

Puheenjohtaja Käräjätuomari Satu Seppänen

Syyttäjä Kihlakunnansyyttäjä Jaakko Tapala

Vastaajat

Asianomistaja

Kuultavat Etelä-Suomen aluehallintovirasto Työsuojelun vastuualue
Oy

Asia Työsyryjintä

Vireille 18.06.2013

Syyttäjän rangaistusvaatimus

1. Työsyryjintä
8010/R/0056200/12
Rikoslaki 47 luku 3 §
Työsopimuslaki 2 luku 1 §, 2 §

17.12.2011 Helsinki

ovat Oy:n työnantajan edustajina
työntekijää valitessaan ja palvelussuhteen aikana ilman painavaa,
hyväksyttävää syytä asettaneet työntekijän eli
uskonnon perusteella epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin ja
työntekijöihin nähden.

ovat kieltäneet käyttämästä
Oy:n liikkeessä työskennellessään uskonnollista huivia ja
purkaneet tämän jälkeen työsuhteen.

Syyttäjän muu vaatimus

Todistelukustannusten korvaaminen syytekohtassa 1

Vastaajat on yhteisvastuullisesti velvoitettava korvaamaan valtiolle
todistelukustannukset.

Laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa 9 luku 1 §

Vastaus

on kiistänyt menettelleensä syyttäjän teonkuvauksessa kerrotuin
tavoin ja kiistänyt häntä vastaan esitetyn työsyryjintää koskevan syytteen.
Asianomistajaa ei ole kielletty käyttämästä huivia vaan kyse on ollut siitä
minkälaisista huivia liikkeessä voi käyttää. on vaatinut syytteen

hylkäämistä kokonaisuudessaan ja valtion velvoittamista korvaamaan hänen oikeudenkäyntikulunsa viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomiosta lukien.

■■■■■ on kiistänyt menettelyllään syyllistyneensä työsyntymään ja vaatinut syytteen hylkäämistä sekä valtion velvoittamista korvaamaan hänen oikeudenkäyntikulunsa viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomiosta lukien.

Todistelu

Henkilötodistelu

- asianomistaja ■■■■■ kuuleminen
- vastaaja ■■■■■ kuuleminen
- vastaaja ■■■■■ kuuleminen

Tuomion perustelut

PERUSTELUT

Henkilötodistelu

Asianomistaja ■■■■■ on kertonut, että hän oli sopinut työpaikasta kiireapulaisena puhelimesta ■■■■■ kanssa. Puhelun aikana hänen uskontonsa tai huvien käyttö eivät ole tulleet esille. Työasusta oli mainittu t-paita ja farmarit

Hän oli mennyt sovitusti työpaikalle 17.12.2011 pukeutuneena uskonsa mukaisesti eli käyttäen päähuivia. Huivilla on uskonnollinen merkitys, sillä siitä puhutaan Koraanissa. Huivin käyttäminen osoittaa, että käyttäjä rakastaa Jumalaa.

Myymläpäällikkö ■■■■■ oli neuvonut häntä liikkeessä työskentelystä ja antanut hänelle työvaatteiksi t-paidan ja farmarit. Hän ei ollut ehtinyt aloittaa työskentelyä, kun ■■■■■ oli mennyt soittamaan jonnekin ja palannut hetken kuluttua ilmoittamaan, että oma huivi päässä hän ei voisi aloittaa työskentelyä. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun huvista oli puhetta. Hänelle tarjottiin käytettäväksi vaaleaa ■■■■■-merkkistä huivia, jonka hän oli laittanut päähänsä. Hän olisi omasta puolestaan voinut työskennellä tämä liikkeen huivi päässään. Häntä oli kuitenkin pyydetty poistumaan. Hän ei onnistunut tavoittamaan henkilöä, jonka kanssa ■■■■■ oli puhelimesta puhunut, mutta oli lähettänyt tekstiviesti, johon oli saanut vastauksen. Viestissään ■■■■■ oli ilmoittanut, että hän ei voi aloittaa työskentelyä huivia käyttäen, koska liikkeen imagoon ei kuulu huivin pitäminen.

Myyjät käyttävät päähuiveja myyjän työssä muslimimaissa ja myös Lontoossa. Jos hänellä ei ole huivia, hänellä on epä mukava olo, koska se on syntiä.

Hänelle tarjottu ■■■■■-huivi on ollut neliskanttinen kaulahuivi, ei tuubi. Hänelle ei huivin laadulla olisi ollut merkitystä, kunhan olisi saanut jäädä töihin. Työpaikasta puhelimesta sovittaessa huivista ei ole ollut puhetta, sillä hän ei muutenkaan puhu uskostaan. Hän ei tiedä, mitä ■■■■■ on puhunut

puhelimessa oman esimiehensä kanssa, koska ei ole kuullut tätä puhelua. Puhelun jälkeen hänet oli kuitenkin käsketty kotiin. Häntä oli kehoitettu ottamaan yhteyttä [REDACTED] sen jälkeen, kun hän oli jo vaihtanut takaisin omat vaatteensa.

Työpaikasta sovittaessa ei ole tullut esille, että vaatteiden tulisi olla liikkeen merkkituotteita, vaan hänelle oli sanottu, että omat tummat farkarit kelpaisivat käytettäväksi

Vastaaja [REDACTED] on kertonut, että asianomistaja oli saapunut työpaikalle omaa huiviaan käyttäen. Huivi oli selvästi uskonnollinen huivi. Hän oli antanut [REDACTED] työvaatteet ja tarjonnut liikkeen huivia. Sitten hän oli soittanut esimiehelleen [REDACTED], joka oli ohjeistanut häntä, ettei [REDACTED] voi jäädä töihin. Hän ei muista keskustelun tarkkaa sisältöä. [REDACTED] työskentelyn este oli ollut se, että hänen työasunsa ei huivin kanssa vastannut yhtiön brändiä. Liikkeessä ei ole ollut brändin mukaista huivia, jonka olisi voinut ottaa käyttöön. Hänellä ei ole tietoa muiden maiden myymälöiden käytännöistä huvien käyttämisen suhteen.

Työasu liikkeen henkilökunnalle on brandin imagon mukainen ja tarkoitus on käyttää liikkeen [REDACTED]-merkkisiä vaatteita. Omia housuja voi käyttää, mutta t-paidan tulee olla liikkeen omaa merkkiä. Huivia ei ole määritelty työasuun kuuluvaksi. Työvuorossa oli samaan aikaan noin 5 muuta myyjää. Hän itse on myymäläpäällikkönä edustanut työnantajaa. Hän on joskus aikaisemmin irtisanonut työntekijän kysyttyään ensin esimiehensä mielipidettä. Työvuorolistoista hän on voinut päättää itsenäisesti.

Hän on soittanut [REDACTED], koska tilanne on ollut hänelle uusi ja hän oli halunnut varmistua menettelynsä oikeellisuudesta. Sinänsä jokainen saa kyllä valita oman uskontokuntansa vapaasti. Hän on antanut huiville merkitystä, koska se ei kuulunut työasuun. Hän on aina kysynyt varmistuksen esimieheltään, kun töihin on tullut uusi työntekijä.

Jos työntekijä olisi halunnut käyttää huvia esimerkiksi syövän aiheuttaman hiuskadon vuoksi, se olisi kai mahdollista, mutta tämä seikka olisi kai tullut esille jo työ sopimusta solmittaessa.

[REDACTED] on ilmoittanut, että asianomistajan omaa tai liikkeen ei uskonnollista talvihuivia, ei hyväksynyt käytettäväksi hänen esimiehensä eli [REDACTED].

Liikkeessä voi työasuna käyttää joitain omia vaatteita, jos niiden logot eivät ole näkyvissä. Hän ei muista millainen liikkeen huivi oli. Oman huivin käyttämismahdollisuutta ei ole erityisesti selvitetty.

Hänellä ei ole ollut oikeutta reagoida huivin käyttöön itsenäisesti. Esimiestaso on aina mukana irtisanomisissa. Tämä tapaus on ollut ensimmäinen kerta, kun hän on joutunut lähettämään jonkun kotiin eikä hän siksi ole osannut ajatella, että menettelyssä olisi ollut jotain väärää.

Vastaaja [REDACTED] on kertonut, että eräs hänen ystävänsä oli suositellut [REDACTED] kiireapulaiseksi. Siksi työhaastattelu oli tehty puhelimitse, vaikka hän yleensä haluaa tavata työnhakijat. [REDACTED] palkattiin jouluapulaiseksi pakkaamaan tuotteita.

Puhelun aikana hän on kertonut [REDACTED] yhtenevistä työvaatteista ja ilmoittanut, että myymäläpäällikkö ottaa tämän liikkeessä vastaan. Hän ei ole

tarkkasti muistanut, mitä vaatteista on puhuttu, mutta on ilmoittanut, että työvaatteet annetaan työnantajan puolesta. [REDACTED] ei ole omasta puolestaan maininnut päähuivia. Jos tämä olisi maininnut huivin, olisi hän itse voinut tähän seikkaan reagoida ja varautua siten, että liikkeessä olisi ollut soiva oman brändin mukainen huivi.

Työpaikkaa koskevaa hakuilmoitusta ei tässä tapauksessa ole ollut olemassa. Hän ei yleensäkään niitä laatisi vaan se kuuluu jollekin häntä ylemmässä asemassa olevalle.

Hän oli saanut puhelun myymäläpäällikkö [REDACTED]. Puhelu oli tullut hänelle kiireisenä ajankohtana ja hän oli ollut juuri silloin puhelun kannalta epäsovivassa paikassa. [REDACTED] oli kysynyt, mitä hänen pitäisi tehdä, kun brändin mukainen paksu huivi ei ollut näyttänyt hyvältä. Hän oli kehottanut [REDACTED] selvittämään asiaa ja lähettämään [REDACTED] pois, jos liikkeen huivi ei näyttäisi hyvältä. Omien tuotteiden käyttäminen on ollut kaikille sama velvoite. Hän ei ole sanonut, ettei [REDACTED] saisi käyttää huivia. Hän oli tiennyt liikkeen valikoiman. Talvihuivit olivat paksuja ja niissä oli hapsuja ja jotka näyttäisivät hassuilta. Hän ei tiedä olisiko joku muu liikkeen huivi soveltunut paremmin, [REDACTED] on varmaan sen tiennyt paremmin. Vaikka sopiva huivi olisi löytynyt omista huiveista, hän olisi silti kehottanut [REDACTED] selvittämään tilanteen.

Työasuista annettu ohje on edellyttänyt, että noudatetaan yhtenäistä imagoa ja linjaa ja käytetään oman myymälän tuotteita. Lyhyen työsuhteen ajaksi ei aina ole välttämättä ollut mahdollista antaa työntekijälle koko asua, mutta muiden merkkien logoja ei ole saanut olla näkyvissä. Muiden merkkien tuotteiden käyttämiseen on aina puututtu. Myymäläpäälliköt ovat valvoneet tämän ohjeen noudattamista. Ohjeet on antanut johto, ei hän itse. Samat ohjeet ovat aina olleet voimassa. Myyjien toivotaan olevan siististi pukeutuneita ja kauniisti laitettuja. Lävistyksiä ei ole kielletty. Huivia ei ole kielletty. Pääsääntö on liikkeen omien tuotteiden käyttäminen. Omia vaatteita on voinut käyttää, jos vieras logo ei ole näkynyt. Hän ei tiedä onko [REDACTED] -tuotemerkillä omia uskonnollisia huiveja.

[REDACTED] saadun puhelun aikana ei ole ollut puhetta siitä, olisiko [REDACTED] oma huivi ollut sopiva käytettäväksi. Myymäläpäälliköt ovat joskus voineet itsenäisesti palkata henkilön paketoitaviksi ja joskus päätös on kai tehty ylemmällä tasolla. Hän ei ole muistanut, mikä on ollut käytäntä vuonna 2011. Nyt päätökset tehdään siten, että molemmat tahot osallistuvat siihen.

Sovellettava lainsäädäntö

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä eikä ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1. rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka

2. uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Oikeuskäytäntöä

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin Eweida/ Yhdistynyt Kungiskunta
15.1.2013 (48420/10)

Tuomioistuin on todennut, että lentoyhtiössä noudatetun, yhtiön imagoon ja brändiä kuvastavaan pukeutumismääräykseen vedoten ei ole ollut oikeutettua syytä kieltää työntekijää käyttämästä uskonnollista symbolia eli ristikaulakorua.

Asiassa on riidatonta, että;

██████████ on palkattu kolmeksi päiväksi 17.12-22.12.2011 kiireapulaiseksi pakkaustehtäviin ██████████ Oy:n palvelukseen ██████████ myymälään

työn tekemisestä ovat sopineet asianomistaja ██████████ ja vastaaja ██████████ puhelimesta 14.11.2011

puhelun aikana huivin käyttämisestä ei ole ollut puhetta

██████████ työpaikalle saapuessa käyttämä huivi on ollut uskonnollinen huivi

työsuhte on päätetty uskonnollisen huivin käyttämisen vuoksi

Asiassa on riitaista;

yhtiön imagon ja brändin mukainen työasukonsepti

kumpi vastaajista on päättänyt työsuhteen purkamisesta

onko työsuhteen purkamiseen on ollut työstä johtuva erityisen painava ja hyväksyttävä syy

Johtopäätökset ja lopputulos

1. Työnantajan ohjeet työasusta

■■■■ Oy: n palveluksessa työskennelleet ■■■■ myymälän myymäläpäällikkö ■■■■ ja myymäläpäälliköiden esimies ■■■■ ovat molemmat käräjäoikeudessa kertoneet, että pääsääntöisesti työntekijöiden on kuulunut käyttää myymälän valikoimaan kuuluvia ■■■■-tuotemerkin mukaisia vaatteita. Omienkin vaatteiden esimerkiksi farmareiden käyttö on ollut mahdollista eikä lyhyeen työsuhteeseen palkatuille ei ole aina ollut mahdollisuutta antaa kokonaista liikkeen tuotemerkin mukaista asua, mutta kilpailevan tuotemerkin näkyminen vaatteissa ei ole ollut sallittua.

■■■■ kertoman mukaan yhtiössä ei ole ollut kiellettyä käyttää lävistyksiä tai huivia. Työntekijöiden on pitänyt olla siististi pukeutuneita ja kauniisti laitettuja.

Edellä mainituilla perusteilla käräjäoikeus katsoo selvitetyn, että yhtiössä käytössä olleet ohjeet töihin pukeutumisesta ovat olleet melko joustavia siten, että omienkin vaatteiden käyttäminen on ollut mahdollista, mikäli niissä ei ole ollut näkyvissä mitään kilpailevaa tuotemerkkiä ja ettei mitään ohjetta huvien käyttämiseen liittyen ole ollut olemassa.

2. ■■■■ ja ■■■■ asema työnantajan edustajana

Koska;

■■■■ on myymäläpäälliköiden esimiehenä palkannut ■■■■ ja ■■■■ myymäläpäällikkönä ottanut ■■■■ vastaan liikkeessä ja antanut hänelle työvaatteet ja opastusta,

■■■■ kertoman mukaan esimiestaso on aina ollut mukana irtisanomista koskevassa päätöksenteossa ja hän on aikaisemmin irtisanonut työntekijän kysytyään ensin esimiehen mielipidettä ja ■■■■ kertoman mukaan yhtiössä on vuonna 2011 ollut mahdollista, että työsuhteeseen liittyviä päätöksiä on voinut tehdä sekä myymäläpäällikkö että ylempi taho eli molemmat ovat yhtiön silloisen käytännön mukaisesti olleet oikeutettuja käyttämään asiassa päätösvaltaa,

asiassa on näytetty ■■■■ ja vastaajien omienkin kertomusten perusteella toteen, että päätös ■■■■ kotiin lähettämisestä on tapahtunut ■■■■ ja ■■■■ käytyä puhelinkeskustelun ja keskusteltuaan ■■■■ huivin käyttämisestä ja että puhelun päätyttyä ■■■■ on saamansa omaa käsitystään tukevan ohjeen mukaisesti, kehottanut ■■■■ poistumaan työpaikalta huivin vuoksi,

käräjäoikeus katsoo selvitetyn, että sekä ■■■■ että ■■■■ on käyttänyt asiassa työnantajan edustajan ominaisuudessa työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta ■■■■ työsuhteen päättämiseksi.

3. Hyväksyttävä syy

Työntekijän asettaminen eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden on sallittua, jos siihen on työhön ja sen tekijälleen asettamiin vaatimuksiin tai edellytyksiin liittyvä hyväksyttävä syy. Näyttötaakka tästä hyväksyttävästä syystä on työnantajapuolella.

Koska;

██████████ olisi ollut valmis käyttämään myös liikkeen tuotemerkin mukaista huvia, vaikka se olikin ollut erimallinen kuin hänen oma huivinsa,

työasuun on vastaajien kertoman mukaan voinut, varsinkin lyhyen työsuhteen aikana, kuulua muitakin vaatteita kuin oman tuotemerkin mukaisia vaatteita, jos niissä ei ole ollut näkyvissä muiden tuotemerkkien logoa eikä ██████████ oman huivin ole edes väitetty sisältäneen mitään kilpailevaa logoa,

huivin käyttäminen pakkaustehtävissä tai myyjänäkään ei olisi voinut millään lailla haitata työn tekemistä, ei siten ole ollut olemassa objektiivisesti hyväksyttävää työstä tai sen tekijälleen asettamista vaatimuksista johtuvaa hyväksyttävää syytä kieltää uskollisen päähuivin käyttäminen,

käräjäoikeus katsoo asiassa selvitetyn, että työnantajan edustajat ██████████ ja ██████████ ovat ilman hyväksyttävää perustetta asettaneet ██████████ uskonnon perusteella epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin ja työntekijöihin nähden kieltämällä häneltä määräaikaisen työskentelyn ██████████ liikkeessä ja siten käytännössä purkaneet hänen työsuhteensa jo ennen työteon aloittamista.

Edellä mainituilla perusteilla käräjäoikeus katsoo, että vastaajat ██████████ ja ██████████ ovat syyllistyneet työsyrintään.

Rangaistusseuraamukset

Rangaistus on mitattava niin, että se on oikeudenmukaisessa suhteessa rikoksen vahingollisuuteen ja vaarallisuuteen, teon vaikuttimiin sekä rikoksesta ilmenevään muuhun tekijän syyllisyyteen.

Uskonnosta johtuva syrjintä on menettelynä erittäin moitittavaa ja vahingollista. Vastaajien teon vaikuttimia ja vastaajien syyllisyyttä arvioidessaan, käräjäoikeus on ottanut huomioon sen, ██████████ työsuhde on ollut alunperinkin tarkoitettu vain kolmeksi päiväksi, mikä on voinut vaikuttaa vastaajien hätäilyyn työsuhdetta päätettäessä, että kummallakaan vastaajista ei ole ollut aikaisempaa kokemusta uskonnollista päähuivia käyttävästä työntekijästä ja katsoo, että teon vaikuttimet eivät ole erityisen vakavia ja siten, kohtuullinen sakkorangaistus on riittävä seuraamus.

Syyttäjä on vaatinut vastaajille 30 päiväsakon suuruista rangaistusta.

Asianomistaja ei ole esittänyt yksilöityä rangaistusvaatimusta eikä lainkaan vahingonkorvausvaatimusta tai oikeudenkäyntikuluvaatimusta, koska on halunnut, että asian käsittelyä ainoastaan periaatteellisista syistä.

Kumpaakaan vastaajista ei ole aikaisemmin rikoksista rangaistu.

Käräjäoikeus katsoo, että oikeudenmukainen seuraamus on molemmille vastaajille 20 päiväsakkoa.

Helsingin käräjäoikeus
Os. 4

Tuomiolauselmä

14/113185

8 (10)

24.03.2014

Asianumero
R 13/5508

Vastaaja



Syyksi luettu rikos

1. Työsyryntä
17.12.2011
Rikoslaki 47 luku 3 §
Työsopimuslaki 2 luku 1 §, 2 §

Rangaistusseuraamukset

Sakko
20 päiväsakkoa à 31,00 euroa = 620,00 euroa

Helsingin käräjäoikeus
Os. 4

Tuomiolauselma

14/113185

9 (10)

24.03.2014

Asianumero
R 13/5508

Vastaaja



Syyksi luettu rikos

1. Työsyryntä
17.12.2011
Rikoslaki 47 luku 3 §
Työsopimuslaki 2 luku 1 §, 2 §

Rangaistusseuraamukset

Sakko
20 päiväsakkoa à 32,00 euroa = 640,00 euroa

Muutoksenhaku

Annettiin muutoksenhakuohje.

Lainvoimaisuus

Tuomio ei ole lainvoimainen

Allekirjoitus

Käräjätuomari Satu Seppänen

Käräjäoikeuden ratkaisuun tyytymätön voi hakea siihen muutosta hovioikeudelta tai ennakkopäätösvalituksella korkeimmalta oikeudelta.

Muutoksenhakumenettelyyn kuuluvat:

- tyytymättömyyden ilmoittaminen ja
- valittaminen.

Ennakkopäätösvalituksen tekeminen edellyttää lisäksi valituslupan pyytämistä korkeimmalta oikeudelta. Jos valituslupaa ei myönnetä, käräjäoikeuden ratkaisu jää pysyväksi.

Tyytymättömyyden ilmoittaminen Käräjäoikeuden ratkaisuun on ilmoitettava tyytymättömyyttä **viikon kuluessa ratkaisun julistamisesta tai antamisesta**, toisin sanoen viimeistään seuraavalla viikolla ratkaisun julistamis- tai antamispäivää vastaavana viikonpäivänä. Ilmoitus on tehtävä suullisesti tai kirjallisesti asian ratkaisulle käräjäoikeudelle tai tämän käräjäoikeuden kansliaan sen aukioloaikana.

Kanslian osoite ja aukioloaika ovat:

Helsingin käräjäoikeus
Porkkalankatu 13, PL 650
00181 HELSINKI

telekopio: 029 56 44271

sähköposti: helsinki.ko@oikeus.fi

aukioloaika: 8.00 - 16.15

Ilmoituksen voi tehdä henkilökohtaisesti, asiamiestä käyttäen, lähetin välityksellä, postitse taikka telekopiona tai sähköpostina. Ilmoituksen lähettäminen tapahtuu lähettäjän vastuulla. Jos tyytymättömyyden ilmoitus myöhästyy, puhevalta on menetetty. Kirjeessä on mainittava lähettäjän postiosoite.

Vangittu tai vankeusrangaistusta tai muuntorangaistusta suorittava henkilö saa rikosasiassa ilmoittaa tyytymättömyyttä myös vankilan johtajalle. Jos tyytymättömyyden ilmoittamisen määräaika päättyy tällaisen henkilön ollessa oikeudenkäynnin tai vanginkuljetuksen vuoksi rangaistuslaitoksen ulkopuolella, hän saa ilmoittaa tyytymättömyyttä vankilaan saapumisen jälkeisenä päivänä.

Sotilasoikeudenkäyntiasioissa saadaan tyytymättömyys alioikeuden päätökseen ilmoittaa myös sen perusyksikön päällikölle tai sen joukko-osaston komentajalle, jossa tyytymättömyyden ilmoittaja on. Päävartiossa tai muuten sotilasviranomaisen valvonnan alaisena oleva saa tehdä tyytymättömyyden ilmoituksensa päävartion tai vastaavan päällikölle.

Tyytymättömyyden ilmoitus saadaan rajoittaa koskemaan osaa käräjäoikeuden ratkaisusta. Rajoitus on mainittava tyytymättömyyttä ilmoitettaessa.

Tyytymättömyyttä ilmoitettaessa on myös mainittava, millä tavalla asiassa laadittu toimituskirja, joka on tarpeen valitusta varten, toimitetaan ilmoittajalle.

Tyytymättömyyden ilmoitus saadaan peruuttaa tyytymättömyyden ilmoittamiselle säädetyn määräajan kuluessa. Peruutukseen on sovellettava, mitä tyytymättömyyden ilmoittamisesta on säädetty.

Valittaminen **Määräaika valituksen tekemiseen on kolmekymmentä päivää.** Määräajan laskeminen alkaa käräjäoikeuden ratkaisun julistamis- tai antamispäivää seuraavasta päivästä. Valituskirjelmä toimitetaan edellä mainitun käräjäoikeuden kansliaan. Sotilasoikeudenkäyntiasiaa valituskirjelmä saadaan antaa myös sille sotilasviranomaiselle, joka lain nojalla on oikeutettu ottamaan vastaan tyytymättömyyden ilmoituksen.

Ohjeet valitusmenettelyä varten ovat käräjäoikeuden toimituskirjan liitteenä olevassa valitusosoituksessa.

Vastavalitus Valituksen johdosta valittajan vastapuoli voi tyytymättömyyttä ilmoittamatta valittaa osaltaan käräjäoikeuden ratkaisusta. Määräaika vastavalitusta varten on kaksi viikkoa valittajalle asetetun valitusmääräajan päättymisestä.

Määräajan pidentäminen Valittajan on valitusajan kuluessa pyydettävä uutta määräaika käräjäoikeuden kansliasta käräjäoikeudelle osoitetulla hakemuksella, jos muutosta ei ole voitu hakea määräajassa laillisen esteen tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi. Sotilasoikeudenkäyntiasiaa hakemus saadaan antaa myös edellä mainitulle sotilasviranomaiselle.

Valituksen täydentäminen

Jos määräajassa toimitettu valitus on puutteellinen, hovioikeus voi kehottaa korjaamaan puutteen. Jos kehoitusta ei noudateta ja jos valitus on niin puutteellinen, ettei se kelpaa oikeudenkäynnin perustaksi hovioikeudessa, valitus jätetään tutkimatta.

Jatkokäsittelylupa

Valituksen käsittelyyn vaikuttaa myös se, tarvitaanko asiassa hovioikeuden myöntämä jatkokäsittelylupa.

Riita-asiassa tarvitaan jatkokäsittelylupa, jos kärjäoikeuden ratkaisu on asianosaiselle vastainen vain saamisen osalta ja valituskirjelmässä esitetyn vaatimuksen ja kärjäoikeuden ratkaisun lopputuloksen välinen erotus eli häviöarvo ei ole yli 10.000 euroa. Oikeudenkäyntikuluja ja vaatimukselle laskettavaa korkoa ei oteta huomioon häviöarvon määrää laskettaessa.

Vastaaja tarvitsee rikosasiassa jatkokäsittelyluvan, jos häntä ei ole tuomittu ankarampaan rangaistukseen kuin neljä kuukautta vankeutta. Rangaistuksen ankaruutta arvioitaessa ei oteta huomioon vankeusrangaistuksen ohessa tuomittua sakkoa tai muuta rikosoikeudellista seuraamusta.

Vastaaja ei kuitenkaan rikosasiassa tarvitse jatkokäsittelylupaa, jos

- vastaaja on tuomittu viralta pantavaksi;
- vastaaja on tuomittu menettämisseuraamukseen, jos valtiolle menetetyksi tuomitun hyödyn määrä, omaisuuden tai esineen arvo taikka niiden sijasta menetetyksi tuomittu arvo on enemmän kuin 10.000 euroa;
- vastaaja on tuomittu yhteisösakkoon, jonka määrä on enemmän kuin 10.000 euroa;
- virallinen syyttäjä ei tarvitse asiassa jatkokäsittelylupaa, koska valitus koskee rikosta, josta säädetty enimmäisrangaistus ylittää kaksi vuotta vankeutta; tai
- virallinen syyttäjä on hakenut asiassa muutosta vastaajan eduksi.

Jos valitus koskee myös syytteessä tarkoitettuun tekoon perustuvaa yksityisoikeudellista vaatimusta, jonka häviöarvo on enemmän kuin 10.000 euroa, ei rikosasiassa tarvita jatkokäsittelylupaa saman teon osalta.

Rikosasiassa asianomistaja tarvitsee jatkokäsittelyluvan, jos valitus koskee rikosta, josta säädetty ankarin rangaistus on enintään kaksi vuotta vankeutta. Asianomistaja ei kuitenkaan tarvitse jatkokäsittelylupaa, jos valitus koskee myös valituksessa tarkoitettuun tekoon perustuvaa yksityisoikeudellista vaatimusta, jonka häviöarvo on enemmän kuin 10.000 euroa.

Jatkokäsittelylupaa ei tarvita

- sotilasoikeudenkäyntiasianssa;
- sakan muutorangaistuksen määräämistä koskevassa asiassa;
- liiketoimintakieltoon määräämistä, kumoamista tai pidentämistä koskevassa asiassa;
- lähestymiskiellon määräämistä, kumoamista tai muuttamista koskevassa asiassa;
- lapsen elatusta koskevassa asiassa;
- hakemusasiassa.

Jos muutosvaatimus koskee vain oikeudenkäyntikuluja, valtion varoista maksettavia kuluja tai maksettavaksi tuomittua uhkasakkoa, asiassa tarvitaan jatkokäsittelylupa. Lupa tarvitaan myös asiassa, jossa muutosvaatimus koskee yksinomaan jäännösrangaistuksen määräämistä täytäntöönpantavaksi valvontamääräysten rikkomisen vuoksi.

Jatkokäsittelylupa myönnetään, jos:

- ilmenee aihetta epäillä kärjäoikeuden ratkaisun lopputuloksen oikeellisuutta;
- kärjäoikeuden ratkaisun lopputuloksen oikeellisuutta ei ole mahdollista arvioida jatkokäsittelylupaa myöntämättä;
- luvan myöntäminen on tärkeää lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa asioissa;
- luvan myöntämiseen on muu painava syy.

Hovioikeuden ei tarvitse edeltävän luettelon ensimmäisen kohdan perusteella myöntää jatkokäsittelylupaa, jos muutosta haetaan vain sillä perusteella, että kärjäoikeus on arvioinut kärjäoikeudessa esitetyn näytön väärin, ja kärjäoikeuden ratkaisun lopputuloksen oikeellisuutta ei ole valituksessa esitettyjen seikkojen perusteella perusteltua aihetta epäillä.

Jos hovioikeus ei myönnä valitusasiassa jatkokäsittelylupaa, kärjäoikeuden ratkaisu jää pysyväksi.

Ennakkopäätösvalitus

Muutosta kärjäoikeuden ratkaisuun saadaan hakea hovioikeuden asemesta korkeimmalta oikeudelta, jos korkein oikeus myöntää valitusluvan (*ennakkopäätösvalitus*). Jos valituslupaa ei myönnetä, kärjäoikeuden ratkaisu jää pysyväksi.

Jos muutoksenhakija tahtoo hakea muutosta ennakkopäätösvalituksella, hänen on ilmoitettava siitä ilmoittaessaan tyytymättömyyttä ratkaisuun. Ennakkopäätösvalituksen tekeminen edellyttää muutoksenhakijan

vastapuolen antamaa kirjallista tai suullista suostumusta. Suostumus on annettava kärjäoikeudelle tyytymättömyyttä ilmoitettaessa. Tyytymättömyyden ilmoitus tai annettu suostumus saadaan peruuttaa tyytymättömyyden ilmoittamiselle säädetyn määräajan kuluessa. Jos suostumusta ei ole annettu tai se on peruutettu, tehty ilmoitus katsotaan tavanomaiseksi tyytymättömyyden ilmoitukseksi. Muutoksenhakijan vastapuoli voi tyytymättömyyttä ilmoittamatta osaltaan valittaa kärjäoikeuden ratkaisusta korkeimpaan oikeuteen, jos korkein oikeus myöntää hänelle luvan ennakkopäätösvalitukseen. Vastavalitus raukeaa, jos korkein oikeus ei myönnä muutoksenhakijalle valituslupaa.

Määräaika ennakkopäätösvalitusta varten on 30 päivää. Määräajan laskeminen alkaa kärjäoikeuden ratkaisun julistamis- tai antamispäivää seuraavasta päivästä. Korkeimmalle oikeudelle osoitettu muutoksenhakukirjelmä on toimitettava edellä mainitun kärjäoikeuden kansliaan.

Oikeusapu n voimassa kaikissa oikeusasteissa, jotka käsittelevät asiaa. Jos se, jolla ei ole oikeusapua, haluaa oikeusapua muutoksen hakemista varten, hänen on haettava sitä oikeusaputoimistolta suullisesti tai kirjallisesti. Muutoksenhakutuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa oikeusapua ei voida myöntää taannehtivasti koskemaan muutoksenhakua edeltäneitä toimenpiteitä.

Oikeudenkäyntimaksut Valitusasian käsittelystä hovioikeudessa peritään oikeudenkäyntimaksu, joka on rikosasiassa 97 euroa ja muussa asiassa 196 euroa. Korkeimmassa oikeudessa oikeudenkäyntimaksu on rikosasioissa 122 euroa ja muissa asioissa 244 euroa. Jos valituslupaa ei myönnetä, maksu on puolta pienempi. Maksuvelvollinen on muutoksenhakija tai hänen sijaansa tullut.

Rikosasiassa oikeudenkäyntimaksua ei peritä, jos kärjäoikeuden ratkaisua muutetaan muutoksenhakijan eduksi. Oikeudenkäyntimaksua ei myöskään peritä siltä, jolle on myönnetty oikeusapua tai joka muulla laissa säädetyllä perusteella vapautuu maksuvelvollisuudesta.

