

Asia: VN/9765/2025

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi**

### Lausunnonantajan lausunto

#### Lausunnonantajan yleiset huomiot esityksestä

KT pitää hallituksen esityksen tavoitteita yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisestä lähtökohtaisesti hyväksyttävänä. KT kiinnittää huomiota kuitenkin siihen, että työelämässä syrjintäepäilyihin liittyvät menettelyt kohdistuvat usein suoraan työnantajiin ja esityksessä erityisesti käsittelyaikojen kohtuullisuudella on työnantajille merkittävä vaikutus.

Esityksessä ehdotetut määräaikojen keskeyttämistä koskevat muutokset voivat toisaalta tietyissä tilanteissa mahdollisesti edistää sovinnollisia ratkaisuja, mutta ne voivat myös johtaa käsittelyaikojen kohtuuttomaan pidentymiseen ja oikeudellisen epävarmuuden lisääntymiseen. KT pitää tärkeänä, että ehdotusten vaikutuksia arvioidaan huolellisesti muun muassa sen osalta, lisäävätkö muutokset tosiasiallisesti sovinnollisia ratkaisuja vai johtavatko ne ainoastaan prosessien tarpeettomaan pitkittymiseen.

**Huomiot oikeudenkäyntiin liittyvistä ehdotuksista: a) hyvityskanteen määräajan keskeytyminen valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi sekä yhdenvertaisuuslain mukaisissa asioissa lautakunnan ratkaisun lainvoimaiseksi tulon asti ja b) tasa-arvovaltuutetun oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa tasa-arvolain soveltamista koskevissa asioissa**

a) KT ei pidä tarpeellisena yhdenvertaisuuslain 26 §:ään ja tasa-arvolain 12 §:ään ehdotettuja lisäyksiä, joiden mukaan hyvityskanteen määräaika keskeytyisi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi.

Muutosehdotus perustuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien 7 artiklaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että syrjintäasian vanhentumisaika on riittävän pitkä, jotta riidan osapuolille voidaan taata mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi myös vaihtoehtoisen riidanratkaisun jälkeen.

Kun otetaan huomioon, että sovintomenettely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetun johdolla kestää tyypillisesti vain joitakin kuukausia, voidaan todeta, että nykyinen lainsäädäntö turvaa riittävästi aikaa hyvityskanteen nostamiselle sovintomenettelyn päättymisen jälkeenkin. Näin ollen määräajan keskeyttämistä sovintomenettelyn ajaksi ei voida pitää oikeusturvan toteutumisen kannalta välttämättömänä, eikä tarvetta esitetyille muutoksille kanneajan keskeyttämisestä sovintomenettelyn ajaksi ole.

Määräaikojen tehtävänä on varmistaa, että vaatimukset esitetään ilman aiheetonta viivytystä ja osapuolten oikeudellinen asema ei jää pitkäksi aikaa epäselväksi. Ehdotettu keskeyttämissäännös voisi johtaa kanneajojen perusteettomaan pidentymiseen. Pitkittynyt käsittely vaikeuttaa erityisesti työnantajan mahdollisuuksia asian asianmukaiseen selvittämiseen, sillä näyttöön liittyvät edellytykset heikkenevät ajan kuluessa, kun esimerkiksi asiaan liittyvä henkilöstö voi vaihtua. Myös kirjallisen näytön esittäminen väistämättä hankaloituu, erityisesti vanhempien syrjintätapausten osalta.

KT ei myöskään pidä tarpeellisena yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momenttiin ehdotettua täsmennystä, jonka mukaan määräaika alkaa kulumaan uudelleen vasta kun lautakunnan asiassa antama ratkaisu on lainvoimainen. Ehdotus ei perustu direktiivin täytäntöönpanoon.

Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisusta voi valittaa hallinto-oikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen, esitetty muutos pidentäisi yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimukseen liittyvää kanneaikaa kohtuuttomasti. Asian käsittely eri oikeusasteissa voi jo yksinään kestää vuosia, ja kun tähän yhdistetään lautakunnan käsittelyaika vireilletulosta ratkaisuun, voi kanneaika venyä kohtuuttoman pitkäksi. Hallituksen esityksessä olevan arvion mukaan lautakunnan keskimääräinen käsittelyaika on vajaa vuosi. Mikäli lautakunnan ratkaisusta valitettaisiin ja valituksen käsittely eri oikeusasteissa kestäisi yhteensä esimerkiksi kaksi vuotta, voisi hyvitystä vaatia vielä viidenkin vuoden kuluttua kielletystä menettelystä. Tätä voidaan pitää kohtuuttoman pitkänä aikana.

b) Esityksessä ehdotetaan, että tuomioistuimelle säädettäisiin velvollisuus varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvoain soveltamista koskeissa asioissa. KT pitää ehdotusta sinänsä hyväksyttävänä, mutta pitää tärkeänä, ettei tällainen menettely pitkitä tuomioistuinten käsittelyaikoja tai heikennä osapuolten tasapuolista asemaa tuomioistuimessa. Ehdotetun kuulemismenettelyn toteuttamistapaa ja vaikutuksia käsittelyaikoihin tulee arvioida huolellisesti.

**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelinten riippumattomuus ja siihen liittyvät muutosehdotukset: lautakunnan henkilöstön nimittämistoimivalta ja valtuutettujen sidonnaisuusilmoitukset**

## **Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun työn järjestämiseen liittyvät asiat: toimivallan delegointimahdollisuus, toimiston sisäinen organisointi, kertomusten sisältö, syrjintää epäilevälle annettavat tiedot**

KT pitää ehdotettua delegointimahdollisuutta lähtökohtaisesti ymmärrettävänä. KT kuitenkin korostaa, että delegoinnin tulee tapahtua siten, ettei se johda annettavien vastausten, ohjeiden tai kannanottojen epäyhtenevyyteen, tulkintaeroihin tai vaihteleviin käytäntöihin.

Ehdotetun muutoksen osalta, joka koskee syrjintää epäilevälle annettavia tietoja, KT pitää tärkeänä, että annettavat tiedot ovat neutraaleja, tasapuolisia ja objektiivisia. Ohjeistuksen tulisi tukea asian selvittämistä rakentavasti ja edistää ensisijaisesti sovinnollisia ratkaisuja eikä tarpeettomasti ohjata raskaisiin oikeudellisiin prosesseihin tilanteissa, joissa asia on mahdollista ratkaista neuvotteluteitse. KT pitää lisäksi tärkeänä, että tarvittaessa myös työnantajalle annetaan vastaavasti neutraalia ja tasapuolista neuvontaa.

## **Huomiot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimistä annettujen direktiivien sellaisista säännöksistä, joiden ei esitysluonnoksessa ole katsottu edellyttävän lainsäädäntömuutoksia**

-

## **Huomiot ehdotusten vaikutuksista**

KT:n näkemyksen mukaan esityksen keskeinen vaikutus työnantajille liittyy hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeyttämiseen valtuutetun johtaman sovintomenettelyn ajaksi. Vaikka muutoksia perustellaan oikeussuojan vahvistamisella, työnantajan kannalta muutos merkitsee sitä, että mahdollinen oikeudellinen vastuu voi jäädä avoimeksi huomattavan pitkäksi aikaa. Tämä lisää epävarmuutta ja vaikeuttaa työpaikkojen mahdollisuuksia käsitellä ja selvittää asiaa asianmukaisesti, kun näyttöön liittyvät edellytykset heikkenevät ajan kulumisen myötä. Vaikka sovintomenettelyjen vahvistaminen voi osaltaan edistää ratkaisujen löytymistä ilman raskaita oikeusprosesseja, määräaikaisten keskeyttämisen vaikutuksia tulisi arvioida tarkasti myös kohtuullisten käsittelyaikaisten näkökulmasta.

Esityksen vaikutuksia tulisi arvioida myös tarkemmin sen osalta, lisäävätkö muutokset tosiasiallisesti sovinnollisia ratkaisuja vai johtavatko ne ainoastaan prosessien pitkittymiseen. On tärkeää, että yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisen tavoitteet toteutetaan siten, että menettely ovat kohtuullisia myös syrjintäepäilyjen kohteena olevien toimijoiden kannalta.

## **Muut huomiot**

KT ymmärtää esityksen tavoitteet tasa-arvovaltuutetun riippumattomuuden turvaamiseksi, mutta kiinnittää huomiota ehdotukseen, jonka mukaan tasa-arvovaltuutetuksi nimetty vapautuisi hoitamasta muuta valtion, hyvinvointialueen tai kunnan virkaa toimikautensa ajaksi. KT pitää ehdotettua muutosta haasteellisena erityisesti rekrytoinnin ja työnantajan päätösvallan kannalta.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia tehtävien asianmukaisesta järjestämisestä ja toiminnan jatkuvuudesta. Mikäli viranhaltija vapautuu omasta virastaan useiksi vuosiksi valtuutetun tehtävän vuoksi, syntyy työnantajalle tarve järjestää tehtävän hoito pitkäksi aikaa uudelleen. Tämä aiheuttaa merkittävää hallinnollista kuormitusta. Pätevän ja tehtävään soveltuvan rekrytointi määräaikaiseksi sijaiseksi voi olla erittäin vaikeaa.

Ehdotus kaventaisi työnantajan mahdollisuuksia päättää omien henkilöstöressurssiensa käytöstä ja tehtävien järjestämisestä. Vapautuminen viranhoidosta tapahtuisi automaattisesti lain nojalla ilman, että työnantajalla olisi harkintavaltaa asiassa tai mahdollisuutta esimerkiksi arvioida poissaolon vaikutuksia organisaation toimintaan. Ehdotus siirtäisi käytännössä valtuutetun nimityksestä aiheutuvat seuraukset työnantajan kannettavaksi ilman, että työnantajalla on mahdollisuutta vaikuttaa esimerkiksi ajankohtaan tai poissaolon keston. Ehdotuksen työnantajavaikutuksia tulisi arvioida tarkemmin.

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT - Työmarkkinajuristi Rosa Marttila