

Korkein oikeus

Ennakkopäätökset

Etusivu » Ennakkopäätökset » Ennakkopäätökset » KKO:2018:39

KKO:2018:39

Työsopimus - Syrjintä

Diaarinumero: S2015/803

Taltionumero: 1009

Antopäivä: 18.5.2018

ECLI:FI: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 työsopimuksen jälkeen solminut A:n kanssa uutta työsopimusta. Työterveyslääkäri ei A:n ylipainon 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. Ks. KKO:2018:31

Asian käsittely alemmissa oikeuksissa

Pirkanmaan kärjäoikeus katsoi tuomiossaan 3.12.2014 (nro 14/39050), että X Oy oli rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa jättäessään uusimatta A:n työsopimuksen tämän ylipainon perusteella. Yhtiön menettelystä oli aiheutunut A:lle 19 018,01 euron suuruinen vahinko, joka yhtiö veloitettiin korvaamaan korkoineen työsopimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla. Kärjäoikeus katsoi X Oy:n rikkoneen myös tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Turun hovioikeus katsoi tuomiossaan 1.10.2015 (nro 929), ettei kysymyksessä ollut ollut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu työhönottotilanne. Myöskään tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ollut näytetty rikotun. Hovioikeus kumosi kärjäoikeuden tuomion ja hylkäsi kanteen. Eri mieltä ollut hovioikeuden jäsen katsoi, että A:ta oli syrjitty perusteettomasti, ja hyväksyi kärjäoikeuden tuomion lopputuloksen.

Kärjäoikeuden ja hovioikeuden tuomio kuvataan tarpeellisilta osin tarkemmin Korkeimman oikeuden ratkaisussa.

Asian on ratkaissut kärjätuomari Petteri Kosonen. Hovioikeudessa asian ovat ratkaisseet hovioikeuden jäsenet Arto Suomi (eri mieltä), Arja Maunula ja Virpi Vuorinen.

Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa

A:lle myönnettiin valituslupa.

Valituksessaan A vaati, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja kanne hyväksytään.

Vastauksessaan X Oy vastusti vaatimuksia ja vaati valituksen hylkäämistä.

Suullinen käsittely

Korkein oikeus toimitti asiassa suullisen käsittelyn.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Perustelut

Asian tausta

1. A oli 16.3.2011 ja 31.7.2012 välisenä aikana työskennellyt X Oy:n (jäljempänä yhtiö tai työnantaja) palveluksessa linja-autonkuljettajana kolmessa määräaikaisessa työsuhteessa. Toinen ja kolmas määräaikainen työsuhte olivat alkaneet muuttaman päivän kuluttua edellisten työsuhteiden päättyttyä.
2. Ensimmäisen työsuhteen alussa A oli ollut työhöntulotarkastuksessa. Työterveyslääkäri oli tarkastuksen perusteella kirjoittanut A:sta lausunnon, jonka mukaan A oli ollut sopiva linja-autonkuljettajan työhön edellyttäen, että hänen terveydentilaansa seurattiin työterveyshuoltolain edellyttämällä tavalla. Lisäksi lausunnossa oli todettu, että uusi tarkastus oli ehdottomasti tarpeen ennen mahdollista vakinaistamista. Seuraavan kerran A oli käynyt tarkastuksessa juuri ennen toisen määräaikaisen työsuhteen alkamista 26.9.2011. Silloin annetun lausunnon mukaan A:n sopivuutta linja-autonkuljettajan tehtävään ei ollut arvioitu. Saman sisältöinen lausunto oli annettu 2.3.2012 ennen kolmannen määräaikaisen työsuhteen alkamista tehdyssä tarkastuksessa.
3. A oli ollut halukas jatkamaan yhtiön palveluksessa myös kolmannen määräaikaisen työsuhteen päättyessä ja keskustellut työnantajan edustajien kanssa mahdollisuudesta jatkaa työskentelyä. A oli 26.6.2012 käynyt työterveyslääkärin vastaanotolla. Työterveyslääkäri oli tuolloin esittänyt työterveysneuvottelun käymistä työnantajan kanssa. Työterveysneuvotteluja ei kuitenkaan ollut järjestetty yhtiön katsottua, etteivät työterveysneuvottelut olleet tarpeen, koska A:n määräaikainen työsuhte oli päättymässä. A oli vielä 18.7.2012 ollut yhteydessä työterveyteen saadakseen sopiva työhön -lausunnon. Työterveydestä oli kuitenkin edelleen kehoitettu ottamaan yhteyttä työnantajaan.
4. A oli yhtiön palveluksessa ollessaan ollut siten ylipainoinen, että hän täytti Maailman terveysjärjestön WHO:n kansainvälisen tautiluokituksen (ICD-10 tautiluokitus) luokan E66 edellytykset.
5. A oli jäänyt työttömäksi edellä mainittujen määräaikaisten työsuhteiden jälkeen. Noin vuoden kuluttua hän oli saanut töitä toisesta yhtiöstä linja-auton kuljettajana.

Asian aikaisempi käsittely

6. A on käräjäoikeudessa nostamassaan kanteessa vaatinut yhtiön velvoittamista korvaamaan hänelle palkan menettämisestä työttömyysajalta aiheutunut vahinko. A on katsonut, että yhtiö oli toiminut syrjivästi ja asettanut hänet eriarvoiseen asemaan hänen ylipainonsa ja terveydentilaansa liittyvien aiheuttamien epäilyjen vuoksi. Näistä syistä hänet oli sivuutettu epäasiallisesti työhönottossa. Yhtiö ei ollut viimeisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen enää solminut hänen kanssaan uutta työsuhteä, vaikka yhtiössä oli ollut työvoiman tarve ja se oli palkannut linja-autonkuljettajia toukokuun ja joulukuun 2012 välisenä aikana. Yhtiöllä olisi ollut töitä hänelle myös 31.7.2012 jälkeen.
7. A:n mukaan hänen ylipainonsa ei ollut ollut todellinen työnteon este eikä merkinnyt sitä, ettei hän olisi ollut sopiva linja-autonkuljettajan työhön. Työterveystarkastuksessa oli selvitetty hänen kolesterolin, verensokerin ja verenpaineensa. Vain verenpaine oli ollut koholla, minkä johdosta sitä seurattiin. A:lle oli luvattu töitä, mikäli hän saa työterveydestä sopiva työhön -lausunnon. A on katsonut, että työnantaja oli rikkonut myös tasapuolisen kohtelun vaatimusta jättäessään järjestämättä A:n pyynnön mukaisesti kolmikantaisen työterveysneuvottelun työkyvyn selvittämiseksi, vaikka muiden työntekijöiden osalta vastaavat asiat oli käsitelty kolmikantaneuvotteluissa.
8. Yhtiö on vaatinut, että kanne hylätään. Se ei ollut toiminut A:ta syrjivästi eikä tasapuolisen kohtelun vastaisesti. Syynä A:n työsuhteen päättymiseen ei ollut ollut hänen mahdollinen ylipainonsa, vaan työsuhte oli päättynyt normaalisti määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. A:n määräaikaisen työsuhteen päätyttyä yhtiöllä ei ollut ollut tarjolla töitä, eivätkä A:n työsuhteen päättymisen jälkeen syntyneet työllistämistarpeet olleet olleet vielä tuolloin yhtiön tiedossa. A:lle ei myöskään ollut luvattu uutta työsuhteä viimeisen määräaikaisen työsuhteen jälkeiselle ajalle, eikä hän ollut ollut yhteydessä yhtiön työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli töitä olisi ollut tarjolla, edellytys vakinaisen työpaikan saamiselle olisi ollut, että A:lla olisi ollut työterveydestä sopiva työhön -lausunto. Työterveysneuvottelujen käymiselle yhtiöllä ei ollut ollut tarvetta, sillä A:n määräaikainen työsuhte oli päättymässä. Yhtiöllä oli oikeus edellyttää sopiva työhön -lausuntoa kaikilta vakinaisilta kuljettajilta.

Käräjäoikeuden tuomio 3.12.2014

9. Käräjäoikeus on katsonut tuomiossaan, ettei A:n terveydentila sopiva työhön -lausunnon puuttumisesta huolimatta ollut estänyt häntä toimimasta linja-autonkuljettajana tai vaarantanut matkustajien tai muiden tielläliikkujien turvallisuutta. A:n halu jatkaa yhtiön palveluksessa oli ollut työnantajan tiedossa ja yhtiössä oli ollut tarjolla töitä sen verran, että yhtiö olisi voinut järjestää ja tarjota töitä A:lle. Lisäksi käräjäoikeus on katsonut näytetyksi, että työnantajan edustaja oli luvannut A:n töiden jatkuvan, jos hän saa sopiva työhön -lausunnon. Näillä perusteilla käräjäoikeus on katsonut, että syrjintäoletus on syntynyt.

10. Käräjäoikeuden mukaan A oli ollut hyvä työntekijä. A:n työsuhde oli tosiasiaassa jätetty jatkamatta sen vuoksi, että tämä oli ylipainoinen. Vaikka ylipainoon liittyi riski sairastua, ei ollut hyväksyttävää, että henkilön työllistyminen estyi tai työsuhteesta ei enää jatkettu työnhakijan ylipainon vuoksi. Jos yhtiön menettely hyväksyttäisiin, samalla hyväksyttäisiin se, että henkilöä voitiin syrjiä sekä työhönotossa että työsuhteessa. Yhtiön menettely oli johtanut suoraan siihen, että A:lle ei ollut tarjottu toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ja että A oli jäänyt vaille työtä viimeisen määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen. Yhtiön menettelystä oli siten aiheutunut A:lle vahinkoa, jonka yhtiö oli velvollinen korvaamaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla.

11. Käräjäoikeus on katsonut lisäksi, että yhtiö oli toiminut vastoin tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun se ei ollut järjestänyt A:n kanssa työterveysneuvottelua, vaikka A oli neuvottelua pyytänyt ja työterveyshuolto oli sitä suositellut. Tämä velvollisuus oli erityisesti korostunut sen vuoksi, että toisen ylipainoisen työntekijän kanssa oli keväällä 2012 järjestetty neuvottelu tilanteessa, jossa hänkään ei ollut saanut sopiva työhön -lausuntoa. Koska pelkkä neuvottelun järjestäminen ei välttämättä olisi johtanut A:n palkkaamiseen, tästä laiminlyönnistä ei yksistään ole katsottu seuraavan vahingonkorvausvelvollisuutta.

12. Käräjäoikeus on katsonut, että A:lla on ollut oikeus vahingonkorvaukseen, kun hän oli menettänyt palkan työttömyysajalta. Käräjäoikeus on velvoittanut yhtiön maksamaan A:lle vahingonkorvauksena 19 018,01 euroa korkoineen.

Hovioikeuden tuomio 1.10.2015

13. X Oy on valittanut hovioikeuteen ja vaatinut ensisijaisesti, että kanne hylätään, ja toissijaisesti, että vahingonkorvaus alennetaan 17 148,06 euroon.

14. A on vaatinut vastavaliutuksessaan, että yhtiö veloitetaan suorittamaan hänelle vahingonkorvausta hänen käräjäoikeudessa esittämänsä vaatimuksen mukaisesti 27 863,96 euroa.

15. Hovioikeus on kumonnut käräjäoikeuden tuomion ja hylännyt A:n kanteen. Hovioikeus on katsonut jääneen näyttämättä, että A:lle olisi luvattu töiden jatkuvan, jos hän saa sopiva työhön -lausunnon. Vaikka työnantajan ja A:n välillä oli käyty keskustelua siitä, että työnantaja edellytti sopiva työhön -lausuntoa ennen kuin työntekijä voidaan vakinaistaa, puhe oli kuitenkin ollut pikemminkin yleisestä edellytyksestä A:n vakinaistamiselle. Edelleen näyttämättä on jäänyt, että yhtiöllä olisi ollut töitä tarjolla välittömästi A:n viimeisen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä. Näillä perusteilla kyse ei ollut ollut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettusta työhönottotilanteesta eikä syrjintäolettaa tällä perusteella ollut syntynyt. Syrjintäolettaa ei ollut syntynyt myöskään sillä perusteella, että yhtiö ei ollut järjestänyt työterveysneuvotteluja. Asiassa on jäänyt tarkemmin selvittämättä, olivatko A:n ja työterveysneuvotteluun päässeen toisen työntekijän olosuhteet vertailukelpoisia keskenään. Pelkkä väite tai epäily syrjinnän kiellon rikkomisesta, jota ei perusteta konkreettisten tosiseikkojen esittämiseen, ei riitä syrjintäolettaa n syntymiseen ja todistustaakan kääntymiseen.

Sovellettava lainsäädäntö

16. Yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta annetun lain 6 §:n 1 momentin perusteella sovellettavaksi tulee asiaa vireille pantaessa voimassa ollut yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Lain 2 §:n mukaan sitä sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on muun ohella työhönottoperusteista.

17. Asiassa tulee lisäksi sovellettavaksi 31.12.2014 asti voimassa ollut työsopimuslain 2 luvun 2 § (23/2004). Sen 4 momentin mukaan työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä töihin.

18. Yhdenvertaisuuslailla ja työsopimuslain edellä mainituilla säännöksillä on osaltaan pantu täytäntöön yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi (2000/78/EY; työsyryntädirektiivi). Direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivin soveltamisalaan kuuluvat syrjintäperusteet on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa (tuomio 18.12.2014, Kaltoft, C-354/13, EU:C:2014:2463, kohta 36).

19. Korkein oikeus toteaa, että siltä osin kuin yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa on säädetty muista kuin työsyryntädirektiivin soveltamisalaan kuuluvista syrjintäperusteista, kuten terveydestä, sovelletaan kansallista lakia. Tällöinkin unionin oikeudella ja sitä tulkitsevalla unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöllä voi olla välillistä merkitystä. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain todistustaakkaa koskevaa säännöstä on perusteltua tulkita yhdenmukaisten periaatteiden mukaan riippumatta siitä, onko kysymys unionin oikeuden tarkoittamasta syrjintäperusteesta vai pelkästään kansalliseen lakiin perustuvasta syrjintäperusteesta.

Kysymyksenasettelu Korkeimmassa oikeudessa

20. Asiassa on ensin A:n valituksesta ratkaistava, mitä syrjäntäperustetta asiassa väitetään rikotun. Tämän jälkeen on yhdenvertaisuuslain 17 §:stä ilmenevän jaetun todistustaakan periaatteen mukaisesti arvioitava sitä, onko A esittänyt selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että syrjinnän kieltoa on rikottu työhönotossa. Jos syrjäntäolettaama syntyy, kolmanneksi on arvioitava, onko vastaajayhtiö kyennyt osoittamaan, että kieltoa ei ole rikottu. Lisäksi ratkaistavana on kysymys siitä, onko työnantaja rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun se ei ole järjestänyt A:n vaatimaa työterveysneuvottelua. Lopuksi kysymys on mahdollisen korvauksen määrästä.

Mistä syrjäntäperusteesta kanteessa on kysymys

21. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:n 1 momentissa kiellettyjä syrjäntäperusteita ovat muun muassa terveydentila, vammaisuus ja muu henkilöön liittyvä syy. Mainitut syrjäntäperusteet sisältyvät myös nykyisin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:n 1 momentin kiellettyjen syrjäntäperusteiden luetteloon. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin (23/2004) mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan terveydentilan, vammaisuuden tai muun säännöksessä mainitun kielletyn syrjäntäperusteen tai tällaiseen verrattavan seikan vuoksi.

22. A on väittänyt, että häntä on syrjitty ylipainon perusteella. Rajanvetoa väitetyn syrjäntäperusteen arvioinnissa on tehtävä lähinnä sen suhteen, onko siinä mahdollisesti kysymys terveydentilaan, tai vammaisuuteen taikka muusta henkilöön liittyvästä perusteesta.

23. Mainituista syrjäntäperusteista vammaisuus kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että lihavuus kuuluu työsyryntädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan, jos lihavuus aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (tuomio 18.12.2014, Kaltoft, C-354/13, EU:C:2014:2463, kohdat 59 – 60). Tuomioistuin on ratkaisussaan nojautunut muun ohella vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen vammaisuuden käsitettä koskevaan määritelmään.

24. Terveydentilan osalta voimassa olevan yhdenvertaisuuslain esitöissä on muun ohella todettu, että sillä viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan, ja se kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet (HE 19/2014 vp s. 67).

25. Korkein oikeus toteaa, että edellä kohdassa 4 todetuina tavoin A:n ylipaino täyttää sairauden kriteerit ja on luokiteltu tämän mukaiseen ICD-10 tautiluokkaan. A on työskennellyt linja-autonkuljettajana yli vuoden ajan, eikä hänen suoritustuloksissaan ole tuolloin ilmennyt terveyteen perustuvia rajoitteita. Ensimmäisen työterveyslausunnon mukaan A on ollut sopiva toimimaan linja-autonkuljettajana edellyttäen, että hänen terveyttään tarkkaillaan. Tuon jälkeen A:n sopivuutta ei työterveyslääkärin lausuntojen mukaan ole arvioitu. Korkein oikeus katsoo, ettei A:n ylipainoa voida näissä olosuhteissa pitää unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä täsmennettynä vammaana, eikä kanteessa tarkoitettu tilanne tästä syystä myöskään kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan. Sen sijaan A:n väittämää yhtiön menettelyä on arvioitava mahdollisena terveydentilaan perustuvana syrjintänä.

*Onko A esittänyt riittävää näyttöä syrjäntäoletettaman syntymisen tueksi**Oikeudelliset lähtökohdat*

26. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin (23/2004) mukaan siitä, mitä syrjinnällä tarkoitetaan samoin kuin syrjintäasiaa käsiteltäessä noudatettavasta todistustaakasta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Sen 6 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Momentin 2 kohdan mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan 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.

27. Yhdenvertaisuuslain 17 §:n todistustaakkaa koskevan säännöksen mukaan, jos joku, joka katsoo joutuneensa lain 6 §:n vastaisen menettelyn kohteeksi, esittää mainitussa laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa käsiteltäessä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että mainitussa pykälässä säädettyä kieltoa on rikottu, vastaajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu.

28. Kuten mainittua lakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, todistustaakan kääntyminen vastaajalle edellyttää, että kantaja esittää konkreettisia tosiseikkoja, joiden perusteella tuomioistuin voi olettaa, että kysymyksessä on 6 §:ssä tar-

koitettu kielletty syrjintätilanne. Näin ollen pelkkä väite tai epäily, jota ei perusteta tosiseikkojen esittämiseen, ei siirrä todistustaakkaa vastaajalle. Täyttä näyttöä ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on, että tuomioistuimelle tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle syntyy oletama syrjinnästä (HE 44/2003 vp s. 54).

29. Välittömän syrjinnän osalta kantajan on esitettävä selvitystä siitä, että häntä on kohdeltu epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välittömän syrjinnän kannalta ei ole merkitystä sillä, perustuuko eri asemaan asettaminen syrjivään tarkoitukseen vai ei.

Arviointi tässä asiassa

30. A:n kanne on perustunut siihen väitteeseen, että yhtiö ei ollut hänen ylipainonsa vuoksi solminut hänen kanssaan uutta työsopimusta ja että häntä siten oli syrjitty terveydentilan perusteella. Tällaisessa tilanteessa yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettuna vertailukohteenä on perusteltua pitää sitä hypoteettista tilannetta, jossa A:lla ei olisi ollut ylipainoa ja hän olisi saanut sopiva työhön -lausunnon. Syrjintäoletaman syntymisen edellyttää tällöin sitä, että tuomioistuimelle syntyy esille tulleiden seikkojen valossa perusteltu oletama terveydentilan ja työhönottotilanteessa tapahtuneen epäsuotuisamman kohtelun välisestä syy-yhteydestä.

31. Korkein oikeus toteaa, että määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päätyttyä eikä työnantajalla lähtökohtaisesti ole velvollisuutta pyrkiä työllistämään määräaikaista työntekijää. Näin ollen pelkästään siitä, että A on aikaisemmin ollut yhtiön palveluksessa, ei voida tehdä päätelmiä syrjintäoletaman syntymisen suhteen. A on kuitenkin esittänyt asiassa selvitystä siitä, että yhtiössä on ollut käytäntönä vakinaistaa tai uusia yhtiön palveluksessa aikaisemmin olleiden kuljettajien työsopimuksia ilman, että työntekijän on tarvinnut paikkaa erikseen hakea. Myös A:n työsopimus oli aikaisemmin uusittu kaksi kertaa ilman erillistä hakumenettelyä. Yhtiön tiedossa on lisäksi ollut, että A on ollut halukas jatkamaan työskentelyään yhtiön palveluksessa.

32. A on ennen viimeisen työsopimuksensa päättymistä keskustellut töiden jatkumisesta esimiestensä kanssa. Yhtiön liikennepäällikkö on ilmoittanut A:lle, että yhtiö edellytti sopiva työhön -lausuntoa kaikkien vakinaisiin työsuhteisiin otettavien kuljettajien osalta. A on näyttänyt käyneensä lausunnon saamiseksi yhtiön työterveyslääkärin vastaanotolla kesäkuussa 2012. Yhtiön työterveyslääkäri ei kuitenkaan ole tällaista lausuntoa antanut, vaan on edellyttänyt työterveysneuvottelujen järjestämistä ennen asian arviointia. A on näyttänyt pyytäneensä samassa tarkoituksessa työterveysneuvotteluja ennen viimeisen määräaikaisen työsuhteensa päättymistä, mihin yhtiön puolesta ei ollut suostuttu. Yhtiö on tiennyt A:n olevan edellä todetuin tavoin ylipainoinen. A:n työskentelyssä linja-autonkuljettajana ei ole väitetty olleen puutteita.

33. Lisäksi A on esittänyt selvitystä siitä, että yhtiöön on touko–heinäkuussa 2012 palkattu useita kuljettajia. Heistä osa on palkattu vakituisiin ja osa määräaikaisiin työsuhteisiin hoitamaan eripituisia sijaisuuksia. A:n työsopimuksen päättymisen jälkeen yhtiöön on palkattu syyskuussa yksi kuljettaja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja kaksi vuorotteluvapaasi-jaista. Nämä seikat osoittavat, että yhtiössä on yleisesti ollut työvoimantarvetta.

34. Yhtiön edustaja on Korkeimmassa oikeudessa kuultuna kertonut, että yhtiössä suunnitellaan työvoiman tarve hyvissä ajoin etukäteen. Tärkeimmät rekrytoinnit tehdään kevään aikana, jolloin tiedetään muun ohella kesäkauden sijaisuustarve. Niiden työntekijöiden kanssa, joille ei ole tarjota työtä enää syksyllä, solmitaan määräaikaiset sopimukset. Syyskuussa arvioidaan työvoimatilanne tarvittaessa uudelleen.

35. Korkein oikeus toteaa, että vaikka osa kevään ja kesän 2012 aikana täytetyistä tehtävistä olisi ollut sellaisia, ettei A:n palkkaaminen uuteen työsuhteeseen ole vielä ollut hänen määräaikaisen työsopimuksensa johdosta ajankohtaista tai muuten perusteltua, ei tämä osoita, etteikö A olisi voitu valita johonkin avoinna olleeseen kuljettajan tehtävään ja etteikö hän olisi tullut siihen myös valituksi, mikäli hänellä olisi ollut esittää sopiva työhön -lausunto.

36. Yhtiö on vedonnut myös siihen, ettei A ollut enää heinäkuun 2012 jälkeen ollut aktiivisesti yhteydessä yhtiöön. Korkein oikeus toteaa, että yhtiö oli ilmoittanut A:lle, että hän tarvitsee työhön sopiva -lausunnon, jotta hänen vakinaistamistaan voidaan harkita. Yhtiö oli kieltäytynyt vielä heinäkuun lopulla työterveysneuvotteluista, joita A oli lääkärin aloitteesta pyytänyt. Korkein oikeus katsoo, että yhtiön tiedossa on ollut A:n halukkuus jatkaa työskentelyä yhtiössä, vaikka työ olisi alkanut vasta syyskuussa.

37. Korkein oikeus katsoo, toisin kuin hovioikeus, että tilannetta on arvioitava työsopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna työhönottotilanteena. Merkitystä näissä olosuhteissa ei ole syrjintäoletaman syntymisen kannalta ollut sillä, onko yhtiössä ollut avoinna tehtävä tai tehtäviä välittömästi A:n edellisen määräaikaisen työsuhteen loppuessa tai onko A:lle nimenomaisesti luvattu töiden jatkuvan.

38. Määräaikaisen työsopimuksen päättyessä osapuolet voivat halutessaan jatkaa työsuhdetta, joko välittömästi tai muuna sovittuna aikana. A ei ole väittänyt, että työtä olisi tullut olla tarjolla välittömästi 1.8.2012 alkaen. Hän on päinvastoin todennut, ettei hän ollut pitänyt lomia yhtiön palveluksessa ollessaan, joten hän olisi voinut pitää lomaa ennen töiden jatkamista.

39. Edellä lausutuilla perusteilla Korkein oikeus katsoo, että A on esittänyt asiassa sellaista konkreettista selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että häntä on kohdeltu työhönottossa epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa, jolloin on syntynyt olettama siitä, että häntä on syrjitty välittömästi terveydentilaan perustuen.

Onko yhtiö esittänyt sellaista näyttöä, joka kumoaisi syrjintäolettan

40. Syrjintäolettan synnyttyä yhtiön on edellä todetuin tavoin yhdenvertaisuuslain 17 §:n todistustaakkaa koskevan säännöksen mukaan osoitettava, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu. Yhtiön on osoitettava, että sillä on ollut menettelylleen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste ja että kyse on ollut yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla tavoitteiltaan oikeutetusta ja oikeasuhtaisesta kohtelusta, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

41. Edellä kohdassa 19 lausutuin tavoin merkitystä on annettava myös unionin tuomioistuimen todistustaakan jakautumista koskevalle oikeuskäytännölle. Unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä on korostettu todistustaakan merkitystä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokkaan toteutumisen kannalta. Se on todennut, että jos tuomioistuin päätyy siihen, että syrjintäoletta tulee kyseeseen, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas toteuttaminen edellyttää, että todistustaakka lankeaa vastaajalle, jonka on näytettävä toteen, että kyseistä periaatetta ei ole loukattu (tuomio 16.7.2015, CHEZ, C-83/14, EU:C:2015:480, 85 kohta ja tuomio 25.4.2013, ACCEPT, C-81/12, EU:C:2013:275, 56 kohta).

Yhtiön työhönottokäytäntö

42. Yhtiö on todennut, ettei A:lla ole ollut etuoikeutta tulla valituksi avoinna oleviin tehtäviin. Korkein oikeus toteaa, että työnantaja saa lähtökohtaisesti valita sopivimmaksi katsomansa työnhakijan avoimeen tehtävään. Työnantaja ei kuitenkaan voi perustaa ratkaisuaan syrjiviin perusteisiin. Tässä tapauksessa on edellä todetuin tavoin syntynyt olettama siitä, että yhtiö on jättänyt A:n valitsematta avoinna olleisiin paikkoihin syrjivin perustein. Yhtiön on esitettävä näyttö siitä, että A:n valitsematta jättäminen avoimiin tehtäviin on perustunut ainoastaan objektiivisiin tekijöihin, jotka eivät liity syrjintään.

43. Yhtiön työhönottopolitiikan on selvitetty perustuvan muun ohella siihen, että työntekijöitä ei ole vakinaistettu ennen kuin he ovat saaneet sopiva työhön -lausunnon. Yhtiö on todennut, ettei se ole tiennyt, miksi A ei ole saanut sopiva työhön -lausuntoa ja että yhtiö ei ole pelkästään A:n oman kertomuksen perusteella voinut tietää, onko vain ylipaino vai jokin muu terveydellinen seikka estänyt lausunnon antamisen. Yhtiön mukaan sen oli voitava luottaa työterveyslääkärin lausuntoihin.

44. Korkein oikeus toteaa, että työnantajan velvollisuutena on varmistaa työsopimus- ja yhdenvertaisuuslain noudattaminen. Työterveyshuollon ammatillisesti riippumaton asema ei poista tätä velvollisuutta. Jos yhtiö edellyttää sopiva työhön -lausuntoa ehtona työsuhteen vakinaistamiselle, sen tulee mahdollisuuksien mukaan selvittää, mistä lausunnon antamatta jättäminen on johtunut ja onko sillä tuon syyn perusteella lailliset perusteet jättää työsopimus uusimatta tai työntekijä valitsematta uuteen tehtävään. 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.

45. Työterveyshuolto ei ollut arvioinut A:n sopivuutta työhön kahdella viimeisellä kerralla. Työterveyslääkäri oli ehdottanut työterveysneuvottelujen käynnistämistä, mihin A oli suostunut ja mitä A oli myös pyytänyt.

46. Koska yhtiö on viime kädessä itse vastuussa työntekijöiden ja -hakijoiden syrjimättömästä kohtelusta, se ei ole voinut jättää A:ta huomioimatta kuljettajavalinnassa pelkästään sillä perusteella, että työterveyslääkäri ei ollut antanut työnhakijasta uutta lausuntoa. Yhtiö ei myöskään ole vedonnut sellaisiin sen tiedossa oleviin A:n terveyteen liittyviin seikkoihin, joiden johdosta A olisi ollut sopimaton toimimaan kuljettajana. Korkein oikeus katsoo näillä perusteilla, että A:n kohtelu ei ole perustunut työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

Liikenneturvallisuus

47. Työnantaja on pyrkinyt kumoamaan syrjintäolettan vetoamalla myös liikenneturvallisuuteen. Työntekijän on yhtiön mukaan oltava liikenneturvallisuussyistä terveydentilaltaan ja muutenkin sopiva linja-autonkuljettajaksi.

48. Korkein oikeus katsoo, että liikenneturvallisuuden varmistaminen on yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite edellyttäen, että henkilön terveyteen liittyvä seikka on tosiasiaa omiaan vaarantamaan liiken-

neturvallisuutta ja samalla myös matkustajien turvallisuutta. Kuten unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään useasti todennut, todellisessa ja ratkaisevassa työhön liittyvässä vaatimuksessa ei ole kyse seikasta, johon erilainen kohtelu perustuu, vaan siinä on oltava kyse tähän seikkaan liittyvästä ominaisuudesta (tuomio 14.3.2017, Bougnaoui, C 188/15, EU:C:2017:204, kohta 37).

49. Näin ollen pelkkä väite siitä, että A:n terveydentila aiheuttaisi vaaraa liikenneturvallisuudelle, ei riitä syrjintäoletettaman kumoamiseksi. A:n on noin vuotta ennen viimeisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä katsottu soveltuvan ammattiin edellyttäen, että terveydentilaa seurataan. A on tämän jälkeen toiminut vuoden kuljettajana, jona aikana hänen terveydentilaansa on myös seurattu. Koska hänen sopivuuttaan ei tämän jälkeen ole arvioitu eikä yhtiö ole järjestänyt pyydettyjä neuvotteluja, yhtiö ei ole voinut lähteä siitä oletuksesta, että A:n terveydentila estäisi kuljettajana toimimisen.

Työturvallisuus ja alentunut työkyky erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena

50. Yhtiö on vedonnut lisäksi siihen, että terveydentilalla on erittäin suuri merkitys myös työntekijän työssä jaksamisen ja työkyvyn kannalta.

51. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi muun muassa terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2018:31 kohta 13 katsonut, että työhönottotilanteessa työnhakijan alentunut työkyky voi muodostaa yhdenvertaisuuslain (21/2004) 7 §:ssä tarkoitetun oikeuttamisperusteen, jos työntekijää voidaan pitää sairauksiensa vuoksi kykenemättömänä työhön. Menettelyn oikeasuhtaisuutta arvioitaessa merkitystä on tällöin annettava sille, kuinka olennaisesti ja pitkäaikaisesti työnhakijan terveydentilan on perustellusti voitu odottaa vaikuttavan hänen työkykynsä.

52. Tässä asiassa on riidatonta, että A:n ylipaino ei ole vaikuttanut hänen työkykynsä hänen työskennellessään yli vuoden ajan yhtiössä määräaikaisissa työsuhteissa eikä hänellä muutoinkaan ole väitetty olleen sellaisia rajoitteita, joiden vuoksi hänen kykynsä selviytyä työtehtävistä olisi ollut heikentynyt tai jotka olisivat vaikuttaneet jollakin tapaa työturvallisuuteen. Työterveyslääkäri ei ole todennut A:ta sopimattomaksi linja-autonkuljettajan tehtävään eikä myöskään ohjannut A:ta jatkotutkimuksiin. Työterveysneuvotteluja ei myöskään ole käyty. Erilaista kohtelua, joka perustuu pelkkään epäilyyn siitä, että ylipaino saattaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tulevaisuudessa, ei voida esillä olevissa olosuhteissa pitää oikeasuhtaisena.

Johtopäätös

53. Edellä selostetuilla perusteilla Korkein oikeus katsoo, ettei yhtiö ole osoittanut, että syrjinnän kieltoa ei ole rikottu. Yhtiön on näin ollen katsottava syrjineen A:ta tämän terveydentilan perusteella ja sen menettelystä on katsottava johtuvan, ettei A:lle ole tarjottu yhtiössä töitä 31.7.2012 jälkeen.

Onko yhtiön katsottava rikkoneen myös tasapuolisen kohtelun vaatimusta

54. A on väittänyt, että yhtiö on toiminut tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, kun se ei hänen pyynnöstään ole järjestänyt hänen kanssaan työterveysneuvottelua kuten se on järjestetty esimerkiksi keväällä 2012 erään toisen työntekijän kanssa. A:n mukaan neuvottelut olisivat olleet tarpeen, jotta hänen työsopimuksensa olisi uusittu.

55. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin (55/2001) mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

56. Korkein oikeus toteaa, että tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti, ellei erilaiselle kohtelulle ole objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä. Toisaalta säännös ei estä työntekijöiden kohtelemista eri lailla silloin, kun tilanteet ovat erilaisia.

57. Yhtiö on esitetyn selvityksen perusteella järjestänyt vuosittain noin 20 – 30 työterveysneuvottelua muun ohella silloin, jos työntekijällä on jostain syystä ollut vaikeuksia tai hankalaa selviytyä työtehtävistään. Yhtiön mukaan neuvottelujen tarkoituksena on ollut selvittää, voidaanko työjärjestelyin tai työnteko-olosuhteiden muutoksilla tukea työssä suoriutumista. Yhtiön mukaan neuvottelut eivät kuitenkaan korvaa sopiva työhön -lausuntoa.

58. A:n mainitseman toisen henkilön osalta on selvitetty, että myös hän on ollut ylipainoinen ja työskennellyt määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Hänkään ei ole saanut sopiva työhön -lausuntoa. Hänen määräaikaisen työsopimuksensa päätyttyä on järjestetty työterveysneuvottelu, minkä jälkeen hänet on palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

59. Korkein oikeus katsoo hovioikeuden tavoin, ettei asiassa ole esitetty todistelua, jonka perusteella voitaisiin katsoa näytetyksi A:n ja yhtiön toisen työntekijän tilanteiden olleen toisiinsa verrattavat. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei tästä syystä ole katsottava rikutun.

Vahingonkorvaus

60. Yhtiö on edellä kuvatuin tavoin toiminut yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyn syrjinnän kiellon vastaisesti ja näin rikkonut työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan. Se on työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla velvollinen korvaamaan A:lle aiheutuneen ansionmenetyksen.

61. Korkein oikeus arvioi vahingonkorvauksen kohtuulliseksi määräksi kärjäoikeuden tuomitseman määrän 19 018,01 euroa.

Tuomiolauselma

Hovioikeuden tuomio kumotaan. Asia jätetään kärjäoikeuden tuomion lopputuloksen varaan.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Ilkka Rautio, Ari Kantor, Tuula Pynnä, Jarmo Littunen ja Tatu Leppänen. Esittelijä Outi Anttila.

Julkaistu 18.5.2018 Päivitetty 21.5.2018