

Esimieheni on kieltänyt myymälähenkilökuntaa käymästä vessassa, jos työvuorossa ei ole kuin yksi työntekijä. Vessa sijaitsee eri tilassa ja myymälä on aiemmin tarvittaessa suljettu vessakäynnin ajaksi, mutta esimieheni mukaan tämä on jatkossa kiellettyä ja kiellon rikkomisesta seuraa varoitus ja viime kädessä työsuhteen päättäminen. Minulla on munasarjakystä ja joudun väistämättä käymään vessassa työvuoroni aikana, mistä ilmoitin tuloksetta myös esimiehelleni. Esimieheni mukaan olen kykenemätön työtehtävääni, mikäli en pysty yhtä työvuoroa pysymään työpisteelläni vessassa käymättä. Voiko työnantaja kieltää vessakäynnit ja voiko minulle aiheutua kiellon rikkomisesta haitallisia seuraamuksia?

*Pissahätä ei odota*

---

Työntekijän velvollisuus on tehdä töitä työnantajan antamien määräysten mukaisesti ja työnantaja voi ohjeistaa esimerkiksi käymään vessassa ennen työvuoron alkamista, mutta luonnollisesti tarpeelliset vessakäynnit on sallittava myös työvuoron aikana. Työnantaja ei siis voi kieltää vessassa käymistä työvuoron aikana, vaikka tämä yksin työskenneltäessä edellyttäisi myymälän sulkemista vessakäynnin ajaksi.

Työturvallisuusvelvoitteet edellyttävät, että työnantaja määräyksiä antaessaan ja työntekoa suunnitellessaan ottaa huomioon työntekijän yksilölliset olosuhteet. Kohtuullinen mukautustoimenpide on esimerkiksi sallia myymälän sulkeminen vessakäynnin ajaksi tai tarvittavat sijaisjärjestelyt. Kenenkään ei voida edellyttää esimerkiksi virtsaavan housuihinsa eikä yksin työskenneltäessä välttämätön vessakäynti siis ole sellainen kysyjän syyksi luettavissa oleva rikkomus, että siitä voisi pätevästi antaa hänelle edes varoitusta. Se, että kysyjän terveydentila ei mahdollista jatkuvaa työpisteellä oloa, ei myöskään merkitse, että hän olisi pysyvästi työkyvytön työhönsä. Sen sijaan työnantajan edustaja on itse voinut kerrotulla tavalla menetellessään syyllistyä sairausperusteiseen syrjintään, jollei hän asiasta hänelle huomauttamisen jälkeen ole korjannut menettelyään.