

SYRJINTÄLAUTAKUNTA

Syrjintä, etninen alkuperä, syrjintäolettama, uskonnon ja omantunnon vapaus, rukoushetket

Diaarinumero: 2011/93

Antopäivä: 13.8.2011

Hakija katsoi joutuneensa syrjityksi kun häntä ja hänen muslimityöntekijöitään oli kielletty rukoilemasta K Oy:n työmaalla ja sen sosiaalityötiloissa. K Oy:n vastaava työnjohtaja T katsoi, että hänen tuli taata kaikille työntekijöille tasapuolinen oikeus ja mahdollisuus työehtosopimuksen mukaisten taukojen pitämiseen rauhallisessa ja sitä varten erikseen osoitetussa tilassa. Hänen mukaansa osa työmaan työntekijöistä koki, että rukoushetket häiritsevät heidän taukohetkeään. Syrjintälautakunta arvioi asian kuuluvan sen toimivaltaan, koska hakemus koski yrittäjänä toimivan islaminuskoksen maahanmuuttajataustaisen henkilön elinkeinotoiminnan harjoittamisen edellytyksiin liittyvää asiaa. Etninen alkuperä muodostaa laajan kokonaisuuden ja se voi perustua joko syntyperään tai se voi olla oletettu tai omaksuttu. Näin ollen asia kuului syrjintälautakunnan toimivaltaan. Koska hakijan työntekijöiden rukoushetkiä oli järjestetty yhteisissä taukotiloissa, ei niitä voitu järjestää siellä ilman omistajan tai haltijan lupaa. Yhteisissä taukotiloissa järjestettävät rukoushetket johtaisivat siihen, että muut kuin islaminuskokset työntekijät joutuisivat olemaan vastoin tahtoaan läsnä muun kuin oman uskontonsa harjoittamistilaisuudessa voidakseen käyttää taukotiloja työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisiin taukoihinsa. Tätä ei voida pitää uskonnon ja omantunnonvapauden mukaisena menettelynä. Vastaaja ei sallinut yhteisten taukotilojen käyttämistä muidenkaan uskonnollisten hartaushetkien järjestämiseen, joten hakijan ei voida katsoa joutuneen muita epäsuotuisampaan asemaan tässä suhteessa. Syrjintälautakunta katsoi, ettei vastaajan menettely uskonnon harjoittamiseen liittyvissä kysymyksissä ole merkinnyt yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää, ja hylkäsi hakemuksen.

Hakijan vaatimukset

Hakija A vaatii maksamaan hyvitystä syrjinnästä sekä korvaamaan kaikki syrjinnästä aiheutuneet kustannukset, joita on aiheutunut syrjityn elinkeinon harjoittamisen edellytysten vaikeuttamisesta, ja maksamaan syrjityn asianajajan palkkiot.

Hakijan selvitys tapahtumista

Hakija katsoi joutuneensa syrjityksi kun häntä ja hänen muslimityöntekijöitään oli kielletty rukoilemasta K Oy:n työmaalla ja sen sosiaalityötiloissa. Hakija kertoi ilmoittaneensa marraskuussa 2010 useaan kertaan suullisesti K Oy:n työnjohdolle tyytymättömyydestään kieltää uskontomme harjoittamisen. Joulukuussa 2010 hakija otti asian uudelleen esille työmaatoimistossa ja vaati, että he saavat rukoilla islaminuskon mukaan työntekijönsä lomassa. Vastaaja T lähetti hakijalle rasismisyytteeksi otsikoidun sähköpostin 8.12.2010 väittäen, että hän olisi julkisesti haukkunut T:tä rasistiksi ja vaati perusteluja. Hakija kertoo vastanneensa T:lle asiallisesti 9.12.2010, minkä jälkeen T ilmoitti 9.12.2010 hakijalle, että kaikille aliurakoitsijoiden ja K Oy:n työntekijöille tarkoitetuissa

taukotiloissa muslimien rukoileminen on kielletty, jos siellä on muita kuin islaminuskon edustavia rakennusmiehiä/-naisia ja voimme halutessamme muuttaa omat rukoushetkemme eri aikaan pidettäväksi, jolloin rukoushetkemme ei häiritse muita tai että voimme hankkia omat taukotilat, joissa voimme rukoilla. Hakijan mukaan T ryhtyi tämän jälkeen systemaattisesti tekemään kiusaa muslimityöntekijöille ja painostamaan hakijaa luopumaan elinkeinonharjoittamisesta kyseisellä työmaalla.

Hakija kertoo, että joulukuun 2010 alusta lähtien T on mm. perusteettomasti jättänyt hänen laskunsa hyväksymättä ja pyrkinyt painostamaan hakijaa luopumaan jo sovituista urakoista, joiden piti alkaa 10.1.2011. Koska toiminta T:n puolelta paheni koko joulukuun 2010 ajan, hakija otti yhteyttä asianajajaan, jonka laatimasta kirjeestä 21.12.2010 käy ilmi perusteeton hakijan laskujen riitauttaminen.

Helsingin kaupungin rakennusvalvontaviraston päätös hakijan hakemukseen

A pyysi rakennusvalvontavirastoa tutkimaan vastaavia työnjohtajia hyväksyvänä viranomaisena tutkimaan onko vastaava työnjohtaja T:llä enää edellytyksiä toimia vastaavana työnjohtajana rakennustyömaalla ja peruuttamaan hänen oikeutensa toimia vastaavana työnjohtajana.

Helsingin kaupungin rakennusvalvontavirasto toteaa, ettei rakennusvalvontaviranomainen ole käynyt työmaalla lupamääräyksen mukaisen 8.4.2010 tehdyn aloittamisilmoituksen jälkeen, ja jos erityistä syytä ei muutoin tule, ei käykään ennen kuin loppukatselmuksen toimituksen yhteydessä. Näin ollen rakennusvalvontaviranomainen ei voi tietää, mitä työmaalla syrjintämielessä tapahtuu tai ei ole tapahtunut.

Rakennusvalvontaviranomaisen toiminta perustuu maankäyttö- ja rakennuslakiin, asetukseen ja niiden nojalla säädettyihin muihin määräyksiin. Myös harkinta vastaavan työnjohtajan hyväksymisestä tehtäväänsä tehdään edellä mainittujen perusteella. Rakennusvalvontaviranomaiselle ei kuulu tehdä harkintaa työnjohtajien pätevydestä toimia tehtävässään yhdenvertaisuuslain pohjalta. Jos nyt kyseessä olevaa väitettyä toimintaa havaitaan työmaakatselmuksen tai muiden paikalla käyntien yhteydessä, rakennusvalvontaviranomainen toki huomauttaa asiasta viitaten yhdenvertaisuuslakiin ja kehottaa muutoinkin toimimaan yleisesti hyväksytyjen hyvien tapojen mukaisesti ja rakentavassa hengessä.

T:n vastaus

K Oy:n työmaalla on työskennellyt koko sen keston ajan eri maiden kansalaisia. Vastaaja katsoo, että vastaavana työnjohtajana hänen tulee taata kaikille työntekijöille tasapuolinen oikeus ja mahdollisuus työehtosopimuksen mukaisten taukojen pitämiseen rauhallisessa ja sitä varten erikseen osoitetussa tilassa.

Vastaaja pyysi A:ta järjestämään uskontonsa harjoittamiseen liittyvät rukoushetket sellaisiin ajankohtiin, jolloin ei-muslimiuskontoa harjoittavilla työntekijöillä ei ole taukoa, koska osa työmaan työntekijöistä koki, että rukoushetket häiritsevät heidän taukohetkeään. Toisena vaihtoehtona vastaaja esitti A:lle oman työmaakonttilan hankkimista rukoushetkien rauhoittamiseksi ja pitämiseksi tarpeen mukaan töiden lomassa.

Vastaaja pitää paikkansa pitämättöminä väitteitä siitä, että hän olisi jättänyt perusteettomasti hyväksymättä laskuja ja painostanut A:n yritystä luopumaan jo sovitusta urakoista. Sopimuksen purkaminen K Oy:n puolelta ei liittynyt uskontoon tai kansallisuuteen tai muuhunkaan etniseen elementtiin. Syynä olivat puhtaasti A:n yrityksen toiminta K Oy:n työmaalla niin laadullisesti kuin aikataulullisesti.

Hakijan vastaselitys

A katsoo edelleen, että T on K Oy:n vastaavana työnjohtajana syylistynyt syrjintään, ja ettei mitään hyväksyttäviä perusteita rukoilun kieltämiselle ole ollut olemassa. T on 9.12.2010 ilmoittanut, että rukoushetket on pidettävä aikoina, jolloin taukotiloissa ei ole muita kuin islaminuskaisia työntekijöitä tai islaminuskaisille on hankittava omat taukotilat. Hakija katsoo, että työntekijöiden taukotilojen tai -aikojen erottelu työntekijöiden etnisen taustan tai uskonnon perusteella ei ole hyväksyttävää. Hakija pitää vastaajan väitteitä siitä, että rukoushetket olisivat häirinneet muita työntekijöitä perättöminä.

Hakija ilmoittaa hänen yrityksensä ja K Oy:n välistä urakkasopimuksen perusteetonta päättämistä koskevan riita-asian olevan vireillä Helsingin käräjäoikeudessa. Hakija katsoo, että vastaaja on menettelyllään urakkasopimusten suhteen syylistynyt myös kiellettyihin vastatoimiin kohdistamalla hänen yrityksensä kielteisiä seuraamuksia tämän ryhdyttyä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Esittelijän esitys

Syrjintälautakunta hylkää hakemuksen. Hyvitystä, kuluvaatimusta ja urakkasopimuksen purkamista koskevat asiat jätetään yhdenvertaisuuslain 13 §:n 1 ja 4 momentin nojalla tutkimatta syrjintälautakunnan toimivaltaan kuulumattomina.

Perustelut

Syrjintälautakunnan toimivalta asiassa

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 11 §:n 2 momentin ja 13 §:n 1 momentin mukaan syrjintälautakunnan tehtäviin kuuluu etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kiellon valvominen muutoin kuin työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän käsitettä tulkittaessa on otettava huomioon paitsi yhdenvertaisuuslaki myös perustuslaki ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä Euroopan unionin oikeusnormisto (HE 44/2003).

Hakemus koskee yrittäjänä toimivan islaminuskaisen maahanmuuttajataustaisen henkilön elinkeinotoiminnan harjoittamisen edellytyksiin liittyvää asiaa.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen linjauksen mukaan viranomaisten tulee taistella rasismia vastaan kaikin käytettävissä olevin keinoin, jotta demokratiaan kuuluvaa moninaisuutta ei koeta uhkana vaan yhteiskuntaa rikastuttavana seikkana (EIT 6.7.2005, *Nachova ym. v. Bulgaria* [suuri jaosto], asiat 43577/98 ja 43579/98, kpl. 145).

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on arvioinut etnisen alkuperän käsitettä siten, että se muodostaa laajan kokonaisuuden, joka perustuu sosiaalisen ryhmän erityispiirteisiin, joihin kuuluvat kansallisuus, heimotausta, uskonnollinen vakaumus, kieli, tai alkuperään ja kulttuuriperinteeseen liittyvät tavat ja perinteet. Etninen alkuperä voi perustua joko syntyperään tai se voi olla oletettu tai omaksuttu (EIT 13.12.2005, *Timishev v. Venäjä*, asiat 55762/00 ja 55974/00, kpl. 55 ja 56). Näin ollen hakemuksessa on kyse hakijan etniseen alkuperään liittyvästä asiasta, joka kuuluu syrjintälautakunnan toimivaltaan.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa sen 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan, kun kysymys on itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä.

Hakija väittää hänen työntekijöihinsä suhtaudutun työmaalla asiattomasti ja hänen urakkasopimuksensa tulleen puretuksi perusteettomasti etniseen alkuperään liittyvien seikkojen johdosta, joten asia kuuluu myös sisältönsä puolesta syrjintälautakunnan toimivaltaan.

Väitetyn syrjinnän arviointi

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai muun syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain esitöiden (HE 44/2003 vp, s. 34) mukaan lakia sovellettaisiin kaikkiin luonnollisiin ja oikeushenkilöihin sekä yksityisessä että julkisessa toiminnassa, ja syrjintä olisi kiellettyä myös elinkeinonharjoittajien välisiä sopimuksia tehtäessä.

Hallituksen esitykseen sisältyvän viittauksen asiayhteydestä, jonka mukaan myöskään kunta ei voisi syrjivän perustein valita sopimuskumppania urakka- ja toimeksiantosopimuksia tehdessään käy ilmi, ettei elinkeinonharjoittajakaan voi toimia syrjivästi vastaavassa tilanteessa.

Elinkeinonharjoittajan sopimuskumppanin valinta kiellettyyn syrjintäperusteeseen pohjautuen vaikuttaa suoraan elinkeinon harjoittamisen edellytyksiin, ja merkitsee yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua kiellettyä syrjintää.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuuslain tulkinta on sidottu sillä toimeenpantaviin Euroopan yhteisön direktiiveihin niin, että lain säännöksiä on tulkittava direktiiveissä tarkoitettulla tavalla, vaikka säännösten sanamuodot eivät kansallisen oikeusjärjestyksen muotoon kirjoitettuna kaikin osin täysin vastaisikaan direktiivien sanamuotoja. Lain säännösten tulkinnat seuraavat EU:n tuomioistuimen mainittujen direktiivien säännöksistä antamia tulkintaratkaisuja (HE 44/2003 vp, s.32).

Syrjintälautakunnan tehtävänä on käsitellä ja ratkaista ne asiat, jotka yhdenvertaisuuslain mukaan kuuluvat sen käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi. Lain mukaan syrjintälautakunnan toimivalta rajoittuu etnistä syrjintää koskeviin asioihin siltä osin kuin kysymys ei ole työsuhteesta tai julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta. Syrjintälautakunta voi antaa etnistä syrjintää koskevan

kieltopäätöksen ja asettaa uhkasakon kiellon tehosteeksi. Näin ollen syrjintälautakunta ei voi käsitellä hakijan vahingonkorvausvaatimusta ja asianajokuluvaatimusta.

Kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tätä periaatetta ole rikottu.

Todistustaakan kääntyminen vastaajalle edellyttää, että kantaja on esittänyt todennäköisiä seikkoja sen puolesta, että kysymyksessä on syrjintätapaus. Kantajan on esittävä konkreettisia tosiseikkoja, joiden perusteella syrjintälautakunta tai muu toimivaltainen syrjintäasiaa käsittelevä elin voi olettaa, että kysymyksessä olisi 6 §:ssä tarkoitettu kielletty syrjintätilanne. Pelkkä väite tai epäily, jota ei perusteta tosiseikkojen esittämiseen, ei siirtäisi todistustaakkaa vastaajalle. Täyttä näyttöä ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on, että syrjintälautakunnalle syntyy olettava syrjinnästä. Syrjintäolettamalta edellytetään objektiivisuutta. Kun syrjintäolettava on syntynyt, todistustaakka siirtyy vastaajalle. Vastaajan mahdollisuutena on kumota kantajan esittämä näyttö tai heikentää sitä niin, että näyttö jää näyttökynnyksen alle. Jos vastaaja ei onnistu kumoamaan syrjintäolettamaa, hän voi esittää näyttöä siitä, että 6 §:ssä säädettyä syrjinnän kieltä ei ole rikottu. (HE 44/2003 vp, s. 54).

Yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaisen todistustaakan jakamisen tarkoituksena on edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista, koska näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla tavanomaista vaikeampaa ja yleensä vain vastaaja voi osoittaa, että hänen syrjinnäksi väitetty toimensa on perustunut muuhun kuin kantajan henkilöön liittyvään syyhyn. (PeVL 10/2003)

Yhdenvertaisuuslain esitöistä käy ilmi, että syrjintäolettava syntyy, jos hakija kykenee esittämään todennäköisiä seikkoja, joiden perusteella syrjintälautakunta voi olettaa hakijan joutuneen syrjivän menettelyn kohteeksi. Koska syrjintäolettaman synnyttävien tosiseikkojen osalta ei edellytetä täyttä näyttöä, riittää syrjintäolettaman syntymiseksi sellaiset hakijan asianmukaisesti esittämät perusteet, joiden perusteella hakijan hakemus on sillä tavoin uskottava, että syrjintälautakunnalla on objektiiviset perusteet pyytää vastaajalta vastausta sen selvittämiseksi, onko hakijan esittämissä väitteissä perää, ja kykeneekö vastaaja kumoamaan hakijan esittämän näytön. Vaikka vastaaja ei pystyisikään täysin kumoamaan hakijan esittämää näyttöä, hänen vastauksensa voi heikentää hakijan esittämää näyttöä niin, että se jää näyttökynnyksen alle. Syrjintäolettaman syntyminen siis edeltää varsinaista toteennäyttämisen arviointia, johon tarvittavaa tietoa saadaan juuri vastaajan vastauksesta. Muutoin ei saavutettaisi yhdenvertaisuuslain 17 §:n tarkoitusta edesauttaa oikeuksien tehokasta toteutumista.

Hakija on esittänyt yksityiskohtaisen ja uskottavan kuvauksen menettelystä, jonka perusteella hän katsoo tulleen syrjityksi etnisestä taustastaan johtuen elinkeinon harjoittamisen edellytyksiä koskevassa asiassa. Hänen urakkasopimuksensa on yksipuolisesti purettu sen jälkeen kun hän on vaatinut työntekijöilleen uskontonsa mukaista mahdollisuutta rukoushetkeen rakennustyömaalla. Tällä perusteella syrjintälautakunta katsoo, että syrjintäolettava on syntynyt.

Koska hakija on esittänyt selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa yhdenvertaisuuslain 6 §:n syrjintäkieltoa rikotun, on vastaajan yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan osoitettava, että kieltä ei ole rikottu.

Perustuslain 11 §:n mukaan jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus, johon sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa sekä oikeus ilmaista vakaumus. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen.

Uskonnonvapauslain (453/2003) 28 §:n mukaan tilaisuudesta, jossa harjoitetaan uskontoa julkisesti, on voimassa, mitä kokoontumislaissa (530/1999) säädetään yleisestä kokouksesta, jollei tilaisuus kuulu uskonnollisen yhdyskunnan tunnusomaiseen toimintaan ja sitä järjestetä yhdyskunnan omissa tai niitä vastaavissa tiloissa. Hakijan ja hänen työntekijöidensä rukoushetkeä ei ole järjestetty uskonnollisen yhdyskunnan omissa tai niitä vastaavissa tiloissa, joten kyse on uskonnonvapauslain mukaan kokoontumislaissa tarkoitetusta yleisestä kokouksesta.

Kokoontumislain 3 §:n mukaan yleinen kokous on järjestettävä osanottajien tai sivullisten oikeuksia loukkaamatta. Kokoontumislain 9 §:n mukaan yleisen kokouksen saa järjestää ulkona yleisellä torilla, aukiolla, katualueella tai muussa sellaisessa kokoustarkoitukseen soveltuvassa yleisessä paikassa ilman omistajan tai haltijan lupaa. Omistaja tai haltija voi rajoittaa tällaisen paikan käyttämistä kokoustarkoitukseen, jos kokouksen järjestämisestä on odotettavissa kohtuutonta haittaa omistajalle, haltijalle tai ympäristölle. Koska hakijan työntekijöiden rukoushetkiä on järjestetty yhteisissä taukutiloissa, ei niitä voida järjestää siellä ilman omistajan tai haltijan lupaa.

Syrjintälautakunnan saamista selvityksistä ilmenee, että hakija ja hänen työntekijänsä ovat pyrkinneet käyttämään rukoushetkiänsä kaikille työntekijöille yhteisiä taukutiloja, ja että muut työntekijät ovat kokeneet rukoushetket häiritseviksi. Yhteisissä taukutiloissa järjestettävät rukoushetket johtaisivat siihen, että muut kuin islaminuskoiset työntekijät joutuisivat olemaan vastoin tahtoaan läsnä muun kuin oman uskontonsa harjoittamistilaisuudessa voidakseen käyttää taukutiloja työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti taukoihinsa. Tätä ei voida pitää perustuslain 11 §:ssä turvattun uskonnon ja omantunnonvapauden mukaisena menettelynä.

Näin ollen vastaajalla on ollut oikeus ja velvollisuuskin kieltää rukoushetkien järjestäminen yhteisissä taukutiloissa.

Vastaaja on esittänyt hakijalle mahdollisuutta työntekijöidensä rukoushetkien järjestämiseen yhteisissä taukutiloissa sellaisina ajankohtina, jolloin muut työntekijät eivät ole tauolla, tai tuoda työmaalle oma parakki tai kontti, jossa nämä voisivat harjoittaa uskontoaan muita häiritsemättä. Näin hakija ei kuitenkaan ole menetellyt, vaikka asian järjestämisvelvollisuus on ensisijaisesti hänellä, johtuen hänen asemastaan työntekijöidensä työnantajana, jolla on heihin nähden työnantajan direktio-oikeus sekä myös työnantajan velvollisuudet.

Syrjintälautakunnan saamista selvityksistä ei ilmene, että vastaaja olisi sallinut yhteisten taukutilojen käyttämisen muidenkaan uskonnollisten hartaushetkien järjestämiseen, joten hakijan ei voida katsoa joutuneen muita epäsuotuisampaan asemaan tässä suhteessa.

Syrjintälautakunta katsoo, ettei vastaajan menettely uskonnon harjoittamiseen liittyvissä kysymyksissä ole merkinnyt yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää.

Hakijan urakkasopimuksen purkamista koskeva asia on hakijan ilmoituksen mukaan vireillä Helsingin kärjäoikeudessa, joten syrjintälautakunnalla ei ole urakkasopimusten purkamista koskevan asian ollessa vireillä muussa viranomaisessa toimivaltaa käsitellä sitä koskevia väitteitä. Hakijalla on mahdollisuus esittää urakkasopimuksen purkamista koskevat väitteensä Helsingin kärjäoikeudessa tapahtuvan käsittelyn yhteydessä.

Syrjintälautakunnan päätös

Syrjintälautakunta hylkää hakemuksen. Hyvitystä, kuluvaatimusta ja urakkasopimuksen purkamista koskevat asiat jätetään yhdenvertaisuuslain 13 §:n 1 ja 4 momentin nojalla tutkimatta syrjintälautakunnan toimivaltaan kuulumattomina.

Lainkohdat

Yhdenvertaisuuslaki 2 § 1 momentti 1 kohta, 6 § 1 momentti, 11 § 2 momentti, 13 § 1 momentti, 13 § 4 momentti, 17 §, 19 §

Laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta 7 j § 1 momentti

Uskonnonvapauslaki 3 §

Kokoontumislaki 3 § 1 momentti, 9 §

Perustuslaki 11 §

Muutoksenhaku

Muutoksenhakuohjaus liitteenä.

Urakkasopimuksen purkamista koskevan yhdenvertaisuuslain 13 §:n 4 momentin nojalla tehdyn tutkimatta jättämispäätöksen osalta valituskielto.