

Seurakunnille

Sisältää: Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

1. Johdanto

Uusi yhdenvertaisuuslaki (21/2004) on tullut voimaan 1.2.2004. Lain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri alueilla sekä vahvistaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella tapahtuvan syrjinnän. Syrjintäkielto koskee kaikkia työnantajia ja kohdistuu kaikkiin työntekijöihin ja viranhaltijoihin.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kirkko ei saa työnantajana palvelussuhteeseen ottaessaan eikä palvelussuhteen aikana syrjiä edellä mainituilla perusteilla. Syrjintäkielto kohdistuu kaikkiin kirkon viranhaltijoihin ja työntekijöihin.

Yhdenvertaisuuslaissa on myös asetettu kaikille viranomaisille velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Työnantajien on lisäksi tarvittaessa parannettava vammaisten henkilöiden työhön pääsemisen ja työssä selviämisen edellytyksiä.

Lakia rikkova voi joutua maksamaan enintään 15 000 euroa hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle, ja lisäksi työsyrynnästä rangaistaan rikoslain (39/1889) mukaisesti. Työ- ja virkasuhteiden osalta yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

Lailla pannaan täytäntöön Euroopan neuvoston työsyryntädirektiivi (2000/78/EY) ja rasismidirektiivi (2000/43/EY). Uusi laki on yleislaki eikä korvaa lainsäädäntöön jo sisältyviä syrjinnän kieltoja. Yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä tehtiin myös joitain pieniä muutoksia muihin lakeihin, joista tässä viitataan vain työ sopimuslakiin.

Ennen yhdenvertaisuuslakia on yleisiä syrjintäkieltoja ollut perustuslaissa (731/1999) ja työ sopimuslaissa (55/2001). Työ sopimuslain syrjintäkielto on koskenut kirkon työ sopimussuhteisia työntekijöitä. Ennen yhdenvertaisuuslain säätämistä kirkon viranhaltijoita on koskenut vain edellä mainittu perustuslain kaikkia koskeva yhdenvertaisuussäännös.

Seuraavassa selostetaan tarkemmin yhdenvertaisuuslain sisältöä sekä sen soveltamista kirkon työnantajien kannalta. Yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslain muuttunut kohta ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

2. Yhdenvertaisuuslain sisältö

Soveltamisala

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönottoperusteisiin, työoloihin, uralla etene- miseen, koulutukseen sekä yrittämisen edellytyksiin ja elinkeinotoiminnan tukemi- seen.

Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansa- laisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen sekä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä (jäljempä- nä syrjintäperusteet). Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään nais- ten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Sekä välitön että välillinen syrjintä on kielletty. Myös häirintä ja ohje tai käsky syr- jii on lain vastainen.

Syrjinnän kieltö työelämässä koskee kaikkia työnantajia ja sitä sovelletaan kaikkiin viran- ja työnhakijoihin, viranhaltijoihin ja työsopimussuhteisiin työntekijöihin. Työsyrjintäkieltö tulee huomioida erityisesti seuraavissa tilanteissa:

Työhönottopäätös

Työhönottopäätöksen tekeminen edellä mainituilla syrjintäperusteilla on kiellettyä. Työhönotolla tarkoitetaan tässä myös virkaan ottamista. Syrjintäkieltö koskee koko työhönottoprosessia, alkaen valintakriteerien asettamisesta. Työhönottoperusteilla tarkoitetaan siis myös työntekijälle tai viranhaltijalle asetettuja työn tai tehtävän suorittamiseen liittyviä edellytyksiä. Esimerkiksi työntekijälle tai viranhaltijalle asetettavat ammattitaitoa ja koulutustasoa koskevat vaatimukset eivät saa olla laissa tarkoitettulla tavalla syrjiviä. Syrjintäkieltö ei kuitenkaan estä asettamasta työhön tai virkaan valittavalle henkilölle sellaisia syrjintäperusteisiin liittyviä vaatimuksia, jotka ovat yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettulla tavalla perusteltuja tehtävän suoritta- misen kannalta.

Työhönottoa koskeva syrjintäkieltö asettaa käytännössä vaatimuksia työhönotto- prosessille ja työhönottopäätösten kirjauksille. Koko työhönottoprosessi tulee suunnitella ja toteuttaa siten, että yhdenvertaisuuslain kannalta hyväksyttävät valin- takriteerit ovat koko ajan selvästi todettavissa, ja että lain vastaisia valintakriteerei- tä ei käytetä. Erityisesti työnantajien tulisi kiinnittää huomiota työhönottopäätösten perusteluihin ja pyrkiä kirjaamaan asianmukaiset perustelut selkeästi. Työnantajan pitää pystyä tarvittaessa todistamaan valintaprosessin yhdenvertaisuus, mikäli pro- sessin kuluessa tai sen jälkeen joku hakijoista kokisi tulleen syrjityksi.

Työoloja ja työehtoja koskevat ratkaisut

Työnantaja ei saa työehdoista päättäessään asettaa työntekijää tai viranhaltijaa eri asemaan laissa tarkoitetuilla syrjäntäperusteilla, ellei erilaiselle kohtelulle ole lain mukaista hyväksyttävää perustetta. Työehtojen käsitettä tulkitaan samalla tavalla kuin työsopimuslaissa ja muussa työoikeudellisessa lainsäädännössä on vakiintuneesti tulkittu. Työehtoihin kuuluvat muun muassa palkkaehdot ja irtisanomisen perusteet. Syrjäntäkielto on otettava huomioon myös työn järjestelyjä tehtäessä.

Henkilöstökoulutus

Syrjäntäkielto koskee myös henkilöstökoulutuksen järjestämistä. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä työnantajan aloitteesta, hänen intressissään ja kustannuksellaan järjestämää, työntekijän tai viranhaltijan työtehtävien suorittamiseen liittyvää tai muuta henkilöstölle suunnattua koulutusta. Työnantaja ei saa koulutus päätöksiä tehdessään asettaa työntekijöitä tai viranhaltijoita eri asemaan syrjivin perustein, ellei päätös ole perusteltavissa hyväksyttävällä tavalla. Syrjäntäkielto koskee sekä työnantajan itsensä antamaa että työnantajan ulkopuoliselta koulutuksen järjestäjältä hankkimaa koulutusta.

Uralla eteneminen

Työnantaja ei saa toimia syrjivästi tehdessään ratkaisuja työntekijöiden ja viranhaltijoiden uralla etenemisestä. Syrjäntäkielto on otettava huomioon esimerkiksi työntekijöiden ja viranhaltijoiden kouluttamista, perehdyttämistä ja tehtävien jakoa koskevia päätöksiä tehtäessä.

Menettely, jota ei pidetä syrjäntänä

Laissa säädetään tilanteista, joissa syrjäntäperusteisiin liittyvää erilaista kohtelua ei pidetä kiellettyinä syrjäntänä. Ensinnäkin hyväksyttävä erilainen kohtelu voi perustua yhdenvertaisuussuunnitelmassa olevaan hyväksyttävään perusteeseen. Toiseksi henkilöiden eri asemaan asettaminen työelämässä ei ole syrjäntää silloin, kun se perustuu työtehtävien asettamiin perusteltuihin vaatimuksiin. Kolmanneksi ikään perustuva erilainen kohtelu on tietyissä tapauksissa sallittua. Lisäksi laki sallii ns. positiivisen erityiskohtelun, jonka tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjäntästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi, edellyttäen kuitenkin ettei muita henkilöitä syrjitä. Kaikissa näissä tilanteissa erilaiselle kohtelulle on oltava yhdenvertaisen kohtelun periaatteet huomioon ottava hyväksyttävä tarkoituspäri ja niiden toimien, joilla henkilöiden eri asemaan asettaminen toteutetaan, on oltava oikeasuhtaisia tavoiteltuun tarkoituspäriin nähden.

Käytännön työelämässä merkittävin erilaisen kohtelun peruste on työtehtäviin liittyvä vaatimus. Syrjäntä ei pidetä syrjäntäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jos kohtelun perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Erilaisen kohtelun oikeutusta arvioidaan lisäksi aina myös sen mukaan, onko sen peruste tarkoituspäriältään perustuslain mukaisten perusoikeuksien toteutumisen kannalta hyväksyttävä.

Vastatoimien kielto

Vastatoimet, eli epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön, jo-

ka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, on kielletty.

Lain rikkomisen seuraukset

Se, joka on rikkonut yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa tai vastatoimien kieltoa, voidaan tuomita maksamaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle hyvitystä. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon muun muassa syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa ja tekijän taloudellinen asema. Hyvityksen enimmäismäärä on 15 000 euroa. Tuomioistuimien voi ylittää enimmäismäärän erityisestä syystä.

Tuomioistuimien voi käsiteltävään olevassa asiassa muuttaa tai jättää huomiotta syrjivät sopimusehdot käsiteltävään olevassa asiassa. Tällöin sopimusta voidaan muuttaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.

Rangaistukset työsyrynnästä määräytyvät rikoslain mukaan. Työsyrynnästä voidaan tuomita sakkorangaistukseen tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Yhdenvertaisuuslain rikkomista koskevat tapaukset käsitellään yleisessä alioikeudessa.

Valvonta

Työelämän osalta lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

Kanneaika ja todistustaakka

Kanne hyvityksen vaatimiseksi tai syrjivien sopimusehtojen muuttamiseksi on nostettava vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa siitä, kun syrjintäkiellon tai vastatoimien kiellon vastainen menettely on tapahtunut. Jos lain vastainen menettely on jatkuvaa, alkaa kanneaika vasta menettelyn päättymisestä. Työhön- tai virkaanottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työn- tai viranhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Syrjintäasioita tuomioistuimissa käsiteltäessä noudatetaan ns. käännettyä todistustaakkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että jos joku katsoo joutuneensa lain vastaisen syrjinnän kohteeksi ja esittää tästä selvitystä, täytyy syrjinnästä syytetyn tällöin osoittaa, että syrjintäkieltoa ei ole rikottu. Mikäli siis työnantajaa kohtaan syntyy syrjintäoletta, siirtyy todistustaakka syrjintäasiassa työnantajalle ja tämän täytyy tällöin pystyä osoittamaan, että syrjintää ei ole tapahtunut.

3. Syrjintäkielto käytännössä kirkon työnantajien kannalta

Yhdenvertaisuuslaki kieltää työnantajaa asettamasta työn- ja viranhakijaa tai työntekijää ja viranhaltijaa eri asemaan kielletyn syrjintäperusteen nojalla, ellei eri asemaan asettamiselle ole olemassa työhön ja työtehtäviin liittyvää perusteltua syytä. Lähtökohtana siis on, että työnantaja ei saa syrjiä ketään laissa mainituilla perus-

teilla työ- tai virkasuhteeseen ottaessaan taikka palvelussuhteen aikana. Henkilöiden eri asemaan asettaminen on aina poikkeustapaus, jolle on oltava hyvin perusteltu, asianmukainen ja nimenomaan työhön liittyvä syy.

Kirkon kannalta yksi merkittävä kysymys on työn- tai viranhakijoiden ja työntekijöiden sekä viranhaltijoiden eri asemaan asettaminen uskonnon ja vakaumuksen perusteella. Kirkkolain (1054/1993) mukaan kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelisluterilaisen kirkon jäsen. Yhdenvertaisuuslain valmistelun yhteydessä todettiin, että kirkkolain asettamaa kirkon jäsenyydelläkään kirkon virkoihin ja tiettyihin työsuhteisiin tehtäviin ei ole yhdenvertaisuuslain mukaan pidettävä syrjintänä (HE 44/2003).

Toinen esillä oleva kysymys on ollut suhtautuminen sukupuoliseen suuntautumiseen ja parisuhteen rekisteröintiin. Asiaa on käsitelty kirkolliskokouksessa siellä esillä olleiden aloitteiden johdosta. Kirkolliskokous on syksyllä 2003 hylännyt aloitteen, joka koski parisuhteen rekisteröinnin seurauksia kirkossa, ja samalla hyväksynyt pöytäkirjan, jonka mukaan parisuhteen rekisteröinnin seurauksia kirkossa koskeva asia on lähetetty piispainkokoukselle siihen liittyvien teologien ja juristien näkökohtien selvittämiseksi. Asian selvittäminen on kesken. Tässä vaiheessa asiasta voidaan todeta, että yhdenvertaisuuslain mukaan työn- tai viranhakijoiden ja työntekijöiden sekä viranhaltijoiden eri asemaan asettaminen sukupuolisen suuntautumisen perusteella on kielletty, ellei eri asemaan asettamista voida perustella työhön ja työtehtäviin liittyvillä hyväksyttävillä perusteilla.

Työnantajan käytännön toiminnassa yhdenvertaisuuslaki tulee ottaa huomioon erityisesti virkaan tai työhön otettaessa. Valintaprosessissa ei saa käyttää syrjiviä kriteerejä ja tämä koskee koko prosessia alkaen työpaikkailmoituksesta valintapäätöksen perusteluihin saakka. Työnantaja ei voi jättää henkilöä valitsematta syrjivällä perusteella. Sellaisissakin tilanteissa, joihin voisi liittyä joku syrjintäperuste, joka ei kuitenkaan ole ollut vaikuttamassa valintapäätökseen, tulisi valintapäätöstä ja sen perusteluita pohtia erityisen huolellisesti. Mikäli joku virkaa tai työtä hakenut kokee tulleensa syrjityksi, voi syntyä syrjintäoletus, jolloin työnantaja voi joutua osoittamaan että syrjintää ei ole tapahtunut. Tällaisessa tilanteessa työnantajan pitää pystyä todistamaan, että työhön- tai virkaanottopäätökseen ei ole vaikuttanut mikään syrjivä peruste.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Työmarkkina-asiamies

Pauliina Hirsimäki

- Liitteet:
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)
 - Työsopimuslain muuttunut kohta (2 luvun 2 §:n 1 momentti)