



Förbundet för Mänskliga Rättigheter

## Tasa-arvolain ja rikoslain työsyrijintäsäännöksen soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008–2011

---

Milla Aaltonen

## SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	3
2. SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO JA OIKEUSKÄYTÄNTÖ .....	4
2.1. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat kärjäoikeuksissa .....	4
2.2. Rikoslain mukaiset työsyrintätapaukset.....	8
2.3. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja hovioikeuksien ratkaisut .....	10
2.4. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja korkeimman oikeuden ratkaisut.....	12
2.5. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja hallinto-oikeuksien ratkaisut .....	14
3. KUVAUKSIA AINEISTON TAPAUKSISTA .....	18
3.1. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat yleisissä tuomioistuimissa .....	18
3.2. Työsyrintärikkokset .....	20
3.3. Hallinto-oikeuksien ratkaisut.....	23
TIIVISTELMÄ.....	24
TAULUKOT .....	25

## 1. JOHDANTO

Ihmisoikeusliiton selvitys naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (jäljempänä tasa-arvolaki) ja rikoslain työsyRJintäsäännöksen soveltamisesta oikeuskäytännössä vuosina 2008–2011 on tehty tasa-arvovaltuutetun toimiston toimeksiantona. Materiaali selvitystä varten kerättiin marraskuun 2011 ja maaliskuun 2012 välisenä aikana.

Materiaalina selvityksessä on käytetty kärjaoikeuksien, hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden vuosina 2008–2011 antamia tuomioita, jotka liittyvät sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tuomioiden diaarinumerot hankittiin oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen kautta, ja tuomiot tilattiin kärjä- ja hovioikeuksista puhelimitse tai sähköpostitse. Tuomiot on käsitelty erikseen riita- ja rikosasioina.

Lisäksi selvityksen aineistona on käytetty hallinto-oikeuksissa vuosina 2008–2011 käsiteltyjä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä tapauksia. Tapausten diaarinumerot tilattiin ensin oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen kautta. Tasa-arvo / muut kuin itsehallintoon liittyvät tapaukset – luokassa ei kuitenkaan ollut yhtään sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää tapausta, vaan tapaukset liittyivät syrjintään muilla perusteilla. Tämän jälkeen hallinto-oikeuksia pyydettiin toimitamaan vuosina 2008–2011 tehdyt päätökset, joissa oli sovellettu tasa-arvolakia.

Aineiston analysoinnin yhteydessä huomattiin, ettei oikeushallinnon tietokeskukselta saatu diaarinumeroiden luettelo ollut täysin kattava. Erityisesti puutteita oli hovioikeudessa käsiteltyjen tapausten osalta. Diaarinumeroiden perusteella tilattujen, kärjaoikeudessa käsiteltyjen tapausten joukossa oli tapauksia, joista oli valitettu hovioikeuteen, mutta hovioikeudessa käsiteltyjen tapausten listasta nämä tapaukset puuttuivat. Silloin kun havaittiin, että tapaus puuttuu, on se erikseen tilattu ja lisätty aineistoon. On kuitenkin mahdollista, että aineistosta edelleen puuttuu joitain tapauksia tilastointiin liittyvien ongelmien vuoksi.

Aineiston keruuseen liittyvien haasteiden vuoksi materiaalin keräämisessä ei ole luotettu yksinomaan oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen kautta saatuihin diaarinumeroihin. Näiden lisäksi mukaan on otettu tiedossa olleita tapauksia, ja tapauksia on myös etsitty valtion säädöstietopankki Finlexistä.

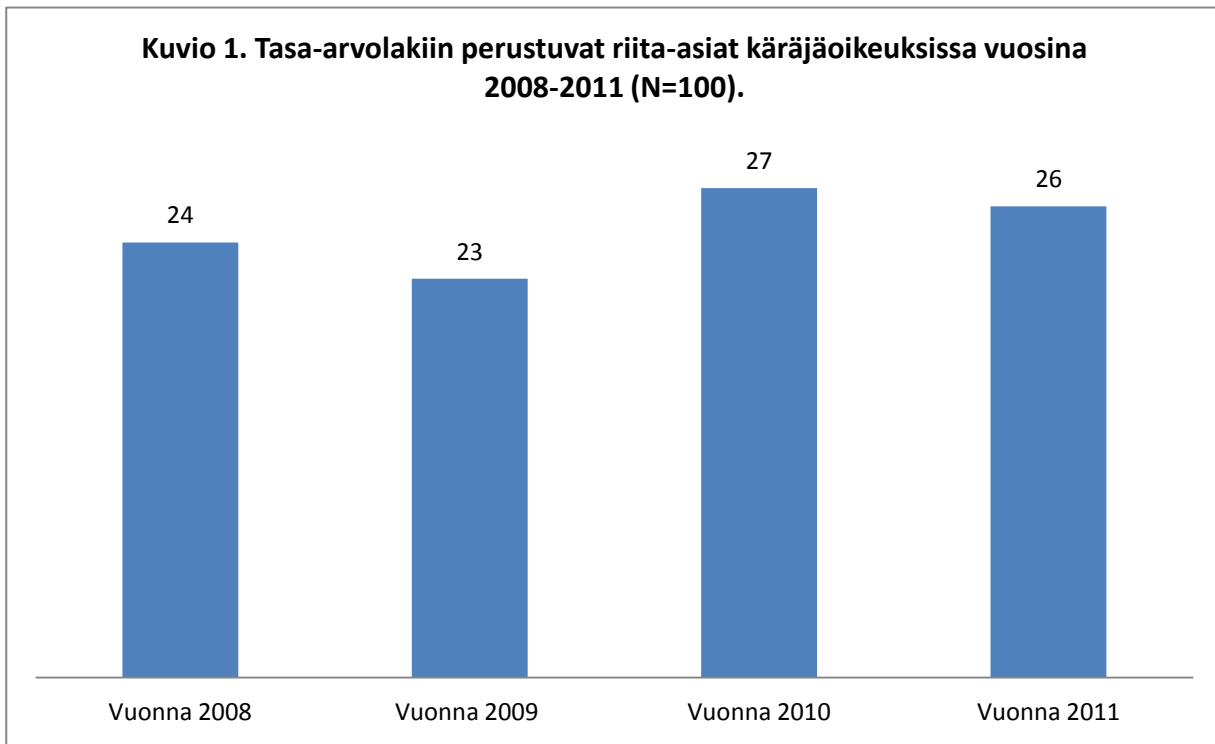
Selvityksen kolmannessa luvussa esitellään muutamia aineistoon sisältyviä oikeustapauksia tiivistelminä. Tiivistelmissä esitellyt oikeustapaukset eivät anna kattavaa kuvaa aineistosta, vaan tiivistelmiin on valittu sekä aineistossa esiintyneitä tyypillisiä tapauksia että eri syistä kiinnostavia tapauksia.

Selvityksen lopussa olevissa taulukoissa on yksityiskohtaisempaa tietoa aineistosta.

## 2. SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO JA OIKEUSKÄYTÄNTÖ

### 2.1. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat kärjäoikeuksissa

Vuonna 2008 kärjäoikeuksissa käsiteltiin yhteensä 25 tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvää riita-asiaa. Näistä 24 tapauksessa oli kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. Vuonna 2009 syrjintään, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä riita-asioita oli yhteensä 29, ja näistä 23:ssa oli kyse tasa-arvolakiin perustuvasta riita-asiasta. Vuonna 2010 vastaavat luvut olivat 28 ja 27 ja vuonna 2011 vastaavat luvut olivat 32 ja 26. Yhteensä vuosina 2008–2011 syrjinnästä sukupuolen perusteella oli kyse 100 tapauksessa.

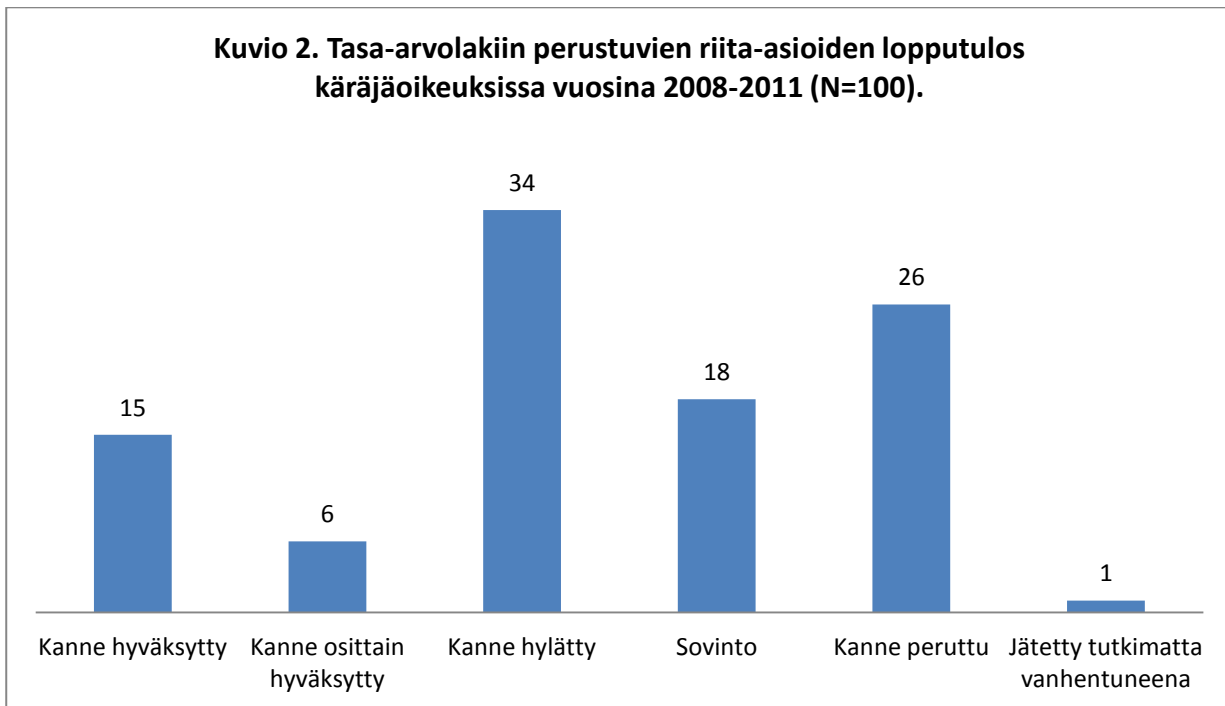


Yhteensä syrjinnästä raskauden perusteella vuosina 2008–2011 oli kyse 14 tapauksessa. Vuonna 2008 kolmessa tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella, ja vuonna 2009 tällaisia tapauksia oli viisi. Vuonna 2010 kolmessa tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella ja yhdessä tapauksessa syrjinnästä perhevapaiden perusteella. Vuonna 2011 kolmessa tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella ja yhdessä tapauksessa oli kyse transsukupuolisen työntekijän syrjinnästä.

Muutamassa tapauksessa oli viitteitä moniperusteisesta syrjinnästä: vuosina 2008–2011 kolmessa tapauksessa oli sukupuolen lisäksi kyse syrjintäepäilyistä iän perusteella ja kahdessa tapauksessa syrjintäepäilyistä etnisen taustan perusteella.

Kuviossa 2 on esitetty tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden lopputulokset kärjäoikeuksissa vuosina 2008–2011. Osittain hyväksytyissä tapauksissa on kyse tapauksista, joissa kantaja on esittänyt vaatimuksia useamman syrjintäperusteen tai useamman syrjintätilanteen perusteella, eikä kaikkia vaatimuksia ole hyväksytty. Kantaja on saattanut epäillä kohdanneensa syrjintää esimerkiksi

si iän ja sukupuolen perusteella. Tällaisessa tapauksessa kanne on luokiteltu osittain hyväksytyksi, mikäli toinen syrjintävaihteista on hyväksyty. Osittain hyväksytyissä kanteissa ei siis välttämättä ole kyse todistetusta syrjinnästä sukupuolen perusteella.



Kaikkina tarkastelujakson vuosina enemmistö kantajista oli naisia. Yhteensä kaikista aineiston luonnollisista henkilöistä 70 oli naisia ja 31 miehiä<sup>1</sup>.

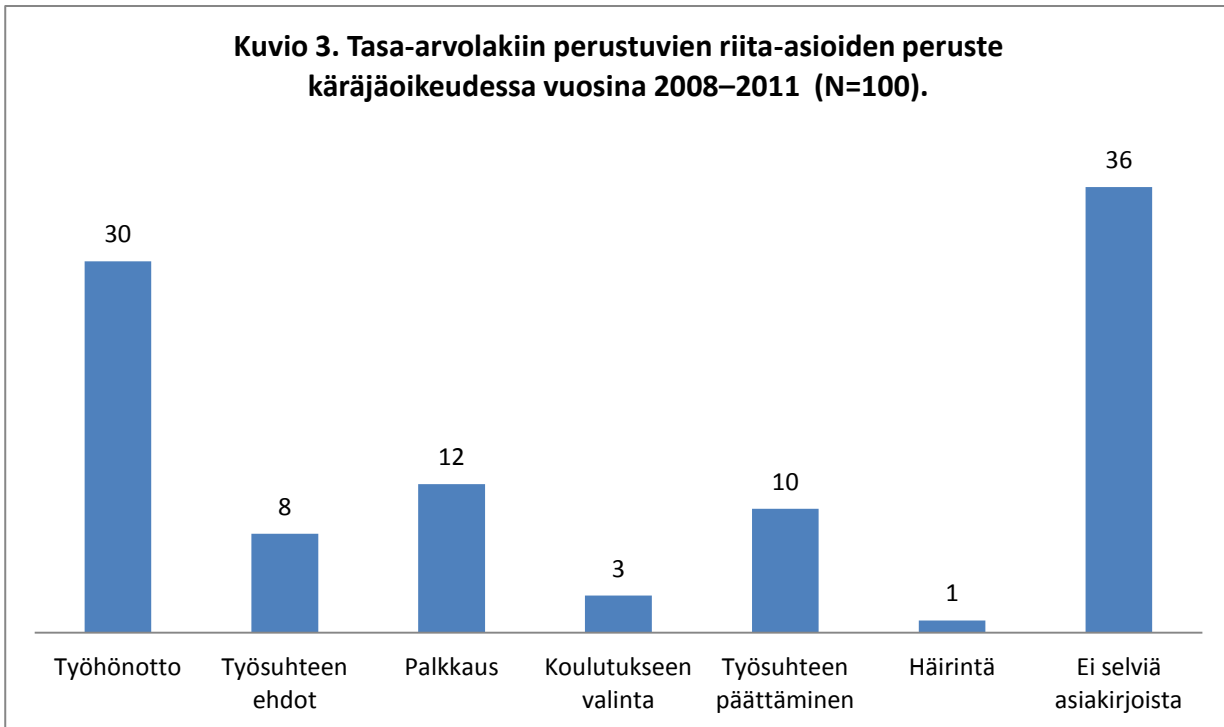
Vuosina 2008–2011 käräjäoikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista enemmistössä (71) vastapuolena oli julkisen sektorin toimija. Yksityisen sektorin toimija oli vastapuolena 29 tapauksessa.

Merkittävä osa käräjäoikeuksien vuosina 2008–2011 käsittelemistä sukupuolisyrajintää koskevista kanteista oli sellaisia, ettei niistä selvinnyt missä tilanteessa epäilty syrjintä oli tapahtunut. Kaikista tapauksista ei asiakirjojen perusteella saatu kovin paljon tietoa. Esimerkiksi perutuissa kanteissa ja joissain sovintoissa ei asiakirjoista tarkemmin selvinnyt, mistä tapauksessa oli kysymys. Kuviossa 3 on esitetty tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden peruste käräjäoikeudessa vuosina 2008–2011.

Syrjintä ilmeni 30 tapauksessa työhönotossa, 12 tapauksessa palkkauksessa ja 10 tapauksessa työsuhteen päättämisessä tai irtisanomisessa. Lisäksi kahdeksassa tapauksessa oli kyse työsuhteen ehtoista, kolmessa koulutukseen valinnasta ja yhdessä tapauksessa häirinnästä.

<sup>1</sup> Yhdessä tapauksessa kantajina oli kaksi naista.

**Kuvio 3. Tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden peruste  
käräjäoikeudessa vuosina 2008–2011 (N=100).**



Vuonna 2008 kahdessa tapauksessa kantajalle määrättiin hyvitystä tasa-arvolain perusteella. Hyvitykset olivat määrältään 8 000 euroa ja 9 000 euroa. Vuonna 2009 tasa-arvolain mukaisia hyvityksiä määrättiin viidessä tapauksessa. Hyvitysten jakauma oli 3 000–15 000 euroa ja keskiarvo 7 600 euroa.<sup>2</sup> Vuonna 2010 tasa-arvolain mukaista hyvitystä määrättiin kolmessa tapauksessa. Hyvitysten jakauma oli 5 000–10 000 euroa ja keskiarvo 8 333 euroa. Vuonna 2011 tasa-arvolain mukaista hyvitystä määrättiin kuudessa tapauksessa ja hyvitysten jakauma oli 4 500–15 000 euroa. Keskiarvo oli 7 417 euroa.

Vuonna 2009 yhdessä tapauksessa maksettiin yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 6 000 euroa iän perusteella tapahtuneesta syrjinnästä. Samaan tapaukseen liittynyt tasa-arvokanne hylättiin. Myös vuonna 2011 aineistossa oli tapaus, jossa kantaja esitti syrjintävaihteen iän ja sukupuolen perusteella. Kantajalle määrättiin maksettavaksi yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 10 000 euroa iän perusteella tapahtuneesta syrjinnästä, mutta tasa-arvokanne hylättiin.

Vuonna 2011 kolme naista, jotka olivat hakeneet ministeriössä avoinna ollutta virkaa, nostivat kanteet epäillen ministeriön syyllistyneen syrjintään sukupuolen perusteella valitessaan virkaan miehen, joka ei heidän mukaansa ollut yhtä ansioitunut. Käräjäoikeuden mukaan vastaaja ei pystynyt näyttämään toteen, että riittävä ansiovertailu hakijoiden välillä olisi tehty. Vastaaja määrättiin maksamaan kantajille hyvitystä tasa-arvolain rikkomisesta. Käräjäoikeuden mukaan useammalle samassa valintatilanteessa syrjitylle henkilölle hyvitys ei määräydy jokaisen hakijan kohdalla erikseen, sillä heillä kaikilla ei olisi ollut tosiasiallista mahdollisuutta saada hakemaansa virkaa. Vastaaja veloitettiin maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä 15 000 euroa, joka jaettiin kolmen kantajan kesken jokaisen saadessa 5 000 euroa tasa-arvolain mukaista hyvitystä.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Yhdessä tapauksista kantajalle oli jo aikaisemmin maksettu tasa-arvolain mukaista hyvitystä 2000 euroa.

<sup>3</sup> Tapaukset käsiteltiin Helsingin käräjäoikeudessa diaarinumeroilla L 10/4519, L 10/5201 ja L10/5202.

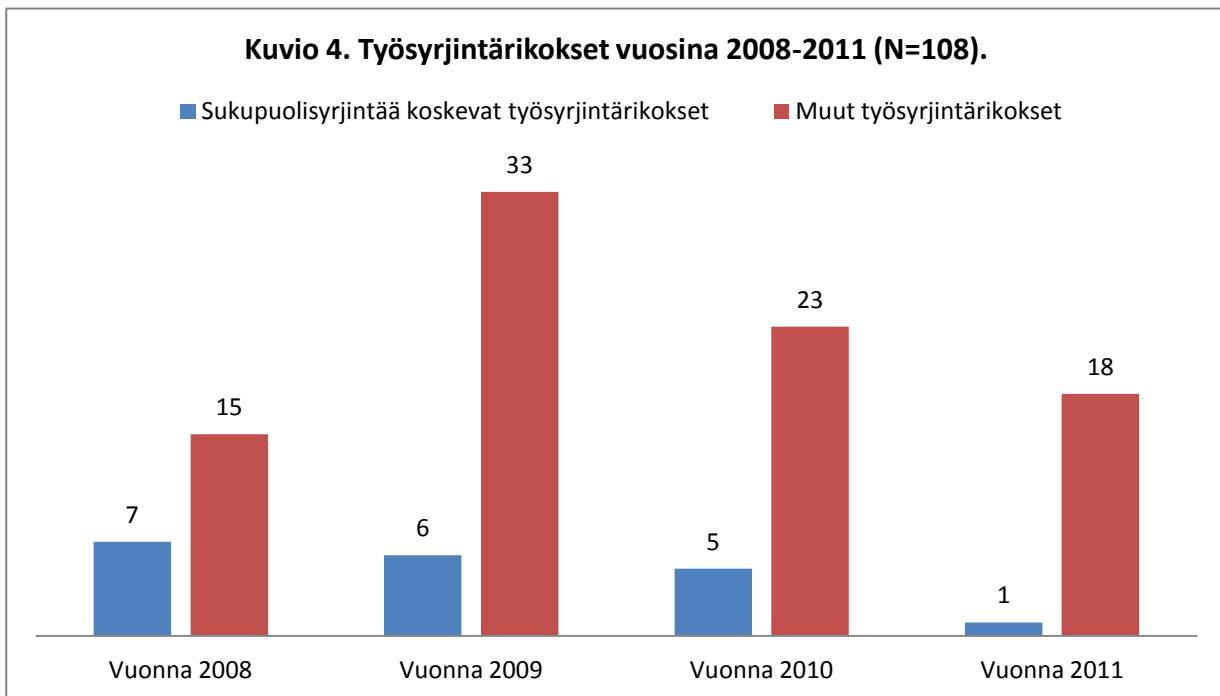
Vuonna 2008 sovintoon päädyttiin kuudessa tapauksessa. Niiden yhteydessä sovittujen korvausten jakauma oli 5 000–12 000 euroa ja keskiarvo 8 600 euroa. Yksi sovinnosta oli salainen. Vuonna 2009 sovintoja oli neljä, ja maksetut korvaukset 3 000–11 000 euroa, ja keskiarvo 8 200 euroa.

Vuonna 2010 sovintoja oli viisi, korvausten jakauma oli 2 000–10 000 euroa ja keskiarvo 5 060 euroa. Yksi sovinnosta oli salainen. Vuonna 2011 sovintoja oli kolme, joista kahdessa tapauksessa sovinto oli salainen ja yhdessä tapauksessa kantajalle maksettiin 7 000 euroa.

Vuosina 2008–2011 kärjäoikeuksissa käsitellyistä sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevista riita-asioista tehtiin valitus hovioikeuteen yhteensä 29 tapauksessa. Viidessä tapauksessa valituksen käsittely on edelleen kesken hovioikeudessa. Yhteensä kärjäoikeuden tuomio muuttui hovioikeudessa kahdessa tapauksessa vuosina 2008–2011.

## 2.2. Rikoslain mukaiset työsyrintätapaukset

Vuonna 2008 käräjäoikeuksissa ratkaistiin 22 rikoslaissa kiellettyyn työsyrintään tai kiskonnantapaiseen työsyrintään liittyvää tapausta. Näistä tapauksista seitsemässä oli kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. Vuonna 2009 työsyrintään tai kiskonnantapaiseen työsyrintään liittyviä tapauksia oli 39, ja näistä kuudessa oli kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. Vuonna 2010 työsyrintään tai kiskonnantapaiseen työsyrintään liittyviä tapauksia oli 28, ja viidessä oli kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. Vuonna 2011 työsyrintään tai kiskonnantapaiseen työsyrintään liittyviä tapauksia oli yhteensä 19 ja sukupuoleen perustuva syrjintä oli aiheena yhdessä.



Yhteensä vuosina 2008–2011 käräjäoikeuksissa ratkaistiin 19 sellaista työsyrintärikosasiaa, joissa syrjintäepäily liittyi sukupuoleen. Enemmistössä tapauksista annettiin langettava tuomio. Yhteensä langettavia tuomioita oli 12, ja tapauksia, joissa syytteet hylättiin, oli viisi. Lisäksi yksi tapaus jätettiin silleensä ja yhdessä tapauksessa vahvistettiin sovinto.

Suurin osa tapauksista (12) koski syrjintää työsuhteen päättämisessä tai irtisanomisessa. Kahdessa tapauksessa oli kyse työsuhteen ehdoista tai työoloista, kahdessa lomautuksesta ja neljässä häirinnästä. Yhdessäkään tapauksessa ei ollut kyse työhönotosta.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Työsuojeluviranomaisilla on velvollisuus ilmoittaa poliisille työsyrintäepäilyistä. Tasa-arvoaltuutetun käsityksen mukaan työsuojeluviranomaisten mukaan heiltä puuttuu toimivalta pyytää työnantajalta selvitystä, jos epäily koskee sukupuoleen perustuvaa syrjintää esimerkiksi työhönotossa tai palkkauksessa.



Tarkastelujakson vuosina 12 tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Huoltovelvollisuus tai perhesuhteet olivat mukana kahdessa tapauksessa. Lisäksi yhdessä vuonna 2009 käsitellyssä tapauksessa oli kyse syrjinnästä sekä perhesuhteiden että raskauden perusteella.

Joissain tapauksissa oli viitteitä moniperusteisesta syrjinnästä. Sukupuolen lisäksi syrjintäperusteena mainittiin usein terveydentila (yhteensä kuudessa tapauksessa). Vuonna 2008 tällaisia tapauksia oli kaksi, vuonna 2009 yksi ja vuonna 2010 kolme.

Kaikki asianomistajat vuosina 2008–2011 olivat naisia.

Kaikkina tarkasteltuina vuosina vastapuolet olivat yksityisen sektorin toimijoita.

Käräjäoikeuksien työsyrintärikoksista langettamissa tuomioissa päiväsakkojakauma vuonna 2008 oli 30–50 päiväsakkoa. Vuonna 2009 päiväsakkojen jakauma oli 25–60 päiväsakkoa ja vuonna 2010 päiväsakkojen jakauma oli 20–40 päiväsakkoa. Vuonna 2011 yhdessäkään tapauksessa ei annettu langettavaa tuomiota.

Päiväsakkojen keskiarvo vuonna 2008 oli 42 päiväsakkoa. Vuonna 2009 päiväsakkojen keskiarvo oli 36 päiväsakkoa ja vuonna 2010 keskiarvo oli 27 päiväsakkoa.

Osassa langettavia tuomioita määrättiin syrjintään syyllistyneet maksamaan asianomistajille vahingonkorvausta. Vuonna 2008 korvausjakauma oli 300–1 500 euroa, vuonna 2009 korvausjakauma oli 1 000–1 800 euroa ja vuonna 2010 korvausjakauma oli 500–1 100 euroa.

Vahingonkorvausten keskiarvo vuonna 2008 oli 850 euroa. Vuonna 2009 vahingonkorvausten keskiarvo oli 1 333 euroa ja vuonna 2010 keskiarvo oli 867 euroa.

Joukossa oli myös tapauksia, joissa asianomistajat eivät saaneet minkäänlaista vahingonkorvausta<sup>5</sup> tai hyvitystä langettavasta tuomiosta huolimatta.<sup>6</sup> Vuonna 2009 tällaisia tapauksia oli yksi, samoin vuonna 2010. Vuonna 2010 yhdessä tapauksessa asianomistajille määrättiin tasa-arvolain mukaisesti hyvitystä 5 000 euroa.

Vuosina 2008–2011 käsitellyistä 19:stä sukupuolisyrintää koskevasta tapauksesta kymmenessä tapauksessa valitettiin hovioikeuteen. Kahdessa tapauksessa tuomio muuttui hovioikeudessa.

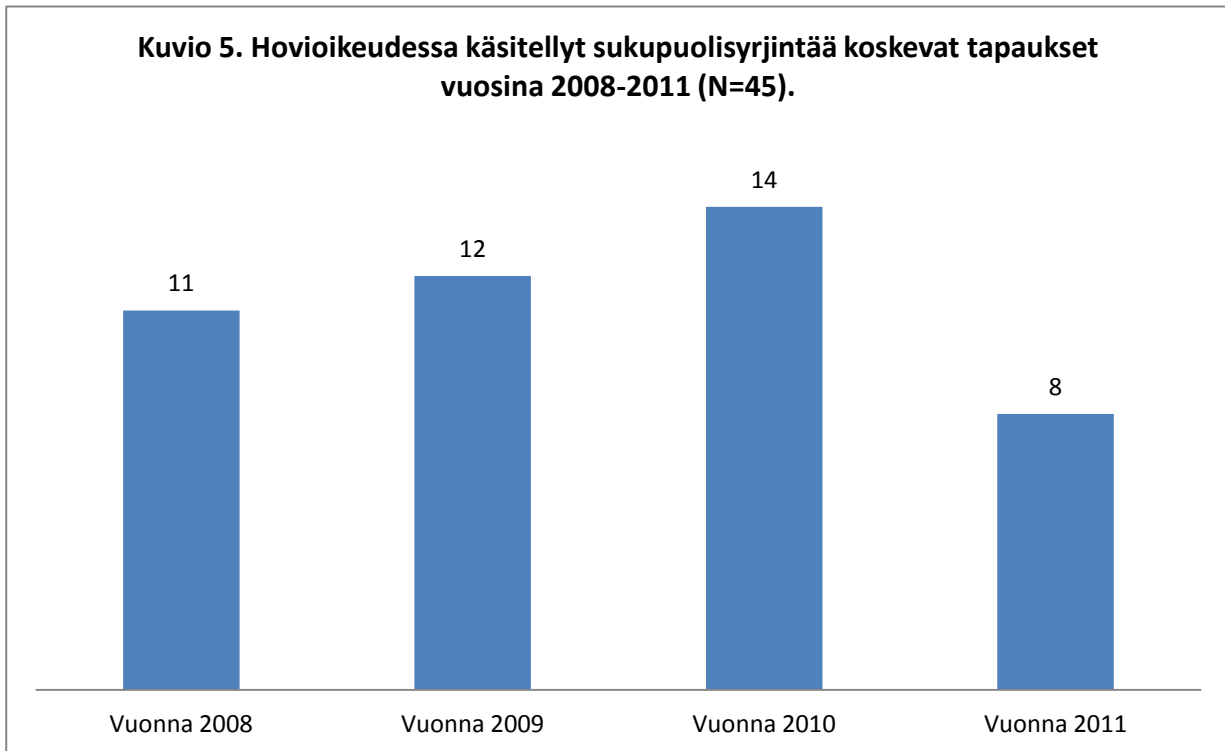
---

<sup>5</sup> Korvaukseksi on tässä yhteydessä laskettu aineettomista vahingoista, kuten henkisestä kärsimyksestä tuomitut korvaukset. Esimerkiksi palkkasaatavat eivät siis ole mukana korvauksissa.

<sup>6</sup> Tapauksista ei systemaattisesti selvitetty, oliko vahingonkorvausta tai hyvitystä vaadittu.

### 2.3. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja hovioikeuksien ratkaisut

Vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsiteltiin yhteensä 45 sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää tapausta (käräjäoikeuksissa rikosasioina käsitellyt tapaukset ja tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat). Vuonna 2008 tapauksia oli 11, vuonna 2009 tapauksia oli 12, vuonna 2010 tapauksia oli 14 ja vuonna 2011 tapauksia oli kahdeksan. Rikos- ja riita-asiat käsitellään tässä kappaleessa jatkossa erikseen.



Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat muodostavat enemmistön tapauksista. Yhteensä rikosasioita oli siis 13 ja riita-asioita 32. Vuonna 2008 rikosasioita oli kaksi ja riita-asioita yhdeksän. Vuonna 2009 rikosasioita oli kuusi, samoin riita-asioita. Vuonna 2010 rikosasioita oli yksi ja riita-asioita 13. Vuonna 2011 rikosasioita oli neljä, samoin riita-asioita.

#### **Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat**

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista viidessä tapauksessa tuomiota muutettiin, 22 tapauksessa tuomiota ei muutettu ja viidessä tapauksessa osapuolet päätyivät sovintoon.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista seitsemässä lopullinen tuomio oli kanteen hyväksyminen, 18 tapauksessa kanne hylättiin, kahdessa tapauksessa kanne hyväksyttiin osittain<sup>7</sup> ja viidessä osapuolet päätyivät sovintoon.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista työsuhteen päättäminen tai irtisanominen oli aiheena kuudessa tapauksessa ja virantäyttö tai työhönotto 12 tapauksessa. Palkkauksesta oli kyse seitsemässä tapauksessa ja muista työsuhteen ehdoista neljässä tapauksessa. Kahdessa tapauksessa kyse oli opiskelijavalinnasta ja yhdessä työhön liittyvästä koulutuksesta.

Vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista yhdeksässä oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kyse syrjinnästä perhevapaan perusteella.

Vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista vastapuolena oli julkisen sektorin toimija 20 tapauksessa ja yksityisen sektorin toimija 12 tapauksessa.

### **Sukupuolisyrittä koskevat työsyrittärikokset**

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyrittä koskevista työsyrittärikoksista viidessä tapauksessa tuomiota muutettiin, seitsemässä tapauksessa tuomiota ei muutettu ja yhdessä tapauksessa valitus peruttiin.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyrittä koskevista työsyrittärikoksista kuudessa lopullinen tuomio oli langettava, kuudessa syytteessä hylättiin ja yhdessä lopullinen tuomio oli osin langettava.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyrittä koskevista työsyrittärikoksista seitsemässä oli kyse työsuhteen päättämisestä tai irtisanomisesta, kahdessa häirinnästä, kahdessa lomautuksesta ja kahdessa työsuhteen ehdoista.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyrittä koskevista työsyrittärikoksista yhdeksässä oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Yhdessä tapauksessa oli raskauden lisäksi kyse syrjinnästä terveydentilan perusteella. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kyse syrjinnästä perhesuhteiden ja hoitovapaan perusteella.

Kaikista vuosina 2008–2011 hovioikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyrittä koskevista työsyrittärikoksista vastapuolena oli julkisen sektorin toimija yhdessä tapauksessa ja yksityisen sektorin toimija 12 tapauksessa.

---

<sup>7</sup> Osin hyväksytyllä kanteella tarkoitetaan tässä tapausta, jossa esitettiin vaateita usealla perusteella (esimerkiksi yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä iän perusteella ja tasa-arvolain mukaista hyvitystä sukupuolen perusteella) ja ainoastaan toinen kanteista hyväksyttiin.

## 2.4. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja korkeimman oikeuden ratkaisut

Vuosina 2008–2011 korkeimmasta oikeudesta haettiin valituslupaa 41:ssä syrjintää, tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta koskevassa asiassa. Näistä tapauksista 20 koski nimenomaisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Korkein oikeus myönsi vuosina 2008–2011 valitusluvan kolmessa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevassa asiassa. Tapaukset koskivat naispappeutta, palkkausjärjestelmän uudistamista sekä seksuaalista häirintää ja hyväksikäyttöä. Tapaukset on alla esitelty lyhyesti.

Seurakunnan tiloissa oli järjestetty naispappeuteen kielteisesti suhtautuneen yhdistyksen tilaisuus. Seurakunnan ulkopuolinen pappi oli saapunut pitämään saarnan tilaisuutta edeltäneeseen seurakunnan järjestämään jumalanpalvelukseen. Seurakunnan papin virassa oleva naispappi oli määrätty hoitamaan ehtoollisavustajan tehtävää tässä jumalanpalveluksessa. Ennen jumalanpalveluksen alkamista, mainitun yhdistyksen paikallisosaston puheenjohtaja ja mainittu seurakunnan ulkopuolinen pappi olivat vakaumukseensa nojautuen tehneet naispapille selväksi, ettei tämä voinut osallistua jumalanpalvelukseen. Seurakunnan kirkkoherraa oli esimiehenä pyydetty ratkaisemaan asia, mutta hän ei ole puuttunut asiaan. Naispappi oli tällöin poistunut kirkosta. Kantajan mukaan esimiehenä toiminut kirkkoherra asetti hänet epäedulliseen asemaan hänen sukupuolensa perusteella.

Käräjäoikeuden mukaan vastaajina olleet yhdistyksen paikallisosaston puheenjohtaja ja seurakunnan ulkopuolinen pappi olivat syyllistyneet syrjintään siten, että puheenjohtajan syyllisyys tekoon oli vähäisempää kuin papin. Kirkkoherra syyllistyi työsyryntään ja virkavelvollisuuden rikkomiseen, sillä hänellä oli velvollisuus estää kantajan joutuminen epäedulliseen asemaan sukupuolensa vuoksi. Kirkkoherra (20 päiväsakkoa), yhdistyksen paikallisosaston puheenjohtaja (15 päiväsakkoa) ja seurakunnan ulkopuolinen pappi tuomittiin sakkoihin (20 päiväsakkoa).

Seurakunnan ulkopuolinen pappi ja yhdistyksen paikallisosaston puheenjohtaja valittivat hovioikeuteen. Myös hovioikeus katsoi, että vastaajat olivat syyllistyneet syrjintään. Hovioikeus pysytti papille tuomitun rangaistuksen. Yhdistyksen puheenjohtajan kohdalta hovioikeus lausui, että hänen syyllisyytensä oli pienempi kuin papin ja syyllisyyden vähäisyyden vuoksi hänet jätettiin tuomitsematta rangaistukseen. Hovioikeuden mukaan häneltä ei voitu maallikkona edellyttää samalaista tietämystä naispappeuteen ja tasa-arvoon liittyvistä seikoista. Lisäksi katsottiin, että puheenjohtajan vakaumuksella oli hänen syyllisyyttään vähentävä merkitys.

Vastaajat valittivat asiasta korkeimpaan oikeuteen. Korkeimman oikeuden mukaan vastaajat syyllistyivät syrjintään. Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muutettu.

Hyvinkään käräjäoikeus (30.11.2007, R07/675), Kouvolan hovioikeus (6.2.2009, R08/87), Korkein oikeus (22.10.2010, R2009/294).

Aikaisemmin samassa palkkausluokassa olleet kärjätuomarit oli palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä siirretty kahteen eri palkkausluokkaan. Eräät alempaan palkkausluokkaan sijoitetut kärjätuomarit, joiden joukossa oli kummankin sukupuolen edustajia, katsoivat valtiota vastaan nostamissaan hyvityskanteissa, että heitä oli kutakin kohdaltaan syrjitty sukupuolen perusteella,

koska ainakin yksi vastakkaista sukupuolta oleva ja samaa työtä tekevä mutta vähemmän kokenut tuomari oli sijoitettu ylempään palkkausluokkaan.

Korkein oikeus totesi, että tasa-arvolain mukainen syrjäytetty voi kantajien esittämin tavoin sinänsä syntyä jo sillä perusteella, että työntekijä on saanut alemmaa palkkaa kuin ainakin yksi samaa työtä tekevä vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä. Tässä tapauksessa kuitenkin syrjäytetyn esittäjissä oli kummankin sukupuolen edustajia. Jo tämä viittasi korkeimman oikeuden mukaan siihen, että palkkausluokan määräytyminen ei ollut uudistuksen yhteydessä riippunut työntekijän sukupuolesta ja että työnantajan menettelyn lopputulos olisi ollut sama siinäkin tapauksessa, että väitteen esittäjät olisivat kukin olleet vastakkaista sukupuolta. Näissä olosuhteissa ei ollut luontevaa olettaa, että kantajien palkkausluokkien määräytyminen olisi tapahtunut heidän sukupuolensa perusteella. Se selvitys, mitä uudesta palkkausjärjestelmästä ja sen toteuttamisesta oli esitetty, ei myöskään korkeimman oikeuden mukaan tukenut sellaista päätelmää, että vedotut palkkauksen erot olisivat voineet jollakin tavoin liittyä työntekijän sukupuoleen.

Pelkästään sen perusteella, että kantajat olivat palkkaus uudistuksen yhteydessä kukin joutuneet alempaan palkkausluokkaan kuin vähintään yksi samaa työtä tekevä ja vastakkaista sukupuolta oleva mutta vähemmän kokenut tuomari, ei korkeimman oikeuden mukaan voitu olettaa työnantajan menettelyn taikka sen lopputuloksen jollakin tavoin liittyneen työntekijän sukupuoleen. Näin ollen ei ollut edellytyksiä tasa-arvolakiin perustuvien kanteiden hyväksymiselle.

(Käräjäoikeus ja hovioikeus olivat katsoneet, että käräjätuomareiden sijoittamisessa eri palkkausluokkiin oli rikottu tasa-arvolain palkkasyrjinnän kieltoa. Samaan lopputulokseen päätyi myös työtuomioistuimien muun muassa vuonna 2002 antamissaan ratkaisuissa TT:2002:7 - 10. Asia oli järjestäytymättömän tuomarin osalta käsiteltävänä myös korkeimmassa hallinto-oikeudessa, joka muutoin olisi päättänyt toisenlaiseen lopputulokseen, mutta ratkaisi asian kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vuoksi yhdenmukaisesti työtuomioistuimen ratkaisun kanssa, KHO:2005:51).

Korkein oikeus (9.10.2009, 2009/78).

Yhtiön miespuolinen toimitusjohtaja oli työssä lähennellyt ja kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat toimitusjohtajan menettelyn täyttävän rikoslaissa tarkoitettua seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistön ja lisäksi hänen katsottiin syyllistyneen teollaan työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään.

Korkein oikeus katsoo, että A on syyllistynyt kunkin asianomistajan osalta seksuaaliseen hyväksikäyttöön.

Korkein oikeus (7.1.2010, 200/1036).

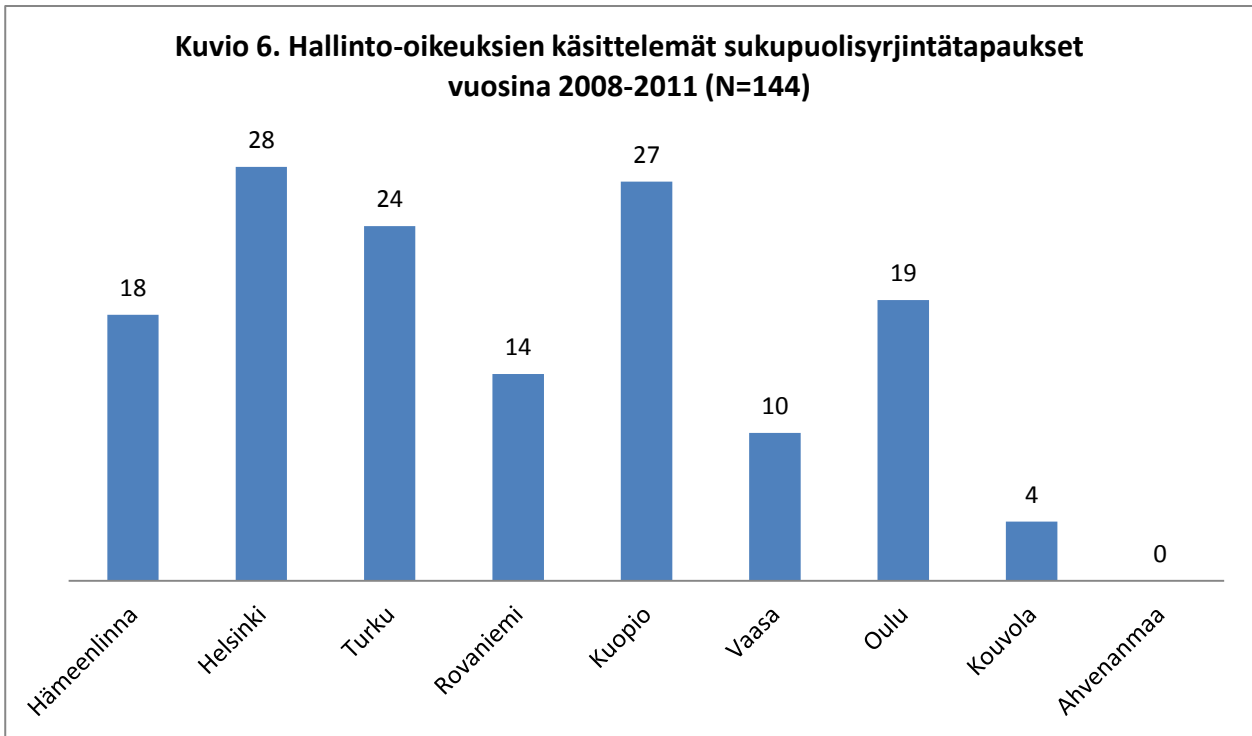
## 2.5. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja hallinto-oikeuksien ratkaisut

Oikeustapausten kerääminen hallinto-oikeuksista osoittautui haastavaksi. Hallinto-oikeuksien käsittelemien tapausten diaarinumerot tilattiin ensin oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen kautta. Tasa-arvo / muut kuin itsehallintoon liittyvät tapaukset –luokassa ei kuitenkaan ollut yhtään sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää tapausta vaan tapaukset liittyivät syrjintään muilla perusteilla. Tämän jälkeen hallinto-oikeuksia pyydettiin toimittamaan vuosina 2008–2011 tehdyt päätökset, joissa oli sovellettu tasa-arvolakia. Tämän seurauksena aineiston keräämiseen on eri hallinto-oikeuksissa saatettu käyttää hiukan erilaisia kriteerejä. Aineistoa on yhtenäistetty siten, että aineistosta on poistettu sellaiset tapaukset, joissa hallinto-oikeus ei ole millään tavalla punninnut sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä syrjintävaihteita.

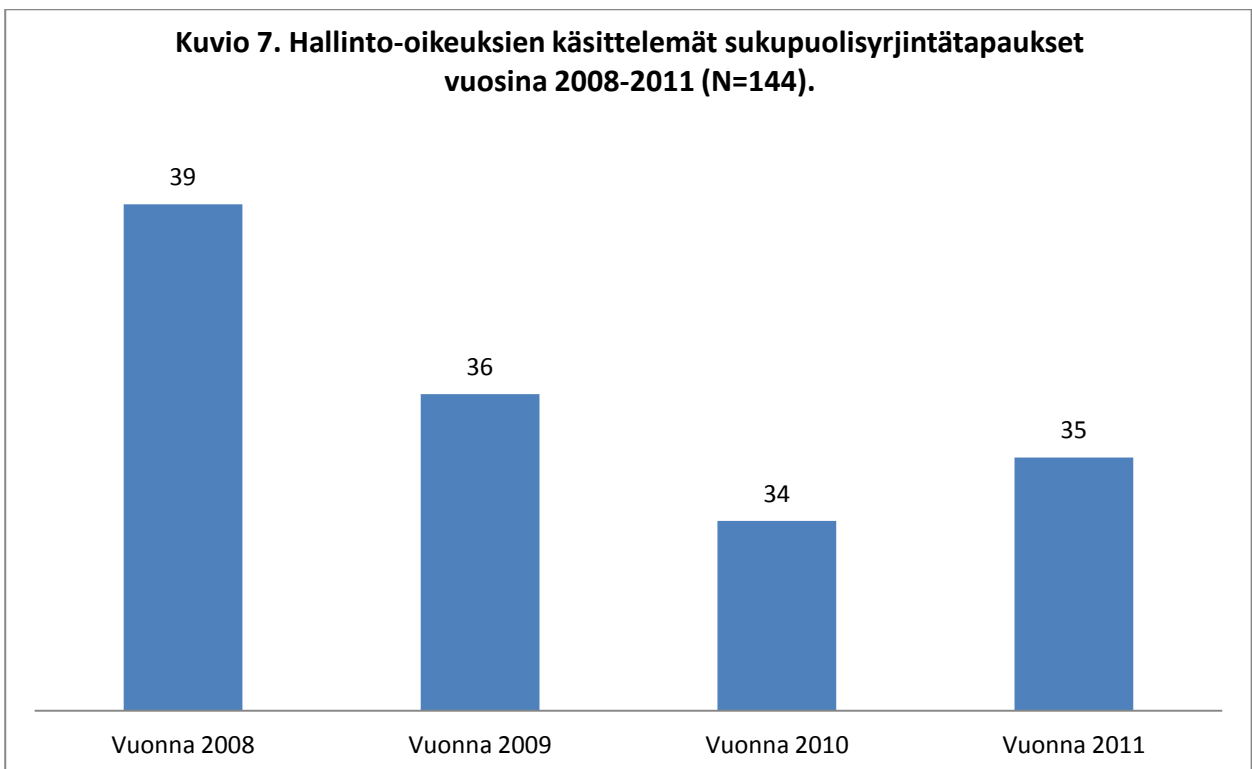
Hallinto-oikeuksista hankitussa aineistossa oli tapauksia, joista varsinaista syrjintäperustetta tai yksilöityä syrjintävaihteita oli vaikea löytää. Tapaukset on kuitenkin sisällytetty aineistoon, mikäli niissä on selvästi vedottu tasa-arvolakiin. Monessa tapauksessa oikeus onkin todennut, ettei yksilöityä syrjintävaihteita tai minkäänlaista näyttöä syrjintävaihteen tueksi ole esitetty. Joissain tapauksissa vaadittiin hyvitystä yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain perusteella, vaikkei hyvityksen käsitteleminen kuulu hallinto-oikeuden toimivaltaan.

Kaikissa aineiston tapauksissa on esitetty syrjintävaihteita sukupuolen perusteella. Monessa tapauksessa mukana oli myös muita syrjintäperusteita tai epäilyjä esimerkiksi menettelyvirheestä. Ikä oli yleisin sukupuolen kanssa esiintynyt syrjintäperuste. Monessa valituksessa vedottiin myös perustuslain yleisiin nimitysperusteisiin. Sukupuoli ei välttämättä ollut muutoksenhakijalle ensisijainen syy muutoksenhakuun, mutta kaikissa aineistoon sisällytetyissä tapauksissa syrjintä sukupuolen perusteella on osa tapausta.

Kuviossa 6 on esitetty hallinto-oikeuksien käsittelemät sukupuolisyrjintätapaukset hallinto-oikeuksittain. Vuosina 2008–2011 Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa käsiteltiin 18 tapausta, joissa esitettiin syrjintävaihteita sukupuolen perusteella. Helsingin hallinto-oikeudessa vastaavia tapauksia oli 28, Turun hallinto-oikeudessa 24, Rovaniemen hallinto-oikeudessa 14, Kuopion hallinto-oikeudessa 27, Vaasan hallinto-oikeudessa 10, Oulun hallinto-oikeudessa 19 ja Kouvolan hallinto-oikeudessa neljä. Ahvenanmaan hallinto-oikeudessa ei käsitelty yhtään sukupuolten tasa-arvoon liittyvää tapausta.



Vuonna 2008 kaikissa hallinto-oikeuksissa käsiteltiin yhteensä 39 tasa-arvoon liittyvää tapausta. Vuonna 2009 näitä tapauksia oli 36, vuonna 2010 tapauksia oli 34 ja vuonna 2011 tapauksia oli 35. Yhteensä vuosina 2008–2011 tasa-arvoon liittyviä tapauksia oli kaikissa hallinto-oikeuksissa 144.



Aineiston tapauksista selvitettiin muutoksenhakijan sukupuoli. Osassa tapauksista muutoksenhakijana oli jokin muu henkilö kuin varsinainen asianosainen. Tällöin sukupuoleksi on tilastoitu sen henkilön sukupuoli, joka on muutoksenhaun asianosainen. Esimerkiksi joissain virantäyttöä koskevissa tapauksissa virkaan valittu oli mies, samoin kuin muutoksenhakija, joka kuitenkin esitti syrjintää tapahtuneen sukupuolen perusteella, sillä ansioituneempi nainen oli jäänyt valitsematta virkaan. Näissä tapauksissa muutoksenhakijan sukupuoleksi on merkitty nainen, vaikka teknisesti näin ei ollutkaan.

Enemmistö muutoksenhakijoista (82) oli naisia. Miehiä oli 59. Joukossa oli kolme tapausta, joissa muutoksenhakija ei ollut luonnollinen henkilö, vaan esimerkiksi yhdistys.

Enemmistö tapauksista koski virantäyttöä. Yhteensä virantäytöstä oli kyse 120 tapauksista. Toiseksi suurin määrä tapauksista koski kunnallisten toimielinten jäsenten valintaa tai toimielimen kokoonpanoa<sup>8</sup>. Kiintiösäännöstä koskevia tapauksia oli yhteensä 12. Lisäksi yhdessä tapauksessa oli kyse taksiluvan myöntämisestä, kolmessa tapauksessa kelpoisuudesta kirkkoherran vaaliin, yhdessä virkajärjestelyistä ja viidessä työsuhteen ehdoista. Kahdessa tapauksessa oli kyse irtisanomisesta.

Yleisin sukupuolen kanssa mainittu syrjintäperuste oli ikä, joka mainittiin 28 tapauksessa. Muut sukupuolen kanssa esiintyneet syrjintäperusteet olivat terveydentila (3), uskonto tai vakaumus (5), ammatillinen toiminta (1) ja kielitaito (1).

Syrjinnästä raskauden perusteella oli kyse seitsemässä tapauksessa ja vanhemmuudesta tai perhevapaasta oli kyse neljässä tapauksessa.

Vuosina 2008–2011 hallinto-oikeuksissa käsitellyistä sukupuolisyryntätapauksista 20 tapauksessa oli hallinto-oikeuden mukaan rikottu tasa-arvolakia. Hallinto-oikeus hylkäsi 112 valitusta ja 12 valitusta jätettiin käsittelemättä tai raukesi.

Korkeimpaan hallinto-oikeuteen valitettiin yhteensä 51 tapauksessa. Näistä neljässä tapauksessa hallinto-oikeuden päätöstä muutettiin korkeimmassa hallinto-oikeudessa, ja 28 tapauksessa hallinto-oikeuden päätöstä ei muutettu. Yksi valitus peruttiin ja 18 valituksen käsittely on edelleen kesken.

Korkeimmassa hallinto-oikeudessa käsitellyjä tapauksia ei tässä selvityksessä systemaattisesti käsitelty muutoin kuin niiden tapausten osalta, jotka käsiteltiin hallinto-oikeuksissa vuosina 2008–2011 ja joista valitettiin korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuja on kuitenkin etsitty valtion säädöstietopankki Finlexistä.

---

<sup>8</sup> Tasa-arvolain mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan elimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei tästä poikkeamiseen ole erityistä syytä. Lisäksi eräisiin johto- ja hallintoelimiin sovelletaan tasapuolisuusvelvoitetta.



Korkeimmassa hallinto-oikeudessa on vuosina 2008–2011 ollut käsiteltävänä tapauksia, joissa on ollut kysymys viranhakijan ja viranhaltijan kieltäytymisestä toimittamasta jumalanpalvelusta naispapin kanssa. Ratkaisussa KHO:2008:8 korkein hallinto-oikeus totesi, että kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoherran virkaan vaaliehdokkaaksi kelpoinen ei ole hakija, jolta ilmeisesti puuttuvat viran hoitamiseen tarvittavat edellytykset. Kirkkoherran viran hakija, joka oli ilmoittanut, ettei hän toimi jumalanpalvelusta naispapin kanssa, ei ollut vaaliehdokkaaksi kelpoinen. Asiassa sovellettiin tasa-arvolakia. Kahdessa muussa tapauksessa, joissa myös oli kysymys kirkollisen viranhaltijan menettelystä - toisessa kappalaisen ja toisessa seurakunnan nuorisotyönohjaajan - katsottiin, että viranhaltija oli menetellyt virkavelvollisuuksiensa vastaisesti kieltäytyessään toimittamasta jumalanpalvelusta naispapin kanssa (KHO:2009:95 ja KHO:2011:56). Näiden ratkaisujen perusteluissa viitataan tasa-arvolain mukaisiin velvollisuuksiin, vaikka tasa-arvolakia ei mainita sovellettujen lakien joukossa.

### **3. KUVAUKSIA AINEISTON TAPAUKSISTA**

Tässä kappaleessa esitellään muutamia aineistoon sisältyviä oikeustapauksia tiivistelminä. Osa tiivistelmistä kuvaa aineistoon kuuluneita, tyypillisiä syrjintätapauksia. Osasta on tehty tapauskuvaus siksi, että niiden tuomiot ovat muuttuneet hovioikeudessa. Tapauksista on poistettu sellaiset tiedot, joiden perusteella yksittäisten henkilöiden tai muiden toimijoiden tunnistaminen olisi mahdollista.

#### **3.1. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat yleisissä tuomioistuimissa**

##### **Syrjintää virantäytössä**

Nainen haki rehtorin virkaa, jonka kelpoisuusvaatimukset hän ja virkaan valittu toista sukupuolta oleva henkilö täyttivät. Haastattelutyöryhmä esitti yksimielisesti valittua virkaan.

Käräjäoikeus hylkäsi kanteen. Käräjäoikeuden mukaan valintaprosessi eteni asianmukaisesti, ja kunnalla oli muu kuin sukupuolesta johtuva syy olla valitsematta asianomistajaa virkaan.

Hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion. Hovioikeuden mukaan kunta rikkoi tasa-arvolain syrjintäkieltoa. Hakijoilla oli lähes samantasoiset koulutusohjelmat, mutta kantajalla oli enemmän työkokemusta ja hän oli siten ansioituneempi hakija. Kantajalla oli yli kahdeksan vuotta enemmän kokemusta opetustehtävistä kuin virkaan valitulla, ja siten häntä oli hovioikeuden mukaan pidettävä työkokemuksen perusteella selvästi ansioituneempana erityisesti siitä syystä, että hän oli työskennellyt haettavana ollutta virkaa vastaavassa tehtävässä viimeiset kymmenen vuotta, kun taas virkaan valittu ei ollut toiminut vastaavissa tehtävissä. Kunta veloitettiin suorittamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä 9 380 euroa.

Kyrönmaan käräjäoikeus (10.11.2006, L05/504), Vaasan hovioikeus (9.5.2008, S07/125).

##### **Syrjintäepäily raskauden perusteella**

Kantaja oli toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa teollisuusalan yrityksessä, kun hänet irtisanottiin. Irtisanomisen perusteeksi ilmoitettiin tuotannolliset syyt. Kantaja väitti perusteena olleen hänen raskautensa, josta hän oli kertonut työnantajalle. Vastaajan mukaan irtisanomisen perusteena oli työprosessin automatisointi robottien avulla ja työtehtävien ulkoistaminen, jolloin työvoiman tarve väheni, eikä työtehtäviä suorittamaan palkattu uusia työntekijöitä.

Käräjäoikeuden mukaan irtisanomiselle ei ollut tuotannollisia perusteita, vaan irtisanomisen syyinä oli kantajan raskaus. Käräjäoikeuden mukaan yrityksen olisi tullut kouluttaa kantaja uusiin työtehtäviin. Käräjäoikeus velvoitti yrityksen maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä 4 500 euroa.

Hovioikeudessa osapuolet pääsivät sovintoon ja hovioikeus vahvisti sovinnon. Sovinnon mukaan yritys suoritti korvauksen laittomasta irtisanomisesta ja kantaja luopui vaatimasta hyvitystä tasa-arvolain rikkomisesta.

Porin käräjäoikeus (2.10.2006, 05/3867), Vaasan hovioikeus (30.1.2008, S06/1412).

### **Työhön palaaminen hoitovapaalta**

Hoitovapaan aikana kantaja oli ollut yhteydessä työnantajaan työhön paluuseen liittyen. Yhteydenoton jälkeen yhtiö ilmoitti kantajan työsuhteen purkautuneen jo hoitovapaan aikana, sillä yhtiön mukaan kantaja ei ollut ilmoittanut hoitovapaalle jäämisestä.

Käräjäoikeuden mukaan vastaajayhtiö oli perusteetta katsonut kantajan työsopimuksen purkautuneeksi. Käräjäoikeus velvoitti yhtiön maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä 6000 euroa.

Hovioikeuden mukaan yhtiöllä ei ollut perusteita pitää kantajan työsopimusta purkautuneena, ja hovioikeus katsoi vastaajayhtiön päättäneen työsopimuksen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että palvelussuhdetta ei lakkautettu sukupuolen perusteella. Näin ollen hovioikeuden mukaan vastaajayhtiö ei ollut velvollinen suorittamaan syrjinnän perusteella hyvitystä kantajalle.

Korkein oikeus ei antanut asiassa valituslupaa.

Tampereen käräjäoikeus (14.12.2009, L09/11359), Turun hovioikeus (15.10.2010, S10/523).

### **Syrjintää raskauden perusteella**

Myyntineuvottelijana vaatetusalan yrityksessä työskennellyt nainen oli ilmoittanut työnantajalle olevansa raskaana. Tämän jälkeen työnantajan edustaja oli ilmoittanut kantajalle, että hänen työtehtäviinsä liittyvä matkustaminen tulee lisääntymään, ja ilmaissut epäilyä kantajan kyvystä suorittaa matkustamisesta raskautensa vuoksi.

Yhtiön edustaja oli myös tarjonnut kantajalle tukipakettia, jonka mukaan kantaja vapautettaisiin välittömästi työtehtävistään äitiysloman alkamiseen asti täydellä palkalla, jonka jälkeen työsuhde päättyisi. Tämän jälkeen kantaja jäi sairauslomalle, jonka aikana kantajan tehtäviin palkattiin uusi työntekijä. Äitiys- ja vanhempainvapaansa aikana kantaja irtisanoutui.

Käräjäoikeus hylkäsi syytteet työsopimuslain rikkomusten osalta. Käräjäoikeuden mukaan yritys oli kuitenkin syyllistynyt syrjintään asettamalla kantajan epäedulliseen asemaan raskautensa vuoksi. Yritys veloitettiin suorittamaan kantajalle tasa-arvolain mukaista hyvitystä 15 000 euroa.

Helsingin käräjäoikeus (17.6.2009, L 08/21799). Tuomio on lainvoimainen.

## **Syrjintä opiskelijavalinnassa**

Kantaja osallistui vuonna 2006 yliopiston valintakokeeseen, mutta ei tullut valituksi. Hänen mukaansa yliopisto syyllistyi syrjintään sukupuolen ja iän perusteella suosissaan valinnoissaan nuoria naisia.

Yliopiston ylioppilaaksikirjoittamissäännön mukaan ylioppilastutkinnosta saavat lähtöpisteitä hakuvuonna ja kahtena edellisenä vuonna ylioppilaaksi kirjoittaneet. Kantaja ei hakiessaan kuulunut säännön tarkoittamiin uusiin ylioppilaisiin. Yliopiston mukaan ylioppilaskirjoittamissäännöllä oli yhdenvertaisuuslain 7§:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut oikeutetut tavoitteet (ikään perustuva erilainen kohtelu, kun sillä on perusteltu ja oikeutettu työllisyyspoliittinen tavoite). Kyseisen oppiaineen valintakokeessa sovellettiin ns. improbatur-sääntöä, jonka mukaan hakijan on saatava hyväksyttävä arvosana kaikista valintakokeen osista ollakseen kelvollinen hakija. Kantaja ei ollut läpäissyt yhtä valintakokeen osaa. Ylioppilaaksikirjoittamissääntöä ja improbatur-sääntöä oli yliopiston mukaan sovellettu samalla tavalla miespuolisiin ja naispuolisiin hakijoihin.

Käräjäoikeuden mukaan yliopisto ei syyllistynyt syrjintään sukupuolen perusteella. Sen sijaan käräjäoikeus tuomitsi yliopiston syylliseksi syrjintään iän perusteella, sillä yliopisto ei voinut osoittaa, että sen erottelukeinot yhdenvertaisuuslain 7§:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamiseksi olisivat olleet asteeltaan kohtuullisia. Uusille ylioppilaille annettujen lisäpisteiden suhteellinen osuus oli huomattava, ja asetti muut hakijat epäedulliseen asemaan. Yliopisto veloitettiin maksamaan kantajalle yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 6000 euroa.

Hovioikeudessa kantaja vaati, että yliopisto veloitetaan suorittamaan hyvitystä ikäsyrjinnästä (12 000 euroa) ja sukupuolisyryjinnästä (15 000 euroa).

Käräjäoikeuden tuomion jälkeen osapuolet päätyivät sovintoratkaisuun, jonka mukaan vastaaja maksaa kantajalle tuomitut korvaukset täysimääräisesti korkoineen, eikä kumpikaan osapuoli hae muutosta tuomioihin. Hovioikeus hylkäsi valituksen sovintosopimuksen perusteella, ja jätti noudatettavaksi osapuolten aiemman sovintosopimuksen.

Helsingin käräjäoikeus (28.10.2009, 08/19008), Helsingin hovioikeus (16.4.2010, S 09/3383).

## **3.2. Työsyryjintärikokset**

### **Syrjintää raskauden perusteella**

Teollisuusalan yrityksessä työskennellyt nainen kertoi työnantajalleen olevansa raskaana. Tämän jälkeen toimitusjohtaja ja tuotantopäällikkö kehottivat toistuvasti häntä irtisanoutumaan, jäämään sairauslomalle tai suostumaan osa-aikatyöhön. Naisen kieltäytyttyä hänet siirrettiin raskaampiin työtehtäviin vasten hänen tahtoaan. Työnantajan edustajat kieltäytyivät myös allekirjoittamasta kantajan oleskelulupahakemukseen liitettävää selvitystä. Lopulta hänet irtisanottiin.

Käräjäoikeuden mukaan vastaajat syyllistyivät työsyryjintään ja molemmille tuomittiin 40 päiväsakkoa.

Hovioikeus hylkäsi tuotantopäällikön syytteen, sillä hänellä ei ollut työsopimuksen päättämiseen oikeuttavaa asemaa. Toimituspäällikön syyte hylättiin osittain. Hovioikeuden mukaan vastaajat eivät syyllistyneet työsyRJintään siirtäessään kantajan siivoustehtäviin, sillä ei voitu todentaa tehtävien todellisuudessa olleen raskaampia. Toimituspäällikkö kuitenkin syyllistyi työsyRJintään irtisanomalla kantajan ilman painavaa syytä.

Korkein oikeus ei antanut asiassa valituslupaa.

Oulun kärjäoikeus (1.12.2006, R06/1965), Rovaniemen hovioikeus (8.4.2008, R07/67).

### **TyösyRJintäepäily raskauden perusteella**

Ravintolassa extra-tarjoilijana toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskennellyt nainen kertoi ravintolan omistajalle olevansa raskaana. Seuraavana päivänä vuoropäällikkö ilmoitti naiselle, että kaikki tulevat työvuorot on peruttu, ja ettei hänen tarvitse tulla enää töihin. Useiden tiedustelujen jälkeen naiselle ilmoitettiin, että työvuorot on peruttu, koska ravintolan myynti on vähentynyt. Työvuorot oli kuitenkin annettu toiselle extra-tarjoilijalle.

Kärjäoikeuden mukaan vastaajat syyllistyivät työsyRJintään asettamalla naisen epäedulliseen asemaan tämän raskauden vuoksi. Vastaajat syyllistyivät myös työaika rikkomukseen muuttamalla jo sovittuja työvuoroja ilman työntekijän suostumusta. Vastaajat tuomittiin sakkorangaistuksiin (kummallekin 30 päiväsakkoa).

Hovioikeudessa kaikki vastaajien syytteet hylättiin. Hovioikeus katsoi, että ei voitu osoittaa vastaajien asettaneen naisen eriarvoiseen aseman tämän raskauden vuoksi. Vuoropäällikkö oli aiemmin ilmoittanut extra-työntekijöille työn olevan kausiluonteista, eikä voitu osoittaa ravintolan omistajan antaneen määräystä perua kantajan työvuoroja raskauden vuoksi.

Raaseporin kärjäoikeus (20.3.2008, R07/716), Turun hovioikeus (27.5.2009, R08/1343).

### **Syrjintäepäily raskauden perusteella**

Naisen mukaan työnantajan edustajat asettivat hänet epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Sen jälkeen kun nainen oli kertonut yhtiön edustajille olevansa raskaana, hänet irtisanottiin koeaikana. Työnantajan mukaan päätös työsuhteen purkamisesta tehtiin ennen kuin he saivat tiedon raskaudesta. Työsuhteen purkamisen peruste oli, että nainen haki aktiivisesti muuta työtä.

Kärjäoikeus katsoi, että vastaajat olivat syyllistyneet työsyRJintään. Vastaajat eivät kyenneet osoittamaan heillä olleen hyväksyttävää syytä purkaa kantajan työsopimus, vaan purkaminen oli johtunut kantajan raskaudesta. Vastaajat tuomittiin työsyRJinnästä sakkoihin (molemmille 15 päiväsakkoa).

Hovioikeuden mukaan ei voitu varmasti sanoa, että vastaajat olisivat syyllistyneet työsyRJintään. Nainen oli ilmaissut olevansa kiinnostunut toisesta työpaikasta ja vastaajat olivat ryhtyneet etsimään hänen tilalleen uutta työntekijää ennen kuin he tulivat tietoiseksi hänen raskaudestaan. Hovioikeus hylkäsi syytteet.

Vantaan kärjäoikeus (29.11.2005, R05/2222), Helsingin hovioikeus (21.2.2008, R06/3115).

### **TyösyRJintää raskauden perusteella**

Autohuolto- ja korjaamoyrityksessä kahvilatyöntekijänä työskennellyt nainen kertoi työnantajalleen saamastaan sairauslomamääräyksestä. Työnantaja suhtautui tietoon kielteisesti, ja kehotti naista tulemaan työvuoroon sairauslomasta huolimatta. Nainen sanoi, ettei se ole mahdollista, ja kertoi samalla olevansa raskaana. Tämän jälkeen työnantaja päätti naisen määräaikaisen työsuhteen yli neljä kuukautta ennen työsuhteen loppumista. Työnantaja ei naisen mukaan antanut tälle pyynnöstä huolimatta työtodistusta. Työnantaja ei kertomansa mukaan tiennyt raskaudesta, ja työsuhteet päätettiin erilaisten laiminlyöntien vuoksi.

Kärjäoikeuden mukaan vastaaja syyllistyi työsyRJintään. Hänelle tuomittiin 50 päiväsakkoa.

Hovioikeus piti uskottavana naisen kertomusta siitä, että puhelinkeskustelussa oli käynyt ilmi tämän olevan raskaana eikä muuttanut kärjäoikeuden päätöstä.

Korkein oikeus ei antanut asiassa valituslupaa.

Helsingin kärjäoikeus (13.3.2008, R07/9247), Helsingin hovioikeus (8.4.2009, R08/1188).

### **Häirintää sukupuolen perusteella**

Luontaistuotteiden tukkuliikkeessä työskennellyt nainen kertoi työnantajansa asettaneen hänet epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, sillä työnantaja ilmoitti purkavansa naisen työsuhteen, jos nainen ei suostu seurustelemaan hänen kanssaan. Nainen myös kertoi työnantajan lähennelleen häntä seksuaalisesti. Yritys ilmoitti naiselle työsuhteen loppumisesta, ja työsuhteet purettiin samana päivänä. Tämän jälkeen yritys laittoi avoimeen hakuun naisen työtehtäviä vastaavan paikan.

Kärjäoikeuden mukaan vastaaja syyllistyi työsyRJintään, ja hänet tuomittiin maksamaan 45 päiväsakkoa.

Helsingin kärjäoikeus (16.9.2008, R08/1529). Tuomio on lainvoimainen.

### **3.3. Hallinto-oikeuksien ratkaisut**

#### **Kunnan edustajan valinta yhtiökokoukseen**

Kunnanhallitus nimesi miespuolisen henkilön kunnan edustajaksi kiinteistöalan yrityksen yhtiökokoukseen. Samassa kokouksessa kunnanhallitus päätti esittää kahta miespuolista henkilöä edellä mainitun yrityksen hallituksen jäseniksi sekä kahta miespuolista henkilöä heidän varajäsenikseen. Muutoksenhakija haki tähän päätökseen oikaisua katsoen päätöksen olevan tasa-arvolain ja kuntalain vastainen, koska jäseniksi ehdotettiin ainoastaan miespuolisia henkilöitä. Kunnanhallitus hylkäsi oikaisuvaatimuksen. Muutoksenhakija vaati hallinto-oikeudessa kunnanhallituksen päätöksen kumoamista.

Hallinto-oikeus kumosi kunnanhallituksen päätöksen. Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain mukaan julkista valtaa käyttävän, kunta-enemmistöisen yhtiön toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Hallinto-oikeuden mukaan tapauksessa ei ollut erityistä syytä poiketa naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta, eikä kunnanhallituksella ollut syytä olla esittämättä sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus (3.3.2009, 00986/08/2209). Tuomio on lainvoimainen.

#### **Syrjintää virantäytössä**

Kuntayhtymän yhtymähallitus valitsi talousjohtajaksi miespuolisen henkilön. Naispuolinen hakija ei tullut valituksi, ja teki asiasta oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimus hylättiin.

Hallinto-oikeus kumosi yhtymähallituksen päätöksen sillä perusteella, että päätös oli naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. Hallinto-oikeuden mukaan tehtävään valittu oli vähemmän ansioitunut kuin muutoksenhakija, sillä tehtävään valitulla oli työkokemusta kuusi viikkoa taloushallinnon harjoittelijan tehtävästä, kun taas muutoksenhakijalla oli kunnallistalouden ja -hallinnon työkokemusta lähes 30 vuoden ajalta.

Turun hallinto-oikeus (10.3.2008, 00535/07/2206). Tuomio on lainvoimainen.

## TIIVISTELMÄ

Vuosina 2008–2011 käräjäoikeuksissa käsiteltiin 100 tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa. Yhteensä tasa-arvolain mukaista hyvitystä riita-asioissa määrättiin 16:sta tapauksessa. Vuosina 2008–2011 pienin tasa-arvolain mukainen hyvitys oli 3 000 euroa ja suurin 15 000 euroa.

Lisäksi vuosina 2008–2011 tehtiin 18 sovintoa, jonka yhteydessä sovittiin korvauksesta. Pienin sovinnon yhteydessä maksettu korvaus oli 2 000 euroa ja suurin 12 000 euroa. Osa sovinnosta oli salaisia, joten korvauksen määrä ei ole tiedossa.

Vuosina 2008–2011 tasa-arvoon liittyviä tapauksia oli kaikissa hallinto-oikeuksissa 144. Tasa-arvolakiin perustuvissa riita-asioissa ja hallinto-oikeuksien käsittelemissä tapauksissa suurin yksittäinen asiaryhmä koski työhönottoa tai virantäyttöä.

Vuosina 2008–2011 käräjäoikeuksissa käsiteltiin 19 työsyrintärikosta, joissa oli kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. Suurimmassa osassa sukupuolisyrintää koskevissa työsyrintärikoksista oli kyse irtisanomisesta tai työsuhteen päättämisestä. Kahdessa tapauksessa asianomistaja ei langettavasta tuomiosta huolimatta saanut mitään vahingonkorvausta tai hyvitystä. Ainoastaan yhdessä työsyrintärikoksessa tuomittiin hyvitystä tasa-arvolain perusteella.

Syrjintä raskauden perusteella näyttää edelleen olevan ongelma. Tasa-arvolakiin perustuvissa riita-asioissa raskaudesta oli kyse 14 tapauksessa. Sukupuolisyrintää koskevissa työsyrintärikoksista, joita tarkasteluvuosina käsiteltiin yhteensä 19 kappaletta, 13 tapauksessa oli kyse syrjinnästä raskauden perusteella. Hallinto-oikeuksissa syrjintää raskauden perusteella käsiteltiin harvemmin kuin käräjäoikeuksissa.

Vaikka sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä ei ole säännöksiä tasa-arvolaisissa, tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista. Vuonna 2011 käräjäoikeus antoi ensimmäisen ratkaisun transsukupuolisen työntekijän syrjinnästä.

Mahdollisuutta seurata sukupuolisyrintää koskevaa oikeuskäytäntöä tulisi helpottaa. Nykyisellään tiedon kerääminen oikeustapauksista on monimutkaista kuten tämäkin selvitys osoittaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat on usein yhdistetty, eikä tietoa ainoastaan tasa-arvoasioista (tai mistään muustakaan syrjintäperusteesta) ole mahdollista saada analysoimatta koko aineistoa. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta. Tämän tehtävän toteuttaminen edellyttäisi myös sitä, että tasa-arvovaltuutettu saisi automaattisesti tiedon tasa-arvolain soveltamista koskevista oikeuden ratkaisuksista. Nykyään kattavan tiedon hankkiminen oikeuskäytännöstä edellyttää erillisten selvitysten tekemistä.



## TAULUKOT

### Tasa-arvolakiin perustuvat riidat yleisissä tuomioistuimissa

Taulukko 1. Tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden lopputulos kärjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Lopputulos	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Kanne hyväksytty	2	4	3	6	15
Kanne osittain hyväksytty	0	2	3	1	6
Kanne hylätty	10	10	6	8	34
Sovinto	6	4	5	3	18
Kanne peruttu	5	3	10	8	26
Jätetty tutkimatta vanhentuneena	1	0	0	0	1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Taulukko 2. Tasa-arvolakiin perustuvat riita-asiat aiheen mukaan kärjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Aihe	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Työhönotto	7	8	5	10	30
Työsuhteen ehdot	1	2	3	2	8
Palkkaus	2	4	4	2	12
Koulutukseen valinta	2	1	0	0	3
Työsuhteen päättäminen / irtisanominen	2	3	2	3	10
Häirintä	0	0	0	1	1
Ei selviä asiakirjoista	10	5	13	8	36
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Taulukko 3. Tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden kantajien sukupuolijakauma käräjäoikeuden käsittelemissä tapauksissa 2008–2011.

Kantajan sukupuoli	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Nainen	13	16	22 <sup>9</sup>	19	70
Mies	11	7	6	7	30
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>101</b>

Taulukko 4. Tasa-arvolakiin perustuvien riita-asioiden vastapuoli käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Vastapuoli	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Julkinen	19	12	20	20	71
Yksityinen	5	11	7	6	29
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Taulukko 5. Valitukset hovioikeuteen käräjäoikeuksissa 2008–2011 ratkaistuissa tasa-arvolakiin liittyvissä riita-asioissa.

Valitukset hovioikeuteen	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Valituksia hovioikeuteen	8	10	5	6 <sup>10</sup>	29
Tuomio muuttui	1	1	0	0	2

### Rikoslain työsyRJintäkiellon soveltaminen

Taulukko 6. SukupuolisyRJintää koskevat työsyRJintärikokset lopputuloksen mukaan käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Lopputulos	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Langettava	3	4	5	0	12
Syytteet hylätty	2	2	0	1	5
Vahvistettu sovinto	1	0	0	0	1
Jätetty silleensä	1	0	0	0	1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

<sup>9</sup> Yhdessä tapauksessa kantajina oli kaksi naista.

<sup>10</sup> Viidessä tapauksessa asian käsittely on edelleen kesken hovioikeudessa.

Taulukko 7. Sukupuolisyryntää koskevat työsyryntärikkokset aiheen perusteella käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Syytteen sisältö / aihe	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Työhönotto	0	0	0	0	0
Työsuhteen ehdot / työolot	1	1	0	0	2
Työsuhteen päättäminen / irtisanominen	4	4	3	1	12
Lomautus	0	1	1	0	2
Häirintä	2	0	2	0	4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6<sup>11</sup></b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Taulukko 8. Sukupuolisyryntää koskevat työsyryntärikkokset syrjinnän syyn perusteella käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Syrjinnän syy	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Raskaus	4	5	3	1	13
Huoltovelvollisuus tai perhesuhteet	1	1	0	0	2
Häirintä	2	0	2	0	4
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Taulukko 9. Sukupuolisyryntää koskevat työsyryntärikkokset asianomistajan sukupuolen perusteella käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Asianomistajan sukupuoli	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Nainen	7	6	5	1	19
Mies	0	0	0	0	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Taulukko 10. Sukupuolisyryntää koskevat työsyryntärikkokset vastapuolen perusteella käräjäoikeuksissa vuosina 2008–2011.

Vastapuoli	2008	2009	2010	2011	YHTEENSÄ
Yksityinen	7	6	5	1	19
Julkinen	0	0	0	0	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

<sup>11</sup> Yhdessä tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että työsuhteen päättämisestä.

Taulukko 11. Käräjäoikeuksien langettamat päiväsakot, korvaukset ja hyvitykset sukupuolisyrintää koskevissa työsyrintärikoksissa vuosina 2008–2011.

<b>Päiväsakot, korvaukset ja hyvitykset</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Päiväsakkojen jakauma</b>	30 - 50	25 - 60	20 - 40	-
<b>Keskiarvo</b>	42	36	27	-
<b>Vahingonkorvausten jakauma</b>	300-1500	1000-1800	500 - 1100	-
<b>Keskiarvo</b>	850	1333	867	-
<b>Tasa-arvolain mukainen hyvitys (ei muita korvauksia)</b>	-	-	5000	-
<b>Vahvistetut sovinnot</b>	2500	-	-	-
<b>Langettavat tuomiot, joissa ei korvauksia tai hyvityksiä</b>	-	1	1	-

Taulukko 12. Hovioikeuksiin tehdyt valitukset käräjäoikeuksien vuosina 2008–2011 antamista tuomioista sukupuolisyrintää koskevissa työsyrintärikoksissa.

<b>Valitukset</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>YHTEENSÄ</b>
<b>Valituksia hovioikeuteen</b>	4	3	3	0	10
<b>Tuomio muuttui</b>	1	0	1	0	2

### Hallinto-oikeuksissa käsitellyt asiat

Taulukko 13. Hallinto-oikeuksissa vuosina 2008–2011 käsiteltyjen sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvien tapausten lukumäärä.

	<b>Hämeenlinna</b>	<b>Helsinki</b>	<b>Turku</b>	<b>Rovaniemi</b>	<b>Kuopio</b>	<b>Vaasa</b>	<b>Oulu</b>	<b>Kouvola</b>
<b>2008</b>	6	9	3	3	10	2	5	1
<b>2009</b>	5	5	7	2	9	2	5	1
<b>2010</b>	5	5	8	4	4	3	4	1
<b>2011</b>	2	9	6	5	4	3	5	1
<b>YHTEENSÄ</b>	18	28	24	14	27	10	19	4