

Minun olisi mahdollista ikäni puolesta jäädä eläkkeelle ja työnantajani on useasti muidenkin kuulleen esittänyt, että minun olisi ”aika antaa tilaa nuoremmille ja terveemmille”. Ohitin aluksi työnantajani eläköitymisaikeitani koskevat utelut olankohautuksella, mutta keskustelujen jatkuttua ja muututtua viimeisimmän sairauslomani jälkeen luonteeltaan vaativimmiksi ja syyllistävimmiksi, olen alkanut kokea nämä irtisanoutumaan painostamisena. Olen ilmoittanut työnantajalleni, etten halua vielä jäädä pois työelämästä, mutta hän palaa tästä huolimatta toistuvasti eläkkeelle jäämiseeni ja pelkään, että jollen kohta itse irtisanoudu, minut irtisanotaan. Mitä voin tehdä?

*Työelämästä pois kammettava seniori*

Ketään ei saa syrjiä iän, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on jo pitkään ollut lainsäädännöllisesti kielletty työpaikoilla perustuslain, työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain perusteella, mutta siitä huolimatta sitä esiintyy. Työuria pitäisi pidentää, mikä tarkoittaa työelämässä jatkamista aiempaa pidempään ja eläkkeelle lähdön myöhentämistä. Toisaalta liian moni työhaluinen ikääntynyt työntekijä kohtaa edelleen työpaikoilla ikäsyrjintää, joka voi ilmetä muun muassa irtisanoutumaan painostamisena eläkeiässä tai sitä lähellä.

Työnantaja voi sinänsä tiedustella työntekijältä hänen halukkuuttaan päättää työsuhde, mutta vain asiallisuuden ja vapaaehtoisuuden rajoissa. Syrjintää ei ole esimerkiksi se, että työnantaja tiedustelee yleisesti halukkuutta päättää työsuhde, mutta toistuva tiedusteleminen muuttaa arviointia. Hovioikeuskäytännössä on katsottu, että erovaatimuksen toistuva esittäminen iäkkäälle tai muutoin syrjintäsuojan piirissä olevalle henkilölle luo oletettaman syrjinnästä kriteerin mukaisesta syystä (ko. ratkaisussa katsottiin painostukseksi se, että yhtiön puolesta oli toistuvasti otettu esiin henkilön eläköityminen 65-vuotiaana, jolloin syntyi syrjintäoletta).

Työsopimuslaki on työntekijän irtisanomissuojaa ja irtisanomismenettelyä koskevilta osin pakottavaa oikeutta ja säädetty nimenomaan työntekijän suojaksi. Työnantajan yksipuolisesti toteuttamalle työsuhteen irtisanomiselle tulee aina olla lainmukainen peruste. Tällaisia voivat olla joko työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet (esim. työkyvyn menettäminen) tai työnantajaan liittyvät irtisanomisperusteet (taloudelliset, tuotannolliset ja työn uudelleenjärjestelyyn liittyvät syyt). Päätämistoimenpiteen taustalla ei saa olla irtisanomissuojan kiertotarkoitusta, jollaiseen eläkeiässä olevalle kysyjälle toistuvasti tehdyt ehdotukset ennaikaisesta eläköitymisestä viittaavat. Lisäksi, kun irtisanoutumiseen painostaminen on voimistunut kysyjän pidemmän sairauslomien jälkeen, syntyy helposti syrjintäoletta myös terveydentilaan liittyvästä syystä.

Syrjintää kokeneilla on tilanteesta riippuen mahdollisuus valita, kenen toimijan kanssa haluaa asiaa selvittää. Tilanteessa, jossa työntekijä epäilee syrjintää työssään, hän voi itse pyytää työnantajalta selvityksen asiasta. Työntekijä voi myös kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai ammattiliittonsa puoleen. Mikäli tilanne ei ratkea keskustelemalla, työntekijä voi ottaa yhteyttä myös työsuojeluviranomaiseen tai yhdenvertaisuusvaltuutettuun asian selvittämiseksi. Mikäli kysyjän työsopimus hänen pelkäämällään tavalla irtisanotaan, hän voi riitauttaa asian ammattiliittonsa avustuksella, jolloin työnantajan on kyettävä osoittamaan syrjintäoletta vääräksi. Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on syrjinyt häntä. Hyvityksen lisäksi kysymykseen voi tulla myös muu korvaus.