

Avoin

Utinen kuuluu aihealueisiin

Siviilioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Siviilioikeus/uutiset>>

Työ- ja sosiaaioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaaioikeus/uutiset>>

6.5.2025 11.15

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Syrjintäolettaja vesittyy – KKO:n ratkaisu KKO:2025:50 uhkaa tasa-arvolain tehokkuutta



Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2025:50 tuo esiin huolestuttavan kehityksen suomalaisessa syrjintäoikeudessa. Tapauksessa mieshakija A ei tullut valituksi työtehtävään, vaikka hän oli objektiivisesti arvioituna ansioituneempi kuin valittu naishakija. KKO katsoi, että syrjintäolettaja oli syntynyt, mutta hyväksyi työnantajan perustelun, jonka mukaan A:n palkkatoive oli "selvästi ylimitoitettu". Tämä ratkaisu murentaa syrjinnän vastaisen sääntelyn tehokkuuden ydinperiaatteita ja antaa työnantajille vaarallisen välineen syrjintäolettaman väistämiseen – ilman todellista näyttöä syrjimättömyydestä.

Todistustaakan heikentyminen

Tasa-arvolain **9 §:n** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19860609#P9>> mukaan, kun syrjintäolettaja on syntynyt, työnantajan on osoitettava, ettei syrjintää ole tapahtunut.

KKO <<https://www.edilex.fi/uutiset/95986>> kuitenkin tyytyi työnantajan yksipuoliseen väitteeseen palkkatoiveen ylimitoituksesta – ilman vaatimusta objektiivisesta selvityksestä siitä, mikä olisi ollut hyväksyttävä palkkataso, tai siitä, miten tämä arvio perustui yleiseen palkkapolitiikkaan,

työehtosopimukseen tai muihin läpinäkyviin kriteereihin.

Tämä käytännössä tyhjentää syrjintäolettan sen sisällöstä: olettan syntyminen ei enää aidosti siirrä todistustaakkaa työnantajalle, vaan mahdollistaa subjektiivisten ja jälkikäteisten perustelujen hyväksymisen ilman näyttövelvollisuutta. Tällainen kehitys on ristiriidassa myös EU-oikeuden tehokkuusvaatimuksen kanssa.

Palkkatoive syrjivänä suodattimena

Erityisen ongelmallista on se, että KKO hyväksyy "liiallisen palkkatoiveen" syrjintäolettan kumoavaksi perusteeksi ilman kriittistä tarkastelua siitä, miten ja miksi kyseinen palkkatoive muodostui. Palkkatoive ei ole ehdoton vaatimus, vaan osa neuvotteluprosessia – ja sen käyttäminen valintakriteerinä synnyttää helposti tilanteen, jossa työnantaja voi syrjäyttää hakijan ilman, että hänen ansioitaan tai sukupuolen vaikutusta arvioidaan avoimesti.

Jos työnantaja voi yksipuolisesti tulkita palkkatoivetta "liialliseksi" ilman objektiivisia perusteita tai ennalta ilmoitettua palkkahaitaria, syrjinnän vastainen sääntely vesittyy täysin. Tämä jättää rekrytointiprosessit varjoalueelle, jossa syrjiviä valintoja voidaan peittää näennäisesti neutraaleilla mutta kontrolloimattomilla perusteluilla.

Lisäksi tutkimustieto osoittaa, että sukupuolten välillä esiintyy rakenteellisia eroja siinä, kuinka palkkatoiveita esitetään. Naisten palkkatoiveet ovat usein keskimäärin varovaisempia, mutta heitä saatetaan silti pitää ylimitoitettuina, kun kyse on "itsevarmuuden" tai "sopivuuden" arvioinnista. Näin työnantajan kokemusperäinen arviointi voi itse asiassa perustua sukupuolistereotypioihin ja vahvistaa niitä.

Rekrytointiprosessien oikeusvalvonnan puute

Käytännössä ratkaisun logiikka antaa työnantajille lähes vapaat kädet karsia hakijoita ilman ennakkoon ilmoitettuja kriteereitä tai dokumentoituja arviointiperusteita. Tämä on vakava uhka oikeusturvalle, koska syrjintä tapahtuu useimmiten rekrytoinnin alkuvaiheessa – juuri ennen haastattelua tai valintapäätöstä, jolloin hakija ei voi edes tietää, miksi tuli sivuutetuksi. Mikäli syrjintäolettan voi kumota vetoamalla palkkatoiveeseen, joka ei ole edes dokumentoidusti verrattavissa muiden hakijoiden toiveisiin, jää koko tasa-arvolainsäädäntö näennäiseksi.

Tarvitaan linjanmuutos

KKO:n ratkaisu voi muodostua vaaralliseksi ennakkotapaukseksi, joka antaa työnantajille oikeuden kiertää tasa-arvosääntelyä ilman todellista syrjimättömyyden osoitusta. Tämä kehitys on pysäytettävä. Syrjintäolettamaa ei saa vesittää subjektiivisilla arvioilla, vaan sen kumoamisen on edellytettävä objektiivista näyttöä, dokumentaatiota ja rekrytointiprosessin läpinäkyvyyttä. Muuten tasa-arvolainsäädäntö menettää uskottavuutensa – ja oikeudenmukainen pääsy työelämään rapautuu entisestään.

Lue myös

- **[Vierashuoneessa varatuomari, LL.M. Anu-Tuija Lehto: Merkillinen tuomio tasa-arvosta korkeimmalta oikeudelta \(KKO 2025:50, ään.\)](https://www.edilex.fi/uutiset/96220)** <<https://www.edilex.fi/uutiset/96220>>

Kirjoita Edilexiin <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin tai oikeustapauskommentin **[Lakikirjastoon](https://www.edilex.fi/lakikirjasto)** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa