

Seppo Koskinen

Sopiva työhön -lausunnon puuttuminen ja syrjintä

Työnantaja ei voi nojautua päätöksenteossaan pelkästään siihen, että työterveyslääkärin edellytettyä lausuntoa työntekijän sopivuudesta työhön ei ole. Tässä näkyy työnantajan oman päätöksenteon välttämättömyys. Työterveyshuollon lausunnot ovat työnantajalle vain neuvoa-antavia asiantuntijakäsityksiä. Joidenkin työnantajien tapa suoraviivaisesti ulkoistaa päätöksentekonsa työterveyshuollolle voi johtaa laittomuuteen ja syrjintään.

KKO:2018:39: A oli työskennellyt 16.3.2011 - 31.7.2012 työnantajayhtiön palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti kolmessa määräaikaisessa työsuhteessa linja-autonkuljettajana. Yhtiö ei ollut viimeisen määräaikaisen työsuhteen jälkeen solminut A:n kanssa uutta työsuhtea. Työterveyslääkäri ei A:n ylityksen vuoksi ollut arvioinut A:n sopivuutta työhön eikä siten myöskään kirjoittanut A:lle sopiva työhön -lausuntoa. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevin perustein katsottiin, että yhtiö oli syrjinyt A:ta tämän terveydentilan perusteella.

Vanhaan tietoon ei voi nojata

Työhönoton osalta yhtiö oli vedonnut siihen, ettei työntekijä ollut enää kuukausiin ollut aktiivisesti yhteydessä yhtiöön. Yhtiö oli ilmoittanut työntekijälle, että työntekijä tarvitsee työhön sopiva -lausunnon, jotta hänen vakinaistamistaan voidaan harkita. Yhtiö oli kieltäytynyt vielä myöhemmin työterveysneuvotteluista, joita henkilö oli lääkärin aloitteesta pyytänyt. Yhtiö oli todennut, ettei se ole tiennyt, miksi työntekijä ei ole saanut sopiva työhön -lausuntoa ja että yhtiö ei ole pelkästään henkilön oman kertomuksen perusteella voinut tietää, onko vain ylitysoikeus vai jokin muu terveydellinen seikka estänyt lausunnon antamisen.

Korkein oikeus katsoi, että yhtiön tiedossa on ollut työntekijän halukkuus jatkaa työskentelyä yhtiössä, vaikka työ olisi alkanut vasta syyskuussa. Korkein oikeus katsoi, että tilannetta on arvioitava työsuhtesopimuksissa ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna työhönottotilanteena. Korkein oikeus päätyi tapauksessa siihen, että henkilön kohtelu ei ollut perustunut työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja piti menettelyä syrjintänä.

Ratkaisusta voidaan päätellä, että merkitystä ei syrjintäoletettaman syntymisen kannalta ole sellaisenaan sillä, onko työnantajalla ollut avoinna tehtävä tai tehtäviä välittömästi edellisen määräaikaisen työsuhteen loppuessa tai onko luvattu töiden nimenomaisesti jatkuvan. Työnantaja ei voi vedota omaan työhönottopolitiikkaansa, esimerkiksi siihen, ettei työntekijöitä vakinaisteta ennen kuin he ovat saaneet sopiva työhön -lausunnon. Työnantaja ei voi myöskään luottaa aikaisempiin lääkärinlausuntoihin, vaan tilanne tulee arvioida konkreettisen tilanteen ja olosuhteiden perusteella.

Riski sopivuudesta aina työnantajalla

Työnantajan velvollisuutena on aina varmistaa työsuhtesopimus- ja yhdenvertaisuuslain noudattaminen. Työterveyshuollon ammatillisesti riippumaton asema ei poista tätä velvollisuutta.

Jos yhtiö edellyttää sopiva työhön -lausuntoa ehtona työsuhteen vakinaistamiselle, sen tulee selvittää, mistä lausunnon antamatta jättäminen on johtunut ja onko sillä tuon synn perusteella lailliset perusteet jättää työsuhtesopimus uusimatta tai työntekijä valitsematta uuteen tehtävään. Se, että

työterveyshuolto on passiivinen tai sen kanta jää muutoin epäselväksi, ei vapauta työnantajaa vastuustaan noudattaa lakia.

Työterveyshuollon lausunnot työntekijän sopivuudesta tai sopimattomuudesta ovat työnantajalle vain neuvoa-antavia asiantuntijakäsityksiä. Työnantajan ei tule sokeasti uskoa kyseiseen lausuntoon. On olemassa oikeustapauksia, joissa lääkärinlausunnon mukaisesti toiminut työnantaja on tuomittu esimerkiksi laittomasta sairauserusteisesta irtisanomisesta. Jos lääkärin ei-sopiva lausunto pystytään osoittamaan vääräksi jälkikäteen ja paikka jo täytetty, työnantaja voi joutua tuomituksi sairauserusteisesta syrjinnästä vastaavalla tavalla kuin tuomiossa KKO:2018:39.

Taustalla voi olla myös seikkoja, joiden perusteella henkilö saa syrjintäsuojaa vammaisuuden perusteella. Tällöin työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun ohella selvittää yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaisten kohtuullisten mukautusten tarve. Samat periaatteet pätevät muutoinkin työhönotossa. Riskin sopiva tai ei-sopiva työhön -lausuntojen epäselvyydestä ja mahdollisesta vääryydestä kantaa työnantaja. Jos sopiva osoittautuu epäsovivaksi, yleensä asia hoituu laillisen koeaikapurun kautta. Työnantajan riski ajankohtaistuu ainoastaan silloin, jos ei-sopiva -lausunnon saanut voi osoittaa lausunnon vääräksi.

Sopivuus selvitettävä lausunnon puuttuessakin

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2018:39 työterveyshuolto ei ollut arvioinut henkilön sopivuutta työhön kahdella viimeisellä kerralla. Työterveyslääkäri oli ehdottanut työterveysneuvottelujen käynnistämistä, mihin kyseinen työntekijä oli suostunut ja mitä hän oli myös itse pyytänyt. Jos työntekijä ei olisi halunnut osallistua mihinkään selvittämiseen, lopputulos olisi todennäköisesti ollut toinen.

Jos työntekijä ei suostu tulemaan sairauslomilta tarkastuksiin, tämän merkitys ratkaistaan tapauskohtaisesti sairauden laadusta ja asteesta saadun selvityksen perusteella. Lähtökohta on aina se, että työnantaja on asiassa aktiivinen ja työnantaja sopii työntekijän kanssa asian selvittämisestä. Työntekijän velvollisuuksiin ei sinänsä kuulu itse ilmoittaa asian selvittämishalukkuudesta.

Koska työnantaja on viime kädessä aina itse vastuussa työntekijöiden ja -hakijoiden syrjimättömästä kohtelusta, se ei voi jättää henkilöä huomioimatta valinnassa pelkästään sillä perusteella, että työterveyslääkäri ei anna työnhakijasta uutta lausuntoa. Työnantaja voi sinänsä aina vedota sellaisiin sen tiedossa oleviin henkilön terveyteen liittyviin seikkoihin, joiden johdosta työntekijä on sopimaton toimimaan tehtävissään, kun perusteet ovat riittäviä. Tällainen tiedossa oleva seikka ei voi kuitenkaan olla siis esimerkiksi ainoastaan se, että henkilö on ylipainoinen. Jos työntekijällä sen sijaan on mm. muita työntekijöitä huomattavasti enemmän sairauspoissaoloja, nämä voisivat ja olisivat po. korkeimmankin oikeuden ratkaisussa voineet riittää perusteeksi työsopimuksen uusimatta jättämiselle.