalle annettiin kehoitus syrjinnän kiellon noudattamisesta työhönotossa.

## Vammaisuus

Vammaisuuteen liittyviä tarkastuksia oli seitsemän, mikä on enemmän kuin aikaisempina vuosina. Näistä neljässä todettiin työnantajan syrjineen. Vammaisuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä oikeudellista määritelmää – tarkastuksissa ei aina ollut yksiselitteistä, onko henkilöä pidettävä kyseisessä tilanteessa vammaisena. Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka rajoittaa tai haittaa työntekoa tai työssä suoriutumista. Myös jos jokin sairaus aiheuttaa pitkäaikaisia toimintakyvyn rajoitteita, voi kyse olla vammaisuudesta työn suorittamisessa. Tapauksissa oli kyse työhönotosta, palvelussuhteen aikaisesta kohtelusta sekä työsopimuksen päättämisestä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on myös sellaisten kohtuullisten mukautusten epääminen, joita vammaisten ihmisten yhdenvertainen kohtelu edellyttää. Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistä. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa lähtökohtana on vammaisen ihmisen tarve kyseisessä yksittäisessä asiassa. Tarkastetut työnantajat tunsivat velvollisuutensa tehdä kohtuullisia mukautuksia heikosti.

### ***Kuulovammaista syrjittiin työhönotossa***

Henkilöstövuokrausyritys ei tarjonnut kuulovammaiselle työnhakijalle työtä vedoten siihen, ettei kuulovammaisen työntekijän työturvallisuutta voitu taata käyttäjäyrityksessä, jossa oli voimassa vuokratyöntekijöitä koskeva perehdyttämiskielto. Tarkastuksessa todettiin, että työnantajan esittämä tavoite huolehtia työntekijän työturvallisuudesta on sinänsä oikeutettu. Työnantaja ei ollut kaikkien tarjolla olevien työtehtävien osalta selvittänyt, olisiko työnhakija voinut aloittaa työntöön käyttäjäyrityksessä kohtuullisin mukauttamistoimin. Näin ollen henkilöstövuokrausyritys syrji työhönotossa kuulovammaista vuokratyönhakijaa.

### ***Määräaikaista työsopimusta ei jatkettu MS-taudin vuoksi***

Työntekijän määräaikaista työsopimusta ei jatkettu sen jälkeen, kun työnantajalle oli selvinnyt työntekijän sairastavan MS-tautia. Työnantaja oli viitaten MS-taudin tulevaisuudessa ilmeneviin toimintakyvyn rajoitteisiin kyseenalaistanut työntekijän kykyä jatkaa työskentelyä. MS-taudista voi seurata sellaisia toimintakyvyn rajoitteita, jotka edellyttävät työnantajalta mukautuksia työntekijän työssä suoriutumiseksi. Tämän seikan voitiin olettaa vaikuttaneen työnantajan menettelyyn, ja asiassa syntyi syrjintäoletta. Työnantaja kiisti MS-taudin vaikuttaneen työsopimuksen jatkamatta jättämisen. Se oli perustunut asiakasyrityksen tilauserien pienenevästä. Asiakasyritys oli kuitenkin ottanut työntekijän töihin toisen rekrytointiyrityksen kautta. Työnantajan katsottiin toimineen syrjinnän kiellon vastaisesti työntekijän terveydentilan sekä oletetun tulevaisuudessa ilmenevän vammaisuuden perusteella.

### ***Vammaisen työntekijä ei saanut apua työhön***

Työntekijällä oli fyysiseen vammaan liittyviä rajoitteita, joista työnantaja oli tietoinen. Silti työnantaja oli edellyttänyt sellaisten työtehtävien suorittamista, joihin työntekijä ei vammaisuutensa vuoksi pystynyt ilman apua. Työntekijä ei ollut saanut käyttää apuna harjoittelijoiden tai henkilökohtaisen avustajansa apua. Lisäksi työnantaja oli loukkaavalla tavalla viitannut työntekijän vammaisuuteen työpaikan Facebook-sivuilla. Työnantajan toiminta oli syrjinnän kiellon vastaista.

### ***Työnantaja ei tehnyt kohtuullisia mukautuksia***

Työntekijällä oli sellaisia sairauksista johtuvia pitkäaikaisia rajoitteita, joiden perusteella häntä voitiin työpaikan olosuhteissa pitää vammaisena henkilönä. Työnantaja oli laiminlyönyt kohtuullisten mukautusten selvittämisen ja toteuttamisen, kun työntekijä oli pyytänyt apua työtehtävien suorittamiseen. Työnantaja ei ollut toteuttanut sellaisia mukautuksia, jotka vastaisivat työntekijän tarpeisiin, eikä ollut selvittänyt vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa kohtuullisia mukautuksia. Työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti, kun oli laiminlyönyt toteuttaa kohtuullisia mukautuksia.

## **Mielipide**

Mielipiteeseen perustuvaa syrjintää käsiteltiin seitsemässä tarkastuksessa. Mielipiteellä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa ensisijaisesti poliittisia ja yhteiskunnallisia mielipiteitä. Lisäksi valvonnassa on katsottu, että myös muu aktiivinen mielipiteiden ilmaisu esimerkiksi työpaikan olosuhteista tai työnantajan toiminnasta voi muodostua yhdenvertaisuuslain tarkoittamaksi mielipiteeksi. Sen sijaan tavanomaiset työtehtävien hoitamiseen liittyvät keskustelut tai satunnaiset näkemyserot eivät valvonnassa katsota muodostavan yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintäperustetta.

### ***Facebook-kirjoittelu oikeutti tehtävänsiirron***

Ulkomaalaistutkinnassa työskennellyt poliisi oli siirretty erityistutkinnasta perustutkintaan ja vaativuusolta alempaan tehtävään hänen Facebookissa esittämänsä mielipiteiden takia. Työnantaja esitti oikeuttamisperusteena, että Facebook-kirjoitusten perusteella herää epäily työntekijän asenteellisuudesta ulkomalaisia kohtaan. Tarkastuksessa todettiin, että työnantajan tavoite huolehtia siitä, että luottamus poliisilaitoksen puolueettomuuteen ei horju, on oikeutettu. Siirtoa pois ulkomaalaisvalvonnasta ei voida pitää kyseiseen tavoitteeseen nähden suhteettomana ottaen huomioon kirjoitusten sisältö, työnantajan rajoitetut keinot puuttua työntekijän sananvapauteen sekä se, että työnantaja oli ennen siirtoa pyrkinyt löytämään muita vaihtoehtoisia tehtäviä erityistutkinnasta. Työnantaja oli esittänyt epäsuotuisan kohtelun olevan oikeutettua, ja näin ollen työnantaja ei ollut tehtävän siirrossa toiminut syrjintäkiellon vastaisesti.

## Työnantajille annetut velvoitteet

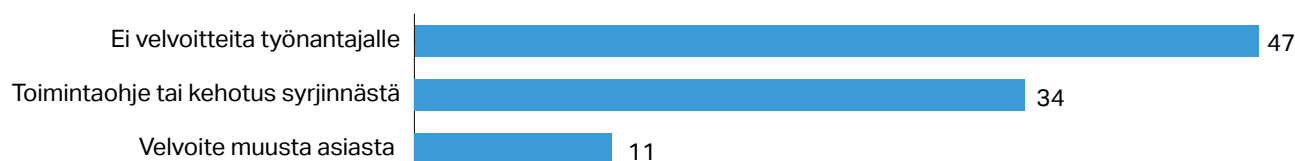
Tarkastukseen johtaneista 92 tapauksesta yli kolmanneksessa on katsottu työnantajan toimineen syrjintäkiellon vastaisesti, ja työnantajalle on annettu toimintaohje tai kehotus syrjintäkiellon noudattamisesta (kuva 3).

11 tarkastuksessa ei ole katsottu työnantajan toimineen syrjintäkiellon vastaisesti, mutta on kuitenkin havaittu jokin muu epäkohta, josta on annettu toimintaohje työnantajalle. Toimintaohjeet ovat liittyneet muun muassa työssä kuormittumiseen, häirintään, työhön perehdyttämiseen, yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen ja työntekijöiden edustajan irtisanomissuojaan. Lisäksi työnantajille on annettu velvoitteita terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä, työaikakirjanpidosta ja työterveyshuollon toiminnasta.

Noin puolessa tapauksista ei ole tarkastuksessa ha-

vaittu epäkohtia. Niissä on yleensä kyse siitä, että työnantaja on esittänyt sellaista selvitystä, jonka perusteella voidaan katsoa, ettei ole kyse kielletystä syrjinnästä. Tyypillisesti kyse on siitä, että työnantajan menettelyn ja esitetyn syrjintäperusteen välillä ei todeta olevan syy-yhteyttä. Ikäsyrjintäepäilyssä havaitaan esimerkiksi, että haastatteluun on kutsuttu saman ikäinen hakija kuin syrjintää kokeva hakija, jolloin ei voida olettaa, että haastatteluun kutsumatta jäänyt työnhakija on sivuutettu hänen ikänsä perusteella. Koeaikapurkua koskevista tarkastuksista havaitaan esimerkiksi, ettei työntekijän terveydentila olekaan johtanut koeaikapurkuun. Työnantaja on esittänyt selvitystä siitä, että työntekijän työsopimus on purettu koeaikana perusteilla, jotka liittyvät koeajan tarkoitukseen.

### Tarkastuksilla annetut velvoitteet



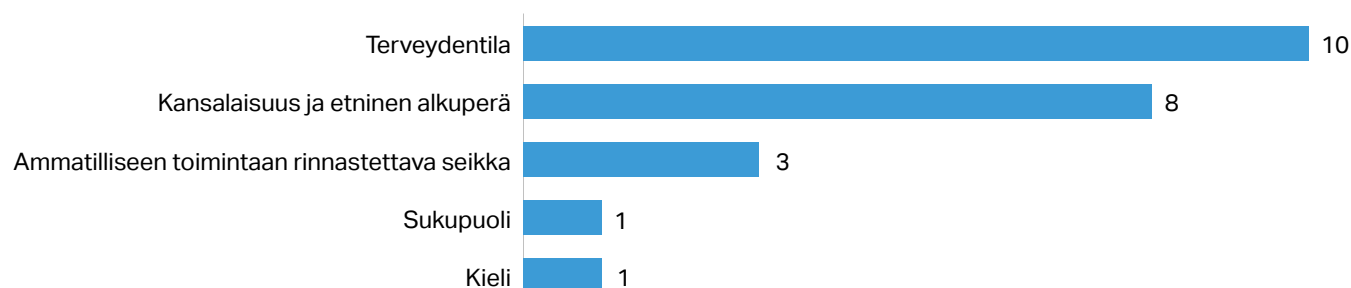
**Kuva 3.** Syrjintää käsittelevien tarkastusten seurauksena annetut velvoitteet työnantajille vuonna 2016. Syrjintään liittyen tehtiin Etelä-Suomessa yhteensä 92 tarkastusta.

## Poliisille ilmoitetut työsyrintärikosepäilyt

Työsuojeluviranomaiselle on säädetty laissa ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos valvotun asian selvittelyn ja valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työsyrintärikosta. Vuoden 2016 aikana 22 tapauksessa syntyi todennäköisiä perusteita epäillä, että rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyrintärikoksen tunnusmer-

kistö täyttyi. Nämä tapaukset ilmoitettiin poliisille esitutkintaa varten. Kuvassa 4 on eritelty, mitä syrjäntäperusteita tapaukset koskivat. Poliisille ilmoitetuista tapauksista neljässä epäiltiin kiskonnantapaista työsyrintää. Osa poliisille ilmoitetuista syrjäntäepäilyistä (6 kpl) on havaittu viranomaisaloitteisessa valvonnassa.

### Syrjäntäperuste työsyrintään liittyvissä rikosepäilyissä



**Kuva 4.** Syrjäntäperusteet tapauksissa, joissa epäiltiin työsyrintärikosta, ja jotka ilmoitettiin poliisille vuonna 2016. Luvut koskevat vain Etelä-Suomen alueen työsyrintärikosepäilyjä. Syrjäntäperusteiden määrä (23) on suurempi kuin esitutkintaan ilmoitettujen tapausten määrä (22), koska yhdessä tapauksessa oli kaksi eri syrjäntäperustetta.

## TyösyRJintärikostuomioita

Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuintuomiossa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata osoitteesta [www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita](http://www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita) valitsemalla aiheeksi ”Työsuojelu”. Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla [www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankoh-taista/tiedotteet](http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankoh-taista/tiedotteet). Alla on koonti työsyRJintärikostuomioista Etelä-Suomen alueella vuonna 2016.

### Elektroniikkamyymälän henkilöstöpäällikölle sakkoa työsyRJinnästä terveydentilan perusteella

Helsingin hovioikeus tuomitsi elektroniikkamyymälän henkilöstöpäällikön 20 päiväsakon rangaistukseen työsyRJintärikoksesta. Työntekijä oli aiemmin työskennellyt yrityksen myymälässä, jonka jälkeen hänet siirrettiin varastoon töihin. Varastossa työskennellessään työntekijä loukkasi itsensä työpaikalla ja jäi pitkälle sairauslomalle. Tämän jälkeen hän aloitti työkokeilun, jonka aikana hän joutui jäämään sairauslomalle toisen sairauden vuoksi. Sairausloman loputtua työntekijä oli halukas palaamaan töihin, mutta hänet irtisanottiin työntekijän työkyvyttömyyteen vedoten. Työnantajan arvio työntekijän työkyvystä perustui siihen, miten työntekijän oli havainnoitu käyttäytyvän oikeuden istunnossa toisen rikosasian käsittelyn yhteydessä. Työntekijän toimittama lääkärintodistus sivuutettiin, vaikka työntekijä itse koki olevansa työkykyinen myyjän työhön. Hovioikeus katsoi, että työntekijä oli irtisanottu hänen terveydentilastaan johdetuista syistä eikä työntekijän terveydentilaa ollut selvitetty asianmukaisesti ja riittävästi. Näin ollen hovioikeus katsoi, ettei työntekijän epäedulliseen asemaan asettamiselle terveydentilan perusteella ollut painava, hyväksyttävää syytä.

*Helsingin hovioikeuden tuomio 30.3.2016 (R 15/451).  
Tuomio on lainvoimainen.*

### Hovioikeus kumosi ammattiliiton entisen puheenjohtajan tuomion työsyRJinnästä

Helsingin kärjäoikeus oli tuominnut ammattiliiton entisen puheenjohtajan 20 päiväsakkoon työsyRJinnästä. Tapauksessa työntekijä oli irtisanottu viestintäpäällikön tehtävistä liiton hallituksen kokouksessa äänestyksen tuloksena. Puheenjohtaja oli äänestänyt irtisanomisen puolesta. Työntekijä oli muutamaa kuukautta aiemmin saattanut kokemansa häirintäasian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, ja syyttäjä katsoi, että tämä oli ollut irtisanomisen perusteena. Syytetty kiisti tämän ja vetosi luottamuspulaan työnantajan ja työntekijän välillä. Muutama viikko irtisanomisen jälkeen liiton hallitus päätti palauttaa työsuhteen, ja asiassa tehtiin sovinto, jonka työnantaja ja työntekijä allekirjoittivat. Tämän jälkeen työntekijän työsuhde jatkui liiton palveluksessa. Hovioikeus katsoi, että ajallinen yhteys ei ollut riittävän selvä, jotta suoraan voitaisiin päätellä irtisanomisen johtuneen yhteydenotosta työsuojeluviranomaiseen. Oikeuden mukaan oli vaikea yksilöidä luotettavasti irtisanomisen taustalla olleiden yksittäisten seikkojen vaikutusta ja keskinäistä painoarvoa, sillä puheenjohtajan ja työntekijän välisen asian selvittely ja heidän tulehtuneet välinsä sekä liiton muut ilmapiiriongelmat olivat jatkuneet jo vuosia. Hovioikeuden mukaan ei voitu sulkea pois mahdollisuutta, että pääasiallisena syynä irtisanomiseen ovat olleet muut seikat kuin työntekijän päätös kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen.

*Helsingin hovioikeuden tuomio 4.11.2016 (R 16/104).  
Tuomio oli äänestysratkaisu (2–1).  
Tuomio ei ole lainvoimainen.*

### Hovioikeus hylkäsi valituksen – syRJintää terveydentilan perusteella

Helsingin hovioikeus tuomitsi siivousalan yrityksen toimitusjohtajan 30 päiväsakon rangaistukseen työsyRJintärikoksesta. Tapaus ajoittui vuodenvaihteeseen 2012–2013. Tapauksessa oli kyse tilanteesta, jossa työntekijä oli jäänyt sairauslomalle ja toimittanut muiden henkilöiden välityksellä todistukset poissaololleen. Työnantaja päätti työntekijää kuulematta tämän työsuhteen vedo-

ten työntekijän ilmoitusvelvollisuuden laiminlyömiseen sairauspoissaoloon liittyen. Hovioikeus katsoi, että toimitusjohtajan oli täytynyt hänelle toimitetun todistuksen perusteella ymmärtää, että työntekijä oli ollut sairaalahoidossa mielenterveyteen liittyvien ongelmien vuoksi. Tästä huolimatta toimitusjohtaja ei ollut pyytänyt työntekijältä mitään muuta selvitystä tai muutoin yrittänyt tarkemmin selvittää työntekijältä tämän tilannetta. Työsuhteen päättäessään toimitusjohtaja oli asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan tämän terveydentilan perusteella ilman painavaa, hyväksyttävää syytä.

*Helsingin hovioikeuden tuomio 8.7.2016 (R 15/2015).  
Tuomio on lainvoimainen.*

## Palvelukodin edustajille sakot työsyrynnästä

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus tuomitsi yksityisen palvelukotitoimintaa harjoittavan säätiön toiminnanjohtajan ja siivoustyönjohtajan 15 päiväsakon rangaistukseen työsyrynnästä. Tapauksessa työnantaja päätti laitoshuoltajan työsuhteen työntekijän sairausloman aikana vähän ennen koeajan päättymistä. Työnantaja kertoi koeaikapurun perusteeksi työntekijän sopeutumattomuuden työyhteisöön. Tapahtumat sijoittuvat kesään ja syksyyn vuonna 2013. Työntekijä oli jo alkukesästä työskennellyt siivoojana yrityksessä, päättänyt työsuhteen itse ja palannut loppukesästä takaisin. Työnantaja väitti kuitenkin käräjäoikeudessa, että ensimmäisen päätämän jälkeen oli jo tiedossa, että työntekijä ei soveltunut työyhteisöön ja että tämä valitti työn raskaudesta. Työntekijän työtodistukseen oli tästä huolimatta kirjattu, että työntekijä suoriutuu työstään hyvin. Työntekijä oli jäänyt toisella työjaksolla sairauslomalle, jota oli vielä jatkettu. Tämän jälkeen työnantaja päätti työsuhteen koeaikaan vedoten. Käräjäoikeus katsoi, että koska työntekijä oli ehtinyt ensimmäisellä työjaksolla työskennellä kuukauden ja toisella työjaksolla 1,5 kuukautta, olisi työnantajalla ollut runsaasti aikaa reagoida työntekijän soveltumattomuuteen ennen sairauslomaa. Toisaalta koska purku on tapahtunut vasta, kun työntekijä on ollut sairauslo-

malla jo 1,5 kuukautta, on todennäköistä, että työsuhteen päättäminen on johtunut työntekijän terveydentilasta. Helsingin hovioikeus ei myöntänyt asiassa valituslupaa.

*Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomio 25.2.2016  
(R 15/1596). Tuomio on lainvoimainen.*

## Kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja työaika-suojelurikoksesta ehdollista vankeutta työnantajalle

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi ravintolayrittäjän kahteen työntekijään kohdistuneesta kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja työaika-suojelurikoksesta yhteensä kuuden kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Koska asianomistajilla ei ollut korvausvaatimuksia, tuomittiin työnantaja menettämään valtiolle rikoksella saatu hyöty, eli noin 80 000 euroa. Tapauksessa kiinalaiset työntekijät olivat saapuneet Suomeen ravintolatyöhön työnantajan aloitteesta. Tapaus tuli ilmi, kun yksi työntekijöistä ilmoitti poliisille, että Suomeen saapumisen jälkeen työtä oli pitänyt tehdä vuoden ajan ilman palkkaa. Työnantaja oli maksanut palkkaa työntekijöiden tileille, mutta pitänyt pankkikortteja hallussaan siten, että työntekijät eivät saaneet varoja käyttöönsä. Lisäksi toisen työntekijän tililtä oli siirretty rahaa työnantajan vaimon tilille. Työpäivät olivat venyneet jopa 13-tuntisiksi. Oikeudenkäynnin aikana asianomistajien kertomukset muuttuivat olennaisesti ja he kertoivat asioista työnantajalleen edullisella tavalla. Tästä huolimatta käräjäoikeus piti esitutkintakertomuksia uskottavimpina. Käräjäoikeus katsoi, että työntekijät oli asetettu huomattavan epäedulliseen asemaan heidän kansallisen ja etnisen alkuperänsä vuoksi. Lisäksi käräjäoikeus katsoi, että työnantaja on käyttänyt hyväksi työntekijöiden riippuvaista asemaa, taloudellista ahdinkoa ja kielitaidottomuutta sekä ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä Suomen työläinsäädännöstä ja palkkaustasosta.

*Helsingin käräjäoikeuden tuomio 8.3.2016  
(nro R 15/7915). Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## Ravintolan omistajille ehdollista vankeutta ihmiskaupasta

Vantaan kärjäoikeus tuomitsi ravintolan omistajat ehdollisiin vankeusrangaistuksiin ihmiskaupasta. Kärjäoikeuden mukaan työntekijä tuotiin Intiasta Suomeen pakotyöhön. Työnantaja oli ottanut työntekijän passin haltuunsa tämän saavuttua Suomeen. Työntekijä oli asunut työnantajan vuokraamassa asunnossa ja tehnyt jatkuvasti vähintään 12-tuntisia työpäiviä. Työntekijälle oli asetettu velkasuhde maahantulokustannuksista, joita ei ollut tosiasiasa syntynyt. Työntekijälle oli avattu Suomessa pankkitili, jonne palkka oli maksettu. Hän ei kuitenkaan saanut rahoja käyttöönsä, sillä yksi omistajista oli ottanut pankkikortin ja tunnusluvut haltuunsa heti tilin avaamisen jälkeen. Työntekijän tosiasiallinen liikkumisvapaus oli jo hänen kielitaidottomuutensa seurauksena ollut rajoitettua, eikä hän ollut viettänyt aikaa juuri muualla kuin työpaikalla muiden työntekijöiden tai näiden tuttavien kanssa. Kärjäoikeus totesi, ettei työntekijällä ei käytännössä ollut muuta mahdollisuutta kuin tehdä työtä edellytetty määrä. Tästä seurasi tavanomaisen vapaa-ajan puuttuminen lähes yli vuoden ja kolmen kuu-kauden ajan.

*Vantaan kärjäoikeus 20.4.2016 (R 16/299).  
Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## Ravintolan edustajalle tuomio kiskonnantapaisesta työsyrynnästä

Espoon kärjäoikeus tuomitsi ravintolan edustajan 20 päiväsakkoon kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Työnantaja oli jättänyt maksamatta ulkomaalaiselle työntekijälleen suuren osan palkoista, ilta- ja viikonloppulisät sekä lomarahat siten kuin laissa ja työehtosopimuksessa olisi edellytetty. Työnantajan edustaja tunnusti kärjäoikeudessa menettelleensä syytteen teonkuvauksessa kerrotulla tavalla sekä myönsi syytteen oikeaksi.

*Espoon kärjäoikeuden tuomio 20.4.2016 (R 13/2106).  
Tuomio on lainvoimainen.*

## Ravintolan omistajalle sakot työ-syrjinnästä ja työaika-suojelurikoksesta

Helsingin kärjäoikeus tuomitsi ravintolayrittäjän 30 päiväsakon rangaistukseen ja työaika-suojelurikoksesta. Tapahtumat sijoittuvat vuosille 2012–2014. Helsingissä toimivan ravintolan työnantaja oli jättänyt maksamatta ulkomaisille työntekijöilleen viikonloppu- ja iltalisiä. Työnantaja oli laiminlyönyt myös työaika- ja vuosilomakirjanpidon, ja työpaikalla ei ollut ollut näkyvillä työvuorolistaa. Ravintolan työntekijöiden suomen kielten taito ja Suomen työolojen tunteminen oli ollut puutteellista. Kärjäoikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut työntekijänsä epäedullisempaan asemaan muihin Suomessa ravintola-alalla työskenteleviin nähden. Kärjäoikeus katsoi työnantajan menettelyn olleen tahallista, koska tämä on tiennyt työntekijöidensä puutteellisesta kielitaidosta sekä huonosta Suomen työolojen ja käytäntöjen tuntemisesta.

*Helsingin kärjäoikeuden tuomio 11.5.2016  
(R 15/3967). Tuomio on lainvoimainen.*

## Työnantajalle sakkoja työsuhteen koeaikapurusta terveydentilan perusteella

Vantaan kärjäoikeus tuomitsi valaisimia valmistavan yrityksen työnantajan edustajan työsyryntärikoksesta 20 päiväsakon rangaistukseen. Työntekijä oli aloittanut työt toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, ja työso-pimuksessa oli sovittu työsuhteen alkuun neljän kuu-kauden koeajasta. Työntekijä oli jäänyt sairauslomalle ja ilmoittanut työnantajalle asiasta. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen koeaikaan vedoten noin vii-ikon kuluttua sairausloman alkamisesta. Työnantaja ker-toi työsuhteen purkamisen syyksi puutteet työntekijän työsuorituksessa ja tehokkuudessa. Kärjäoikeus kat-soi työsuhteen purkamisen ja sairausloman välillä valinneen välittömän ajallisen yhteyden tukevan päätel-mää syrjivästä koeaikapurusta. Tätä päätelmää tuki oi-



keuden mukaan myös se, ettei työnantaja ollut missään vaiheessa koeaikaa esittänyt työntekijälle huomautuksia tämän työtehosta taikka työn laadusta. Käräjäoikeus totesi, että työnantajalta oli koeajallakin voitu edellyttää työsuoritusten epäkohtiin puuttumista, mikäli sellaisia oli ollut. Oikeus katsoi näytetyksi, että varsinainen syy työsuhteen purkamiselle oli ollut työntekijän sairausloma. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut työntekijän hänen terveydentilansa johdosta epäedulliseen asemaan ilman painavaa, hyväksyttävää syytä.

*Vantaan käräjäoikeuden tuomio 16.5.2016  
(R 15/1439). Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## Ravintoloitsija maksoi ulkomaalaiselle pienempää palkkaa kuin muille – sakkoja työsyrynnästä

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi ravintoloitsijan 20 päiväsakon rangaistukseen työsyryntärikoksesta. Tapauksessa Helsingissä toimiva ravintola oli maksanut ulkomaalaisille työntekijöille työehtosopimuksen vähimmäistason alittavaa palkkaa. Ravintolan suomalaisille työntekijöille palkkaa oli maksettu työehtosopimuksen mukaisesti. Tapaus tuli ilmi työsuojeluviranomaisen tarkastuksella, jolloin työnantajaa ohjeistettiin noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Tästä huolimatta yrittäjä solmi uusia työsuopimuksia samoin ehdoin. Yrittäjä perusteli menettelyä sillä, että ulkomaisilla työntekijöillä ei ollut koulutusta, työkokemusta eikä kielitaitoa. Käräjäoikeus katsoi, etteivät työnantajan perustelut muodostaneet erilaiselle kohtelulle sellaisia painavia ja hyväksyttäviä syitä, jotka oikeuttaisivat työnantajaa maksamaan työehtosopimuksen vähimmäistason alittavaa palkkaa.

*Helsingin käräjäoikeuden tuomio 17.6.2016  
(R 15/7517). Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## Käräjäoikeus hylkäsi syytteet ihmiskaupasta sekä muista rikoksista

Etelä-Karjalan käräjäoikeus katsoi, että pariskunta ei ollut syyllistynyt ihmiskauppaan, törkeään kiskontaan taikka kiskonnantapaiseen työsyryntään. Asianomistaja oli saapunut Filippiineiltä Suomeen tarkoituksenaan auttaa vastaajia lastenhoidossa. Toinen vastaajista oli asianomistajan sukulainen. Asianomistaja oli alkanut heti Suomeen saapumisensa jälkeen hoitamaan vastaajien lapsia sekä tekemään muitakin kotitöitä. Asianomistajalle ei koskaan maksettu palkkaa eikä palkasta ollut koskaan ollut mitään puhetta asianosaisten välillä. Hän ei myöskään ollut olettanut saavansa työstään vastiketta eikä ollut sellaista vastaajilta pyytännyt. Asianomistajalla ei ollut omaa rahaa tai pankkitiliä, eikä hän osannut suomen kieltä. Hän oli työskennellyt ja asunut vastaajien kotona. Kukaan asianosaisista ei ollut kertonut ajatelleensa, että asianomistaja olisi työskennellyt vastaajien palveluksessa työsuhteisena työntekijänä. He olivat mieltäneet kotitöiden ja lastenhoidon tapahtuneen lähinnä perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavalla perusteella. Käräjäoikeus katsoi, ettei asianosaisten välille ollut syntynyt työsuopimusta eikä kyse ollut työsuhteesta. Käräjäoikeuden käsityksen mukaan asianomistajan toiminta oli ollut hyvin pitkälti oma-aloitteista, ja asianomistajalta ei ollut vaadittu työsuorituksia. Tapauksessa vastaajat olivat sallineen asianomistajan hoitaa heidän lapsiaan sekä tehdä kotitöitä, mutta asianomistajalta ei ollut tätä kuitenkaan edellytetty. Asianomistajalle ei siten ollut asetettu kiskonnan edellyttämiä velvoitteita eikä häneltä ollut vaadittu suorituksia. Lisäksi käräjäoikeus katsoi, ettei vastaajien passiivinen suhtautuminen asianomistajan toimintaan voinut olla kiskontarikoksen tunnusmerkistöissä tarkoitettua hyväksikäyttämistä.

*Etelä-Karjalan käräjäoikeuden tuomio 18.11.2016  
(R 16/479). Tuomio ei ole lainvoimainen.*