

Marttila

27.4.2026

163/04.01.01/2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tyv@eduskunta.fi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 28.4.2026 klo 12.15

Asia: HE 45/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskevien direktiivien täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi

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

Muutosesitykset yhdenvertaisuuslain 26 §:n ja tasa-arvolain 12 §:n säännöksiin

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 mahdollisuus esittää näyttöön liittyviä tosiseikkoja heikkenee merkittävästi ajan kulumisen myötä.

KT ei pidä perusteltuna yhdenvertaisuuslain 26 §:ään ja tasa-arvolain 12 §:ään ehdotettuja lisäyksiä, joiden mukaan hyvityskanteen määräajan kulumisen keskeytyisi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun johdolla käytävän sovintomenettelyn ajaksi. Muutosehdotus perustuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimitysten annettujen direktiivien 7 artiklaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että syrjäytymisen 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 esitetuille muutoksille kanneajan keskeyttämisestä sovintomenettelyn ajaksi ole. Muutos asettaisi työnantajat kohtuuttomaan asemaan.

Määräaikaisten tehtävien on varmistava, että vaatimukset esitetään ilman aiheutonta viivytystä ja osapuolten oikeudellinen asema ei jää pitkäksi aikaa epäselväksi. Ehdotettu keskeyttämissäännös voisi johtaa kanneaikojen perusteettomaan

Marttila

27.4.2026

163/04.01.01/2026

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.

Muutosesitykset yhdenvertaisuuslain 26 §:n 3 momenttiin

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

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole toimivaltaa tutkia yhdenvertaisuuslain mukaisia työelämäasioita. Jos lainsäädäntö tämän osalta kuitenkin myöhemmin jollakin tavalla muuttuu, on nyt esitetyllä muutoksella väistämättä suuri merkitys työnantajille.

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 esityksen 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 noin viidenkin vuoden kuluttua kielletystä menettelystä. Tätä voidaan pitää kohtuuttoman pitkänä aikana.

Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen

Esityksessä ehdotetaan, että tuomioistuimelle säädettäisiin velvollisuus varata tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevista asioista. KT pitää ehdotusta sinänsä hyväksyttävänä, mutta pitää tärkeänä, ettei tällainen menettely pitkitä tuomioistuinten käsittelyaikoja tai heikennä osapuolten tasapuolista asemaa tuomioistuimessa.

Tasa-arvovaltuutetun lakisääteinen oikeus virkavapaaseen

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.

Marttila

27.4.2026

163/04.01.01/2026

Ehdotus kaventaisi työnantajan mahdollisuuksia päättää omien henkilöstöresurssiensa 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.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUE TYÖNANTAJAT KT