



KAUPAN LIITTO

Kiellettyyn syrjintään ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät velvoitteet työsuhteissa

Juridisesti kielletyllä syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten asettamista eriarvoiseen asemaan jollain perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain tai työsopimuslain mukaisella syrjintäperusteella, kuten muun muassa iän, alkuperän, terveydentilan, vakaumuksen tai sukupuolen perusteella. Syrjintä kytkeytyy siis nimenomaisesti johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen.

Työsopimuslaki edellyttää lisäksi, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävä ja asema huomioiden perusteltua. Tätä kutsutaan tasapuolisen kohtelun periaatteeksi, jonka ydinsisältö on se, että toisiinsa verrattavissa olevia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa samankaltaisesti. Säännöksen tarkoituksena on pyrkiä estämään työntekijöiden mielivaltainen asettaminen eri asemaan. Harkinta on tapauskohtaista, ja siinä vaikuttavat mm. työsuhteen ehdot, etuuden, käytännön tai toimenpiteen luonne sekä tarkoitus, mahdollisesti työntekijän asema sekä muut työhön liittyvät olosuhteet.

Työsopimuslaissa on lisäksi erillinen määräaikaista ja osa-aikaisia työsuhteita koskeva säännös, jonka mukaan määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi lounasetua tai bonusohjelmaa ei yleensä ole mahdollista kohdistaa vain vakituiselle henkilöstölle ja jättää määräaikaisten työntekijät kategorisesti edun ulkopuolelle. Työsuhde-etuuksien suhteuttaminen määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöille heidän työaikansa pituuden tai työsuhteensa keston perusteella voi olla sallittua. Lisäksi on mahdollista käyttää kohtuullisia kynnyksia esim. siten, että työsuhteen tulee olla kestänyt neljä kuukautta, ennen kuin työntekijä pääsee tietyn edun piiriin. Asiallinen peruste erilaiselle kohtelulle on harkittava kussakin tapauksessa erikseen ja sen on liityttävä työhön ja työtehtäviin.

On myös hyvä muistaa, että syrjintä on kiellettyä paitsi työsuhteen aikana, myös työhön otettaessa ja työsuhdetta päätettäessä. Lähtökohtaisesta valintaoikeudesta huolimatta on muistettava lain asettama syrjinnän kieltö. Tämä tarkoittaa sitä, ettei valintoja voi tehdä syrjivillä perusteilla. Työnantaja ei voi esimerkiksi tehdä rekrytointivalintoja perhevapaiden käyttämiseen liittyvillä kustannusperusteilla. Asia on huomioitava jo työpaikan ilmoitusvaiheessa, sillä hakijoita ei saa sulkea epäasiallisesti pois esimerkiksi iän, sukupuolen, vammaisuuden tai muun kielletyn syrjintäperusteen nojalla.

Toisaalta työsuhdetta päätettäessä on tärkeä huomioida esimerkiksi tasapuolinen varoituskäytäntö ja sen yhtäläinen ja johdonmukainen soveltaminen. Yhtä ankaria kurinpitotoimia on sovellettava toisiinsa verrattavissa olevissa tilanteissa. On siis toimittava samalla tavalla kuin vastaavanlaisissa tapauksissa aiemmin, ellei tapausten välillä ole asiallisia eroja.

Miten työnantajan tulee varautua? Työnantajalla on aktiivinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikalla sekä siten tutkia syrjäytämistä viivytyksettä. Velvollisuudesta laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat yli 30 työntekijän työpaikoilla säädetään erikseen lailla. Syrjinnän kieltoon, yhdenvertaisuuteen ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät seikat kannattaa huomioida päätöksenteossa sekä erilaisia ohjeistuksia ja linjauksia laadittaessa.

Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu on harmittavan yleistä, ja osa tästä voi selittyä tietämättömyydellä. Asiaan on kuitenkin syytä suhtautua vakavasti, sillä kielletyn syrjinnän seurauksena voi olla yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain mukainen hyvitys tai jopa rikosoikeudellinen sanktio, sillä työsyryntä on rikoslain säädetty rangaistavaksi teoksi. Työntekijä voivat vaatia myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesta kohtelusta korvausta heille aiheutuneista vahingoista.