

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu ^[1]

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Tietoa syrjinnästä, sen kiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta työpaikalla

Sisältöä muutettu 8.1.2016

Tällä sivulla käsitellään työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitään ja työpaikan hakijoita tasapuolisesti. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää käsitellään tasa-arvolain vastaista syrjintää koskevalla sivulla.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Tämä laissa oleva esimerkkiluettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä, vaan myös muu näihin verrattava seikka voi olla erotteluperusteena syrjivä. Hallituksen esityksen mukaan tällaisia muita kiellettyjä syrjintäperusteita ovat muun muassa rotu, ihonväri ja yhteiskunnallinen alkuperä. Lisäksi esimerkiksi asuinpaikka, varallisuus tai yhteiskunnallinen asema voivat muodostaa kielletyn syrjintäperusteen.

Työsopimuslaissa tarkoitettua syrjinnästä on kysymys vain silloin kun työnantaja tietoisesti asettaa jonkun työntekijän eri asemaan laissa tarkoitettulla syrjintäperusteella. Työnantajan tietoisuuden ja suoritun toimenpiteen välillä on siis oltava jonkinlainen syy-yhteys.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tämä edellyttää työnantajalta tiettyä johdonmukaisuutta toimissaan ja ratkaisuissaan työntekijöiden suhteen. Toisinaan työn luonteesta tai työolosuhteista voi kuitenkin johtua hyväksyttävä ja asiallinen peruste jonkun työntekijän erilaiseen asemaan asettamiselle. Erikseen on syytä todeta, että tasapuolisen kohtelun vaatimus ei estä kannustavien palkkausjärjestelmien käyttöä, jos järjestelmät eivät sisällä syrjiviä tai muutoin epäasiallisia määräytymisperusteita.

Työsopimuslain syrjintäkieltoa työnantajan on noudatettava myös ottaessaan työntekijöitä

työhön.

Myös yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönnottoperusteisiin, työoloihin, työtuihin ja uralla etenemiseen. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Myös häirintä ja ohje tai käsky syrjiä määritellään kielletyksi syrjinnäksi.

Työnantajan, joka on rikkonut työsopimuslaissa olevaa syrjinnän kieltoa, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Kanne vahingonkorvauksen suorittamisesta on nostettava viiden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työsuhteen päätyttyä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Työnantajan, joka on rikkonut yhdenvertaisuuslaissa olevaa syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Lisäksi loukattu henkilö voi vaatia vahingonkorvausta taloudellisesta vahingosta. Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa lain vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönnottilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Syrjinnästä työelämässä voi myös tietyissä tilanteissa seurata rangaistus. Tällöin työnantaja voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Lainkohdat: Työsopimuslaki 2 luku 2§, 12 luku 1 § ja 13 luku 9 § sekä rikoslaki 47 luku 3 § ja yhdenvertaisuuslaki

Asiasanat:

[tasa-arvo](#) ^[2]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/syrjintakielto-ja-tasapuolinen-kohtelu-0>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/syrjintakielto-ja-tasapuolinen-kohtelu-0>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/tasa-arvo>