A 3/2004 20.2.2004

Till församlingarna

Innehåll: Lagen om likabehandling (21/2004)

Lagen om likabehandling (21/2004)

1. Inledning

Lagen om likabehandling (21/2004) trädde i kraft 1.2.2004. Syftet med lagen är att främja och trygga likabehandling i samhället samt att effektivisera rättsskyddet för personer som utsatts för diskriminering. Enligt får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Diskrimineringsförbundet gäller alla arbetsgivare och avser samtliga arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Lagen om likabehandling innebär att kyrkan som arbetsgivare inte på de ovan nämnda grunderna får diskriminera någon i en anställningssituation eller under anställningsförhållandet. Diskrimineringsförbudet avser kyrkans samtliga tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Enligt lagen om likabehandling skall myndigheterna främja likabehandling i all sin verksamhet. Dessutom skall arbetsgivarna vid behov vidta åtgärder för att personer med funktionshinder skall få tillträde till arbete samt för att de skall klara av sitt arbete.

Den som bryter mot lagen kan åläggas att betala högst 15 000 euro i gottgörelse till den som blivit föremål för diskriminering. Dessutom kan straff för diskriminering i arbetslivet dömas ut enligt strafflagen (39/1989). Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att lagen om likabehandling iakttas i anställningsförhållanden.

Lagen innebär att Europeiska rådets direktiv om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) och diskrimineringsdirektiv (2000/43/EG) sätts i kraft. Den nya lagen är en allmän lag som inte ersätter de förbud mot diskriminering som redan finns i lagstiftningen. I samband med att lagen om likabehandling stiftades gjordes också smärre ändringar i andra lagar. Här hänvisas endast till arbetsavtalslagen.

Före lagen om likabehandling har allmänna diskrimineringsförbud tagits in i grundlagen (731/1999) och arbetsavtalslagen (55/2001). Arbetsavtalslagens diskrimine-

ringsförbud gäller kyrkans arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Innan lagen om likabehandling stiftades gällde för kyrkans tjänsteinnehavare endast grundlagens generella jämlikhetsbestämmelse.

I det följande redogörs närmare för innehållet i lagen om likabehandling samt för tillämpningen av lagen från den kyrkliga arbetsgivarens synpunkt. Lagen om likabehandling och ändringen i arbetsavtalslagen bifogas detta cirkulär.

2. Lagens innehåll

Tillämpningsområde

Lagen om likabehandling tillämpas på anställningskriterier, arbetsförhållanden, personalutbildning och avancemang samt på förutsättningarna för yrkes- och näringsutövning och stödjande av näringsverksamhet.

Diskrimineringsförbud

Enligt lagen om likabehandling får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller sexuell läggning (nedan diskrimineringsgrunder). Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Både direkt och indirekt diskriminering är förbjuden. Lagen förbjuder också trakasserier och instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Förbudet mot diskriminering i arbetslivet gäller samtliga arbetsgivare och tillämpas på alla som söker en tjänst eller ett arbete, på tjänsteinnehavare samt på arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Det är skäl att beakta förbudet mot diskriminering i arbetslivet framförallt i följande situationer.

Anställningsbeslut
Det är förbjudet att fatta anställningsbeslut på de diskrimineringsgrunder som nämns ovan. Med anställning avses här också anställning i en tjänst. Diskrimineringsförbudet gäller hela anställningsprocessen, börjande från det att urvalskriterierna fastställs. Med anställningsgrunder avses sålunda också de förutsättningar för utförande av arbetet eller uppgifterna som uppställs för arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren. T.ex. de krav som ställs på en arbetstagare eller tjänsteinnehavare i fråga om yrkesskicklighet och utbildningsnivå får inte vara diskriminerande i lagens bemärkelse. Diskrimineringsförbudet hindrar emellertid inte att på den som utses till ett arbete eller en tjänst ställs sådana till diskrimineringsgrunderna anslutna krav som enligt lagen om likabehandling hänför sig till utförandet av arbetet.

Då diskrimineringsförbudet tillämpas i anställningssituationer ställs det i praktiken särskilda krav på anställningsprocessen och på registreringen av besluten. Det är skäl att planera och genomföra anställningsprocessen på ett sådant sätt att det under hela processen klart kan konstateras att urvalskriterierna är godtagbara enligt lagen

om likabehandling och att lagstridiga urvalskriterier inte tillämpas. Arbetsgivarna skall lägga vikt vid att motivera anställningsbesluten och protokollföra motivering arna utförligt. Arbetsgivaren måste vid behov kunna bevisa att urvalsprocessen varit opartisk, om någon av sökandena anser sig ha blivit diskriminerad under eller efter processen.

Beslut om arbetsförhållanden och arbetsvillkor
Arbetsgivaren får vid fastställandet av arbetsvillkoren inte särbehandla en arbetstagare eller tjänsteinnehavare på någon av de i lagen nämnda diskrimineringsgrunderna, om inte det finns någon laglig och godtagbar grund för särbehandlingen. Begreppet arbetsvillkor skall tolkas på samma vedertagna sätt som enligt arbetsavtalslagen och den övriga arbetsrättsliga lagstiftningen. Arbetsvillkoren omfattar bl.a. lönevillkoren och uppsägningsgrunderna. Diskrimineringsförbudet måste beaktas också då arbetet organiseras.

Personalutbildning
Diskrimineringsförbudet gäller även ordnande av personalutbildning. Med personalutbildning avses i detta sammanhang utbildning som ordnas på arbetsgivarens initiativ, utbildning som ligger i arbetsgivarens intresse och som ordnas på arbetsgivarens bekostnad, utbildning som har samband med en arbetstagares eller tjänsteinnehavares arbetsuppgifter samt annan utbildning som riktar sig till personalen. Arbetsgivaren får inte i sina utbildningsbeslut särbehandla arbetstagare eller tjänsteinnehavare på diskriminerande grunder, om särbehandlingen inte kan motiveras på något godtagbart sätt. Diskrimineringsförbudet gäller både utbildning som ordnas av arbetsgivaren själv och utbildning som arbetsgivaren köper av utomstående arrangörer.

Avancemang
Arbetsgivaren får inte fatta diskriminerande beslut som berör arbetstagares och tjänsteinnehavares avancemang. Diskrimineringsförbudet måste beaktas t.ex. i samband med beslut om utbildning och inskolning för arbetstagare och tjänsteinnehavare samt i samband med beslut om arbetsfördelning.

Förfarande som inte anses vara diskriminering

I lagen finns en bestämmelse om situationer där särbehandling i anslutning till diskrimineringsgrunderna inte betraktas som förbjuden diskriminering. För det första kan det finnas en i en likabehandlingsplan intagen godtagbar grund för särbehandling. För det andra utgör särbehandling i arbetslivet inte diskriminering då den grundar sig på motiverade krav som hänför sig till arbetsuppgifternas art. För det tredje är särbehandling på grund av ålder tillåten i vissa fall. Dessutom tillåter lagen s.k. positiv särbehandling, vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering. Detta gäller likväl under förutsättning att andra inte diskrimineras. I alla dessa situationer måste särbehandlingen ha ett godtagbart syfte som beaktar principerna för likabehandling. Åtgärderna med vilka särbehandlingen genomförs måste också stå i rimlig proportion till de syften som eftersträvas.

Den viktigaste grunden för särbehandling i det praktiska arbetslivet är de krav som sammanhänger med arbetsuppgifterna. Särbehandlingen betraktas inte som diskriminering om den grundar sig på ett verkligt och avgörande krav som hänför sig till arbetsuppgifternas art och deras utförande. Frågan om särbehandling är berättigad bedöms dessutom alltid också utgående från om syftet är godtagbart med beaktande av förverkligandet de grundläggande rättigheterna enligt grundlagen.

Förbud mot repressalier

Lagen förbjuder repressalier, dvs. att den som vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling missgynnas eller utsätts för negativa påföljder.

Påföljder för överträdelse av lagen

Den som har brutit mot lagens diskrimineringsförbud eller förbud mot repressalier, kan dömas att betala gottgörelse till den som blivit föremål för diskrimineringen eller repressalierna. Gottgörelsens belopp bestäms med beaktande av diskrimineringens art och omfattning samt varaktighet, hur gärningsmannen förhåller sig till sin gärning samt hans eller hennes ekonomiska ställning. Gottgörelsens maximibelopp är 15 000 euro. Domstolen får av särskilda skäl överskrida gottgörelsens maximibelopp.

En domstol kan i ett ärende eller mål som den behandlar ändra eller bortse från diskriminerande avtalsvillkor. Avtalet kan i så fall ändras också till övriga delar eller också kan det bestämmas att avtalet förfaller.

I strafflagen finns bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Den som gör sig skyldig till diskriminering i arbetslivet kan dömas till böter eller till fängelse i högst sex månader.

Brott mot lagen om likabehandling behandlas i allmän underrätt.

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att lagens följs i arbetslivet.

Tid för väckande av talan samt bevisbördan

Talan i mål och ärenden som gäller gottgörelse eller ändring av diskriminerande avtalsvillkor skall väckas vid domstolen på svarandens hemort inom två år efter det förfarande som strider mot diskrimineringsförbudet eller förbudet mot repressalier. Om förfarandet fortsätter räknas tiden från det att det upphört. I anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år efter att den sökande som förbigåtts har fått del av beslutet om vem som valts.

Vid domstolsbehandling av diskrimineringsärenden tillämpas s.k. omvänd bevisbörda. Detta innebär att om någon anser sig ha blivit föremål för lagstridig diskri-

minering och lägger fram utredning om saken, måste den som står åtalad för diskriminering visa att diskrimineringsförbudet inte överträtts. Om det sålunda riktas en presumtion för diskriminering mot arbetsgivaren övergår bevisbördan på denne. Det är då arbetsgivaren som skall kunna visa att någon diskriminering inte har skett.

3. Den kyrkliga arbetsgivaren och diskrimineringsförbudet

Lagen om likabehandling förbjuder arbetsgivaren att särbehandla personer som söker ett arbete eller en tjänst eller arbetstagare och tjänsteinnehavare på någon förbjuden diskrimineringsgrund, om det inte finns någon till arbetet eller uppgifterna relaterad, motiverad anledning till särbehandlingen. Utgångspunkten är således den att arbetsgivaren inte får diskriminera någon på de i lagen angivna grunderna i en anställningssituation eller under anställningsförhållandet. Särbehandling får förekomma endast i undantagsfall, av någon välmotiverad och saklig anledning som uttryckligen är arbetsrelaterad.

En viktig fråga från kyrkans synpunkt är om personer som söker ett arbete eller en tjänst samt arbetstagare och tjänsteinnehavare kan särbehandlas på grund av sin religion eller övertygelse. Enligt kyrkolagen (1054/1993) kan endast en medlem av den evangelisk-lutherska kyrkan vara tjänsteinnehavare i kyrkan eller i en församling eller i en kyrklig samfällighet eller stå i ett sådant varaktigt arbetsförhållande som ansluter sig till uppgifter vid gudstjänster eller kyrkliga förrättningar eller som berör diakoni eller undervisning. I samband med beredningen av lagen om likabehandling konstaterades att det inte kan betraktas som diskriminering enligt lagen om likabehandling att kyrkolagen uppställer medlemskap i kyrkan som en förutsättning för att inneha kyrkliga tjänster och sköta vissa uppgifter i arbetsavtalsförhållande (RP 44/2003).

Ett annat diskussionsämne är inställningen till frågan om sexuell läggning och registrering av partnerskap. Kyrkomötet har behandlat saken utgående från ombudsinitiativ. Hösten 2003 beslöt kyrkomötet förkasta ett initiativ som gällde de följder som registrering av partnerskap har för kyrkan. Samtidigt godkände kyrkomötet en kläm som innebär att kyrkomötet sände frågan om vilka följder registrering av partnerskap har för kyrkan till biskopsmötet. Biskopsmötet ska utreda de teologiska och juridiska aspekterna av frågan. Utredningen pågår fortfarande. I detta skede kan det konstateras att det enligt lagen om likabehandling är förbjudet att särbehandla personer som söker ett arbete eller en tjänst samt arbetstagare och tjänsteinnehavare på grund av deras sexuella läggning, om inte godtagbara, till arbetet och uppgifterna relaterade skäl kan anföras för särbehandlingen.

Arbetsgivaren skall i sin praktiska verksamhet beakta lagen om likabehandling framförallt i anställningssituationer. Urvalsprocessen får inte baseras på diskriminerande kriterier. Detta gäller hela processen, från platsannonsen till motiveringen av anställningsbeslutet. Arbetsgivaren kan inte förbigå en sökande på en diskriminerande grund. Också i situationer där det kan vara fråga om någon diskrimineringsgrund som dock inte påverkar anställningsbeslutet, är det skäl att synnerligen noga överväga beslutet och motiveringarna. Om en person som sökt en tjänst eller ett arbete anser sig ha blivit diskriminerad kan det bli fråga om en presumtion för

att diskriminering har förekommit, vilket innebär att arbetsgivaren kan bli tvungen att visa att så inte är fallet. I en sådan situation måste arbetsgivaren kunna bevisa att anställningsbeslutet inte har påverkats av någon diskrimineringsgrund.

Avtalsdirektör Risto Voipio

Arbetsmarknadsombudsman Pauliina Hirsimäki

Bilagor:
- Lag om likabehandling (21/2004)
- Ändring i arbetsavtalslagen (2 kap. 2 § 1 mom.)