

Marjaana Kinnala-Suomala

OLET IRTISANOTTU – TYÖNTEKIJÄN
IRTISANOMINEN HENKILÖKOHTAISILLA PERUSTEILLA

Liiketalouden koulutusohjelma
2018

OLET IRTISANOTTU – TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN HENKILÖKOHTAISILLA PERUSTEILLA

Marjaana Kinnala-Suomala
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Helmikuu 2018
Ohjaaja: Minna Kuohukoski
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 1

Asiasanat: työsopimuslaki, irtisanominen, työoikeus

Opinnäytetyössä tutkittiin työntekijän irtisanomisprosessia työntekijästä itsestään johtuvista syistä työnantajan näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisissa tilanteissa työnantaja on lain mukaan oikeutettu irtisanomaan työntekijänsä individuaaliperusteen mukaan. Lisäksi selvitettiin mitkä ovat kielletyt irtisanomisperusteet ja miten työnantajan tulee toimia irtisanoessaan työntekijän henkilökohtaisilla perusteilla.

Tutkimuksen teoriaosassa tarkasteltiin työsuhteen päättämistä koskevia lakeja ja sopimuksia. Lainsäädännön osalta selvitettiin keskeiset työntekijän irtisanomista henkilökohtaisilla perusteilla koskevat säädökset työsuhteen päättämistavoista aina kiellettyihin irtisanomisperusteisiin, varoituksen antamiseen ja työntekijän kuulemiseen sekä uudelleensijoittamiseen asti. Samassa yhteydessä tarkasteltiin sitä, miten työnantajan tulee toimia käytännössä irtisanomistilanteessa.

Tutkimuksen empiriaosuudessa analysoitiin kolmea erilaista työntekijästä itsestään johtuvaa tilannetta, joissa työnantajalla saattaisi olla tietyin edellytyksin peruste irtisanomiseen. Analysoinnin jälkeen selvitettiin samankaltaisten oikeustapausten ja oikeuskirjallisuuden avulla asian ratkaisuun vaikuttavia tekijöitä. Lopuksi pohdittiin, minkälaisiin toimenpiteisiin työnantaja mahdollisesti voisi ryhtyä ongelmatapausten ratkaisemiseksi.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työnantajan on syytä olla hyvin tietoinen siitä, miten irtisanomistilanteessa tulee toimia. Yksittäistapauksissa irtisanominen edellyttää tarkkaa kokonaisharkintaa, usein myös lainsäädännön ja ennakkoratkaisujen sekä oikeuskirjallisuuden tuntemista. Haasteellisissa ja epäselvissä tapauksissa työnantajan on hyvä turvautua asiantuntijan apuun.

Opinnäytetyö osoittaa, että työntekijän irtisanomisprosessi on monitahoinen kokonaisuus ja jokainen työsuhteen päättämistilanne on erilainen. Työnantajan on kuitenkin mahdollista irtisanoa työntekijänsä sekä välttää useimmat virheet irtisanomisprosessissa muistamalla muutama työsopimuslain määrittelemä säädös.

YOU ARE FIRED – DISCHARGE BY NOTICE CAUSED BY THE EMPLOYEE BY HIMSELF

Marjaana Kinnala-Suomala

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

February 2018

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 41

Appendices: 1

Keywords: Contracts of Employment Act, dismissal, labour law

The thesis investigated the employee's dismissal process, caused by the employee by himself, from the employer's point of view. The aim of the study was to find out in what kind of situations the employer is legally entitled to discharge their employee on the basis of individual cause. In addition, it was examined which are the forbidden reasons for dismissal and how the employer should act when dismissing the employee on their personal basis.

The theoretical part of the study examined the laws and agreements concerning the termination of employment. Regarding the legislation, the essential regulations relating to the dismissal of an employee on their personal basis were established, from the means of termination of employment all the way to forbidden grounds for dismissal, giving a warning and hearing of employee as well as relocating. In the process it was also examined how the employer should act in practice in the event of a discharge by notice.

In the empirical part of the study, three different situations were analysed. These situations were caused by the employee himself and the employer might, under certain conditions, have a reason for dismissal. After the analysis, similar legal cases and legal literature were used to determine the factors affecting the solution. Finally, it was considered what kind of actions the employer could possibly do to resolve the problem situations.

Based on the results of the study, it can be stated that the employer should be very well aware of how to act in the event of a dismissal. In individual cases, when discharging by notice, an accurate overall consideration is needed, this as well as knowledge of legislation, preliminary rulings and legal literature. In challenging and unclear cases, employers should rely on the help of an expert.

The thesis demonstrates that the employee's dismissal process is a complex entity and each situation of severance is different. However, it is possible for the employer to give notice to his employees and also at the same time avoid most of the errors in the dismissal process by recalling a few pieces of legislation defined by the Contracts of Employment Act.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	6
2.1	Opinnäytetyöongelma ja aiheen rajausta.....	6
2.2	Teoreettinen viitekehys.....	7
2.3	Käytettävät menetelmät.....	8
3	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVAT LAIT JA SOPIMUKSET.....	9
3.1	Työsopimuslaki työntekijän suojana.....	9
3.2	Työehtosopimus työsuhteen normilähteenä.....	10
3.3	Työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä.....	12
4	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ.....	13
4.1	Työsuhteen päättämistavat.....	13
4.2	Yleiset irtisanomisperusteet.....	14
4.3	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.....	15
4.4	Työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti.....	16
4.5	Irtisanomisperusteiden soveltaminen käytännössä.....	17
4.6	Kielletyt irtisanomisperusteet.....	19
4.6.1	Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma.....	19
4.6.2	Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen.....	20
4.6.3	Poliittiset ja uskonnolliset mielipiteet sekä oikeusturvakeinoihin turvautuminen.....	21
4.7	Varoitusmenettely.....	21
4.8	Työntekijän kuuleminen ja uudelleen sijoittaminen.....	23
5	KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET IRTISANOMISTILANTEESSA.....	24
5.1	Kokonaisharkinta.....	24
5.2	Varoituksen ja irtisanomisilmoituksen tiedoksiantaminen.....	25
5.3	Työntekijän kuuleminen.....	26
6	CASE-TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	27
6.1	Esimerkki- ja oikeustapausten valinta.....	27
6.2	Asentaja alkoholin vaikutuksen alaisena työmaalla.....	28
6.3	Tiiminvetäjä käyttäytyy sopimattomasti asiakasta kohtaan.....	31
6.4	Toimihenkilö laiminlyö työvelvoitettaan.....	34
7	LOPUKSI.....	36
	LÄHTEET.....	40
	LIITE	

1 JOHDANTO

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli 227 000 työtöntä joulukuussa 2017. Samaan aikaan, kolmannella vuosineljänneksellä, avoimia työpaikkoja oli 34 300. Monesti avoin työpaikka ja vapaa työvoima eivät kohta, mutta useita yrittäjiä, varsinkin pienyrittäjiä, myös arveluttaa työvoiman palkkaaminen. Moni yrittäjä kokee, ettei tunne lainsäädäntöä tarpeeksi hyvin, jos työntekijä ei olekaan sopiva ja työntekijästä pitäisi-kin päästä eroon. Monella yrittäjällä on myös se käsitys, että työntekijän irtisanominen on miltei mahdotonta, se on liian vaikeaa tai ainakin siitä joutuu maksamaan – ja yleensä paljon. Lainsäädäntö koetaan liian tiukaksi ja vain ja ainoastaan työntekijää suosivaksi. Keskusteluissa lähipiirissäni toimivien yrittäjien kanssa nousi usein esille epätoivoisuus ja -tietoisuus, miten pääsee eroon työntekijästä, joka ei syystä tai toisesta kykene suoriutumaan työstään. Moni yrittäjä totesi, ettei edellä mainituista syistä johd-
tuen oikein uskalla palkata työntekijöitä. Usein nämä yrittäjät ovat perustaneet yrityk-
sensä oman työosaamisensa perusteella, eikä heillä ole esimerkiksi juridista tai kau-
pallista koulutusta lainkaan.

Keskustelujeni perusteella yritys juridiikan opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui työntekijän irtisanomisprosessi työntekijästä itsestään johtuvasta syystä työnantajan näkökulmasta katsottuna. Työssäni pyrin selvittämään irtisanomismenettelyyn liittyvät lait ja määräykset sekä irtisanomisperusteet ja -käytännöt. Pyrin lisäksi esimerkkien avulla tuomaan esille tilanteita, milloin irtisanominen on ollut oikeutettua ja tilanteita, jolloin työnantajan olisi irtisanomisen sijaan tullut toimia toisin. Esimerkkeinä käytän työssäni työtuomioistuimen ennakkopäätöksiä aiheista, joihin työni toimeksiantaja haluaa opinnäytetyöni syventyvän.

Työni toimeksiantaja on teollisuuden kunnossapitoon erikoistunut yritys JS-Group Oy. Yrityksen omistavat kaksi henkilöä, jotka ovat perustaneet yrityksen juuri oman teknisen työosaamisensa perusteella. Vähitellen yrityksen laajentumisen myötä uusia työntekijöitä on palkattu ja ongelmia työntekijöiden kanssa on alkanut esiintyä.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Opinnäytetyöongelma ja aiheen rajaus

Tämän opinnäytetyön ongelmana on selvittää työntekijän henkilöstä johtuvaa irtisanomisprosessia työnantajan näkökulmasta. Keskityn työssäni sellaisiin irtisanomisperusteisiin, jotka johtuvat työntekijästä itsestään, ovat hänen henkilöönsä liittyviä tai johtuvat hänen velvoitteidensa vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä sekä syihin, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävästään. Käsittelen työni empiriaosuudessa kappaleessa kuusi esimerkkeinä kolmea erilaista tapahtumaa, jotka ovat johtuneet työntekijästä itsestään sekä vastaavanlaisten tapahtumien ratkaisuja työtuomioistuimen ennakkopäätöksien mukaan. Esimerkkitapaukset olen valinnut työhöni kuvitteellisista tapauksista, kuitenkin työni toimeksiantajan toiveista, niiden ongelmatapausten perusteella, joita toimeksiantaja on kohdannut omien työntekijöidensä osalta. Keskeisenä säädöksenä työssäni käsittelen työsopimuslakia (55/2001) ja erityisesti sen 7. luvun työsopimuksen irtisanomisperusteita.

Tarkoitukseni on tutkia, miten työnantajan tulee lain mukaan toimia irtisanoessaan työntekijänsä muista kuin taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Analysoin myös, miten työnantajan tulee toimia ennen irtisanomisen täytäntöönpanoa. Lisäksi pyrin esimerkkien avulla kertomaan, minkälaisissa tapauksissa työnantaja on oikeutettu irtisanomaan työntekijänsä ja mitä hänen on otettava huomioon niin tehdessään.

Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Minkälaisissa tilanteissa työnantaja on lain mukaan oikeutettu irtisanomaan työntekijänsä muihin kuin taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuen?
- 2) Mitkä ovat kiellettyjä irtisanomisperusteita?
- 3) Miten työnantajan tulee toimia irtisanoessaan työntekijänsä individuaalisin perustein?
- 4) Mitä toimeksiantajan on huomioitava irtisanoessaan työntekijänsä alkoholin käytön, työvelvoitteen laiminlyönnin tai työntekijän sopimattoman käytöksen perusteella?

2.2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettisen viitekehityksen muodostaa työsopimuslaki (55/2001), jossa säädetään irtisanomisperusteista sekä työsopimuksen päättämismenettelystä. Työnantajalla on oltava irtisanomiseen lainmukainen peruste (Työsopimuslaki 55/2001, 7:1; Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 155).

Työsuhteen irtisanomisen syiden osalta teoreettisen viitekehityksen opinnäytetyössäni muodostaa työni toimeksiantajalla esiintyneet ongelmat, jotka mahdollisesti oikeuttavat työntekijän työsuhteen päättämisen henkilökohtaisista syistä. Esille tulleita lainmukaisia syitä ovat muun muassa työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, työntekijän päihteiden käyttö sekä työntekijän sopimaton käytös. Tutkin irtisanomiseen oikeuttavia syitä ja tapauksia myös oikeustapausesimerkein. Lisäksi opinnäytetyöni selvittää miten ja missä ajassa työnantajan tulee reagoida ennen irtisanomisen täytäntöönpanoa, jotta irtisanominen olisi lainmukainen. (Kuvio 1.)

Työni tarkoitus on selkiyttää työnantajalle työntekijän irtisanomisprosessi henkilökohtaisilla perusteilla kokonaisuudessaan ja osoittaa, että epäsovivaa työntekijää ei ole pakko pitää työssä.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

2.3 Käytettävät menetelmät

Tutkimusmetodin työssäni käytän oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Suurin osa oikeustieteellisistä tutkimuksista on oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, joka rakentuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Lainopin keskeisimpänä tutkimusongelmana on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi pyrkii antamaan vastauksen kysymykseen, miten aktuaalisessa tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan. Keskeisiltä osiltaan lainoppi on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta sekä niiden sisällön selvittämisen tulkintaa. Lainopillisessa lähestymistavassa, jota käytetään usein oikeustieteellisessä tutkimuksessa, analysoidaan ja selvitetään valittua oikeudellista ongelmaa peilaten sitä säännösmateriaalia ja oikeuskirjallisuutta vasten. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 27-28.) Opinnäytetyössäni keskeisin tutkimusmenetelmäni onkin oikeuslähteiden tulkinta. Pyrin selvittämään voimassa olevan työlainsäädännön sisältöä työntekijän irtisanomisprosessissa, sekä miten tilanteessa tulee toimia voimassa olevan oikeuden mukaan.

Käytän opinnäytetyössäni kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Todellisuus on kuitenkin moninainen ja tutkimuksessa onkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa osiin mielivaltaisesti. On mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita, koska tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan. Tutkijan omat arvot muokkaavat tutkittavaa ilmiötä ja perinteisessä mielessä objektiivisuuttakaan ei ole mahdollista saavuttaa, koska tutkija ja se mitä tiedetään kietoutuvat saumattomasti toisiinsa. Tulokseksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä rajoittuen johonkin aikaan ja paikkaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa onkin pyrkimyksenä pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajaara 2009, 161.)

Opinnäytetyössäni käytän tapaustutkimusta eli case-tutkimusta, jolle on tyypillistä, että valitaan yksittäinen tapaus, tilanne tai joukko tapauksia ja kohteena on esimerkiksi yksilö, ryhmä tai yhteisö sekä kiinnostuksen kohteena usein prosessit. Opinnäytetyöni case-tutkimus on työntekijän irtisanomisprosessi työntekijän henkilöstä johtuvista

syistä työni toimeksiantajan yrityksessä. Yksittäistapausta tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä, josta yksittäistapaus on osa. Aineistoa voidaan kerätä käyttämällä useita metodeja, kuten esimerkiksi havainnointia, haastatteluja tai dokumenttien tutkimista. (Hirsijärvi ym. 2009, 134-135.) Tässä opinnäytetyössä keskityn dokumenttien, kuten lakien, määräysten ja oikeuskirjallisuuden tutkimiseen. Tapaustutkimus on empiirinen tutkimus, joka käyttää monipuolista ja monilla eri tavoilla hankittua tietoa analysoimaan jotain tiettyä nykyistä tapahtumaa tai toimintaa tietyssä rajatussa ympäristössä. Tarkoituksena on intensiivisesti tutkia tiettyä, tavallisesti jotain sosiaalista kohdetta, esimerkiksi yksilöitä tai yhteisöjä. Tutkimuskohteena voivat olla esimerkiksi kohteiden ajankohtainen asema tai tilanne. Usein on kysymys hyvin monista yhdessä vaikuttavista seikoista, joista pyritään saamaan mahdollisimman seikkaperäinen, tarkka ja kokonaisvaltainen kuvaus. Tapaustutkimus kohdistuu ajankohtaisiin asioihin. Se on enemmän selittävä kuin tulkittava. (Anttila 2006, 286-287.)

3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVAT LAIT JA SOPIMUKSET

3.1 Työsopimuslaki työntekijän suojana

Työsopimuslaki (55/2001) on yleislaki, jota sovelletaan kaikissa niissä olosuhteissa, joissa työtä tehdään työnantajan lukuun vastiketta vastaan, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Koska työsopimuslaki on sekä perus- että yleislaki, käytännön toimissa on usein lisäksi otettava huomioon mahdolliset erityislakien määräykset sekä alakohtaisten työsopimusten määräykset ja säädökset. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 18.)

Työntekijän suojelun periaate on ollut koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan työsopimuslain säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena. Työsopimusosapuolten välillä ei useinkaan vallitse tasavertaista neuvottelutilannetta, ja siksi laki antaa heikommalle osapuolelle tiettyä suojaa. Suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty laissa pakottaviksi siten, ettei niistä voida sopia työntekijän vahingoksi. (TyöSopL 55/2001, 13:6; Hietala ym. 2016, 18.) Yhteiskunnassamme on vakiintunut

käsitys siitä, että työntekijöiden työehtoja ja työoloja varten tarvitaan pakottavaa lainsäädäntöä. Pakottavia normeja voidaan perustella myös kansantaloudellisilla syillä: Perustuslain mukaan valtiovallan on huolehdittava työvoimasta. (Perustuslaki 731/1999, 18 §; Engblom 2013, 39.) Tosin viime vuosina on vaadittu, että työelämän pelisääntöjen tulisi olla nykysäädöksiä joustavampia. Heikentämistä on perusteltu taloudellisilla syillä. On katsottu, että yritysten tulisi voida sopeuttaa työntekijäkuntansa yksinkertaisemmin ja nopeammin riippuen kulloisistakin yrittäjän tarpeista. Varsinkin pienyrittäjät, mutta myös muut yrittäjät, ovat korostaneet, että työsuhteturvan kustannukset ylittävät heidän taloudellisen kantokykynsä. (Bruun & Koskull 2012, 71.)

Täysin erilainen toimintamalli ja käytäntö on esimerkiksi Amerikassa, jossa useassa osavaltiossa, muun muassa North Carolinassa ja Kaliforniassa, noudatetaan niin kutsuttua ”employment at will” -lainsäädäntöä. Sen mukaan työnantaja voi kohdella työntekijöitään niin kuin sille sopii. Työnantaja ei esimerkiksi tarvitse mitään syytä työntekijän irtisanomiseen, toki myös työntekijä voi irtisanoutua milloin vain ilman mitään syytä. Mitään irtisanomisaikoja ei ole. (North Carolina and Federal Employment Notices, 2017.)

Meillä Suomessa työntekijän suojelun periaate vaikuttaa myös työriitojen ratkaisuun. Sen nojalla työsopimusta ja suojasäännöksiä voidaan tulkita epäselvissä tapauksissa työntekijän hyväksi. Toisinaan sovelletaan myös norminvalinnassa edullisempuus-sääntöä, jonka mukaan eri normivaihtoehdoista valitaan työntekijälle edullisin. (Engblom 2013, 9.)

3.2 Työehtosopimus työsuhteen normilähteenä

Työehtosopimuslain (436/1946) mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai työnantajain rekisteröity yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa niistä ehdoista, joita on noudatettava työsuhteissa tai muuten työsuhteissa. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 §; Kairinen 2009, 145.) Työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevistä normilähteistä työehtosopimus on tärkein. Sen säännökset sisältävät paljolti samoja asioita kuin työsopimuslaki.

Työehtosopimus sisältää esimerkiksi työsuhteen taloudellisia etuuksia, työaikoja ja irtisanomisia koskevia normeja. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 55-56.)

Työehtosopimuksen asiallista sitovuutta säännellään työehtosopimuslaissa säädetyllä normaalisitovuudella sekä toisaalta myös työsopimuslaissa säädetyllä yleissitovuudella. Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuja ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen. Lisäksi sidottuja ovat edellä mainittujen alayhdistykset sekä jäsenketjut työnantaja- ja työntekijäjäseniin asti. Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ei voi sen soveltamisalalla tehdä työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, vaikka työehtosopimuksen tarkoittama työtä suorittava työntekijä olisi sopimuksen ulkopuolella. (TEhtol 436/1946, 4 §; Koskinen & Ullakonoja 2016, 56.)

Yleissitovuusjärjestelmä määrittää niiden työntekijöiden vähimmäisehdot, jotka työskentelevät järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa. Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on noudatettava työsuhteissaan vähintään asianomaisella alalla valtakunnallisesti, kyseisellä alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen eli yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, koskien työntekijän tekemän työn tai siihen lähinnä rinnastettavan työn työehtoja ja työoloja. Yleissitova työehtosopimus vaikuttaa automaattisesti työntekijän eduksi: mikäli työsopimuksen ehto on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen työnormin kanssa, ehto on mitätön ja sen sijaan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen vastaavaa työnormia. (TyöSopL 55/2001, 2:7; Koskinen & Ullakonoja 2016, 55-56; Hietala ym. 2013, 151.)

Työsopimuslain määrittämä asianomainen ala määräytyy lain esitöiden mukaan ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamismääräyksen mukaisesti, samoin kuin voimassa olevan lain mukaan. Huomioon on kuitenkin otettava työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten säännöt sekä niiden tosiasiallisesti edustaman jäsenistön työt. Työntekijäyhdistyksen on siis edustettava aidosti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä. Työnantajalla tulee myös olla halutessaan ainakin liiton sääntöjen mukaan mahdollisuus liittyä siihen työnantajayhdistykseen, joka on tehnyt kyseisen työehtosopimuksen. (HE 157/2000 vp, 72; Hietala ym. 2013, 152.)

JS-Group Oy on erikoistunut teollisuuden kunnossapitoon. Yritys ei kuulu jäsenenä työnantajaliittoon, vaan on sidottu työehtosopimukseen yleissitovuuden perusteella. JS-Group Oy:ssä noudatetaan Teollisuusliiton, entiseltä nimeltään Metalliliiton, työehtosopimuksen määräyksiä. Esimerkiksi työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet on työehtosopimuksessa määritelty täysin työsopimuslain määräysten mukaan. Sen mukaan ”työnantaja ei saa irtisanoa työnsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Asiallisena ja painavana syynä pidetään työntekijästä johtuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.” (Metalliliiton www-sivut 2017.)

3.3 Työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työnteosta. Osapuolten välille syntyy työsuhteesta työsopimuksen solmimisen jälkeen. (Paanetoja 2014, 38.) Työsopimuslaki määrittelee työsopimuksen tunnusmerkit. Sen mukaan työsuopimus on sopimus, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työyhteisönä henkilökohtaisesti sitoutuvat tekemään työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (TyöSopL 55/2001, 1:1; Moilanen 2010, 17.)

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Määräaikaista työsuopimusta ei voida päättää sopimuskauden aikana irtisanomalla sopimus. Mikäli työsuopimuksen määräaikaaisuuteen tai toisiaan seuraaviin määräaikaisiin työsuopimuksiin ole perustelluta syytä, työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana ja tällöin myös irtisanomista koskevien normien piirissä olevana. (TyöSopL 55/2001, 1:3; Hietala ym. 2013, 48.)

Työsuopimuksella ei voida heikentää työntekijän irtisanomissuojaa. Työsuopimuksella voidaan kuitenkin lainsäädännön ja työehtosopimuksen puitteissa varautua työsuhteen päättymiseen ja sopia esimerkiksi siitä, miten lopputili maksetaan tai työntekijän salassapitovelvoitteesta työsuhteen päättymisen jälkeen. (Moilanen 2010, 20.) Työsuopimukseen nähden ensisijaiset normit saattavat johtaa työsuopimusehdon

pätemättömyyteen. Näin tapahtuu ennen muuta ainakin silloin, jos työsopimus on riskitilassa työehtosopimuksen tai lain vähimmäispakottavan normin kanssa. (Kairinen 2009, 183.) Tilanteissa, joissa työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi kohtuuton tai hyvän tavan vastainen, ehtoa voidaan joko sovitella tai se voidaan jättää kokonaan huomioimatta (TyöSopL 55/2001, 10:2; Kairinen 2009, 183).

4 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

4.1 Työsuhteen päättämistavat

Työsuhde on mahdollista päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Kun työsuhde irtisanotaan, työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Sen sijaan työsuhteen purkaminen päättää työsuhteen välittömästi. Työsuhde voi loppua myös määräajan tai koeaikapurun johdosta. Tietyin edellytyksin työsuhde voidaan myös katsoa rauenneeksi esimerkiksi työntekijän kuoleman johdosta. (TyöSopL 55/2001, 6:2; Nieminen 2016, 61.)

Työsopimuksen irtisanominen voi karkeasti jaoteltuna tapahtua kahdella eri tavalla. Työntekijä voidaan irtisanoa joko henkilökohtaisilla perusteilla tai tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Tässä työssä keskitytään vain työsuhteen päättämiseen henkilökohtaisilla perusteilla. Työsuhteen purkamiseen vaaditaan aina riittävän moitittava toisen asianosaisen laiminlyönti tai käyttäytyminen. (TyöSopL 55/2001, 7:2-3; Nieminen 2016, 61.) Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus vain laissa säädetyillä perusteilla (TyöSopL 55/2001, 7:1; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 382).

Työntekijä voi irtisanoutua milloin tahansa työsuhteensa aikana ilman mitään syytä. Työsopimukseen liittyvät velvollisuudet ja oikeudet ovat voimassa koko irtisanomisajan. Työntekijällä on irtisanomisesta huolimatta velvollisuus tehdä työtä ja työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa. Käytännössä on kuitenkin mahdollista menetellä myös niin, että työntekijä vapautetaan heti irtisanomisen jälkeen työntekovelvoitteesta. Työnantajan ei ole pakko pitää työntekijää töissä irtisanomisaikana mutta

työntekijän työsuhteeseen liittyvät oikeudet ovat kuitenkin voimassa. Irtisanomisajan palkka voidaan maksaa kokonaisuudessaan heti tai tavanomaisesti palkanmaksupäivinä useammassa erässä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 382.)

4.2 Yleiset irtisanomisperusteet

Irtisanomisperusteiden yleissäännöksen mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Säännöksen on tarkoitus olla sekä yhteinen että yleinen säännös irtisanomisperusteista, joita työnantajalta edellytetään. Yleislausekkeella säädetään sekä taloudellisista, tuotannollisista ja työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta että työntekijästä johtuvista irtisanomisperusteista. Säännös on pakottava, eikä siitä ole mahdollista sopia työsopimuksella tai työehtosopimuksella muuten kuin työntekijän eduksi. (TyöSopL 55/2001, 7:1; Hietala ym. 2016, 359.)

Yleissäännös on otettava huomioon harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta kussakin yksittäisessä tilanteessa. Riippumatta käytetystä irtisanomisperusteesta perusteelta vaadittava painavuus ja asiallisuus tarkoittaa yleisesti sitä, ettei peruste saa olla syrjivä. Asiallisuus ja painavuus tarkoittaa myös sitä, ettei irtisanomisperuste saa olla työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa ristiriidassa. Työsopimuslain (55/2001) 2. luvun 1 §:n yleissäännöksen mukaan työnantajan on edistettävä kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Lain esitöiden mukaan tällä tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia. Tällaiset toimet kohdistuvat työpaikkaan yhteisesti. Irtisanomistilanteessa työnantajan onkin punnittava ja arvioitava irtisanomistilannetta kokonaisuutena ja otettava huomioon myös työntekijän etu. (TyöSopL 55/2001, 2:1; HE 157/2000 vp, 67; Hietala ym. 2016, 360-361.) Työsopimuslaissa ja oikeuskäytännössä on jonkin verran täsmennetty käsitteitä ”asiallinen” ja ”painava”, mutta tosiasiasa niiden tulkinta jää käytännön varaan (Bruun & Koskull 2012, 73).

Irtisanomistilanteessa on hyvä tehdä kokonaisarvio, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat, niin hyvät kuin huonotkin. Erityisesti vaikeissa rajatapauksissa kokonaisarvion merkitys korostuu. (Hietala ym. 2016, 362.) Työnantajan on

selvitettävä, onko kussakin tapauksessa irtisanominen kohtuullinen toimenpide, kun otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tosiasiat (Bruun & Koskull 2012, 74).

4.3 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työsopimuslain (55/2001) 7. luvun 2. § mukaan työntekijään liittyvänä asiallisena ja painavana tai hänestä johtuvana irtisanomisperusteena voidaan pitää laista tai työsopimuksesta johtuvien, olennaisesti työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä on kykenemätön selviytymään työtehtävistään. Kun arvioidaan syyn painavuutta ja asiallisuutta, huomioon on otettava työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan. (TyöSopL 55/2001, 7:2; Moilanen 2010, 66.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei ainakaan voida pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei työntekijän työkyky ole näiden syiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työsuhdetta voida kohtuudella jatkaa. Irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää työntekijän osallistumista lailliseen tai ammattijärjestön toimeenpanemaan työtaisteluun eikä työntekijän mielipiteitä taikka hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Kiellettyihin perusteisiin kuuluu myös työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. (TyöSopL 55/2001, 7:2; Kairinen 2009, 329-335.)

Työntekijälle, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, on kuitenkin ennen irtisanomista annettava varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on lisäksi kuultava työntekijää työsopimuslaissa olevien määräysten mukaan ennen työsopimuksen irtisanomista sekä selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä johonkin muuhun työhön. Mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei kuulemisesta ja uudelleen sijoittamisesta olevaa määräystä tarvitse noudattaa. (TyöSopL 55/2001, 7:2; Moilanen 2010, 69-70.)

Irtisanomisperusteiden, joita työnantajalta edellytetään, riittävyys tulee arvioida kussakin erillisessä tapauksessa kokonaisharkinnalla. Työehtosopimuksella tai työsopimuksella ei voida poiketa työsopimuslain (55/2001) määräyksistä muutoin kuin työntekijän eduksi. Mikäli työnantaja tahallisesti tai huolimattomuuttaan rikkoo työsopimuslain pykälää, hänelle saattaa seurata korvausvelvollisuus työntekijää kohtaan. (Hietala ym. 2016, 365.)

4.4 Työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti

Yleensä työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvat velvoitteet liittyvät toisiinsa. Jos työntekijä rikkoo työsopimuslain mukaisia velvoitteitaan, kuten esimerkiksi työturvallisuusvelvoitetta, kilpailevan toiminnankieltoa tai ammattisalaisuuksien paljastamiskieltoa, rikkoo hän yleensä myös työsopimuksensa mukaisia velvoitteitaan. Työntekijän rikkoessa näitä lojaliteettivelvoitteitaan, tilanne tai luottamuspuola saattaa johtaa siihen, että työsuhteen jatkamisen edellytyksiä ei enää ole. Luottamus- ja lojalisuusvaatimukset kasvavat sitä mukaa, mitä korkeampi asema työntekijällä on työnantajan organisaatiossa. Työnantaja voi myös olla oikeutettu irtisanomaan työsopimuksen, jos työntekijä rikkoo muidenkin lakien velvoitteita kuin työsopimuslain ja rikkomuksella on olennainen vaikutus työsuhteeseen. Irtisanomisperuste voi syntyä myös, mikäli työntekijä syyllistyy rikokseen vapaa-ajallaan ja tapahtuma horjuttaa vakavalla tavalla työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä rikoksen laatuun, sen vakavuuteen sekä siitä tuomittavaan rangaistukseen kuin myös työntekijän asemaan ja hänen työtehtäviensä laatuun yrityksessä. Mikäli teko johtaa työnantajan luottamuksen menetykseen, saattaa se oikeuttaa purkamaan työsopimuksen. (Hietala ym. 2016, 366-370.)

Irtisanomisperusteena voi olla työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen. Sopimuksen vastaisella toiminnalla tai laiminlyönnillä on oltava niin vakava vaikutus sopijapuolten keskinäiseen asemaan työsuhteessa, että työsuhteen jatkamiselle ei voida katsoa olevan enää edellytyksiä. (Parnila 2017, 14.) Rikkomuksella tulee olla vaikutusta työntekovelvoitteeseen. Esimerkiksi jos jossain työsuhteissa käytetyt ammattimenetelmät ovat jo yleisesti kaikkien tiedossa,

liikesalaisuuksien paljastamisen perusteella ei voida työntekijää irtisanoa. (Hietala ym. 2016, 367.) Työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti voi ilmetä joko yleisenä velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun jonkun erityisvelvoitteen rikkomisena tai laiminlyöntinä. Molemmissa tapauksissa edellytetään, että sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti vaikuttaa niin vakavalla tavalla työsuhteeseen, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 243.)

4.5 Irtisanomisperusteen soveltaminen käytännössä

Irtisanomisperuste voi syntyä vähitellen usean pienemmän rikkomuksen tai laiminlyönnin seurauksena tai se voi syntyä niin kutsutusti kerrasta poikki -tilanteena. Irtisanomiseen oikeuttavia laiminlyöntejä tai rikkomuksia voivat olla esimerkiksi se, että työntekijä hoitaa työtehtävänsä puutteellisesti tai jättää työvelvoitteeseensa kuuluvan tehtävän kokonaan tekemättä. Irtisanominen saattaa myös tulla kyseeseen, jos työntekijä ei noudata työaikoja, hän myöhästelee, poistuu työpaikalta ennen työajan päättymistä tai on kokonaan poissa työpaikalta ilman lupaa. Työntekijä saattaa olla selkeästi niin huolimaton työssään ja esimerkiksi työtarvikkeet tai -välineet vahingoittuvat huolimattomuuden seurauksena, että hänet on irtisanottava. Jos työntekijä ei noudata työnantajan työnjohto-oikeuden nojalla antamia määräyksiä tai hän käyttäytyy epäasiallisesti asiakkaita tai työnantajaa kohtaan taikka hän kieltäytyy ilman hyväksyttävää perustetta työn tekemisestä, toimii epärehellisesti ja siten horjuttaa työnantajan luottamusta, työsuhte voidaan irtisanoa. (Parnila 2017, 21-37; Hietala ym. 2016, 367-368.)

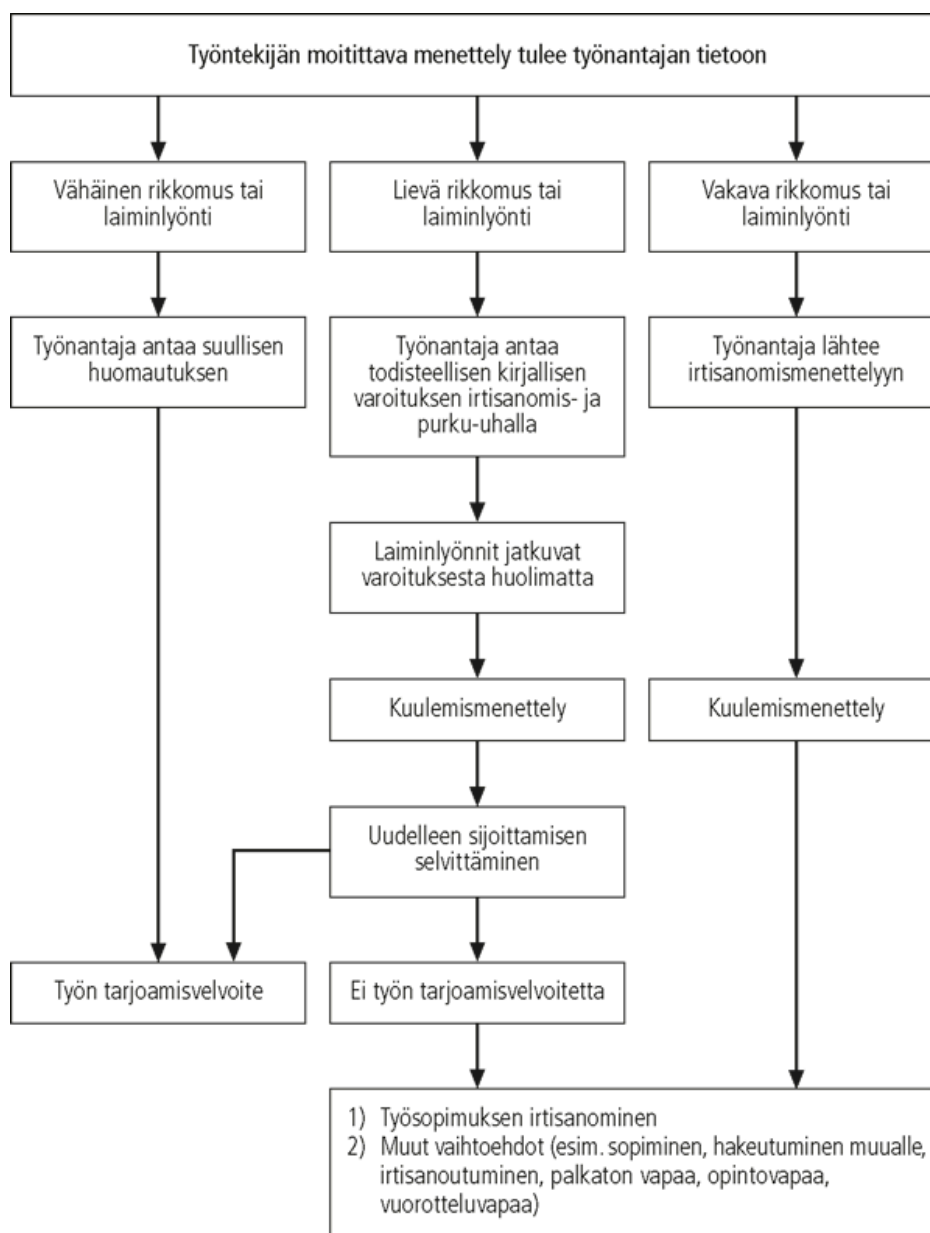
Kerrasta poikki -tilanne syntyy, kun työntekijän rikkominen tai laiminlyönti on niin vakava, että irtisanominen voidaan toteuttaa ilman varoitusta. Tällaisessa tilanteessa työntekijää on jo opastettu ja tehty selväksi työn teon toimintatavat ja edellytykset, ja työntekijä on tietoinen niistä syyllistyessään laiminlyöntiin tai rikkomukseen. Työntekijälle on myös saatettu antaa tapauksesta jo aikaisemmin varoitus irtisanomis- tai purku-uhalla. (TyöSopL 55/2001, 8:1; Saarinen 2014, 523; Hietala ym. 2016, 367-368.)

Vähitellen kertyvä irtisanomisperuste syntyy, kun vähäisiä laiminlyöntejä ja rikko-
muksia kertyy riittävästi. Työntekijä saattaa esimerkiksi myöhästellä joka päivä huo-
limatta, että asiasta on keskusteltu, hänelle on siitä huomautettu ja hän on saanut siitä
varoituksen. Lopulta tilanteessa päädytään työntekijän ilmeisen piittaamattomuuden
vuoksi irtisanomiseen. (Hietala ym. 2016, 368.)

Työntekoedellytykset saattavat muuttua sekä työntekijästä että työnantajasta johtu-
vasta syystä niin olennaisesti, että työntekijä ei enää kykene selviytymään työstään ja
hänen työsopimuksensa on irtisanottava. Irtisanomisen edellytys on lisäksi, että työn-
tekijälle ei voida tarjota muita töitä. Työnantajasta johtuvasta syystä työnte-
koedellytysten muuttumista on arvioitava taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden
mukaan, joita ei tässä opinnäytetyössä käsitellä. (Saarinen 2014, 526-541.)

Työntekijästä johtuvat työnte-koedellytysten muuttuminen voi olla fyysistä tai psyy-
kistä. Työntekijän terveydentila, sosiaalinen työ- ja toimintakyky tai työympäristö
saattavat muuttua. Usein kysymys on työntekijän henkilökohtaisessa elämässä tapah-
tuvista muutoksista. Työntekijän alisuoriutumisesta puhutaan, kun työntekijä suorittaa
annetut tehtävät ja toimii annettujen ohjeiden mukaan, mutta ei kuitenkaan saa ai-
kaiseksi riittävää tulosta. Työnantajalla on työsopimuksen puitteissa oikeus edellyttää
työntekijältä riittävää aktiivisuutta. Ennen kuin työnantaja voi alisuoriutumistilan-
teissa irtisanoa työntekijän, on asian ratkaisemiseksi käytettävä kaikki keinot, kuten
esimerkiksi otettava yhteyttä työterveyshuoltoon, annettava työnohjausta tai harkittava
muuta työtä. (Saarinen 2014, 526-541; Hietala ym. 2016, 368-369.) Työn tekemisen
edellytykset voivat johtua myös muista muutoksista työntekijän olosuhteissa. Olennai-
nen muutos voi olla esimerkiksi pitkä vankeusrangaistus tai autonkuljettajalle määrätty
ajokielto, jonka ajaksi ei kohtuudella voida olettaa työnantajan tarjoavan muuta työtä.
(Saarinen 2014, 526-541; Hietala ym. 2016, 368-369.)

Irtisanomismenettelyä työntekijästä johtuvasta syystä voidaan kuvata seuraavanlai-
sena prosessina:



Kuvio 2. Prosessi työntekijän moitittavan menettelyn johdosta. (Hietala ym. 2016, 318.)

4.6 Kielletyt irtisanomisperusteet

4.6.1 Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma

Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturmasta johtuva työkyvyn heikkeneminen ei ole irtisanomisperuste, mikäli työntekijän työkyky ei ole heikentynyt niin olennaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista (TyöSopL

55/2001, 7:2; Saarinen 2014, 526-541; Hietala ym. 2016, 368-369). Arvioitaessa työntekijän työkykyä esimerkiksi sairauden osalta, tulee arvioinnissa ottaa huomioon sairauden vaikutus suhteessa työntekijän työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Jotta sairaus voisi olla irtisanomisperuste, työntekijän työkyvyn on oltava olennaisesti heikentynyt, eikä hän kykene olennaisilta osilta täyttämään työsopimuksen mukaisia velvollisuuksiaan. Työnantaja voi tällöin irtisanoa työsopimuksen, mikäli hänellä ei ole tarjota muuta työtä tai mikäli työntekijää ei ole mahdollista kouluttaa johonkin muuhun työhön. Ennen irtisanomisen toimeenpanemista, työnantajan on pyydettävä lääkärin arviota työntekijän työkykyisyydestä ja mahdollisesta parantumisennusteesta. Jos voidaan olettaa, että työntekijä paranee kohtuujassa, kyseessä ei ole työkyvyn väheneminen, eikä oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen näin ole. Jos työntekijä kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan huolimatta hänellä olevasta vakavastakin sairaudesta, irtisanomisperustetta ei ole. (Hietala ym. 2016, 370-371.)

Työntekijän työkyvyn täytyy alentua pitkäaikaisesti ja olennaisesti sairauden, vamman tai tapaturman johdosta, jotta työsopimus voidaan sen perusteella irtisanoa. Aiemmin oikeuskäytännössä pitkäaikaisuus tarkoitti pitkää ajallista kestoa. Nykyisin työnantajalla on oikeus ennakoida esimerkiksi lääkärin lausunnon perusteella työntekijän pitkäaikaisen työkyvyttömyyden vaikutusta työsuhteeseen ja sen perusteella irtisanoa työsopimus. Jos sairauspoissaoloja on runsaasti, mutta ne ovat aiheutuneet kuitenkin eri syistä, työnantajalla ei yleensä ole oikeutta laskea poissaoloja yhteen ja sen perusteella irtisanoa työsopimusta. (Hietala ym. 2016, 371.)

4.6.2 Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen

Jos työntekijä osallistuu työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun, työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa. Työtaistelutoimenpiteitä ovat lakot sekä esimerkiksi ylityökiellot, saarto ja osittainen työstä kieltäytyminen. (Hietala ym. 2016, 371.) Työehtosopimuslaki (436/1946) velvoittaa sopijapuolia välttämään kaikkia sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen (TEhtol 436/1946, 8 §).

Työntekijän osallistuessa oman järjestönsä päätöksen mukaisesti järjestön toimeenpanemaan työtaistelutoimeen, hänen työsopimustaan ei saa irtisanoa, vaikka työtaistelutoimenpide olisi työehtosopimuslain vastainen. Tällöin vastuun kantaa yhdistys. Jos työntekijä ryhtyy työtaistelutoimenpiteeseen työsopimuksen voimassa ollessa ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta, osallistuminen voi olla asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen. Myös sopimuksettomassa tilassa työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyminen ilman järjestön päätöstä saattaa oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työsopimuksen. (Hietala ym. 2016, 372-373.)

4.6.3 Poliittiset ja uskonnolliset mielipiteet sekä oikeusturvakeinoihin turvautuminen

Työntekijää ei saa irtisanoa hänen poliittisten, uskonnollisten tai muiden mielipiteidensä vuoksi eikä sen perusteella, että työntekijä on osallistunut yhdistys- tai yhteiskunnalliseen toimintaan. Poikkeuksena oikeuskirjallisuudessa mainitaan tilanne, jossa työnantaja toimii kiinteästi esimerkiksi yhteiskunnallisten asioiden parissa ja työntekijän edellytetään toimivan työnantajan ideologian mukaisesti. Jos työntekijä on esimerkiksi uskonnollisen lehden toimittaja ja hänen vakaumuksensa muuttuu työsuhteen aikana siinä määrin, että se on työnantajan toimintatapoja ja säännöissä ilmaistujen periaatteiden vastainen, saattaa olla, että työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei luottamuspuolan vuoksi enää ole. (Hietala ym. 2016, 374-375.)

Työntekijän turvautumista käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin ei pidetä asiallisena ja painavana syynä työsopimuksen irtisanomiseen. Työsopimusta ei ole oikeus irtisanoa, jos työntekijä kääntyy viranomaisen, kuten esimerkiksi työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun puoleen tai nostaa kanteen työnantajaa vastaan. (Hietala ym. 2016, 375-376.)

4.7 Varoitusmenettely

Työntekijälle on annettava mahdollisuus korjata menettelynsä muissa kuin vakavissa laiminlyönti- ja rikkomistapauksissa. Varoitusmenettelyä ei tarvitse noudattaa, jos kysymys on vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta, koska työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin tällöin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Huomautus ei

ole varoitus, eikä huomautuksen antaminen täytä työsopimuslaissa vaadittua velvollisuutta antaa varoitus ennen kuin työsopimus voidaan irtisanoa. (TyöSopL 55/2001, 7:2; Hietala ym. 2016, 376.)

Kun työntekijälle annetaan varoitus, edellytys työsopimuksen jatkamiselle on edelleen olemassa. Varoituksella työntekijä saa tiedon, kuinka vakava rikkomus työnantajan näkemyksen mukaan on, samalla hänelle annetaan myös mahdollisuus korjata käyttäytymisensä ja menettelynsä. Varoituksen antaminen tarkoittaa, että kyseisessä tilanteessa työnantaja luopuu irtisanomisesta ja antaa työntekijälle toisen mahdollisuuden. Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus korjata menettelynsä varoituksen antamisen jälkeen. Käytännössä tämä tarkoittaa kohtuullista määräaikaa. Uuden, eri asiasta annettavan, varoituksen antamiselle ei ole määrättyä aikaa, se voidaan antaa hyvinkin nopeasti. Mikäli varoitus on annettu todisteellisesti, työntekijää ei voida irtisanoa enää samalla perusteella ilman uutta varoitusta, paitsi jos rikkomus osoittautuu-kin todettua vakavammaksi. Varoitusten määrää ennen irtisanomista ei ole laissa määrätty, vaan työnantaja voi toimia asiassa harkintansa mukaan. (Hietala ym. 2016, 376-377.)

Laissa ei ole määrätty myöskään varoituksen voimassaoloaikaa. Työsopimuslain esitöiden mukaan tarkoituksena ei ole luoda määrämuotoihin sidottua varoitusmenettelyä kaikkia irtisanomistapauksia varten (HE 157/2000 vp, 101). Työnantajan tulee vedota irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun hän sai tiedon perusteesta. Vastaavasti myös varoitus tulee antaa kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli hänen tietoonsa. Vallitsevassa oikeuskäytännössä tämä on tarkoittanut noin kuukauden pituista harkinta-aikaa. Jos työntekijä on aiemmin saanut samantyyppisestä rikkomuksesta varoituksen, voidaan saman tai samantyyppisen rikkomuksen tai lainlyönnin toistuessa vedota aiemmin annettuun varoitukseen tai varoituksiin. Varoituksista ei kuitenkaan ole saanut kulua niin pitkää aikaa, että niiden merkitys olisi menettänyt tarkoituksensa. Vielä noin vuoden vanhoihin varoituksiin ja irtisanomisperusteisiin voidaan oikeuskäytännön mukaan vedota, kun työsopimusta irtisanotaan noin kuukauden sisällä siitä, kun työnantaja sai tiedon viimeisestä perusteesta. (Hietala ym. 2016, 378.) Lain esitöiden mukaan varoituksen lakkaamiselle ei voida esittää säädettäväksi täsmällistä määräaikaa, koska työntekijälle annettavaa varoitusta koskeva

säännös on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi joustavaksi normiksi (HE 157/2000 vp, 101).

Työntekijä ei voi saada varoitusta mitätöidyksi, vaikka se olisi täysin perusteeton. Hän voi kuitenkin toimittaa työnantajalle kirjallisen vastineen asiasta ja näin tuoda esille mahdolliset lieventävät seikat, jotka ehkä jopa poistavat teon moitittavuuden. Jos työnantaja toteaa varoituksen aiheettomaksi tai liian voimakkaaksi toimenpiteeksi, hän voi peruttaa varoituksen. Työntekijä ei voi riitauttaa varoitusta, sen oikeellisuus on mahdollista tutkituttaa vasta mahdollisessa työsuhteen päättämistä koskevassa oikeudenkäynnissä. (Moilanen 2010, 70-71.)

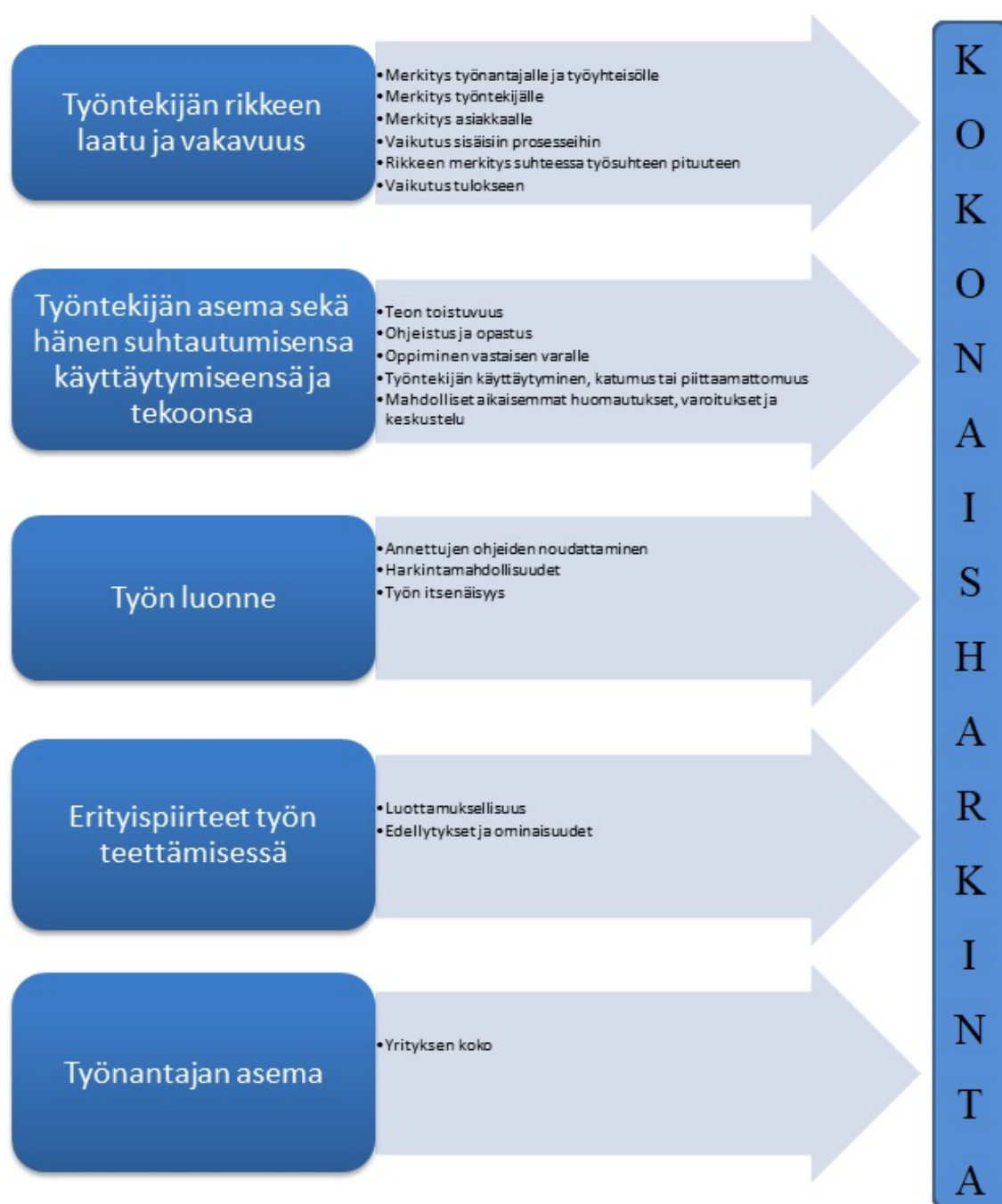
4.8 Työntekijän kuuleminen ja uudelleen sijoittaminen

Työsopimuslain (55/2001) mukaan ennen työsopimuksen irtisanomista työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Tilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa. (TyöSopL 55/2001, 9:2.) Kuultuaan työntekijää työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, voisiko irtisanomisen välttää sijoittamalla työntekijä johonkin muuhun työhön. Selvitysvelvollisuutta ei ole, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei kohtuudella voida olettaa sopimussuhteen jatkamista. Työntekijän soveltuvuus muihin tehtäviin on selvitettävä perusteellisesti. Jos soveltuvuutta ei selvityksen perusteella ole, työsopimuksen irtisanomiseen ei ole estettä. (TyöSopL 55/2001, 7:2; Hietala ym. 2016, 379.) Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee sovellettavaksi lähinnä silloin, kun työntekijän työntekeodellytykset ovat muuttuneet, eikä hän kykene enää selviytymään työtehtävistään. Tällöin työntekijä voidaan siirtää esimerkiksi sairauden vuoksi kevyempiin tehtäviin tai työntekijä saattaa olla soveltumaton tiettyyn tehtävään mutta selviytyä jostakin muusta avoimena olevasta tehtävästä. (Parnila 2017, 47.)

5 KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET IRTISANOMISTILANTEESSA

5.1 Kokonaisharkinta

Työntekijästä johtuvassa irtisanomistilanteessa on syytä ottaa huomioon kaikki asiaan mahdollisesti vaikuttavat seikat. Erityisesti vaikeissa rajatapauksissa kokonaisharkinnan merkitys korostuu. Tällöin on hyvä tehdä kokonaisarvio tilanteesta, jossa voidaan listata hyvät ja huonot seikat esimerkiksi seuraavasti:



Kuvio 3. Kokonaisharkinta. (Hietala ym. 2016, 362.)

Kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan ja arvioidaan kaikki tapaukseen liittyvät asiat. Arvioinnissa huomioidaan työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, hänen asemansa yrityksessä, hänen suhtautumisensa rikkeeseen sekä työn luonne. Myös työnantajan asema ja työn teettämiseen mahdollisesti liittyvät erityispiirteet tulee huomioida. (Hietala ym. 2016, 369-370.)

5.2 Varoituksen ja irtisanomisilmoituksen tiedoksiantaminen

Työsopimuslaissa ei ole määritelty varoituksen muotoa. Varoitus on hyvä antaa tiedoksi kirjallisesti, koska tällöin toteutuvat parhaiten varoituksen näyttö- ja ennakkomuistutustarkoitukset. (Saarinen 2014, 599.) Näin työnantaja pystyy helposti todistamaan myöhemmin, että varoitus todella on annettu ja myös antamisen ajankohta on tällöin kiistaton. Työntekijä saa toisen kappaleen varoituksesta ja työnantaja pitää itsellään kappaleen, jossa on työntekijän allekirjoitus vakuutena tiedoksisaannista. (Parnila 2017, 17.) Varoitus on hyvä antaa myös todisteellisesti työntekijän kuittausta vastaan ja lisäksi jäävittömien todistajien läsnä ollessa, mikäli työntekijä esimerkiksi ei suostuisi sitä allekirjoittamaan. Varoitus ja irtisanomisilmoitus voidaan toimittaa myös haastemiehen välityksellä, kirjattuna kirjeenä postin kautta tai sähköisesti. (Hietala ym. 2016, 382.) Irtisanomista ei kuitenkaan saisi toimittaa tekstiviestinä matkapuhelimeen, koska viesti saatetaan poistaa teleoperaattorin sanomavälityskeskuksesta ennen kuin vastaanottaja on ehtinyt lukea sen esimerkiksi vastaanottajan lomamatkan aikana. (HE 157/2000 vp, 113.)

Varoituksesta on syytä ilmetä työnantajan ja työntekijän tietojen lisäksi varoituksen syy ja siitä johtuva seuraamus, esimerkiksi irtisanomisuhka. Varoitus tulee päivätä, mahdollisuuksien mukaan molempien osapuolten tulisi allekirjoittaa se ja tarvittaessa myös todistajien allekirjoitusta tarvitaan. (Hietala ym. 2016, 382.) Tämän työn liitteenä on esimerkki kirjallisesta varoituksesta, jossa on huomioitu kaikki edellä mainitut seikat (Liite 1). Työsopimuslain mukaan varoitus on annettava siten, että sen kohteelle ei jää epäselväksi, että varoitus kohdistuu häneen itseensä ja hän tulee irtisanotuksi, jos hän ei paranna työsopimukseen perustuvien velvoitteidensa täyttämistä.

Myös työoikeudessa noudatettava työntekijän suojeluperiaate edellyttää tätä. Uhkausta ei voi antaa vain yleisellä tasolla esimerkiksi palaverissa, vaan se tulee antaa työsopimuslain mukaan yksilöidysti. Varoituksen on oltava selkeä, konkreettinen ja siihen on sisällyttävä uhka työsuhteen päättämisestä. (Koskinen ym. 2012, 544.)

Jotta työsopimuksen päättämisilmoitus olisi pätevä, sen on tultava toisen sopimusosapuolen tietoon. Yleensä irtisanomisilmoitus sitoo irtisanomisen toimittanutta, kun toinen sopijapuoli on saanut siitä tiedon. (Parnila 2017, 47.) Irtisanomisilmoituksessa on hyvä ilmetä työnantajan ja työntekijän yksilöintitietojen lisäksi irtisanomisen syyt, irtisanomisaika ja työsuhteen päättymispäivä. Varoituksen tavoin myös irtisanomisilmoitus on molempien osapuolten kuitattava tai mikäli tämä ei ole mahdollista, todistajien allekirjoitukset ovat tarpeen. (Hietala ym. 2016, 383.)

Irtisanomisilmoitus on toimitettava henkilökohtaisesti joko suullisesti tai kirjallisesti työntekijälle. Mikäli henkilökohtainen tiedonanto ei ole ollut mahdollista ja päättämisilmoitus on toimitettu joko kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan ilmoituksen tulleen työntekijän tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä ilmoituksen lähettämisen jälkeen. Kirjeitse toimitettu työsuhteen päättämisilmoitus katsotaan tulleen työntekijän tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä siitä, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Sähköisten ilmoitusten lähetystiedot tallentuvat automaattisesti teleliikenteen ja tietojenkäsittelyn järjestelmiin. (TyöSopL 55/2001, 9:4; Parnila 2017, 48; Saarinen 2014, 746-747.)

5.3 Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen henkilökohtaisella perusteella, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi (TyöSopL 55/2001, 7.2; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 559). Kuulemistilaisuudessa työnantajan on ilmoitettava ne syyt, joiden johdosta työsopimus päätetään (TyöSopL 55/2001, 9:5; Koskinen ym. 2012, 559). Työntekijän on oltava tietoinen, että tilaisuus on järjestetty nimenomaan työsopimuksen päättämistarkoituksessa. Riittävää ei ole esimerkiksi se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus selvittää tapahtunutta vasta päättämistilaisuudessa, jonka luonteesta hän ei ole tietoinen. Työntekijällä on oltava mahdollisuus

esittää tilaisuudessa mielipiteensä, mutta kysymys ei kuitenkaan ole neuvottelutilanteesta. (Koskinen ym. 2012, 559-561.)

Kuulemisen tarkoituksena on selvittää, ovatko työnantajan tiedot tapahtumista, jotka mahdollisesti johtavat työsopimuksen päättämiseen, paikkansapitäviä. Asianmukainen kuuleminen edellyttää, että työntekijällä on ollut riittävästi aikaa valmistautua kuulemistilaisuuteen ja hänellä on mahdollisuus esittää oma kantansa. Jos työntekijä kutsutaan esimerkiksi esimiehen huoneeseen, eikä hänelle ole ilmoitettu syytä ennalta eikä hän ole näin voinut valmistautua tilaisuuteen, kyseessä ei ole työsopimuslain määrittelemä kuulemistilaisuus. Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että vain muutaman tunnin varautumiselle annettu aika ei ole riittävä. (Koskinen ym. 2012, 561.) Kuulemistilaisuudesta on hyvä tehdä muistio, josta käy ilmi, että kysymyksessä on työsopimuslain mukainen kuulemistilaisuus työsopimuksen päättämisestä. Muistiossa tulee yksilöidä työnantajan ja työntekijän tiedot sekä mahdollisten edustajan ja avustajan tiedot. Kummankin osapuolen näkemykset irtisanomiseen johtaneesta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä kirjataan muistioon sekä maininta mahdollisuudesta sijoittaa työntekijä muuhun työhön ja mahdollisesta uuden työn tarjoamisesta. Lopuksi on hyvä kirjata kuulemistilaisuuden lopputulos. (Hietala ym. 2016, 382.)

6 CASE-TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Esimerkki- ja oikeustapausten valinta

Käsittelen tässä kappaleessa kolmea erilaista työntekijästä itsestään johtuvaa ongelmataapausta. Esimerkkitapauksissani tapahtumat ja henkilöt ovat keksittyjä asianomaisten anonymiteetin suojelemiseksi. Tapahtumien kulku on kuitenkin samankaltainen mitä työni toimeksiantaja on työyhteisössään kohdannut ja minkä osalta toimeksiantaja toivoo asian lähempää tarkastelua sekä oikeudellista arviota tilanteen ratkaisemiseksi. Esimerkkitapaukset käsittelevät työntekijän esiintymistä alkoholin vaikutuksen alaisena töissä, työntekijän sopimatonta käytöstä asiakasta kohtaan sekä työntekijän työvelvoitteen laiminlyöntiä. Case-tutkimusta hyväksi käyttäen pyrin kuvailemaan ilmi tulleen ongelmatilanteen ja sen jälkeen analysoimaan tilannetta työntekijän

henkilökohtaisista syistä tapahtuvan irtisanomisprosessiin vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta.

Oikeusdogmaattiselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan olen ensin selvittänyt työntekijän henkilökohtaisista syistä tapahtuvaan irtisanomisprosessiin liittyvää oikeudellista sääntelyä lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden avulla. Tämän jälkeen pyrin kuvitteellisen ongelmatapauksen ratkaisemiseksi löytämään oikeuskäytännöstä samankaltaisten tapausten ratkaisuja, joita analysoimalla tuon esille asiaan vaikuttavia ja huomioon otettavia seikkoja. Tutkimuksen tekemiseksi tutustuin satoihin työtuomioistuimen ratkaisuihin. Näistä ratkaisuista valitsin työhöni arvioinnin tueksi sellaisia ratkaisuja, jotka olivat hyvin lähellä esimerkkitapausten kuvauksia. Lopuksi arvioin tapauksia lainsäädäntöön ja muihin oikeudellisiin lähteisiin sekä työtuomioistuimen ratkaisuihin peilaten. Tutkimukseni perusteella työni toimeksiantaja pystyy toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ongelmatapauksen ratkaisemiseksi sekä toimimaan lain edellyttämällä tavalla.

6.2 Asentaja alkoholin vaikutuksen alaisena työmaalla

Esimerkkitapauksessa asentajan on huomattu olevan aamupäivällä työpaikallaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Muut samassa komennuspaikassa olevat työkaverit kertovat edellisen illan menneen pitkäksi kyseessä olevan työntekijän osalta. Samankaltaisista tapauksista on kuulunut puhetta aiemminkin mutta mitään konkreettista todistetta asiasta ei ole. Asentaja käyttää työssään muun muassa hitsauskaasua, joten häneltä edellytetään erityistä varovaisuutta työssään. Lisäksi hänen työnsä hitsaajana edellyttää pikkutarkkuutta ja huolellisuutta. Asentajan työ tapahtuu asiakkaan tuotantotiloissa.

Mikäli työnantaja epäilee työntekijäänsä päihtymyksestä, näyttövelvollisuus on työnantajalla. Päihtymistila voidaan todeta joko puhalluskokeella tai verikokeella. Mikäli nämä keinot eivät ole käytettävissä tai työntekijä kieltäytyy testeistä, voidaan oikeudessa käyttää näyttönä myös esimerkiksi työkavereiden havaintoja. Kuten kaikissa mahdollisissa irtisanomistilanteissa, myös päihteiden käytössä, on käytettävä

kokonaisharkintaa, kun päätetään mahdollisesta irtisanomisesta. Harkittavaksi tulee muun muassa työn luonne sekä työntekijän asema. (Parnila 2017, 38.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2009-126 on ollut kysymys hyvin samankaltaisesta tilanteesta kuin työn toimeksiantajallakin. Kysymyksessä oli panostaja, joka oli esiintynyt työpaikallaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Lisäksi hän oli laiminlyönyt työaikoja sekä nauttinut alkoholia myös työaikana. Ratkaisussa otettiin huomioon panostajan työn luonteesta johtuen erityinen huolellisuusvelvoite, koska hän käsittelee työssään räjähdysaineita. Vaikka kyseisessä tapauksessa oli jäänyt selvittämättä, oliko panostajalle annettu työsopimuslain mukainen varoitus ennen irtisanomisen toimeenpanoa, työnantajalta ei katsottu voitavan kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työsopimuslain (55/2001) mukaan varoitusta ei tarvita, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että työnantajaa ei voida kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta. Näin ollen työnantajalla katsottiin olevan asialliset ja painavat syyt päättää työsopimus. (TT 2009-126.)

Ratkaisussaan TT 2013-1 työtuomioistuin on huomionnut muiden syiden ohella työturvallisuutta sekä tehdasolosuhteita yleensä. Kyseisessä tapauksessa työntekijä oli esiintynyt työpaikallaan vahvasti päihtyneenä. Tämän johdosta työntekijän katsottiin vaarantaneen erityisesti omaa työturvallisuuttaan, mutta myös muiden työntekijöiden turvallisuutta esiintymällä päihtyneenä tehdasalueella, jossa olosuhteet ovat muutenkin haasteelliset. Työntekijä toimi lisäksi työsuojelutehtävissä. Työntekijän menettelyä kokonaisuudessaan arvioitaessa, työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa vaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus. (TT 2013-1.)

Kun työturvallisuus ja yrityksen intressi ei vaarantunut tapauksessa TT 2003-31, työtuomioistuin katsoi, että vaikka työntekijä olikin esiintynyt päihtyneenä työpaikallaan, yhtiöllä ei katsottu olevan erityisen painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta. Kysymys oli työntekijästä, joka oli hoitoonohjauksen jälkeen palannut töihin menestyksekkäästi. Puolentoista vuoden kuluttua hoitoonohjauksesta, hän oli saapunut töihin alkoholin vaikutuksen alaisena. Yritys velvoitettiin maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. (TT 2003-31.)

Aikaisemmin työsopimuslaissa oli säännös, jonka mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä esiintyi päihtyneenä työpaikalla, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin. Nykyisessä työsopimuslaissa ei ole mainintaa alkoholin käyttämisestä työsopimuksen päättämisperusteena. Nykyisen lain perusteella alkoholiin liittyvää irtisanomista arvioidaan työsopimuksen päättämisen yleisten edellytysten nojalla. Itse rikkeellä on olennainen merkitys, kun harkitaan päättämisperustetta. Arvioitaessa päihteiden väärinkäyttöä, tulee ottaa huomioon rikkeen toistuvuus, kyseessä olevan työn, ammatin ja alan erityispiirteet, työolosuhteet sekä teon vaikutukset niin itse työntekijälle kuin myös työnantajalle ja työyhteisölle. Päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon työntekijän asema sekä se, minkälaisesta työstä on kysymys. Työnantajalla on oikeus puuttua alkoholin väärinkäyttöön normaalitilannetta voimakkaammin, jos työ vaatii esimerkiksi suurta täsmällisyyttä. Päättämiskäytännön ylittyminen riippuu myös siitä, minkälaisen yrityksen palveluksessa työntekijä on: esimerkiksi pienemmässä yrityksessä asialla voi olla paljon suurempi merkitys kuin jossakin isossa yrityksessä. Jokaiselle yritykselle seuraus työntekijän esiintymisestä alkoholin vaikutuksen alaisena on kuitenkin riski yrityskuvan olennaiseen huononemiseen. Viime kädessä päättämispäätöstä tehdessä tulee ottaa huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat ja harkita tapausta kokonaisuutena punniten kummallekin osapuolelle aiheutuvia etuja ja haittoja. Huomion arvoinen seikka on myös se, että päättämissäännösten tarkoituksena on myös suojata työnantajaa, ei ainoastaan työntekijää. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 749-751.)

Oikeuskäytännössä on hyväksytty perusteeksi irtisanoa tai purkaa työsopimus, jos työntekijä käyttää päihdyttäviä aineita työpaikalla tai esiintyy siellä päihtyneenä. Tässä yhteydessä esiintyminen tarkoittaa sitä, että työntekijä on nauttinut alkoholia muualla kuin työpaikalla, mutta esiintyy siellä päihtyneenä. Oikeuskäytännössä työpaikkana on pidetty myös tilapäistä työskentelypaikkaa, kuten esimerkiksi messuosasto. (Kairinen ym. 2006, 751-752.)

Mitä huomattavampia seurauksia työntekijän esiintymisestä alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla aiheutuu, sitä todennäköisemmin purkamisperuste täyttyy. Sopimuksen purkamista helpottaa lisäksi se, jos työntekijän päihtymyksestä aiheutuu vahinkoa tai siitä on haittaa asiakassuhteille taikka työnantaja joutuu asian johdosta korvausvelvolliseksi. Vahingon aiheuttamiseksi voidaan katsoa myös se, jos työnantaja

joutuu tekemään erityisiä järjestelyitä työntekijän alkoholinkäytön vuoksi. Purkamisperuste työntekijän alkoholin käytön johdosta voi täytyä alkoholin käytön ohella myös esimerkiksi tästä seuranneesta työturvallisuuden vaarantumisesta. (Kairinen ym. 2006, 755.)

Edellä mainittujen työtuomioistuimen ratkaisujen ja kirjallisuuden perusteella, voitaisiin katsoa, että toimeksiantajalla olisi mahdollisuus irtisanoa päihtyneenä esiintynyt asentaja. Hän oli esiintynyt päihtyneenä asiakkaan tiloissa, tehtaassa, jolloin voidaan olettaa, että niin työturvallisuus kuin yrityksen imagokin vaarantuivat merkittävästi. Lisäksi asentaja käyttää työssään kaasua, jolloin häneltä edellytetään erityistä huolellisuutta ja tarkkuutta työssään. Tässä tapauksessa sovellettavaksi voisi tulla työsopimuslain 7. luvun 2. pykälä, jonka mukaan varoitusta ei tarvita, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että työnantajaa ei voida kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta. Asiaa kokonaisuutena harkiten toimeksiantajalla voitaisiin katsoa olevan asialliset ja painavat syyt päättää työsopimus.

6.3 Tiiminvetäjä käyttäytyy sopimattomasti asiakasta kohtaan

Toisessa esimerkkitapauksessa kysymyksessä on asennustiimistä vastaavan henkilön sopimaton käytös asiakasta kohtaan. Tiiminvetäjän tehtävänä on vastata siitä, että asiat hoidetaan sovitulla tavalla asiakkaan luona. Hän vastaa muun muassa asentajien työn laadusta, aikatauluista, materiaalien riittävydestä ja yleensäkin työn sujuvasta etenemisestä. Tiiminvetäjää voi luonnehtia yrityksen ja asiakkaan väliseksi kommunikoidjaksi. Erään projektin jälkeen asiakas oli ottanut yhteyttä yritykseen ja todennut, että ”tällä tiiminvetäjällä ei ole ikinä enää asiaa meille”. Asiaa selvitettyä tuli esille, että tiiminvetäjä oli käyttäytynyt erittäin ylimielisesti asiakasta kohtaan. Hän ei ollut kuunnellut asiakkaan toiveita ja ehdotuksia, vaan oli sanonut, että hän tietää miten asia hoidetaan, asiakas ei ymmärrä mitään. Lisäksi hän oli nimitellyt ja vähätellyt asiakasta, koska hänen mielestään asiakas oli täysin tietämätön, miten projekti kuuluu hoitaa. Projektin lopputulos oli kuitenkin kaikkia osapuolia tyydyttävä. Tiiminvetäjä ”tunnetaan yrityksessä ihmisenä, joka tietää ja osaa kaiken”. Myös hänen kielenkäyttöään voidaan luonnehtia ”ronskiksi”.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012-141 työntekijä oli irtisanottu epäasiallisen kielenkäytön vuoksi. Tapauksessa oli kuitenkin jäänyt selvittämättä mitä työntekijä oli mahdollisesti sanonut, milloin ja kenelle. Ennen irtisanomista työntekijä ei ollut saanut asiasta varoitusta, vaikka työntekijän moitittava käytös oli työnantajan mukaan jatkunut pitkään. Selvityksen perusteella työntekijän kielenkäyttöä ei voitu pitää niin vakavana virheenä, että työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työntekijä ilman varoitusta. Harkittaessa olosuhteita kokonaisuudessaan, työntekijän rikkomuksien ei voitu katsoa olevan niin vakavia työsuhteesta johtuvien velvoitteiden laiminlyöntiä, että työnantajalla olisi ollut luottamuspuolan vuoksi asiallinen ja painava peruste päättää työsuhte. Työtuomioistuin katsoo ratkaisussaan, että erityisesti ulkopuoliseen tahoon, asiakkaaseen kohdistunut epäasiallinen kielenkäyttö työntekijän toimesta on sopimatonta. Oikeuskäytännössä tapauskohtaisesti epäasiallinen kielenkäyttö työpaikalla on katsottu työ sopimuksen päättämisperusteeksi. Työsopimuslain mukaan kuitenkin edellytetään, että sopimaton menettely on toistunut varoituksesta huolimatta. Tuomiossaan työtuomioistuin katsoo, ettei työntekijän sopimatonta kielenkäyttöä voida esitetyn perusteella pitää niin vakavana rikkeenä, että se oikeuttaisi työ sopimuksen päättämiseen ilman varoitusta, etenkin kun työntekijän moitittava käytös oli jatkunut pidemmän ajan työnantajankin mukaan, eikä siihen oltu kuitenkaan mitenkään puututtu. (TT 2012-141.)

Ratkaisussaan TT 2007:52 työtuomioistuin on katsonut, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijä ilman varoitusta. Tapauksessa työntekijä oli käyttänyt voimakkaasti loukkaavaa kieltä työnjohtajaansa kohtaan ja tämän lisäksi tuupannut kaksin käsin tätä hartioista. Oikeudellisessa arvioinnissaan työtuomioistuin on kuvannut työntekijän toimintaa ennakoimattomaksi, asiattomaksi ja esimiehen kunniaa ja fyysistä koskemattomuutta loukkaavaksi. Vaikka työnjohtaja ei ollutkaan saanut fyysisiä vammoja tai hänelle ei ollut aiheutunut kipua tapahtuneesta, työntekijän käytös oli kuitenkin kokonaisuutena arvioiden muodostanut työ sopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitetun vakavan rikkomuksen ja näin ollen työnantaja oli oikeutettu irtisanoamaan työntekijän varoitusmenettelyä käyttämättä. (TT 2007:52.)

Työntekijän sopimaton käytös työssä voi kohdistua asiakkaisiin, työnantajaan tai työ kavereihin. Sopimaton käytös voi olla riitautumista, kirosanojen käyttämistä tai väkivallalla uhkailua. (Saarinen 2014, 566.) Sopimaton käytös voi kohdistua työpaikan

järjestystä koskevien yleisten määräysten tai työvelvoitteen rikkomiseen. Työntekijän odotetaan noudattavan hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä työsääntöjen ja työehtosopimusten lisäksi. Työsopimuslain mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle ja kaikkea mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Koskinen ym. 2012, 161.) Mikäli sopimaton käytös on esimerkiksi väkivallan käyttämistä, jolloin teko täyttää rikollisen teon edellytykset, muodostaa käytös välittömästi työsopimuksen purkuperusteen. Irtisanomisperuste saattaa muodostua lievemmästä käytöksestä, joka on epäasiallista ja töykeää ja poikkeaa olennaisesti hyvästä tavasta. Työnantajan on lievemmissä tapauksissa kuitenkin syytä varoittaa työntekijää ennen työsuhteen päättämistä. Myös muiden työntekijöiden käyttäytyminen ja työpaikan olosuhteet yleensä vaikuttavat irtisanomisharkintaan. (Saarinen 2014, 566.)

Tilanteen kokonaisarviointista riippuu sopimattoman käyttäytymisen vaikutus oikeuteen päättää työsuhte. Työntekijän moitittava menettely on arvioinnin lähtökohta. Päättämisperustetta arvioitaessa harkittavaksi tulee toimenpiteen aihe, keneen toimenpide suuntautuu, tilanteen kesto, työsuhteen kesto, työntekijän aikaisempi käytös ja työntekijän suhtautuminen tekoonsa. Työntekijän sopimatonta käytöstä arvioidaan oikeuskäytännössä usein suhteessa asiakkaisiin. Työntekijän käyttäytymistä asiakkaita kohtaan arvioidaan erityisesti työn näkökulmasta. Jos työntekijä suhtautuu työssään töykeästi asiakkaisiin, kysymykseen saattaa tulla työsuhteen päättäminen. Aina asiakkaaseen kohdistuva käyttäytyminen ei kuitenkaan vahingoita työnantajaa. Tilanteen arviointiin vaikuttavat kaikissa tilanteissa muun muassa toimenpiteestä työnantajalle aiheutunut vahinko, työntekijän aikaisempi käyttäytyminen sekä mahdolliset annetut varoitukset. (Koskinen ym. 2012, 163-169.)

Jälleen kerran, sopimattoman käytöksen vaikutus työnantajan oikeuteen päättää työsuhte, riippuu tapauksen kokonaisharkinnasta. Oikeuskirjallisuuden ja -tapausten perusteella toimeksiantajan tulisi kyseissä tilanteissa tarkoin harkita, onko irtisanomiselle asiallinen ja painava syy vai tulisiko tiiminvetäjälle antaa asiassa varoitus ja siten antaa hänelle tosiasiallinen mahdollisuus muuttaa käytöstään. Tiiminvetäjän käytös on kiistatta moitittavaa ja hyvän tavan vastaista, mutta tiiminvetäjä on kuitenkin hoitanut työnsä hyvin.

6.4 Toimihenkilö laiminlyö työvelvoitettaan

Kolmannessa esimerkkitapauksessa on kysymys työvelvoitteen laiminlyönnistä. Toimihenkilö ”haahuilee” ympäriinsä työpaikalla, hoitaa tehtävänsä puutteellisesti ja hitaasti sekä häiritsee muiden työntekoa ilmaantumalla jatkuvasti näiden työpisteelle ”juttelemaan mukavia”. Usein hänet löytää myös netistä Iltasanomien tai Veikkauksen sivuilta. Ne työtehtävät, jotka hän ”ehtii” hoitamaan, hän hoitaa kunnolla.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005:44 työntekijää oli ensin huomautettu suullisesti ja uudelleen noin kuukauden kuluttua varoitettu työvelvoitteen laiminlyönnin vuoksi. Sen jälkeen, noin kolmen viikon kuluttua, työnantaja oli purkanut työsopimuksen työntekijän uudelleen laiminlyötyä työvelvoitteensa. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijä, joka laiminlöi toistuvasti lyhyen ajan kuluessa työvelvoitettaan, mutta ei oikeutta työsopimuksen purkamiseen. Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan purkaa heti riippumatta irtisanomisajasta vain erittäin painavasta syystä. Työsopimuslain esitöiden mukaan työsopimuksen purkaminen olisi sallittua vain sellaisissa tilanteissa, joissa toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta kyseessä olisi vakava sopimusrikkomus, laiminlyönti, epäasiallinen käytös tai menettely. Kyseisessä tapauksessa oli jäänyt näyttämättä, että työntekijän menettely olisi kokonaisuudessaan pidettävä niin moitittavana, että työnantajalla olisi ollut erittäin painava syy purkaa työsopimus. (TT 2005:44.)

Ratkaisussa TT 2014:104 työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä energiayhtiön työsuojelupäällikön irtisanomiseen. Irtisanomisen perusteina oli erilaisia työtehtävien laiminlyöntejä, joista toimihenkilölle oli myös annettu varoitus. Työtuomioistuin katsoi selvitetyn, että toimihenkilö oli osoittanut aikaansaamattomuutta ja oma-aloitteisuuden puutetta. Hänellä ei kuitenkaan ollut työtuomioistuimen päätöksen mukaan tosiasiallista tilaisuutta korjata menettelyään, koska irtisanominen tapahtui vain viiden viikon kuluttua varoituksen antamisesta. Harkittuaan olosuhteita kokonaisuudessaan, työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä päättää työsuojelupäällikön työsopimusta. Ratkaisussaan työtuomioistuin totesi muun muassa, että lain esitöiden mukaan on otettava huomioon muun ohella rikkeiden laatu ja vakavuus, työn luonne, työntekijän asema ja se, miten

hän itse suhtautuu omaan menettelyynsä. Vastuullisessa asemassa olevalta työntekijältä edellytetään enemmän kuin muilta työntekijöiltä ja työtehtävien laiminlyöntiä on myös tehtävien puutteellinen hoitaminen sekä passiivisuus. Oikeuskirjallisuudessa tavoitteiden saavuttamatta jäämistä on käsitelty osana aikaansaamattomuutta. Aikaansaamaton työntekijä ei laiminlyö työtehtäviään mutta ei saa aikaan riittävää tulosta. Oikeuskäytännön mukaan työnantajalla saattaa olla oikeus irtisanoa aikaansaamaton työntekijä. Kokonaisharkinnassa alisuoriutumisen tai aikaansaamattomuuden tulee olla työntekijän vian tai laiminlyönnin osalta yleiseltä kannalta olennainen. (TT 2014:104.)

Työntekijän on suoritettava huolellisesti työ, joka on annettu hänelle. Huolimattomasti tehty työ muodostaa työvelvoitteen laiminlyönnin ja saattaa oikeuttaa työnantajan päättämään työsopimuksen. (TyöSopL 55/2001, 3:1; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 494.) Työvelvoitteen laiminlyönnillä tarkoitetaan työsopimuksen vastaista menettelyä, kuten esimerkiksi työtehtävien puutteellista hoitamista tai yksittäisen työntekijän työntekovelvoitteen piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämistä. Pääperiaatteena on, että työntekijälle on ensin annettava varoitus ja samalla mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä, ennen kun työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella. (Saarinen 2014, 569-570.) Töiden laiminlyönti ensimmäistä kertaa ei yleensä oikeuta työnantajaa edes irtisanomaan työsopimusta. Irtisanomisperusteen mukaan työntekijän tulee tietää menettelynsä olevan työsopimusvelvoitteiden vastainen. Myös vahingon määrään on kiinnitetty huomiota arvioitaessa irtisanomisperustetta. Yleensä vähäinen vahinko ei oikeuta irtisanomiseen. Oikeuskäytännössä edellytetään yleensä työvelvoitteen laiminlyöntitilanteissa, että työnantaja antaa työntekijälle sisällöltään yksiselitteisen varoituksen ennen kuin päättää työsopimuksen. (Kairinen ym. 2006, 718.)

Ammattitaidon lisäksi työntekijältä voidaan edellyttää riittävää aktiivisuutta. Siten aikaansaamaton työntekijä voi muodostaa irtisanomisperusteen. Aikaansaamaton työntekijä ei saa aikaan riittävää tulosta, mutta hän ei ainakaan tietoisesti toimi ohjeiden vastaisesti tai laiminlyö työtehtäviään. Kuten edellä jo työtuomioistuimien ratkaisussaan TT 2014:104, alisuoriutumisen tulee olla olennaista, jotta siihen voi vedota irtisanomisperusteena. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 500.) Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2001:43 kysymyksessä oli ostoreskontranhoitajan heikoista työsuorituksista

ja työstä kieltäytymisestä. Kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että ostoreskontranhoidajan aikaansaannokset alittivat olennaisesti tason, jota työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää, huolimatta huomautuksista ja varoituksista. Työnantaja arvioi, että työntekijän tulos vastasi noin yhtä kolmasosaa normaalijoutuisuudella vastaavaa työtä tekevän työntekijän työtulosta. Huolimatta koulutuksesta ja lisäopetuksesta työntekijän työteho ei ollut noussut ja hänelle oli annettu asiassa varoitus sekä myöhemmin toinen varoitus työtehtävästä kieltäytymisestä. Kokonaisarvion perusteella työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli peruste irtisanoa kyseisen työntekijän työsopimus. (Saarinen 2014, 574- 575.)

Toimeksiantajan tilanteessa toimihenkilö toimii työnantajan käsityksen mukaan aikaansaamattomasti ja hänen työtehoaan voidaan luonnehtia heikoksi. Kyseisessä tapauksessa saattaisi tulla harkittavaksi varoituksen antaminen toimihenkilölle ja näin hänelle tulisi tilaisuus korjata virheensä sekä ”ryhdistäytyä”. Varoitus kannattaa yksilöidä selkeästi. Mikäli toimihenkilö ei varoituksen saatuaan kohtuullisessa ajassa kuitenkaan korjaisi laiminlyöntejään, kyseinen tapahtuma saattaa kokonaisharkinnan jälkeen täyttää perusteen toimihenkilön irtisanomiseen.

7 LOPUKSI

“Irtisanominen ja irtisanoutuminen on tehty liian vaikeaksi”, sanoo Suvi Widgrèn Helsingin Uutisissa. Widgrèn on viiden Vila-liikkeen yrittäjä. Hänen mukaansa irtisanominen on tehty hankalaksi myös niissä tilanteissa, joissa siihen olisi syytä. (Helsingin Uutisten www-sivut 2018.) ”Epäonnistunut rekrytointi voi kaataa pienen yrityksen, ja siksi rekrytointi jätetään usein kokonaan tekemättä. Pienyritysten työllistämistä voisi lisätä lieventämällä henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Työsopimuslakia pitäisi siksi muuttaa niin, että alle 30 hengen yrityksessä työsuhteen päättämiseen riittäisi asiallinen syy tai hyväksyttävä peruste”, esittää Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen. (Yrittäjien www-sivut 2018.) Työntekijän irtisanomisprosessi herättää paljon keskustelua yrittäjien keskuudessa. Asia koetaan vaikeaksi, jopa erittäin vaikeaksi, eikä irtisanomisprosessiin usein lähdetä ennen kuin tilanne on kärjistynyt

äärimmilleen. Moni pienyrittäjä ei myöskään halua rekrytoida uutta työvoimaa, koska pelkää epäonnistuneen rekrytoinnin aiheuttamia ongelmia. Työsuhteen päättämistilanteet ovat kaikki erilaisia, eivätkä työsuhteen päättämistilanteet tavallisesti ole esimiehen jokapäiväistä työtä. Siksi on ymmärrettävää monen yrittäjän epävarmuus ja pelko, miten tilanteessa tulee toimia.

Työnantajan on syytä olla hyvin tietoinen, miten irtisanomistilanteessa tulee toimia, sillä irtisanomistilanne ei ole vain yksittäistapaus, vaan siinä luodaan toimintamalli myös tulevia tilanteita varten. Laittomasta irtisanomisesta kantaa viime kädessä vastuun työnantaja ja työntekijälle mahdollisesti maksettavat korvaukset perusteettomasta irtisanomisesta lankeavat työnantajalle. Työnantajan on kuitenkin mahdollista välttää useimmat virheet irtisanomisprosessissa muistamalla työsopimuslain 7. luvun keskeiset irtisanomista koskevat säännökset.

Keskeisin oikeuspoliittinen periaate läpi koko työoikeudellisen lainsäädännön historian on ollut työntekijän suojelun periaate. Työsopimuslaissakin keskeiset säännökset on säädetty pakottaviksi siten, että niitä ei voida epäselvissä tilanteissa tulkita työntekijän vahingoksi. Työntekijän suoja ei kuitenkaan ole täysin koskematon, vaan hänet voidaan irtisanoa. Työsopimuslain mukaan työntekijän saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Koska kaikki irtisanomistapaukset ovat erilaisia eri aloilla ja eri työpaikoilla, asiallisen ja painavan syyn sisältöä ei voida tarkasti määritellä. Kiellettyjen irtisanomisperusteiden osalta työsopimuslaissa on esimerkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista. Yleisellä tasolla asiallisuudella ja painavuudella tarkoitetaan sitä, ettei peruste saa olla syrjivä. Irtisanomistilanteessa kannattaa tehdä tilanteen kokonaisarvio, jossa huomioidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat, niin negatiiviset kuin positiivisetkin.

Yleensä työntekijää ei voi irtisanoa saman tien, kun hän on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, vaan hänelle on annettava ensin varoitus perusteluineen ja siten mahdollisuus korjata käyttäytymistään tai menettelyään. Huomautus ei ole varoitus. Vasta, jos työntekijä uudelleen syyllistyy varoituksessa mainittuun laiminlyöntiin, työnantajalle syntyy yleensä irtisanomisperuste. Vielä ennen irtisanomista työnantaja on velvollinen kuulemaan työntekijää työsopimuksen päättämisen syistä. Lisäksi työnantajan on selvitettävä, voisiko irtisanomisen

välttää siirtämällä työntekijä johonkin toisiin tehtäviin. Näiden toimenpiteiden jälkeen työnantaja voi päättää työntekijän työsuhteen toimittamalla päättämislomituksen hänelle henkilökohtaisesti tai jos se ei ole mahdollista, kirjeitse tai sähköpostitse. Kaikki toimenpiteet on syytä dokumentoida, vaikka laki ei sitä edellyttäisikään.

Kuten esimerkkitapausten tulkinnassa käytettyjen oikeustapausten ratkaisusta voidaan huomata, irtisanomistilanteet ovat haastavia. Yksittäistapauksissa irtisanominen edellyttää tarkkaa kokonaisharkintaa ja tämän lisäksi lainsäädännön tuntemista. Tämähän ei välttämättä aina riitä, koska lainsäädäntö ei määrittele tarkkaan, mikä on asiallinen ja painava peruste, vaan tieto löytyykin oikeuskäytännöstä tai oikeuskirjallisuudesta. Hankalimmissa tapauksissa tulkinta-apua on lopulta haettava oikeudesta. Harvalla työnantajalla, varsinkaan pienyrityksillä, on aikaa ja tietotaitoa etsiä vastauksia ongelmaan irtisanomistilanteessa ennakkoratkaisusta tai oikeuskirjallisuudesta. Siksi työnantajan kannattaakin epäselvissä ja epävarmoissa tilanteissa turvautua asiantuntijan apuun.

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli monen yrittäjän näkemys siitä, että työntekijän irtisanominen on, jos ei mahdotonta, niin ainakin vaikeaa ja usein se tulee kalliiksi. Myös lainsäädäntö koettiin liian tiukaksi ja työntekijää suosivaksi. Työtä tehdessäni tutustuin laaja-alaisesti työntekijän irtisanomiseen liittyvään oikeudelliseen lähdemateriaaliin. Lainsäädännön, oikeuskirjallisuuden ja satojen oikeustapausten perusteella havaitsin, että työntekijän irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä on mahdollista, kunhan asiassa on tehty riittävän huolellinen ja laaja kokonaisharkinta. Irtisanomistilanteet ovat aina ainutlaatuisia, monella tavalla ja moniin tahoihin vaikuttavia tapahtumia. Tämän vuoksi ei ole mahdollista laatia "rautalankamallia" irtisanomisprosessin suorittamiseksi. Kokonaisharkinnan tueksi on sen sijaan mahdollista luoda sivun 24 kaltainen malli, jossa irtisanomisprosessin aikana ohjataan työnantajaa kiinnittämään huomiota sekä asiaan myönteisesti että kielteisesti vaikuttaviin seikkoihin. Edellä mainittu malli, lukuisat oikeustapausesimerkit ja käytännön toimenpiteisiin liittyvät ohjeet luovat opinnäytetyöni toimeksiantajalle pohjan tulevaisuudessa tehdä riittävän seikkaperäinen ja laaja kokonaisharkinta yksittäisessä työntekijän irtisanomistilanteessa. Olen pyrkinyt tekemään opinnäytetyöstä riittävän yksinkertaisen ja ymmärrettävän käytännön oppaan työni toimeksiantajalle sovellettavaksi irtisanomisprosesseihin, joissa perusteena on työntekijän henkilökohtaiset syyt. Hankalimmissa ja epäselvissä

tilanteissa voi kuitenkin olla jokaisen oikeusturvan vuoksi suositeltavaa konsultoida asiantuntijaa.

LÄHTEET

- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. 2. uud. p. Hamina: Akatiimi Oy.
- Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uud p. Helsinki: Talentum.
- Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot. 2 uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaeiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeksi. 2000. HE 157/2000 vp.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6. uud. p. Helsinki: Alma Talent.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. 2. uud. p. Raisio: Uusi Aura Oy.
- Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006 Työoikeus. 2. uud. p. Helsinki: WSOYpro.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.
- Metalliliiton www-sivut. Viitattu 16.10.2017. <https://www.metalliliitto.fi/documents/385493/862756/Teknolohiateollisuuden+tes+2013-2016/0edcabfe-7e4e-4896-acc9-36e726b359c0>
- Moilanen, J-M. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Nieminen, K. 2016. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2016. 14 uud. p. Helsinki: Talentum pro.
- North Carolina and Federal Employment Notices, 2017. <http://www.hollyspringsnc.us/DocumentCenter/View/10867>
- Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. uud. p. Helsinki: Edita.
- Parnila, K. 2017. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. 2. uud. p. Helsinki: Kauppakamari.
- Perustuslaki. 1999. L 11.6.1999/731 muutoksineen.

Saarinen, M. 2014. Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6. uud. p. Helsinki: Edita.

Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 28.5.2017. <http://www.stat.fi>

TT 2005:44

TT 2007:52

TT 2009:126

TT 2012:141

TT 2013:1

TT 2014:104

Työehtosopimuslaki. 1946. L 7.6.1946/436 muutoksineen.

Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Yrittäjien www-sivut. Viitattu 8.1.2018. <https://www.yrittajat.fi>

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. 5. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

Äimälä, M., Åström, J. & Nyysölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

VAROITUS

Yritys Oy
osoite

Työntekijän yksilöintitiedot
Timo Tiiminvetäjä

OTSIKKO (esim. Sopimaton käyttäytyminen asiakkaan x luona)

Sinä, Timo Tiiminvetäjä, olet käyttäytynyt sopimattomasti xx.xx.2018 asiakkaan x luona. Olet käyttänyt sopimatonta kieltä, käytöksesi on ollut ylimielistä etkä ole kuunnellut asiakkaan toiveita prosessia koskien.

Annamme sinulle sopimattomasta käytöksestä varoituksen. Mikäli käytöksesi tai määräysten noudattamatta jättäminen toistuu, joudumme harmitsemaan työsuhteesi päättämistä.

Yhtiön edustajan allekirjoitus

Olen saanut tämän varoituksen tiedokseni

Timo Tiiminvetäjä

Todistamme, että tämä varoitus on tänään annettu tiedoksi Timo Tiiminvetäjälle

Todistaja 1

Todistaja 2

Tämä varoitus annetaan tiedoksi henkilöstöryhmän luottamusmiehelle tai luottamushenkilölle.