



Aluehallintovirasto

# Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015

Raportti yhdenvertaisuuslain  
asiakasaloitteisesta valvonnasta työelämässä

Työsuojelun vastuualue  
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

14.4.2016

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
1.1. Näin syrjinnän kieltä valvotaan .....	2
1.2. Syrjinnän kiellon valvonta lukuina 2015 .....	4
2. Yhteydenottojen aiheet.....	5
2.1. Syrjintäperuste.....	5
2.1. Syrjinnän muoto.....	7
3. Toimenpiteet yhteydenottojen johdosta.....	8
3.1. Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan.....	8
3.2. Valvontaan johtaneet tapaukset .....	8
3.3. Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta.....	10
4. Työsuojeluviranomaisen toiminta asiantuntijaviranomaisena työrikosprosessissa.....	11
Liite: Työsyrjintärikostuomioita Etelä-Suomen alueella vuonna 2015 .....	12

# 1. Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjinnän kieltoa työelämässä sekä asiakkaan aloitteesta että viranomaisaloitteisen työpaikkatarkastuksen yhteydessä. Tässä raportissa kuvataan Etelä-Suomen aluehallintoviraston (ESAVI) työsuojelun vastuualueen asiakasaloitteista yhdenvertaisuuslain valvontaa. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että työnhakija tai työntekijä ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueelle, kertoo syrjintäkokemuksestaan ja pyytää valvontatoimenpiteitä kokemansa syrjinnän selvittämiseksi. Tämä raportti koskee vuonna 2015 tehtyä valvontaa. Luvut ja havainnot aikaisempien vuosien valvonnasta löytyvät raportista [Työsyrjinnän asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2014](#). Linkki raporttiin löytyy myös sivulta [www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus), alhaalta kohdasta Muualla tyosuojelu.fissä.

Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta syrjinnän kiellon valvonnasta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), joka tuli voimaan 1.1.2015. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu yhdenvertaisuuslain noudattamiseen työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa, työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

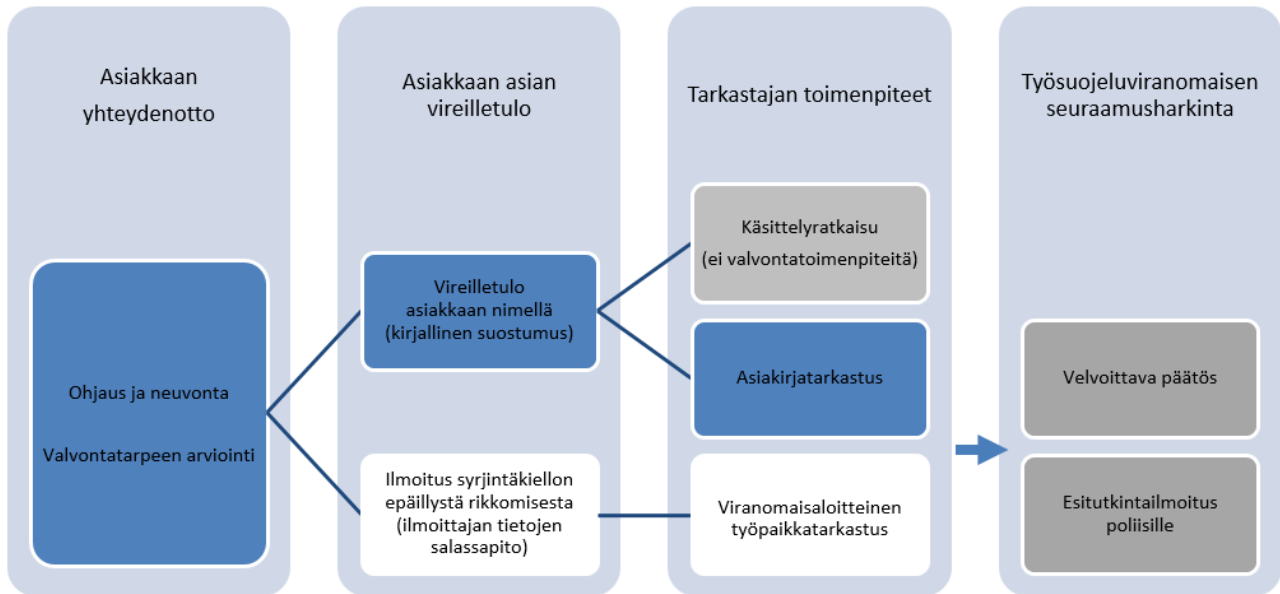
## 1.1. Näin syrjinnän kieltoa valvotaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa työpaikalla. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti.<sup>1</sup>

Seuraavalla sivulla oleva kuvio (1) havainnollistaa, miten syrjintään liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa. Alla on kuvattu tarkemmin, mitä missäkin valvonnan vaiheessa tapahtuu.

**Asiakkaan yhteydenotto.** Kun syrjintää kokeva asiakas ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, tarkastaja selvittää, kuuluuko asia työsuojeluviranomaisen toimivallan piiriin ja onko asiakkaan asiassa kyse yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettusta syrjinnästä. Syrjintäepäily otetaan aina käsittelyyn, kun asiakkaan esittämän selvityksen tai tarkastajan muulla tavoin saaman tiedon perusteella syrjintää voidaan pitää mahdollisena. Tarkastaja antaa tarvittaessa myös neuvoja siitä, miten asiaa voi työpaikalla ratkaista.

<sup>1</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on laatinut ohjeen yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonnasta. Ohje löytyy osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet>.



**Kuvio 1.** Miten syrjinnän kokemukseen liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa

**Asiakkaan asian vireilletulo.** Yksittäisen syrjintäasian selvittäminen ilman henkilöllisyyden ilmaisemista on käytännössä mahdotonta. Siksi syrjintäasia saatetaan vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa asiakas antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan tarvittaessa olla yhteydessä työnantajaan. Mikäli asiakas ei anna lupaa nimensä julkistamiseksi, tämä rajaa toimenpiteitä, joihin työsuojeluviranomainen voi ryhtyä. Työsuojeluviranomaisen *viranomaisaloitteista työpaikkavalvontaa* voidaan kuitenkin suunnata näiden ilmoitusten perusteella. Tällöin valvontaa toteutetaan ilman, että yhteydenottajan henkilöllisyys tulee esille.

**Käsittelyratkaisu.** Mikäli vireille saatettu asia ei johda valvontatoimenpiteisiin, tarkastaja laatii asiassa käsittelyratkaisun. Käsittelyratkaisun perusteena voi esimerkiksi olla, että yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä henkilöön liittyvää syytä ei ole tai tapahtumien kulun tai muiden tosiseikkojen perusteella on ilmeistä, että työnantajan menettely ei liity syrjintäperusteeseen.

**Asiakirjatarkastus.** Jos asiakkaan toimittamien asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Työsyrjintää koskeva tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Käsiteltäessä syrjintäasiaa työsuojeluviranomaisessa sovelletaan yhdenvertaisuuslain erityistä todistustaakkasäännöstä. Jos asiaa käsiteltäessä työsuojeluviranomaisessa tulee esille selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa syrjinnän kieltoa rikotun, työnantajan on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Tarkastaja laatii tarkastuksesta tarkastuskertomuksen, jossa

Yhdenvertaisuuslain 28 §:n todistustaakkasäännön tarkoitus on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa ja yleensä vain työnantaja voi osoittaa, että hänen syrjinnäksi väitetty toimensa on perustunut muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn.

tarkastaja arvioi työnantajan toimintaa ja kirjaa perustellun käsityksensä siitä, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kielltoa. Havaituista epäkohdista työnantajalle annetaan toimintaohje tai kehoitus.

**Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta.** Uuden yhdenvertaisuuslain (1325/2014) myötä työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia syrjinnän valvonnassa parannettiin. Jos työnantaja ei määräajassa noudata annettua kehoitusta, voi työsuojeluviranomainen sakon uhalla velvoittaa työnantajan noudattamaan syrjinnän kielltoa. Työsuojeluviranomainen harkitsee lisäksi, onko todennäköisiä perusteita epäillä, että työsyrijntärikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen tekee asiasta ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten.

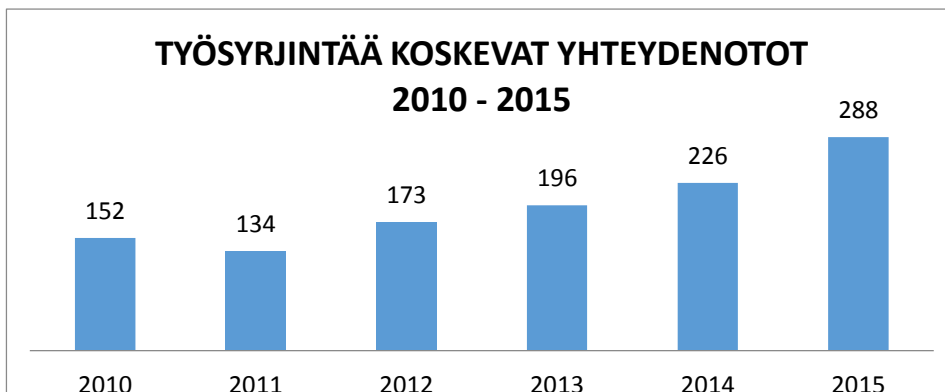
## 1.2. Syrjinnän kiellon valvonta lukuina 2015

Työsuojelun vastuualueelle tuli vuoden 2015 aikana 288 työsyrijntää koskevaa yhteydenottoa. Luku sisältää puhelut, sähköpostit ja asiakaskäynnit. Kirjallisesti tuli vireille 137 syrjintätapausta. Luvut kertovat, että työsuojeluvalvonnan päivystykseen tulee paljon sellaisia yhteydenottoja, joissa yhteydenottaja ei halua, että viranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin. Tyypillistä on, että yhteydenottaja haluaa vain neuvoja yhdenvertaisuuslain tulkinnasta tai ohjeita siitä, miten asiaa kannattaa työpaikalla käsitellä.

### Syrjinnän kiellon valvonta lukuina vuonna 2015

- **288 yhteydenottoa** liittyen syrjintään työelämässä
- **137** syrjintätapausta **tuli vireille**
- **40** tapauksessa vireille tullut **asia ei antanut aihetta valvontaan**, ja siitä tehtiin käsittelyratkaisu
- **101 tarkastusta** yhteydenottojen perusteella
- **33** tarkastuksessa työnantajalle annettiin **toimintaohje**
- **20** tapauksessa tehtiin **ilmoitus poliisille** epäilyistä työsyrijntärikoksesta

Syrjintää koskevien yhteydenottojen määrä on viime vuosina kasvanut tasaisesti (kuvio 2). Kasvun syitä voivat olla syrjintäasioiden saama julkisuus uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon myötä ja se, että työsuojeluviranomainen tunnetaan aiempaa paremmin myös syrjinnän valvojana. Vuoden 2014 ja 2015 lukuihin on kuitenkin osittain vaikuttanut myös tiedonkeruun tehostaminen ja kirjaamistavan muutos johtuen uudesta tiedonkeruujärjestelmästä.

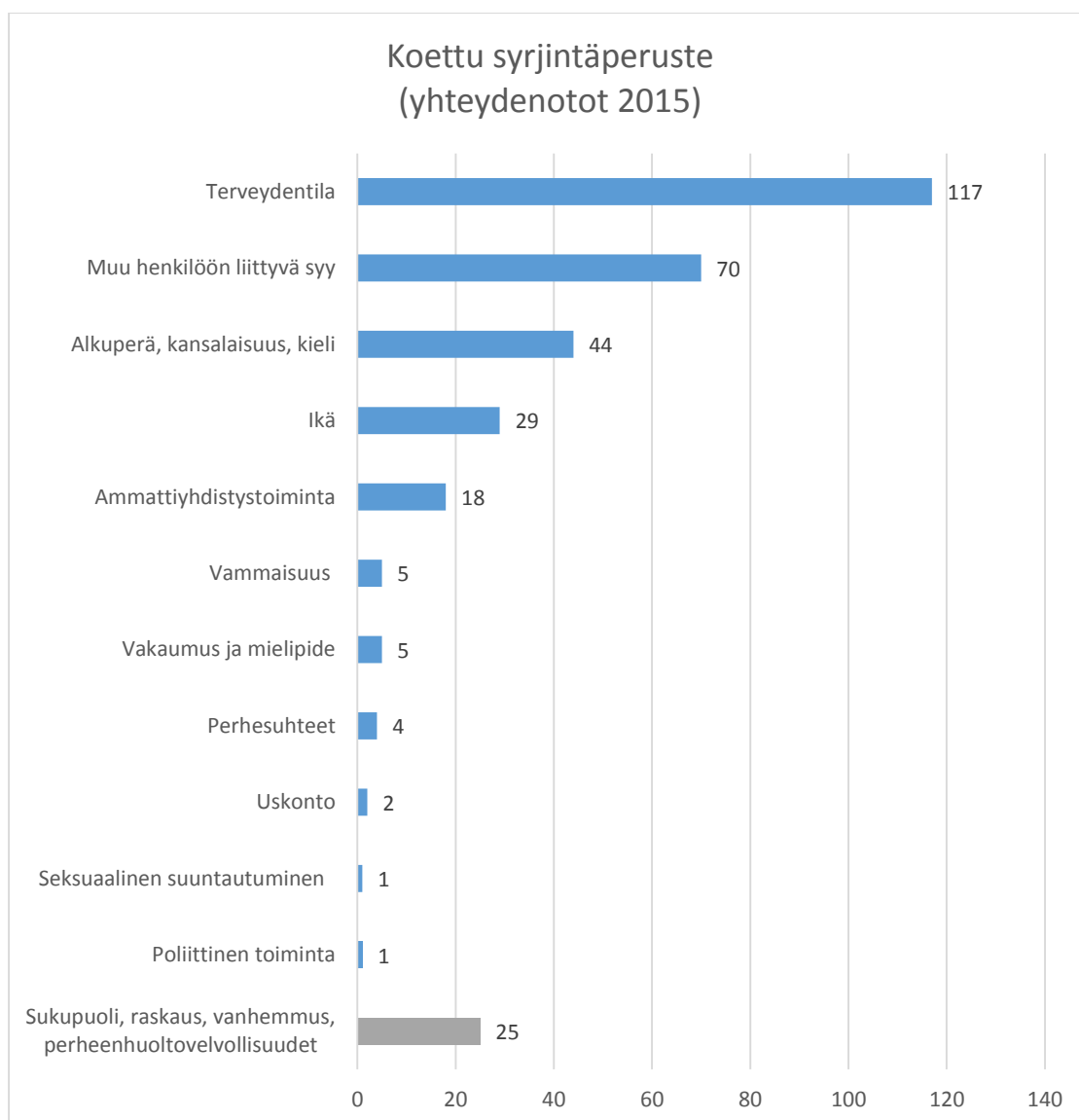


*Kuvio 2. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle tulleet työsyrijntää koskevat yhteydenotot vuosina 2010–2015.*

## 2. Yhteydenottojen aiheet

### 2.1. Syrjintäperuste

Kun syrjintää kokeva ottaa työsuojeluviranomaiseen yhteyttä, hän useimmiten itse ilmoittaa, millä perusteella hän kokee syrjintää. Joskus taas tarkastaja havaitsee syrjintäperusteen sen perusteella, mitä asiakas kertoo tapahtumista. Osassa tapauksista työnantajan menettelyllä on yhteys moneen eri syrjintäperusteeseen. Tyypillistä on myös, että syrjintää kokeva yhteydenottaja ei tiedä, millä perusteella häntä on kohdeltu epäsuotuisammin, vaan esittää monta vaihtoehtoista syrjintäperustetta.



**Kuvio 3.** Asiakkaiden kokemat syrjintäperusteet, jotka ilmenivät yhteydenotoissa vuonna 2015. Yhdestä yhteydenotosta on voitu kirjata useita syrjintäperusteita. Sukupuoleen jne. liittyvät yhteydenotot kuuluvat osittain tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan. (Edellisten vuosien luvut löytyvät [vuoden 2014 raportista](#).)

**Terveydentilaan** perustuvat syrjintäkokemukset (117 kpl) ovat vuodesta toiseen tavallisin työsuojelun vastuualueelle ilmoitettu syrjintäkokemus. Suurin osa näistä ilmoituksista koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan sairauspoissaoloista. Tyypillinen yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen on koeaikapurku, joka ajoittuu työntekijän sairauspoissaolojen yhteyteen. Näissä tapauksissa työnantaja ei yleensä ole ilmoittanut työsuhteen purkamiselle muuta syytä kuin koeajan, eikä myöskään ole aiemmin huomauttanut työntekijälle työsuoritukseen liittyvistä puutteista.

**Valvontahavainto:** Työnantajat ovat usein epätietoisia siitä, että ennen koeaikapurkua työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisperusteista (työsopimuslaki 9 luku 2 §).

Syrjintää terveydentilan perusteella koettiin myös palvelussuhteen aikana, kun heikentynyt työkyky tai useat sairauslomat olivat johtaneet lomautuksiin, epämieluisiin työvuoroihin, työtuntien vähenemiseen tai tehtävien poisottamiseen tai muutoksiin. Palvelussuhteen aikana syrjinnäksi koettiin myös loukkaava käyttäytyminen kuten ammattitaidon tai mielenterveyden kyseenalaistaminen, uhkailu työsuhteen päättämällä tai terveydentilaan liittyvä nimitely.

**Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen** perustuvat syrjintäepäilyt (44 kpl) koskivat yleensä alipalkkausta, epäasiallisia työaikoja, vähimmäistason alittavia työsuhteen ehtoja tai muutoin loukkaavaksi koettua käyttäytymistä. Pieni osa yhteydenotoista koski työhönottoa; tällöin asiakas koki, että kielitaito tai alkuperä oli vaikuttanut valintapäätökseen.

**Ikäsyrjintää** koettiin niin työhönotossa, palvelussuhteen päättyessä kuin työsuhteen aikanakin (29 kpl). Lähes kaikissa yhteydenotoissa ikäsyrjintää koettiin korkean iän perusteella, mutta yksittäisiä yhteydenottoja oli myös siitä, että nuoria oli kohdeltu loukkaavasti mm. nimitelty ”pikkulikaksi”. Ikääntyneet kokivat tullessaan korkean ikänsä takia valikoiduksi irtisanottaviksi, tai muutoin epäsuotuisammin kohdelluksi esimerkiksi kun työtehtäviä on otettu pois osa-aikaeläkeläiseltä, tai työntekijä ei ole saanut palkankorotusta koska oli jäämässä eläkkeelle. Muutama yhteydenotto koski työhönottoa, jossa työntekijä koki, että häntä on syrjitty iän perusteella kun hän on hakenut työpaikkaa ja ei ole tullut valituksi. Yhteydenottoja tuli myös työpaikkailmoituksista, joissa oli vaatimus tiettyyn ikähaarukkaan kuulumisesta.

**Ammattiyhdistystoimintaan** liittyvät syrjintäkokemukset (18 kpl) liittyivät useimmiten siihen, että työntekijä oli liittynyt ammattiliittoon tai ollut yhteydessä ammattiliittoonsa, ja tämän jälkeen työntekijä oli saanut varoituksen, hänet oli lomautettu tai työsuhde päätetty. Yksittäisiä yhteydenottoja tuli myös luottamusmiehiltä, jotka kokivat joutuneensa epäasiallisesti kohdelluksi luottamusmiestoiminnan johdosta.

**Vammaisuuteen** liittyen tuli vain yksittäisiä yhteydenottoja. Muutama vammainen työnhakija koki syrjintää työhönotossa, kun ei tullut valituksi tai kutsutuksi työhaastatteluun. Muutamassa tapauksessa, jossa yhteydenottaja koki syrjintää sairautensa vuoksi, tarkastajalle syntyi epäily siitä, että kyse voisi olla sellaisesta sairaudesta joka kuuluu vammaisuuden käsitteen alaan.

Usein syrjintää koettiin **muun henkilöön liittyvän syyn** perusteella (70 kpl). Noin puolessa oli kyse siitä, että työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissaan (esimerkiksi tehnyt

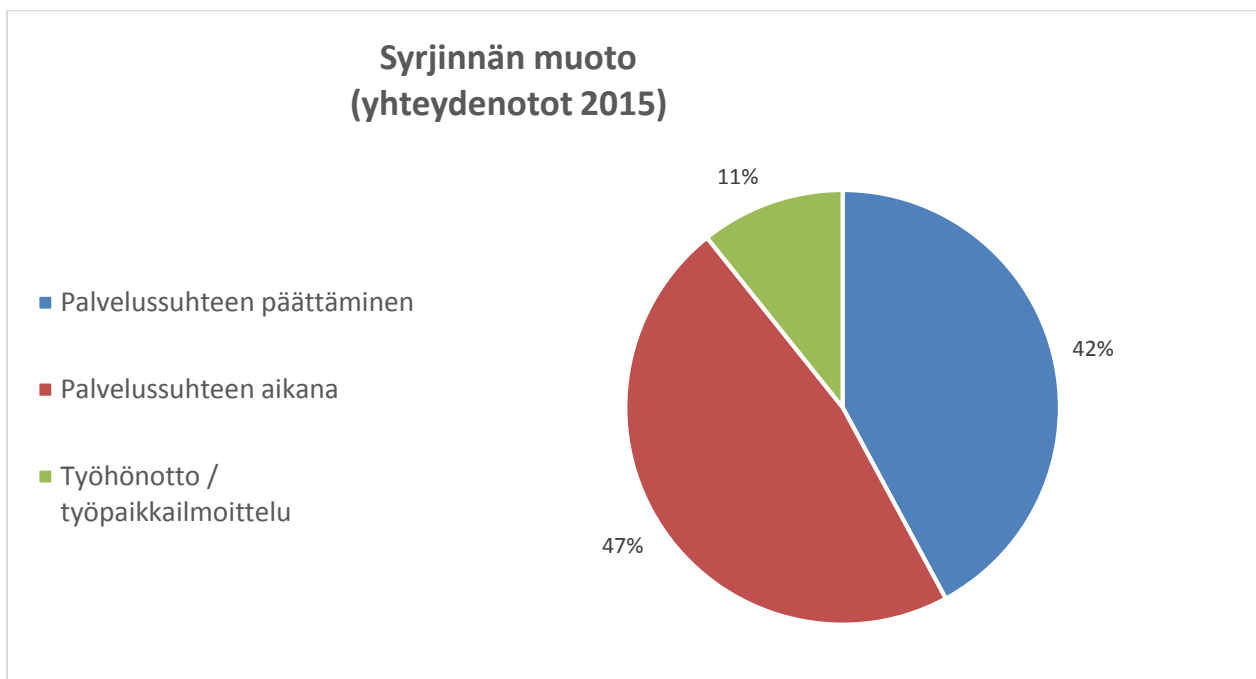
häirintäilmoituksen) tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla (esimerkiksi ylityökorvauksia). Tämän jälkeen työntekijä oli irtisanottu, valikoitunut lomautettavaksi, työnantajan suhtautuminen työntekijään oli muuttunut, työntekijälle oli annettu varoitus tai häneltä oli otettu pois työtehtäviä. Yhteydenottoja tuli myös työsuojeluvaltuutetuilta, jotka kokivat syrjintää tehtävänsä takia.

Syrjintää muun henkilöön liittyvän syyn perusteella koettiin myös tilanteissa, joissa työnantajan toiminnan taustalla oli sellaisen seikka, joka ei ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintäperuste. Tällaisia olivat esimerkiksi esimiehen ja alaisen tulehtuneet henkilösuhteet, tai yksittäinen välikohtaus tai erimielisyys. Usein yhteydenotossa koettiin syrjintää, mutta työntekijä ei osannut nimetä lain tarkoittamaa syrjintäperustetta. Kyse saattoi olla pikemmin tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaista toimintaa, jonkun suosimista tai huonoa johtamista. Esimerkiksi työhönotossa koettiin syrjiväksi sen, että valittu oli työnantajan tuttava.

**Sukupuoleen** liittyvistä yhteydenotoista (25 kpl) osa koski työsuojeluviranomaiseen valvontaan kuuluvia tilanteita kuten koeaikapurkua työnantajan saatua tiedon työntekijän raskaudesta, raskaana tai perhevapaalla olevan erityistä irtisanomissuojaa tai työhön paluuta perhevapaiden jälkeen. Melko suuri osa yhteydenotoista koski kuitenkin tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan kuuluvia sukupuoleen, vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuksiin perustuvia syrjintäkokemuksia.

## 2.1. Syrjinnän muoto

Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työnteen aikana ja työsuhteen päättämistilanteissa. Työnantaja voi myös syyllistyä syrjintään jo ennen työhönottoa valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoittelussa.



**Kuvio 4.** Asiakkaiden kokemus syrjinnän muoto, joka ilmeni yhteydenotoissa vuonna 2015. (Edellisten vuosien luvut löytyvät [vuoden 2014 raportista](#).)



Vajaa puolet syrjintää koskevista yhteydenotoista koski syrjintää palvelussuhteen aikana (47 %). Syrjintä ilmeni muun muassa vähimmäisehtojen alituksina, lomautuksina, työehtojen muutoksina, työtuntien vähentämisenä ja häirintänä. Yhteydenottaja koki usein samanaikaisesti muitakin epäkohtia, kuten epäasiallista kohtelua tai psykososiaalista kuormitusta.

Tavallinen koettu syrjinnän muoto oli myös palvelussuhteen päättäminen syrjivän syyn perusteella (noin 42 % yhteydenotoista). Yli puolessa näistä koettiin, että terveydentila oli johtanut palvelussuhteen päättämiseen. Yhteydenotoissa koettiin myös, että palvelussuhteen päättämiseen oli vaikuttanut se, että työntekijä oli työpaikalla vaatinut hänelle kuuluvia oikeuksia tai tuonut esille epäkohtia.

Työhönottoa koskevat yhteydenotot ovat vähäisempiä (11 %). Syrjintää koettiin eniten korkean iän ja alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Työsuojelun vastualueelle ilmoitettiin myös työpaikkailmoituksista, joissa oli jokin syrjivä edellytys, kuten ikä.

### 3. Toimenpiteet yhteydenottojen johdosta

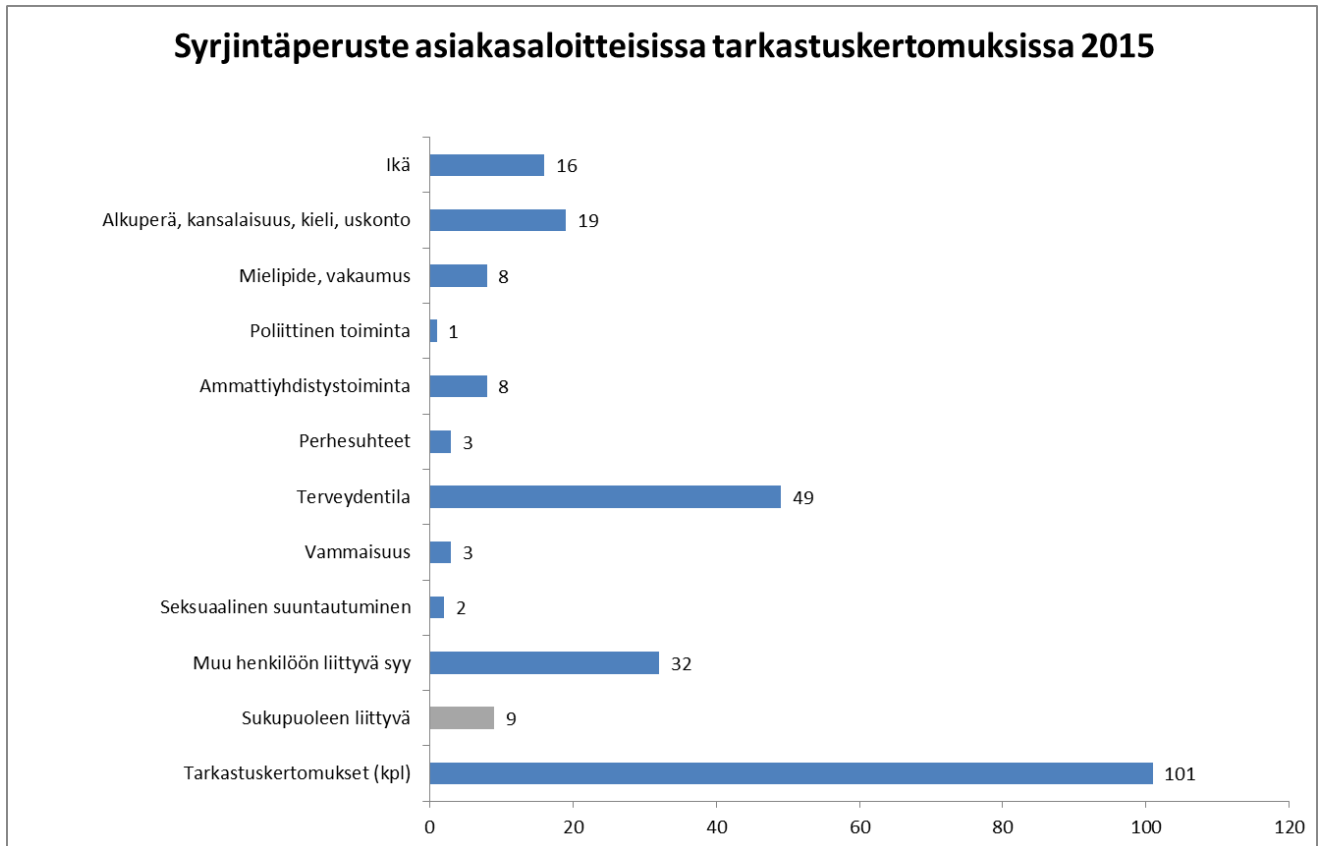
#### 3.1. Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan

Vuoden aikana laadittiin noin 40 käsittelyratkaisua siitä, ettei vireille saatettu asia johda valvontatoimenpiteisiin. Tavallisin syy sille, ettei asiassa ryhdytä valvontatoimenpiteisiin on, että työsyrynnän tunnusmerkit eivät asiassa täyty. Asiakas kokee syrjintää, mutta asiassa ei käy ilmi laissa tarkoitettua syrjintäperustetta, tai on ilmeistä, että työnantajan toimenpide ei liity syrjintäperusteeseen. Muita syitä käsittelyratkaisun tekemiseen ovat olleet se, että ilmoittaja on peruuttanut ilmoituksensa, asia on vanhentunut tai se kuuluu toiselle viranomaiselle.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä ei ole kyse, jos työnhakijaan tai työntekijään ei liity mikään laissa mainittu syrjintäperuste tai se ei ole millään tavalla vaikuttanut työnantajan toimintaan.

#### 3.2. Valvontaan johtaneet tapaukset

Vuoden 2015 aikana tehtiin noin 100 työsyrynnää koskevaa tarkastusta. Neljäsosa näistä tarkastuksista koski myös työturvallisuuslaissa säädettyä häirintää tai työssä kuormittumista. Jokaisesta tarkastuksesta laadittiin tarkastuskertomus. Seuraavalla sivulla olevasta kuviosta (5) näkee, mitä syrjintäperusteita tarkastus on koskenut.



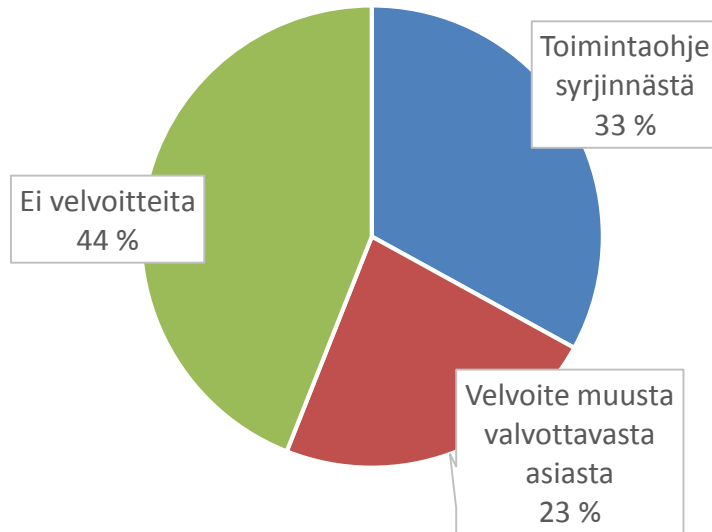
**Kuvio 5.** Syrjintäperusteet asiakasaloitteisissa tarkastuskertomuksissa vuonna 2015. (Edellisten vuosien luvut löytyvät [vuoden 2014 raportista](#).)

Noin joka kolmannessa tarkastukseen johtaneessa tapauksessa on katsottu työnantajan toimineen syrjintäkiellon vastaisesti, ja työnantajalle annettiin toimintaohje syrjintäkiellon noudattamisesta (kuvio 6).

Reilussa 20 prosentissa tarkastuksista ei ole katsottu työnantajan toimineen syrjintäkiellon vastaisesti, mutta on kuitenkin havaittu jokin muu epäkohta, josta on annettu toimintaohje työnantajalle. Epäkohdat ovat liittyneet muun muassa työturvallisuuslain velvoitteisiin kuten työssä kuormittumiseen, häirintään ja työhön perehdyttämiseen, tai työsopimuslain velvoitteisiin kuten koeajan keston, yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen, sairausajan palkkaan tai tasapuolisen kohtelun vaatimukseen. Lisäksi on annettu veloitteita henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksesta työhönotossa, työaikakirjanpidosta ja työterveyshuollon toiminnasta.

Tapauksissa, joissa ei ole tarkastuksessa havaittu epäkohtia (44 %) on yleensä kyse siitä, että työnantaja on esittänyt sellaista selvitystä, jonka perusteella voidaan katsoa, ettei ole kyse kielletystä syrjinnästä. Tyypillisesti kyse on siitä, ettei työnantajan menettelyn ja esitetyn syrjintäperusteen välillä todeta olevan syy-yhteyttä. Ikäsyrjintäepäilyssä havaitaan esimerkiksi, että haastatteluun on kutsuttu saman ikäinen hakija kuin syrjintää kokeva hakija, jolloin ei voida olettaa, että haastatteluun kutsumatta jäänyt työnhakija on sivuutettu hänen ikänsä perusteella. Koeaikapurkua koskevissa tarkastuksissa havaitaan esimerkiksi, ettei työntekijän terveystila olekaan johtanut koeaikapurkuun. Työnantaja on esittänyt selvitystä siitä, että työntekijän työsopimus on purettu koeaikana perusteilla, jotka liittyvät koeajan tarkoitukseen.

## Annetut velvoitteet vuoden 2015 tarkastuskertomuksissa



**Kuvio 6:** Työnantajille annetut velvoitteet vuoden 2015 tarkastuskertomuksissa (mukana vain ne työsuojelun vastuualueen tekemät asiakasaloitteiset tarkastukset, joissa käsiteltiin työsyryntää).

### 3.3. Työsuojeluviranomaisen seuraamusharkinta

Vuoden 2015 aikana oli 20 tapauksessa todennäköisiä perusteita epäillä, että rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyryntärikoksen tunnusmerkistö täyttyi, ja asia ilmoitettiin poliisille esitutkintaa varten. Näistä kahdessa tapauksessa epäiltiin kiskonnantapaista työsyryntää.

Syryntäperuste työsyryntään liittyvissä rikosepäilyissä oli:

- terveydentila (7 tapausta)
- kansalaisuus ja etninen alkuperä (5)
- ammatilliseen toimintaan rinnastettava seikka (5)
- ikä (1)
- vammaisuus (1)
- perhesuhteet (1)

## 4. Työsuojeluviranomaisen toiminta asiantuntijaviranomaisena työrikosprosessissa

Työsuojeluviranomainen osallistuu työsyRJintärikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus. Tämän raportin liitteenä on koonti Etelä-Suomen alueella vuonna 2015 käsitellyistä työsyRJintärikostapauksista.

### Lisätietoja:

Ylitarkastaja Jenny Rintala  
p. 0295 016 000 (vaihde)  
etunimi.sukunimi@avi.fi  
Työsuojelun vastuualue  
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

[www.tyosuoja.fi](http://www.tyosuoja.fi)

*Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena. Se valvoo, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä ja että työ on mahdollisimman tervettä ja turvallista. Alueella työskentelee 1,1 miljoonaa henkilöä ja valvottavia työpaikkoja on 120 000.*

## Liite:

### TyösyRJintärikostuomioita Etelä-Suomen alueella vuonna 2015

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Työsuojeluviranomaisen tiedotteita voi tilata osoitteesta [www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita](http://www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita): täytä lomake ja valitsee kohta ”Työsuojelu”. Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla [www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet](http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet).

Alla on koonti työsyRJintärikostuomioista Etelä-Suomen alueella vuonna 2015.

### Syrjintää seksuaalisen suuntautumisen ja perhesuhteiden perusteella – Korkein oikeus korotti sakkorangaistusta

Korkein oikeus korotti Lapin Kansa -sanomalehteä edustaneen Alma Media Oyj:n toimitusjohtajan työsyRJintäasiassa saamaa tuomiota. KKO tuomitsi toimitusjohtajan 40 päiväsakkoon päätoimittajaan kohdistuneesta työsyRJinnästä perhesuhteiden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Päätoimittajalta oli työhaastattelussa kysytty, oliko hän tai hänen puolisonsa poliittisesti aktiivinen. Päätoimittaja oli vastannut kysymykseen kieltävästi. Hän ei myöskään ollut oikaissut haastattelussa toimitusjohtajalle syntynyttä virheellistä käsitystä siitä, että hänen puolisonsa olisi mies. Toimitusjohtaja sai tietää puolison sukupuolesta ja poliittisesta aktiivisuudesta tekstiviestin välityksellä. Pian tämän jälkeen hän purki päätoimittajan kanssa tehdyn työsopimuksen. KKO totesi, että toimitusjohtaja oli purkanut työsopimuksen saatuaan tietää puolison sukupuolesta ja puolison poliittisesta toiminnasta. Nämä eivät olleet sellaisia asioita, joita koskevien keskustelujen käymistä ja tietojen antamista työnantaja olisi KKO:n mukaan voinut päätoimittajaa valitessaan edellyttää. Syrjivälle kohtelulle ei ollut painavaa, hyväksyttävää syytä sillä perusteella, että päätoimittaja oli jättänyt oikaisematta virheellisen käsityksen puolisonsa sukupuolesta ja vastannut totuudenvastaisesti kysymykseen tämän poliittisesta toiminnasta. Korkein oikeus 2015:41, 10.6.2015.

### Ehdollista vankeutta työnantajalle törkeästä kiskonnasta

Helsingin hovioikeus tuomitsi ravintolan työnantajan edustajan törkeästä kiskonnasta 6 kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Kiinalaiselle työntekijälle oli maksettu työsuorituksestaan palkkaa, joka huomattavasti alitti alalla noudatettavan työehtosopimuksen vähimmäistason. Hänellä oli teetetty työtä työajoin, jotka ovat huomattavasti ylittäneet sen, mikä on Suomessa sallittua. Työnantaja oli yrittänyt poistaa työntekijän maasta heti tämän saatua oikeaa tietoa hänelle työntekijänä kuuluvista oikeuksistaan. Hovioikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut työntekijän huomattavan epäedulliseen asemaan kansalaisuutensa ja etnisen alkuperänsä perusteella sekä käyttänyt hyväkseen hänen taloudellista ja muuta ahdinkoaan, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttään ja tietämättömyyttään. Hovioikeus katsoi työnantajan menettelyn täyttävän törkeän kiskonnann tunnusmerkistön. Helsingin hovioikeus R 14/2516, 4.9.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## Hovioikeus hylkäsi syyteet kiskonnantapaisesta työsyrynnästä

Helsingin kärjäoikeus oli tuominnut ravintolan toimitusjohtajan 70 päiväsakkoon muun muassa kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (R 14/1472, 22.10.2014). Kärjäoikeuden tuomion mukaan toimitusjohtaja oli teettänyt Suomeen saapuneella aviopuolisollaan työtä ravintolassa lähes päivittäin lukuisia tunteja päivässä ilman työntekijälle kuuluvia oikeuksia ja työstä lupaamaansa palkkaa. Kärjäoikeus katsoi, ettei tapauksessa kyse ollut perheoikeudellisella perusteella tehdystä palkattomasta työstä, koska perheoikeudellista suhdetta ei voi vallita työntekijän ja juridisen henkilön (osakeyhtiö) välillä, vaikka kyseessä olisi ns. perheyhtiö. Hovioikeus ei pitänyt uskottavana aviopuolison kertomusta siitä, hän oli ollut ravintolassa töissä päivittäin huomattavan pitkiä aikoja. Hovioikeus katsoi aviopuolison suorittamien tehtävien laatuun ja laajuuteen nähden, ettei kysymys ollut työntekijäasemassa tehdystä työstä. Koska osakeyhtiön ja aviopuolison välille ei ollut syntynyt työsuhdetta, oli syyte kiskonnantapaisesta työsyrynnästä hylättävä. Helsingin hovioikeus R 14/3213, 17.9.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## Hovioikeus hylkäsi syytteet – ei näyttöä että, irtisanominen olisi johtunut perhevapaan käytöstä

Helsingin kärjäoikeus oli tuominnut suunnittelupalveluja tarjoavan yrityksen toimitusjohtajan 40 päiväsakkoon työsyrynnästä (R 13/5171, 30.1.2014). Projektisihteeri oli ollut perhevapailla yhtäjaksoisesti yli viisi vuotta. Heti työntekijän palattua työhön, hänet irtisanottiin. Työntekijä oli ainoa projektisihteerin tehtävissä työskennellyt henkilö, joka oli irtisanottu. Ennen työntekijän irtisanomista ei selvitetty, millaista perehdytystä ja täydennyskoulutusta työntekijä olisi tarvinnut voidakseen palata muuttuneisiin työtehtäviin. Kärjäoikeus katsoi, että irtisanominen oli tapahtunut perhevapaiden vuoksi. Hovioikeus totesi, että rikosasiassa syyttäjän tulee näyttää toteen, että irtisanominen on johtunut nimenomaan syrjäntäperusteesta, eli perhevapaiden käyttämisestä. Hovioikeus totesi, että syrjäntäväitettä tukee välitön ajallinen yhteys irtisanomisen ja perhevapaalta paluun välillä. Hovioikeus katsoi kuitenkin, ettei ollut näyttöä siitä, että työntekijä olisi ollut sijoitettavissa uusiin projekteihin, tai olisi kohtuullisin toimenpitein voitu kouluttaa yhtiössä muihin kuin projektisihteerin työtehtäviin irtisanomisen sijasta. Hovioikeus hylkäsi syytteet. Helsingin hovioikeus R 14/702, 15.4.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## Hovioikeus hylkäsi valituksen – välillistä syrjäntää terveydentilan perusteella

Helsingin hovioikeus tuomitsi apteekin toimitusjohtajan 30 päiväsakon rangaistukseen työsyryntärikoksesta. Helsingin kärjäoikeus oli vuonna 2014 tuominnut apteekin toimitusjohtajan ja henkilöstöjohtajan 30 päiväsakkoon työsyryntärikoksesta (R 14/3117, 11.12.2014). Toimitusjohtaja valitti asiasta hovioikeuteen. Työntekijä oli vuonna 2009 irtisanottu yhtiön palveluksesta terveydentilansa johdosta. Vuonna 2012 työntekijä oli valittu yrityksessä avoinna olleeseen tehtävään. Työsopimus oli kuitenkin purettu vedoten käytäntöön jonka mukaan henkilöön liittyvällä perusteella irtisanottua työntekijää ei oteta uudestaan yhtiön palvelukseen.

Hovioikeus katsoi, että apteekin noudattaman näennäisesti yhdenvertaisen käytännön soveltaminen työntekijään on merkinnyt välillistä syrjintää terveydentilan perusteella. Hovioikeus viittasi korkeimman oikeuden ratkaisuun (KKO 2015:41) ja katsoi, että työsyRJintärikossäännös koskee myös välillistä syrjintää. Ottaen huomioon, että apteekki ei ollut edes pyrkinyt selvittämään työntekijän terveydentilaa ennen purkua, katsoi hovioikeus, että menettelylle ei ollut painavaa hyväksyttävää syytä. Hovioikeus hylkäsi valituksen. Helsingin hovioikeus R 15/295, 29.10.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Työnantajalle sakkoja näkövammaisen työntekijän koeaikapurusta**

Etelä-Karjalan kärjäoikeus tuomitsi siivousyrityksen työnantajan edustajan työsyRJintärikoksesta 15 päiväsakon sakkorangaistukseen. Työntekijä oli aloittanut työt siivoojana tehdasalueella. Kun työntekijä oli ilmoittanut työympäristönsä pimeistä kohdista, oli työntekijän näkövamma selvinnyt työnantajalle. Työnantaja oli ohjannut työntekijän työterveyslääkärille, joka oli todennut työntekijän olevan työkykyinen sillä edellytyksellä, että pimeissä tehdaspaikoissa on riittävä valaistus ja työskentelyalue säännöllisesti sama. Heti lääkärinlausunnon saamisen jälkeen työnantaja päätti työsuhteen koeaikana. Työnantaja oli katsonut, että työntekijälle ei pystytä näkövammasta johtuen takaamaan turvallista työympäristöä. Kärjäoikeus katsoi, että työnantaja ei ollut ennen koeaikapurkua selvittänyt mitkä olisivat olleet ne työnantajalle aiheutuvat kohtuulliset toimenpiteet työntekijän työssä selviämiseksi. Kärjäoikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut työntekijän hänen näkövammansa johdosta ilman painavaa, hyväksyttävää syytä epäedulliseen asemaan. Etelä-Karjalan kärjäoikeus R 14/1240, 15.1.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Sakkoja kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä työhönotossa**

Tuusulan kärjäoikeus tuomitsi kuljetusyrityksen työnantajan edustajan työsyRJintärikoksesta 15 päiväsakon sakkorangaistukseen. Työnantaja oli MOL:n verkkosivuilla hakenut vakituisen työsuhteeseen ajoneuvoyhdistelmäkuljettajia. Virolainen työnhakija oli hakenut kyseistä työtä. Työnantaja oli sähköpostilla vastannut hakijalle asiakkaan vaativan suomalaista kuljettajaa. Kärjäoikeus katsoi, että työnantajan edustaja oli syyllistynyt työsyRJintään kun työtä ei ollut tarjottu hakijalle tämän kansalaisuuden vuoksi. Tuusulan kärjäoikeus R 14/1041, 30.1.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Työnjohtajalle sakkoja naistyöntekijän sukupuolisesta häirinnästä**

Vantaan kärjäoikeus tuomitsi kouvolaalaisen rakennusalan yrityksen vastaavan työnjohtajan työturvallisuusrikoksesta ja työsyRJintärikoksesta 20 päiväsakon sakkorangaistukseen. Oikeudenkäynnissä oli kysymys työ sopimuksen allekirjoitustilanteesta elokuussa 2013. Asianomistajan ja vastaajan kertomukset tilanteesta erosivat toisistaan olennaisilta osin. Työnjohtaja kuitenkin myönsi sanoneensa työntekijää ihanaksi ja koskeneensa tätä jalkaan. Oikeus vetosi korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO:2010:1, jonka mukaan syrjintää työpaikalla on jo se, että työnantaja laiminlyö veloitteensa sukupuolisen häirinnän poistamisesta. Sukupuolisessa häirinnässä on kyse tasa-arvoisen kohtelun periaatteiden vastaisesta syrjivästä

menettelystä. Käräjäoikeus katsoi, että työnjohtajan menettely täytti sukupuolisen häirinnän määritelmän. Työnjohtaja oli käytöksellään asettanut naistyöntekijän epäedulliseen asemaan tämän sukupuolen perusteella. Vantaan käräjäoikeus R 15/267, 29.5.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Sakkoja henkilökohtaisen avustajan sukupuolisesta häirinnästä**

Vantaan käräjäoikeus tuomitsi liikenneonnettomuudessa vammautuneen miehen työturvallisuusrikoksesta ja työsyRJintärikoksesta 20 päiväsakon sakkorangaistukseen. Naistyöntekijä työskenteli vastaajan henkilökohtaisena avustajana. Työntekijän palkan oli maksanut Vantaan kaupunki, mutta riidatonta oli, että avustettava oli toiminut työnantajana. Käräjäoikeus katsoi, että esitetty näyttö osoitti, että työnantaja oli tehnyt seksuaalisväritteisiä huomautuksia ja ehdotuksia työntekijälle. Vastaaja vetosi siihen, että häntä on pidettävä syyntakeettomana. Hänellä on aivovamma eikä hän ymmärtänyt sopivan ja sopimattoman käytöksen eroa. Esitetty näyttö osoitti kuitenkin, että työnantaja oli kyennyt perheenjäsentensä läsnä ollessa ainakin seksuaalisen käyttäytymisen osalta kontrolloimaan käytöstään, jolloin työnantajan käytöstä voitiin pitää harkittuna. Menettelyä pidettiin tahallisenä, koska hän pystyi kontrolloimaan käytöstään. Käräjäoikeus katsoi työnantajan menettelyn täyttävän sukupuolisen häirinnän määritelmän ja olevan siten kiellettyä syrjintää. Vantaan käräjäoikeus R 15/2447, 21.12.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## **Työnantaja vähensi työtunteja sairauspoissaolojen takia – työnantaja tuomittiin työsyRJintärikoksesta**

Vantaan käräjäoikeus tuomitsi työnantajan edustajan työsyRJintärikoksesta 30 päiväsakon sakkorangaistukseen. Työnantajan edustaja oli vähentänyt työntekijän työtunnit lähelle nollaa työntekijän sairauspoissaolojen vuoksi. Työntekijä oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistukset poissaoloistaan ja niiden syyt olivat tavanomaisia. Käräjäoikeus totesi, että oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että ainakaan alle vuoden kestäneet toistuvat poissaolot eivät muodosta hyväksyttävää painavaa syytä syrjiväksi katsottavalle menettelylle. Käräjäoikeus katsoi näin ollen, että työnantajan edustaja oli leikatessaan työntekijän työtunteja tämän sairauspoissaolojen vuoksi syyllistynyt työsyRJintärikokseen. Vantaan käräjäoikeus R 15/1094, 21.9.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Koeaikapurku raskauden perusteella – sakot työnantajan edustajalle**

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi kiinteistöpalveluyrityksen työnantajan edustajan työsyRJintärikoksesta ja työterveyspalvelujen laiminlyömisestä 30 päiväsakon sakkorangaistukseen. Työnantaja oli purkanut raskaana olevan työntekijän työsopimuksen koeajalla. Käräjäoikeus piti työnantajan esittämiä purkuperusteita pääosin jälkeempäin keksityiltä. Työnantaja väitti yhdeksi purkuperusteeksi sen, että työntekijä oli vienyt ulkopuolisen henkilön toimeksiantajan tiloihin. Käräjäoikeus ei pitänyt kyseistä purkuperustetta uskottavana, koska työnantajalla ei voinut olla



mitään syytä olla kertomatta sitä työntekijälle, kun tämä oli tiedustellut syitä koeaikapurulle saatuaan ilmoituksen työsuhteen päättymisestä. Käräjäoikeus piti tosiasiallisena purkuperusteena työntekijän raskautta ja katsoi työnantajan syyllistyneen työsyRJintärikokseen. Helsingin käräjäoikeus R 15/2533, 16.10.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **AKT:n puheenjohtajalle sakot työsyRJinnästä**

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi AKT ry:n puheenjohtajan 20 päiväsakon rangaistukseen työsyRJintärikoksesta. Tapauksessa työntekijä oli irtisanottu viestintäpäällikön tehtävistä liiton hallituksen kokouksessa äänestyksen tuloksena. Puheenjohtaja oli äänestänyt irtisanomisen puolesta. Muutamia viikkoja aiemmin työntekijä oli saattanut kokemansa häirintäasian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi ja syyttäjä katsoi, että tämä oli nimenomaisesti ollut irtisanomisen perusteena. Puheenjohtaja kiisti tämän ja vetosi yleisesti luottamuspuolaan työnantajan ja työntekijän välillä. Muutama viikko irtisanomisen jälkeen liiton hallitus päätti palauttaa työsuhteen ja asiassa tehtiin sovinto, jonka työnantaja ja työntekijä allekirjoittivat. Työntekijä palasi vastaavan kaltaisiin tehtäviin kuin ennen irtisanomista. Oikeus katsoi, että työntekijän yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen oli irtisanomisen taustalla eikä työnantaja ollut esittänyt mitään muuta uskottavaa perustetta irtisanomiselle. Oikeus totesi myös, että asiassa tehdyille sovinnolle ei voitu antaa mitään arvoa, vaan kysymys oli lainvastaisesta menettelystä. Helsingin käräjäoikeus R 14/913, 27.11.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## **Ravintolan omistajapariskunta sai tuomion ihmiskaupasta**

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi ravintolan omistajapariskunnan ehdollisiin vankeusrangaistuksiin ihmiskaupasta. Helsingin käräjäoikeuden mukaan omistajamiehen siskonpoika tuotiin Bangladeshista Suomeen pakkotyöhön. Työntekijä teki 15-tuntisia työpäiviä. Todistajien mukaan mies ei juuri koskaan poistunut ravintolasta. Vapaapäiviin ei ollut tilaisuutta, sillä mies oli ravintolan ainoa kokki. Mies asui ravintolan pienessä takahuoneessa. Omistajat kävivät avaamassa miehelle pankkitilin, jonne osa palkasta maksettiin. Mies ei kuitenkaan saanut rahoja käyttöönsä, sillä eno otti pankkikortin ja tunnusluvut haltuunsa. Työntekijä oli tullut riippuvaiseksi omistajapariskunnan ravintolassa työskentelystä, koska vaarana oli, että hänet lähetetään kotimaahansa. Todistajien mukaan eno oli muutenkin kohdellut siskonpoikaansa huonosti. Helsingin käräjäoikeus R 15/5840, 1.10.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Työntekijät lomautettiin ammattiliitossa käynnin jälkeen – työnantaja tuomittiin työsyRJintärikoksesta**

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi rakennusalan yrityksen työnantajan edustaja 40 päiväsakon rangaistukseen työsyRJintärikoksesta. Kolme työntekijää oli lähtenyt Rakennusliittoon palkkaan liittyvien epäselvyyksien vuoksi. Viikon sisällä siitä kyseiset työntekijät oli lomautettu töiden vähentymisen takia. Käräjäoikeus katsoi jääneen näyttämättä, että työt, joita työntekijät olivat tehneet, olisivat vähentyneet. Käräjäoikeus katsoi, että lomautuksen todellinen syy oli yhteydenotto

Rakennusliittoon. Lomautus oli kohdistunut ainoastaan kolmeen Rakennusliitossa käyneeseen työntekijään. Käräjäoikeus katsoi toimitusjohtajan asettaneen työntekijät epäedulliseen asemaan heidän ammatillisen sekä siihen rinnastettavan toimintansa perusteella. Helsingin käräjäoikeus R 14/9819. 16.11.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## **Työsyrrintä terveydentilan perusteella johti sakkotuomioon**

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi työnantajan edustajana toimineen yrityksen toimitusjohtajan 30 päiväsakon sakkorangaistukseen työsyrrintärikoksesta. Työntekijä oli jäänyt sairauslomalle ja työnantajalle oli telefaksilla toimitettu psykiatrin allekirjoittama vironkielinen todistus. Kun työntekijä oli myöhemmin ilmoittanut työnantajalle palaavansa työhön, oli työnantaja työntekijää kuulematta purkanut työntekijän työsuhteen vedoten työntekijän ilmoitusvelvollisuuden laiminlyömiseen sairauspoissaoloon liittyen. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja oli päättänyt työsuhteen tietoisena siitä, että työntekijä oli tuolloin vielä sairauslomalla, ja tultuaan sitä ennen tietoiseksi siitä, että työntekijä oli ollut pitkään psykiatrisessa hoidossa. Oikeus katsoi, ettei asiassa ollut jäänyt varteenotettavaa epäilyä siitä, etteikö pääasiallisin peruste työsuhteen päättämiseen ollut se, että asianomistajaa psykiatrisessa hoitolaitoksessa hoidettavana ei enää pidetty sopivana työntekijänä. Sitä, ettei sairauslomasta ollut reaaliaikaisia lääkärintodistuksia, oli mitä ilmeisimmin käytetty keinotekoisena perusteena. Helsingin käräjäoikeus R 14/8373, 2.6.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## **Päiväkodin omistajalle sakot työsyrrinnästä terveydentilan perusteella**

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus tuomitsi yksityisen päiväkodin toimitusjohtajan 25 päiväsakon rangaistukseen työsyrrintärikoksesta. Tapauksessa työnantaja päätti lastenhoitajana työskennelleen työntekijän työsuhteen työntekijän jäätyä sairauslomalle muutamaa päivää ennen koeajan päättymistä. Työnantaja kertoi perusteeksi työntekijän sopeutumattomuuden työyhteisöön sekä huolen siitä, ettei työntekijä terveydentilansa vuoksi kykene suoriutumaan työstään. Käräjäoikeus katsoi tuomiossaan, että työsuhteen päättämisperusteena on ollut yksinomaan työntekijän terveydentila ja näin ollen työnantaja on asettanut työntekijän lähtökohtaisesti kielletyllä perusteella epäedulliseen asemaan päättämällä työsuhteen. Käräjäoikeus katsoi, ettei työnantaja ollut riittävästi selvittänyt työntekijän todellista työkykyä ja siten työsuhteen todellisia jatkamisedellytyksiä. Näin ollen työnantajalla ei ollut painavaa, hyväksyttävää syytä työsuhteen päättämiseksi. Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus R 15/769, 30.10.2015. *Tuomio on lainvoimainen.*

## **Kiskonnantapaisesta työsyrrinnästä ja muista rikoksista ehdollista vankeutta työnantajalle**

Espoon käräjäoikeus tuomitsi ravintolayrittäjän kiskonnantapaisesta työsyrrinnästä, törkeästä petoksesta ja rekisterimerkintärikoksesta yhteensä 10 kuukauden ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Tapauksessa Bangladeshista kotoisin oleva työntekijä oli saapunut Suomeen ravintolatyöhön työnantajan aloitteesta. Työpäivät olivat pitkiä ja työtä teetettiin lähes

päivittäin yli puolen vuoden ajan. Työntekijää oli vaadittu palauttamaan työnantajan maksama palkka takaisin työnantajan tilille. Käytännössä työntekijälle oli maksettu palkkaa muutama sata euroa kuukaudessa. Hänelle ei ollut millään tavalla korvattu työehtosopimuksen mukaisia ylityökorvauksia tai muita lisiä. Käräjäoikeus katsoi tuomiossaan, että työntekijä asetettiin huomattavan epäedulliseen asemaan nimenomaan hänen kansallisen ja etnisen alkuperänsä ja kielen vuoksi. Tämän lisäksi käräjäoikeus katsoi, että työnantaja on käyttänyt hyväksi työntekijän riippuvaista asemaa, taloudellista ahdinkoa, kielitaidottomuutta sekä ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä Suomen työlainsäädännöstä ja palkkaustasosta. Espoon käräjäoikeus R 15/1107, 22.10.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*

## **Käräjäoikeus hylkäsi syytteen syrjinnästä terveydentilan perusteella**

Päijät-Hämeen käräjäoikeus katsoi, ettei puunjalostustehtaan tuotantojohtaja ollut syyllistynyt syrjintään työntekijän terveydentilan perusteella irtisanoessaan tämän sairausloman aikana. Tapauksessa työntekijällä oli ollut noin vuoden kestäneen työsuhteensa aikana useita lyhyitä poissaoloja, ja syyttäjä katsoi, että irtisanominen oli tapahtunut tosiasiallisesti terveydentilan perusteella. Käräjäoikeus katsoi tuomiossaan, että vaikka työntekijällä on ollut paljon sairauslomia, niiden ei osoitettu vaikuttaneen irtisanomiskäytökseen. Käräjäoikeuden mukaan syynä irtisanomiseen oli, ettei työntekijä oppinut haihdutinlaitoksen hoitajan tehtäviä, johon hänet oli palkattu. Päijät-Hämeen käräjäoikeus R 14/2286, 20.3.2015. *Tuomio ei ole lainvoimainen.*