

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2018

Jaakko Tolmunen

TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISPERUSTEISTA

– Työnantajan oikeudesta irtisanoa työntekijä
henkilöön liittyvillä perusteilla

Jaakko Tolmunen

TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISPERUSTEISTA

- Työnantajan oikeudesta irtisanoa työntekijä henkilöön liittyvillä perusteilla

Työsopimukset koskettavat yhtä lailla jokaista työntekijää ja työnantajaa, joten on tarpeellista pyrkiä ymmärtämään työsopimuksesta aiheutuvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Tässä opinnäytetyössä tulen tarkastelemaan työsopimusta työnantajan näkökulmasta ja työnantajan oikeuksiin päättää työntekijän työsopimus henkilöön liittyvillä perusteilla.

Tarkoituksena on perehtyä työnantajan ja työntekijän työsuhteesta aiheutuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, sekä niihin syihin, jotka antavat työnantajalle oikeuden päättää työsopimus. Tulen lisäksi tarkastelemaan niitä seurauksia, joita työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä aiheutuu.

Työsopimuslain mukaan työsopimuksen päättäminen voidaan jakaa irtisanomisiin ja purkamisiin. Edelleen irtisanominen voidaan jakaa henkilöstä johtuviin ja kollektiiviperusteisiin eli tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin työsopimuksen päättämiseen henkilöön liittyvillä perusteilla.

Työsopimuksen päättämisen osalta rajanveto irtisanomisen ja purkamisen välillä voi olla hankalaa. Tässä opinnäytetyössä perehdyn purkamisen ja irtisanomisen väliseen argumentaatioon, jotta niiden erilainen asema hahmottuu lukijalle.

Pyrin kuvaamaan työsopimuksen päättämistä prosessina, joka lähtee liikkeelle työlainsäädännön taustan hahmottamisella. Tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva siitä, minkälaisia menettelyjä työsopimuksen päättäminen vaatii, sekä mitä seuraamuksia perusteettomasta päättämisestä tai päättämismenettelyjen laiminlyönnistä voi työnantajalle aiheutua.

ASIASANAT:

Työsuhteen päättäminen, irtisanominen, purkaminen, työsopimus, työsopimuslaki

Jaakko Tolmunen

GROUNDS FOR TERMINATING THE EMPLOYEMENT CONTRACT

- Employment contracts affect every employee and employer. Therefore, it is necessary to seek to understand the rights and obligations arising from the employment contract. In this thesis, I will look at the contract of the employment from the employer's point of view.

The purpose is to be acquainted with the rights and obligations arising from the employment relationship between the employer and the employee and the reasons which give the employer the right to terminate the employment contract on a person-related basis.

According to the employment contracts act, the termination of an employment contract can be divided into dismissal and termination of the employment contract. Furthermore, dismissal can be divided into person – related and collective and economic grounds, this thesis however focuses on terminating an employment contract on a person-related basis.

In the case of termination of the employment contracts a cut-off between dismissal and termination may be difficult. In the thesis I will try to shed light on the argumentation between them and try to clarify the boundary between them.

I seek to describe the termination of an employment contract as a process that starts with perception of the labor law background. The purpose is to provide an overall picture of the procedures required to the termination of the employment contract and the consequences of the unjustified termination or negligence on the part of the employer.

[Click here to enter text.](#)

KEYWORDS:

Employment contract, termination, dismissal, labor law.

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Yleistä	7
2 TYÖLAINSÄÄDÄNNÖSTÄ	8
2.1 Yleistä	8
2.2 Työnantajan velvollisuudet	9
2.3 Työntekijän velvollisuudet	10
3 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN PERUSTEISTA	12
3.1 Yleistä	12
3.2 Irtisanominen	12
3.3 Purkaminen	13
3.4 Koeaikapurku	13
3.5 Purkamisen ja irtisanomisen raja	14
3.6 Päätämismenettely	15
3.7 Irtisanomissuoja	17
3.8 Varoituksen antaminen	17
4 KIELLETYT IRTISANOMISPERUSTEET	19
4.1 Yleistä	19
4.2 Työntekijän sairaus tai vamma	19
4.3 Työntekijän osallistuminen lakkoon tai työtaisteluun	19
4.4 Poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet	20
4.5 Oikeusturvatoimien käyttö	21
4.6 Raskaus ja perhevapaat	21
5 SALLITUT IRTISANOMISPERUSTEET	22
5.1 Yleistä	22
5.2 Työntekoaikojen muuttuminen	23
5.3 Luvattomat poissaolot	24
5.4 Huolimattomuus ja ohjeiden vastainen menettely	26
5.5 Työntekijän epärehellisyys ja rikollinen toiminta	26

5.6 Sopimaton käytös	27
5.7 Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet	28
6 SEURAUKSET PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ	30
6.1 Yleistä	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Liitteen otsikko.

Liite 2. Ohje kaavojen, kuvien, kuvioiden ja taulukoiden käyttämiseen.

KÄYTETYT LYHENTEET ¶ .

HeHO	Helsingin hovioikeus
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
TSL	Työsopimuslaki 1970/320
TSL	Työsopimuslaki 2001/55
TT	Työtuomioistuin
PL	Suomen perustuslaki
TyötturvaL	Työturvallisuuslaki
YksitL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1 JOHDANTO

1.1 Yleistä

Sopimusoikeudelliselta näkökulmasta tarkasteltuna työsuhde on työsopimuslain 1 luvun 1§:n mukaan kahden osapuolen: työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jossa työntekijä tekee työtä työnantajan valvonnan alaisena vastiketta vastaan.

Työsuhde voidaan määritellä työoikeudellisesta näkökulmasta työsuhdetta koskevien oikeusnormien kokonaisuudeksi.¹

Työnantajan työsopimukseen perustuvan työnjohto-oikeuden eli direktio-oikeuden² myötä työntekijä on työsuhteessa heikompi osapuoli. Tämän vuoksi työlainsäädännön voidaan katsoa syntyneen tarpeesta suojella työsuhteen niin sanottua heikompa osapuolta eli työntekijää.³

Työlainsäädännön arvohierarkian mukaan työsuhteen ehdot määräytyvät työlainsäädännön, työsääntöjen, työsopimuksen, muiden sopimusten ja työnantajan antamien käskyjen mukaan. Edellä mainitun perusteella työsuhteeseen vaikuttavien ehtojen etujärjestys määräytyy arvohierarkian mukaan.⁴

Työsopimuksen päättäminen koskettaa molempia osapuolia työntekijää ja työnantajaa. Rajanveto päättämisen perusteiden välillä voi olla hankalaa. Työnantajan ollessa vahvempi osapuoli voi varsinkin työntekijälle jäädä epäselväksi hänen oikeudellinen asemansa.

Tässä opinnäytetyössäni tulen keskittymään työnantajan oikeuteen irtisanoa työsopimus työntekijäperusteisesta eli henkilöstä johtuvista syistä. Tarkoituksena on selvittää mitkä syyt antavat työnantajalle oikeuden päättää työntekijän työsopimus. Pyrin myös havainnollistamaan irtisanomisen ja purkamisen eroa syventymällä niiden taustalla olevaan argumentaatioon. Lisäksi käsittelen niitä seurauksia, joita työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä aiheutuu.

¹ Saارين 2009 s. 8-9.

² Saارين 2009 s. 49.

³ Paanetoja 2014 s. 12.

⁴ Nieminen 2015 s. 17.

2 TYÖLAINSAÄDÄNNÖSTÄ

2.1 Yleistä

Koko työoikeus muodostuu käytännössä työsuhde käsitteen ympärille. Työlainsäädäntö voidaankin nähdä työsuhdetta säätelevien normien ja sääntöjen kokonaisuutena⁵. Työsuhteen vaikutuspiiriin kuuluvat muun muassa keskeisesti työsopimuslaki työturvallisuuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työehtosopimuslaki ja yhteistoimintalaki.⁶

Työoikeudellinen sääntely lähti liikkeelle 1800 luvulla teollistumisen ja tehdastyöväestön kehittymisen myötä.⁷ Sen sijaan käsite ”*työsuhde*” alkoi vakiintua vasta 1900 luvulla, vaikka teollistumisen myötä kehittyneen työoikeudellisen sääntelyn myötä erilaisia palkkamuotoja oli jo ollut, mitään vakiintunutta käsitteistöä ei vielä ollut kehittynyt.⁸

Työlainsäädännön kehityksen kannalta merkittävänä muutoksina voidaan pitää Suomen perustuslain PL,1999 säädösuudistuksia, HE 194/1999 jotka koskivat työelämän perusoikeuksia, joita ovat esimerkiksi yhdistymisvapaus sekä työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjinnän kieltö. Työlainsäädännön kannalta perustuslaki turvaa muun muassa yhdenvertaisuutta, sekä oikeutta lakisääteistä työstä erottamista vastaan. Itsessään perustuslaki ei sisällä oikeutta työhön, vaan edellyttää julkisen vallan huolehtivan ja turvaamaan tällaisten oikeuksien toteutumisen.⁹

Merkittäviä uudistuksia työsopimuslainsäädännön osalta tapahtui ensin vuonna 1970, jolloin vanha vuoden 1922 työsopimuslaki korvattiin. Sitten vuonna 2001 uudistettiin kokonaan uudestaan aiemmin voimassa ollut 1970 vuoden työsopimuslaki. Tärkeitä uudistuksia olivat esimerkiksi yleissitovien työehtosopimusjärjestelmien omaksuminen, sekä työntekijän irtisanomissuojan parantaminen asettamalla uuteen työsopimuslakiin vaatimus varoittaa työntekijää ennen irtisanomisoikeuden muodostumista.¹⁰ Vanhassa vuoden 1970 työsopimuslaissa ainoastaan 3 luvun 43 §:ssä mainitaan varoittamisesta työnantajan purkamisoikeuden muodostumisessa.

⁵ Kairinen 2009 s. 36.

⁶ Paanetoja 2009 s. 10.

⁷ Paanetoja 2009 s. 10.

⁸ Kairinen 2009 s. 36.

⁹ Kairinen 2009 s. 36.

Hallituksen esityksessä HE 157/2000 ehdotettiin uutta sanamuotoa työsopimuksen purkamisen yhteyteen. Tarkoituksena ei ollut uudistaa purkamisen ja irtisanomisen vähimmäisvaatimuksia, vaan tuoda paremmin esille purkamisen asemaa suhteessa irtisanomiseen. Aiemmin käytössä olleen ”*tärkeän syy*” katsottiin epäonnistuneen kuvaamaan purkamiseen tarvittavaa vakavuutta ja olennaisuutta suhteessa irtisanomiseen vaadittavan ”*erittäin painavaan syyhyn*”.

Nykyinen 1.6.2001 voimaan tullut työsopimuslaki pyrkii selkeyttämään ja samaan vanhan 1970 työsopimuslain ajan tasalle, vastaamaan nykypäivän tarpeita.

2.2 Työnantajan velvollisuudet

Työsopimuslain 2 1 §:ssä on määrätty työnantajan velvollisuudesta huolehtia siitä, että työntekijät pystyvät suoriutumaan työstään muuttuvissa työoloissa. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan on perehdytettävä ja opastettava työntekijät suoritettavaan työhön, sekä varmistettava, että työntekijöillä on ajan tasalla oleva koulutus. Työnantajan on myös omalla toiminnallaan pyrittävä edistämään hyvää työilmapiiriä.¹¹

Työsuhteen syntymisen myötä työnantajalla muodostuu tarve kerätä työntekijästä henkilötietoja.¹² Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 3 §:n mukaisesti työnantajalla on oikeus kerätä työsuhteessa työntekijän henkilötietoja, jotka liittyvät välittömästi työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden hoitamiseen ja työnantajan tarjoamiin työsuhde-etuuksiin.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Tätä turvaa perustuslain 2 luvun 6 §:n perusoikeuksiin luettavan yhdenvertaisuuden pykälä, jonka mukaan ketään ei saa asettaa uskonnon, iän, vakaumuksen, alkuperän tai muun henkilöön liittyvän perusteen takia eri asemaan. Poikkeuksena työnantajan voidaan katsoa oikeutetuksi kohdella työntekijöitään eri tavalla, mikäli siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Tällaisia tilanteita muodostavat esimerkiksi työntekijöiden erilaiset työtehtävät tai asemat, jotka voivat muodostaa erilaisia oikeuksia esimerkiksi yrityssalaisuuksien näkökulmasta.¹³ Työnantaja voi esimerkiksi oikeutetusti tarjota ylimääräistä taukoa iäkkäille

¹¹ Paanetoja 2014 s. 53.

¹² Koskinen – Ullakonoja 2009 s. 66.

¹³ Paanetoja 2014 s. 53.

työntekijöille, mikäli tilanne sitä vaatii. Lähtökohtaisesti eriarvoisen kohtelun tulee perustua objektiivisesti arvioituun hyväksyttävyyteen, minkä lisäksi menettelyjen ja käytäntöjen tulee olla johdonmukaisia ja yhtäläisiä. Työnantaja ei saa esimerkiksi vaihdella varoituskäytäntöjään eri työntekijöiden kohdalla.¹⁴

2.3 Työntekijän velvollisuudet

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista työsuhhteessa. Työntekijän yleisenä velvoitteena katsotaan olevan työn tekeminen vastiketta vastaan työnantajan valvonnan ja ohjauksen alaisena. Työntekijän on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan noudatettava niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta. Lojaliteettivaatimus sitoo työsuhteen molempia osapuolia. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijän on pyrittävä suorittamaan työtehtävänsä huolellisesti ja hyvän tavan mukaisesti, ja vältettävä kaikkia sellaisia toimenpiteitä ja menettelyjä, joiden voidaan katsoa olevan ristiriidassa työsopimuksessa asetettujen velvoitteiden kanssa.

Työsopimuslain 3 luvun 2 §:n velvoittamana työntekijän tulee pyrkiä suorittamaan työtehtävät huolellisesti ja työturvallisuusohjeita noudattaen. Työturvallisuuslain 4 luvun 18 §:n mukaan työntekijän on myös huomioitava oman ammattitaitonsa ja muiden kykensä mukaisesti oma sekä muiden työntekijöiden turvallisuus työpaikalla. Vastaavasti Työturvallisuuslain 4 luvun 19 §:stä velvoittaa työntekijän ilmoittamaan työnantajalle, mikäli hän havaitsee työpaikalla työpaikan rakenteissa, laitteissa, koneissa, suojavälineissä tai muissa vikaa tai puutteita, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai vahinkoa. Lisäksi työntekijän on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä poistamaan kyseiset viat ja puutteellisuudet.

Työntekijää sitoo uskollisuusvelvoite työnantajaa kohtaan, mistä johtuen työntekijä ei saa työsuhteensa aikana ryhtyä kilpailemaan työnantajan liiketoimintaa vastaan. Esimerkiksi oman yrityksen perustamisen voidaan katsoa olevan kiellettyä kilpailevaa toimintaa. Lisäksi työsuhhteessa oleminen samaan aikaan kilpailevan yrityksen kanssa on kielletty. Kilpailevan toiminnan arvioinnissa tulee huomioida työntekijän asema ja työn luonne. Korkeammassa asemassa olevalla työntekijällä on lähtökohtaisesti organisaatiossaan työnantajalle laajempi uskollisuusvelvoite, kuin hierarkia tasossa alemmalla olevilla työntekijöillä. Työntekijää sitoo salassapitovelvoite, jonka mukaan työntekijä ei saa paljastaa

¹⁴ *Paanetoja* 2014 s. 53.

työsuhteensa kestäessä käyttää hyväkseen tai paljastaa muille työntajan ammatti ja liikesalaisuuksia. Edellä mainittujen salaisuuksien katsotaan olevan työntajan omaisuutta, joten tällaisten tietojen paljastaminen tai hyödyntäminen ilman työntajan lupaa johtaa työntekijän velvollisuuteen korvata työntantajalle syntyneen vahingon. Korvausvelvollisuus koskee myös henkilö, jolle työntekijä on liikesalaisuuksia kertonut, mikäli henkilö on ollut tietoinen työntekijän oikeudettomasta menettelystä.¹⁵

¹⁵ Koskinen – Ullakonoja 2012 s. 88

3 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN PERUSTEISTA

3.1 Yleistä

Työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset jaetaan henkilökohtaisella perusteella suoritettuihin irtisanomisiin ja purkamisiin, sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla suoritettuihin irtisanomisiin.

Muita mahdollisia päättämisen tapoja ovat esimerkiksi työsopimuksen päättäminen koeaikapurun tai määräajan johdosta. Käytännössä kumpikin työsopimuksen osapuoli saa purkaa työsopimuksen koeaikana, jolloin työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa.¹⁶ Työsopimuksen voi päättää myös työsuhteen aikana yhteisellä sopimuksella, joko päättymään heti tai irtisanomisajan kuluttua. Työsuhteen päättämiseen sopimalla ei tarvita mitään erityisiä syitä tai syytä.¹⁷

Työsopimus voi myös raueta, mikä tarkoittaa työsuhteen päättymistä ilman työnantajan tai työntekijän päätöstä. Käytännössä raukeaminen tulee kyseeseen silloin kuin työntekijä siirtyy eläkkeelle.¹⁸

3.2 Irtisanominen

Irtisanominen voidaan jakaa kahteen osaan työntekijän henkilöstä johtuviin perusteisiin ja työnantajasta johtuviin tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin.

Henkilöön liittyvät perusteet tarkoittavat työntekijän tekemiä sopimusrikkomuksia eli laissa tai sopimuksessa kiellettyjä työsuhteen velvoitteiden laiminlyöntejä. Toisaalta henkilöön liittyvät perusteet voidaan myös kohdistaa henkilöstä johtuviin perusteisiin, jolloin tarkastellaan työntekijän toimintakykyä ja työntekoaedellytysten muutoksia, joiden myötä työnantajalla ei voida katsoa olevan perusteita työsopimuksen jatkamiselle.¹⁹

¹⁶ Nieminen 2015 s. 61.

¹⁷ Moilanen 2005 s. 76.

¹⁸ Äimälä 2009 s. 160

¹⁹ Tiittinen – Kröger 2003 s. 332

Kollektiiviset perusteet eli tuotannolliset ja taloudelliset perusteet taas liittyvät työnantajan toimintakyvyn muutoksiin ja sitä kautta mahdollisuuksiin tarjota työtä.²⁰

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus irtisanotaan käytännössä saattamalla toisen sopimusosapuolen tietoon päätös irtisanomisesta sopimusta tai irtisanomisaikaa noudattaen.²¹

Työntekijä voi päättää työsuhteen irtisanoutumalla ilman minkäänlaista syytä. Työnantajalta vaaditaan kuitenkin työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan asiallisia ja painavia perusteita työntekijä työsuhteen päättämiseksi irtisanomalla.

Irtisanomisen edellytykseksi on asetettu sekä syyn asiallisuus, että painavuus. Tässä tapauksessa syyn asiallisuudella tarkoitetaan sitä, ettei irtisanomissyytä saa olla syrjivä, tai ristiriidassa työntekijän työsuhteen johtuvan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Painavuudella taas tarkoitetaan sitä, että mikä tahansa asiallinen syy ei riitä irtisanomisperusteeksi.²²

3.3 Purkaminen

Purkaminen on lähtökohtaisesti irtisanomista ankarampi toimenpide, sillä siinä työsuhteeseen päättyy työsuhteen kestosta riippumatta välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tästä johtuen purkamisoikeuden syntymiselle vaaditaan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan erittäin painavia syitä. Tällaisina syinä voidaan pitää vain työntekijän työsuhteen johtuvien tai työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien syiden niin vakavaa rikkomusta, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.²³

3.4 Koeaikapurku

Koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen molemmille osapuolille aikaa arvioida, vastaako sopimus niitä odotuksia, joita osapuolilla oli ennen sopimuksen solmimista.

²⁰ Tiittinen – Kröger 2003 s. 332

²¹ Tiittinen – Kröger 2003 s. 325.

²² Koskinen 2013 s. 12.

²³ Parnila 2017 s. 12.

Työnantajan näkökulmasta arvioidaan työntekijän soveltuvuutta työtehtäviin. Toisin sanoen onko työntekijällä työtehtäviin tarvittava ammattitaito, osaaminen ja soveltuvuus. Koeaikapurun perusteiden tulee olla sellaisia työntekijän työhön tai henkilöön liittyviä perusteita, joiden myötä työnantaja voi osoittaa, että solmittu työsopimus ei vastaa työnantajan asettamia odotuksia.²⁴

Koeaikapurun perusteella työsuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Käytäntö eroaa tavanomaisesta työsopimuksen purkamisesta siinä, ettei siihen tarvita erityisiä perusteita, kunhan ne eivät ole syrjiviä tai epäasiallisia. Käytännössä riittää, kunhan koeaikapurusta on sovittu työsopimuksessa ja purkaminen tapahtuu koeajan puitteissa.²⁵

3.5 Purkamisen ja irtisanomisen raja

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan purkamisella tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Rajanveto irtisanomisen ja purkamisen välillä voi olla hankalaa, sillä mikä tahansa laiminlyönti ei muodosta perusteita purkamiselle. Purkamisen aseman kannalta voidaan todeta, että aina kun purkamisperuste täyttyy, niin täyttyy myös irtisanomisperuste. Toisaalta irtisanomisperusteen täytyessä ei purkamiselle välttämättä aina ole perusteita.

Purkamisen argumentaation taustalla sanamuoto kohtuus liittyy sopimuksen jatkamisen arviointiin. Rikkomusten ja laiminlyöntien tulee olla työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan niin merkittäviä, ettei sopimuksen jatkamiselle ole enää olemassa perusteita.

Purkamisperuste oikeuttaa päättämään irtisanomisvaraiseksi tehdyn määräaikaisen sopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Tämän vuoksi purkamiseen vaadittavan erittäin painavan syyn tulee olla merkittävämpi, kuin irtisanomiseen vaadittavan asiallisen ja painavan syyn. Purkamisen edellytyksenä on myös olennaisuuden vaatimus. Sopimusoikeuden näkökulmasta solmittu sopimus sitoo molempia sopimuksen osapuolia, joten purkamissyyn tulee olla niin merkittävä, että se syrjäyttää tämän periaatteen. Käytännössä ei ole olemassa kaavaa, jonka avulla sopimuksen voi purkaa. Työntekijän sopimusrikkomus ratkaistaan tapauskohtaisesti tarkastellen asioiden taus-

²⁴ Parnila 2017 s. 86.

²⁵ Parnila 2017 s. 85.

toja, kuten työntekijän asemaa ja työsopimuksessa määriteltyjä velvoitteita, laiminlyöntien vakavuutta ja riskiä rikkomuksen uusiutumisesta. Työsopimuksen purkamisen ei saa johtaa kohtuuttomuuteen. Purkajan ollessa työnantaja tulee tarkastelun kohteeksi kohtuus työntekijän intressien näkökulmasta.²⁶

TT:2006-82 havainnollistaa työsuhteen päättämisen taustalla olevan argumentaation merkitystä. Tapauksessa työntekijän työsopimus oli päätetty purkamalla, koska työntekijä oli ruokatauollaan tarkistanut autonrenkaansa ilmanpaineen ja siirtänyt sen sisätiloista ulos. Työnantaja perusteli purkamista sillä, ettei työaikaa saanut käyttää omien töiden tekemiseen. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että edellä mainitut rikkomukset olivat luonteeltaan niin vähäisiä, ettei työsuojeluvaltuutetun voitu katsoa rikkoneen työsopimuksensa asettamia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajan olisi voinut kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista. Näin ollen purkuoikeutta ei katsottu muodostuneen, ja työnantaja määrättiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvausta määrättiin suoritettavaksi 15430,20€ viivästyskorkolain mukaisine korkoineen, sekä saamatta jäänyttä irtisanomisajan palkkaa 5804€ ja saamatta jäänyttä lomakorvausta irtisanomisajalta 653€.

3.6 Päättämismenettely

Työsopimuksen päättämiseen liittyviä menettelysäännöksiä tulee noudattaa tarkasti, sillä menettelyvirheet voivat johtaa Moilasan mukaan päättämisen laittomuuteen tai korottaa mahdollista työnantajan vahingonkorvausvelvoitetta.²⁷

Irtisanomisia voidaan soveltaa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta vain toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin. Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n mukaan toistaiseksi tehty tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa siten, että molemmin puolin on saatettu tietoon tahdonilmaisu sopimuksen irtisanomisesta. Lähtökohtaisesti työntekijälle on ilmoitettava työsuhteen päättämisestä henkilökohtaisesti. Mikäli tämän ei katsota olevan mahdollista, päättämisestä voidaan ilmoittaa myös sähköisesti tai kirjeellä.²⁸

²⁶ Koskinen 2013 s. 21-22.

²⁷ Moilanen s. 77.

²⁸ Nieminen 2015 s. 71.

Määräaikaisia sopimuksia ei voida irtisanoa, ellei toisin sanota tai laista muuta johdu.²⁹ Määräaikainen sopimus päättyy ilman irtisanomista sovitun määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.³⁰

Määräaikainen työsopimus on mahdollista päättää irtisanomalla poikkeustapauksissa esimerkiksi yrityksen ollessa yrityssaneerauksen kohteena tai konkurssissa. Edellä mainituissa tapauksissa määräaikaiset työsopimukset voidaan irtisanoa noudattamalla 14 vuorokauden irtisanomisaikaa. Työsopimus on myös mahdollista päättää ennen työsopimuksen alkamista, tällöinkin työnantajalla tulee olla peruste irtisanomiselle.³¹

Työsopimuksen päättämisen osalta työnantajan on työsopimuslain 9 luvun 1 §:n mukaan toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetussa henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. Laissa ei ole määrittelyä siitä, mitä kohtuullisella ajalla tarkoitetaan, vaan se on arvioitava jokaisessa tilanteessa erikseen. Käytännössä työnantaja ei saa kuitenkaan vedota useita kuukausia vanhoihin irtisanomisperusteisiin. Työnantajalla on kuitenkin oikeus saada muutama viikko aikaa harkita mahdollisia toimenpiteitään.³²

KKO 2016:62 Tapaus havainnollistaa ajan kulumisen merkitystä työsopimuksen päättämisperusteen muodostamisessa. Tapauksessa työntekijä oli ottanut itselleen hedelmiä, ja kirjannut nämä hävikkituotteiksi. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen epärehellisyys- ja toimintaohjeiden laiminlyönnin vuoksi. Työntekijälle oltiin aiemmin annettu varoituksia. Ensin vuonna 2008 työpaikan sääntöjen laiminlyönnin vuoksi. Työntekijä oli jättänyt noudattamatta työaikoja, pitänyt liian pitkiä taukoja sekä käyttänyt puhelintaan työaikana. Toinen varoitus oltiin annettu 2009 epäasiallisesta käytöksestä työtoveria ja työnantajaa kohtaan. Vuoden 2008 varoituksesta katsottiin kuluneen verraten pitkä aika. Hovioikeuden mukaan aikaisemmilla varoituksilla ei ollut sellaista asiallista ja ajallista yhteyttä työntekijän työsuhteen päättämiseen, että niillä olisi ratkaiseva merkitys päättämisperustetta arvioitaessa. Korkein oikeus ei muuttanut hovioikeuden asettamaa tuomiota.

²⁹ Kairinen 2009 s. 325.

³⁰ Nieminen 2015 s. 63.

³¹ Saarinen 2015 s. 322-323.

³² Paanetoja 2014 s. 96.

Työntekijällä on oikeus vaatia työnantajalta kirjallista selvitystä, josta käy ilmi työsopimuksen päättymispäivämäärä, sekä ne syyt, jotka johtivat työsopimuksen päättämiseen irtisanomalla tai purkamalla.

3.7 Irtisanomissuoja

Työntekijän oikeuksia suojataan irtisanomissuojalla, jonka tarkoituksena on suojata työntekijää epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan. Irtisanomissuojaa sovelletaan vain toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin. Edellä mainitun mukaisesti määräaikaisten sopimukset voidaan purkaa vain tietyissä erityistapauksissa.³³

Irtisanomissuoja ei takaa työntekijälle oikeutta jatkaa työpaikassa, sillä laittomastikin irtisanottu työsopimus johtaa sopimuksen päättämiseen irtisanomisajan kuluttua, ellei muuta sovita. Työnantajan toimesta tapahtuviin laittomiin irtisanomisiin on liitetty sanktio eli korvausvastuu, sekä erityisissä tapauksissa sakkorangaistus.³⁴ Työntekijän irtisanomissuojan kannalta työsopimuksen päättämiseen on asetettu olennaisuusvaatimus, jonka perusteella rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee olla olennainen. Näin ollen vähäiset rikkomukset eivät vielä oikeuta työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.³⁵ Lopulta työsopimuksen päättäminen perustuu aina kokonaisharkintaan ja siinä tulee Saarisen mukaan erityisesti huomioida se, onko työntekijä saanut varoitusta ennen irtisanomista. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata sopimuksen vastainen menettelynsä.³⁶

3.8 Varoituksen antaminen

Työntekijää ei saa normaalisti irtisanoa ennen varoitusta. Varoituksen antamisen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Käytännössä varoituksen voidaan katsoa olevan muistutus siitä, mitä tapahtuu, jos työntekijä ei korjaa toimintatapojaan. Työntekijää on lisäksi kuultava ennen, kuin irtisanomista voidaan suorittaa.³⁷ Varoitusta ei tarvitse kuitenkaan antaa, mikäli rikkomus on niin vakava, että purka-

³³ Koskinen 2013 s. 11.

³⁴ Kairinen 2009 s. 328.

³⁵ Nieminen 2015 s. 65.

³⁶ Saarinen 2015 s. 335.

³⁷ Koskinen 2004 s. 1018.

misen perusteen edellytykset täytyvät. Varoitus voi olla muodoltaan kirjallinen tai suullinen. Muodoltaan varoituksen tulee olla niin selkeä, että työntekijä ymmärtää, että työnantajalle muodostuu peruste irtisanomiselle, ellei työntekijä muuta toimintatapojaan.³⁸ Varsinkin pienissä rikkeissä irtisanomisoikeus edellyttää, että työntekijää on aiemmin huomautettu tai varoitettu. Työsopimuksen päättämisen soveltuvuudessa on tärkeää pystyä arvioimaan ja osoittamaan ylittyykö päättämiskynnys. Toisin sanoen onko varoituksia annettu tarpeeksi suhteessa rikkomusten vakavuuteen. Annettavien varoitusten tulee perustua tosiasioihin, ja niillä tulee olla ajallinen syy-yhteys. Ajan kuluminen varoitusten välillä ei välttämättä tee niitä merkityksettömiksi, vaan tulee ottaa huomioon työntekijän asema, työn luonne, yrityksen luonne sekä teon vaikutukset.³⁹

KKO:2017: 27 kuvaa varoituksen antamisen merkitystä ja työnantajan velvollisuutta pyrkiä sijoittamaan työntekijää muuhun työhön. Oikeustapauksessa työnantaja oli päättänyt työntekijän työsopimuksen irtisanomalla ilman varoitusta. Tapauksessa työnantaja perusteli irtisanomista toteamalla, että työnantajan idän viennin markkina-alueen tärkeimmät jälleenmyyjät eivät aio jatkaa yhteistyötä yhtiön kanssa, mikäli yhtiön idän viennistä vastaava vientipäällikkö jatkaa tehtävässään. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että työnantaja ei ollut näyttänyt, ettei irtisanominen olisi ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä uuteen työhön. Korkein oikeus piti voimassa käräjäoikeuden ratkaisun, jonka mukaan työnantajan tuli korvata työntekijälle 6 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

³⁸ Nieminen 2015 s. 65.

³⁹ Koskinen 2013 s. 25.

4 KIELLETYT IRTISANOMISPERUSTEET

4.1 Yleistä

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan pitää laista tai työsopimuksesta johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien seikkojen vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista. Lisäksi työntekijän henkilöön liittyvien edellytysten muutoksia, joiden myötä työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työstään. Syyn asiallisuuden ja painavuuden arvioinnin tulee perustua työntekijän ja työnantajan tilanteen kokonaisarviointiin. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n on säädetty syitä, joiden ei voida katsoa olevan asiallisia tai painavia perusteita irtisanomiseksi.

4.2 Työntekijän sairaus tai vamma

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voida katsoa työsopimuksen päättämisperusteeksi, ellei työntekijän työkyvyn voida katsoa alentuneen olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti ettei työnantajan voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Olennaisella työkyvyttömyydellä tarkoitetaan täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavaa työkyvyttömyyttä, jolloin työkyvyn voidaan katsoa alentuneen 3/5. Pitkäaikaisuuden toteutumiseksi vaaditaan työeläkelaisissa säädettyä vuoden vähimmäisaikaa.

4.3 Työntekijän osallistuminen lakkoon tai työtaisteluun

Perustuslain mukaisesti meillä vallitsee järjestäytymisvapaus ja sitä kautta myös työtaisteluvapaus. Saarisen mukaan työsopimuslaki rakentuu perustuslain perusteiden pohjalta periaatteelle, ettei työntekijää saa irtisanoa johtuen tämän osallistumisesta työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Perustuslain 2 luvun 6 ja 7 §:n mukaan jokaisella on oikeus yksityiselämän, uskonnon, sananvapauden, omatunnon ja yhdistymisen vapauden suojaan. Yhdistymisvapaudesta on lisäksi säädetty työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssa, jonka mukaan työntekijällä

on oikeus kuulua tai olla kuulumatta eri yhdistystoimintaan, jolloin tämän oikeuden kieltäminen tai rajoittaminen on kielletty. Toisaalta mikäli edellä mainittujen vapauksien käyttämisen voidaan katsoa johtavan työsopimuslaista johtuvien velvoitteiden loukkauksiin tai työntekijävelvollisuuden laiminlyönteihin. Voi irtisanominen olla oikeutettua, vaikka rikkomukset olisivatkin seurausta kansalaisvapauksien käyttämisestä.⁴⁰

TT:2013-191 toimii esimerkkinä tapauksesta, jossa työnantajalle on katsottu muodostuneen painava ja asiallinen syy irtisanoa työntekijän työsopimus sanavapausrikkomusten perusteella. Tapauksessa käyttövalvojana työskennellyt henkilön oli katsottu aiheuttaneen työnantajalle yhtiölle vahinkoa ja haittaa julkaisemalla sisällöltään ja kielenkäytöltään epäasiallisia mielipidekirjoituksia. Kirjoitusten katsottiin antavan työnantajan toiminnasta virheellinen kuva, jonka voitiin osoittaa aiheuttaneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työntekijän katsottiin rikkoneen työnantajan ja työntekijän välisen työsopimuksen asettamaa luottamusta ja lojaliteettivelvoitetta. Huolimatta siitä, että työntekijää turvaa perustuslain 2 luvun 12 §:n mukainen oikeus ilmaista itseään ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artikla. Työntekijän sanavapaus ei ole kuitenkaan rajoittamaton. Näin ollen työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen painava ja asiallinen peruste työsopimuksen päättämiseen irtisanomalla.

4.4 Poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti, näin ollen työnantaja ei saa asettaa työntekijöitään eriarvoiseen asemaan uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen vuoksi. Kielto liittyy työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimukseen ja syrjinnänkieltoon. Käytännössä kumpikaan sopimusosapuoli ei saa estää tai haitata toisen kuulumista, osallistumista tai liittymistä luvalliseen yhdistykseen. Työntekijän työsopimuksen irtisanominen saattaa siinä tapauksessa olla sallittua, jos esimerkiksi työntekijän aatteet ovat voimakkaasti ristiriidassa työnantajana olevan aatteellisen yhdistyksen toimintatapojen ja sääntöjen kanssa. Esimerkiksi uskonnollisen tai poliittisen lehden toimittaja, jonka aatemaailma on esimerkiksi

⁴⁰ Saarinen 2009 s.332.

työsuhteen aikana muuttunut, ja muodostaa tällöin luottamuspuolan työnantajan ja työntekijän välille.⁴¹

4.5 Oikeusturvatoimien käyttö

Työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin ei muodosta perustetta irtisanomiselle. Saarisen mukaan tätä turvaa perustuslain 21 §:n säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa.⁴² Näin ollen työsopimuksen päättäminen ei saa perustua työntekijän kääntymiseen työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun puoleen. Myöskään työntekijän valitus tai osallistuminen oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan ei muodosta oikeutta irtisanomiselle.⁴³

4.6 Raskaus ja perhevapaat

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta raskauden takia eikä sen johdosta, että työntekijä käyttää oikeuttaan pitää perhevapaita, kuten äitiys, isyys tai hoitovapaita. Saarisen mukaan raskaustieto luokitellaan arkaluonteiseksi henkilötiedoksi, jota suojataan yksityisyyden suojaan työelämässä koskevan lain piirissä. Työntekijän suoja on lisäksi tehostettu legaalilla olettamalla siitä, että työnantajan voidaan katsoa irtisanoneen työntekijän raskauden johdosta, ellei työnantaja pysty esittämään muuta syytä. Toisaalta mikäli työntekijä vetoaa raskauteensa irtisanomistilanteessa, on työnantajalla oikeus pyytää selvitystä asiasta.⁴⁴

⁴¹ *Parinila* 2017 s. 20.

⁴² *Saarinen* 2015 s.335.

⁴³ *Parnila* 2017 s. 21.

⁴⁴ *Nieminen* 2015 s. 64.

5 SALLITUT IRTISANOMISPERUSTEET

5.1 Yleistä

Työsopimuksesta ja työsopimuslainsäädännöstä johtuvat velvoitteet liittyvät yleensä toisiinsa. Työntekijän rikkoessa työsopimuslainsäädäntöä, hän yleensä laiminlyö myös työsopimuksensa asettamia velvoitteitaan. Työsopimuslain yleisten velvoitteiden lisäksi työturvallisuusvelvoitteet, kilpailevan toiminnan kieltö, ammatti ja liikesalaisuuksien paljastamiskieltö. Edellä mainittujen lojaliteettivelvoitteiden laiminlyönti voi johtaa luottamuspuolaan, jotka muodostavat työnantajalle perusteen irtisanomiselle.⁴⁵ Myös muiden lakien rikkominen voi muodostaa irtisanomisperusteen, jos rikkomuksella on olennainen vaikutus työsuhteeseen. Esimerkiksi rikoslain, työaikalain tai työturvallisuuslain laiminlyönnit voivat horjuttaa työnantajan ja työntekijän luottamus-suhdetta, jolloin irtisanomisperuste on syntynyt.⁴⁶

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsuhteen vain työsopimuksen olennaisten velvoitteiden laiminlyönnistä. Tällaisina rikkomuksina voidaan pitää kaikkia sellaisia rikkomuksia, jota ovat työntekijän asema huomioiden merkittäviä. Rikkomuksen tulee vaikuttaa työntekovelvoitteeseen. Esimerkiksi kaikissa työsuhteissa ei ole edellä mainittuja liike ja ammattisalaisuuksia tai käytetyt menetelmät voivat olla yleisessä tiedossa, jolloin työnantajalle ei muodostu oikeutta irtisanoa työsopimusta ammattisalaisuuden perusteella.⁴⁷

TT:2006 – 51 toimii esimerkkinä olennaisuuden ja painavuuden ja asiallisuuden vaatimuksesta irtisanomisperusteena. Tapauksessa yritys oli irtisanonut vartijan tämän laiminlyötyä työntekovelvoitteitaan, sekä työstä myöhästymisen takia. Työtuomioistuimien katsoi ratkaisussaan, ettei irtisanomiselle voida katsoa olleen painavia ja asiallisia perusteita, koska työntekijä ei ollut varoituksen saamisen jälkeen laiminlyönyt työntekovelvoitteitaan. Myöskään yksittäisen töistä myöhästymisen ei voitu katsoa antavan työnantajalle oikeutta irtisanoa työsopimusta.

Asiallinen ja painava irtisanomisperuste voi muodostua työsopimuksen velvoitteiden vakavana laiminlyöntinä. Peruste voi muodostua, joko kerrasta tai useamman pienemmän

⁴⁵ Kaivanto 2015 s. 366.

⁴⁶ Kaivanto 2015 s. 366.

⁴⁷ Kaivanto 2015 s. 366.

rikkomuksen yhteissummuna. Tällaisia laiminlyöntejä ovat esimerkiksi: työtehtävien laiminlyönti, työvälineiden turmeleminen tai työaikojen noudattamatta jättäminen. Kerrasta muodostuneella irtisanomisperusteella tarkoitetaan sellaista vakavaa työsopimuksen laiminlyöntiä, joka antaa työnantajalle perusteen irtisanoa työsopimus ilman varoitusta. Tällainen on mahdollista esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijälle on tehty selväksi työn ja noudatettavien työmenetelmien toimintatavat. Vähitellen muodostuvat irtisanomisperusteet syntyvät, kun vähäisiä rikkomuksia tai laiminlyöntejä ilmenee tarpeeksi usein. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä myöhästelee jatkuvasti töistä. Tällöinkin työntekijän ja työnantajan on tullut keskustella myöhästelyistä, antaa työntekijälle varoitus, ja vasta tämän jälkeen kokonaisharkintana päätyä irtisanomaan työsopimus.⁴⁸

5.2 Työntekoaikojen muuttuminen

Työsopimuksen irtisanominen on sallittua silloin kuin työntekijän henkilöön liittyvät työntekoaikojen muutokset ovat muuttuneet niin merkittävästi, ettei työntekijä enää kykene suoriutumaan työstään, eikä hänelle voida tarjota muita työtehtäviä.

Lähtökohtaisesti vaikeakaan sairaus ei automaattisesti muodosta perustetta irtisanomiselle, jos työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään.⁴⁹

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, onko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työtehtävään. Koskisen mukaan tällä menettelyllä on ollut suurta merkitystä sairausperusteisten irtisanomisten yhteydessä.⁵⁰

TT:2018: 8 konkretisoi työnantajan velvoitetta selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa muuhun työhön irtisanomisen sijaan. Tapauksessa työntekijän työsopimus oli irtisanottu työkyvyn olennaisen ja pysyvän vähentymisen perusteella. Työpaikalla oli käytetty vakiintuneena käytäntönä työkokeilua, jonka tarkoituksena oli selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa korvaaviin työtehtäviin. Työtuoimioistuin kuitenkin katsoi, että työntekijän uudet tehtävät eivät olleet mukautettuja työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn, vaan ne käsittivät samoja työtehtäviä, kuin aiemmin. Työtuoimioistuin velvoitti työnantajan suorittamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

⁴⁸ Kaivanto 2015 s. 366.

⁴⁹ Parnila 2015 s. 46

⁵⁰ Koskinen 2007 s. 86

Työntekijän työkyky on monien eri tekijöiden summa. Käytännössä työntekijän alentunut terveyden tila on vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä⁵¹ Työntekijän työympäristö tai terveydentila saattaa muuttua. Muutokset terveydentilassa voivat olla psyykkisiä tai fyysisiä. Työntekoa edellytysten muutokset saattavat johtua elämäntilanteiden muutoksista tai työntekijän sosiaalisten työnteoedellytysten muutoksina esimerkiksi kiinnostuksen loppuminen tai työntekomotivaation muutokset suoritettavaa työtä kohtaan. Työntekijän edellytysten muutokset voivat johtua myös erilaisista siviilielämän puolella asetetuista rangaistuksista, kuten vapausrangaistuksesta tai ajokieltoon määräämisestä. Esimerkiksi linja-autonkuljettajan määrääminen ajokieltoon voi kiellon kestosta riippuen muodostaa työsuhteen kannalta olennaisia toimintaedellytysten muutoksia.⁵²

TT:2013-166 Tapauksessa työnantaja oli purkanut linja-autonkuljettajan työsopimuksen, kun autoon asennettu alkolukko esti ajoneuvon käynnistämisen. Puhallettu lukema oli 0,35% promillea. Yhtiö ei hyväksynyt työskentelyä alkoholin vaikutuksen alaisena. Työtuomioistuin kuitenkin totesi tuomiolauselmassaan, ettei voimassa ollut rattijuopumusraja ollut ylittynyt. Lisäksi työntekijän aiemmin moitteeton työsuhde vaikutti asian ratkaisuun, jonka mukaan työnantajalla oli lain mukainen oikeus irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta päättää työsuhdetta purkamalla. Näin ollen työtuomioistuin velvoitti työnantajan korvaamaan työntekijälle kuuden kuukauden palkkaa vastaavan määrän eli 14147,40€ viivästyskorkolain mukaisineen korkoineen työsopimuksen perusteettoman purkamisen johdosta.

Irtisanomisperusteiden kokonaisarviointissa tarkastellaan työntekijän ja työnantajan olosuhteita kokonaisuudessaan, arvioiden kaikki tapaukseen vaikuttavat seikat. Ilman varoitusta syntyviä irtisanomisperustetapauksia tulee arvioida rikkeen laatu ja vakavuus huomioon ottaen. Tarkastellen samalla työntekijän asemaa suhteessa työkuvaan ja organisaatioon.⁵³

5.3 Luvattomat poissaolot

Työsopimuksen päättämisen arvioinnin kannalta luvaton poissaolo voi ilmetä työstä myöhästelyinä tai liian aikaisin lähtemisenä, tai koko päivän tai osan päivästä kestävinä poissaoloina. Poissaolojen kannalta on arvioitava työpaikkakohtaisesti muodostavatko

⁵¹ Parnila 2015 s. 46

⁵² Koskinen 2016 s. 259.

⁵³ Kaivanto 2015 s. 369.

poissaolot oikeuden työsuhteen päättämiseksi. Työtehtävien luonteesta riippuen jo pienetkin poissaolot voivat muodostaa pätevän perusteen, mikäli työssä vaaditaan erityistä täsmällisyyttä.⁵⁴

Oikeuskäytännössä on sovellettu seuraavia periaatteita perusteettomien poissaolojen osalta. Yleisenä periaatteena on pidetty, että mitä lyhyempi luvaton poissaolo, sitä useampi niitä tarvitsee olla, jotta irtisanomisperuste on oikeutettu. Poissaolojen ei tarvitse kestää koko päivää, vaan myös lyhyemmät poissaolot kuten töistä myöhästymiset ja liian aikainen kotiinlähtö muodostavat irtisanomisperusteen.⁵⁵

Työtuomioistuimen tapauksessa TT: 2018:28 työnantajalla voitiin katsoa olevan asiallinen ja painava peruste työntekijän työsuhteen irtisanomiseksi poissaolojen perusteella. Tapauksessa työnantaja päätti työntekijän työsopimuksen irtisanomalla, koska työntekijä oli ollut luvatta poissa työstä yhden päivän. Työntekijälle oli annettu kaksi irtisanomisuhan sisältänyttä varoitusta työaikojen laiminlyönnistä alle vuosi ennen työsopimuksen irtisanomista. Työtuomioistuimien katsoi annetuilla varoituksilla olevan ajallinen ja asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen, sillä annetut varoitukset liittyivät myös työaikojen laiminlyöntiin. Työnantajan voitiin osoittaa arvioineen irtisanomiskynnyksen ylittymistä, sillä työntekijälle annetut varoitukset olivat molemmat annettu irtisanomisuhalla. Näin ollen työtuomioistuin katsoi työnantajalla olevan asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus luvattoman työstä poissaolon perusteella

Yhden päivän luvaton poissaolo ei muodosta irtisanomisperustetta, ellei työntekijä voida jo aiemmin osoittaa laiminlyöneen työaikoja, joista työntekijälle on annettu varoitus. Sen sijaan kolmen päivän luvaton poissaolo muodostaa välittömän irtisanomisperusteen. Tässäkin tapauksessa työntekijää on kuultava, ennen irtisanomispäätöksen tekemistä.⁵⁶

Poissaolojen haitta on tärkeänä arviointikohtana irtisanomiskynnyksen ylittymisen määrittämisessä. Esimerkiksi kiireisenä sesonkiaikana työstä poissaolo haittaa työnantajaa enemmän, kuin hiljaisena aikana. Näin ollen kiireistä aikaa voidaan arvioida hiljaista ankarammin.⁵⁷

⁵⁴ Parnila 2017 s. 26.

⁵⁵ Saarinen 2015 s. 338.

⁵⁶ Saarinen 2015 s. 338.

⁵⁷ Parnila 2017 s. 27.

5.4 Huolimattomuus ja ohjeiden vastainen menettely

Työntekijän on suoritettava niitä tehtäviä, joita työnantaja on tälle direktio-oikeudellaan määrännyt. Suoritukset on tehtävä huolellisesti ja työnantajan ohjeita noudattaen. Työntekotehtävien laajuus määräytyy käytännössä työsopimuksessa sovittujen tehtävien mukaan.⁵⁸ Ohjeiden vastainen menettely voi ilmetä esimerkiksi työsääntöjen noudattamatta jättämisestä. Myös huolimattomat työsuoritukset antavat perusteen irtisanomiselle, mikäli huolimattomuudesta voidaan katsoa aiheutuneen työnantajalle merkittävää vahinkoa, kuten esimerkiksi toistuvat kassavajaukset. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työn suorittamisesta, mikäli työ on lain, hyvän tavan tai työsopimuksen ehtojen vastaista. Tai työntekijä ei saa työnantajaltaan työsopimuksessa sovittua korvausta. Työn suorittamisesta ei saa myöskään koitua työntekijälle vaaraa.⁵⁹

5.5 Työntekijän epärehellisyys ja rikollinen toiminta

Työntekijän epärehellisyys työssään on yleensä selkeä päättämisperuste, mikäli asia pystytään näyttämään toteen. Esimerkiksi näpistyksiä, väärennyksiä, kavalluksia ja muita rikoksia pidetään Parnilan mukaan oikeuskäytännössä päättämisperusteena huolimatta taloudellisen vaikutuksen suuruudesta. Käytännössä rikoksen vakavuus vaikuttaa siihen päätetäänkö työsuhde purkamalla vai irtisanomalla. Työnantajalla on käytännössä velvollisuus osoittaa tehdyn rikoksen tahallisuus tai tahattomuus, mikä vaikuttaa työsuhteen päättämiskeinon valintaan.⁶⁰ Rikoksen puolesta huomioidaan myös työntekijän käyttäytyminen siviilielämän puolella. Työntekijän syyllistyminen rikokseen työajan ulkopuolella voi horjuttaa työntekijän ja työnantajan välistä luottamus-suhdetta siten, että irtisanomisperusteen voidaan katsoa muodostuneen.⁶¹

TT:2003-21 Tapauksessa työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen vilpillisen menettelyn vuoksi. Tapauksessa työntekijä oli tahallaan täyttänyt väärien urakkailmoituksensa, joka toimi palkanmaksun perusteena. Työntekijä oli vedonnut myös työntekijälle aiemmin 21.11.1999 annettuun varoitukseen työstä myöhästymisen takia. Työntekijälle oltiin annettu myös varoitus työn huonosta

⁵⁸ Parnila 2017 s. 27.

⁵⁹ Saarinen 2015 s. 339-341.

⁶⁰ Parnila 2017 s. 29.

⁶¹ Parnila 2017 s. 27.

laadusta 16.3.2001 Työtuomioistuin katsoi, ettei kaikki asian haarat huomioon ottaen työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, joten hänellä oli ollut asialliset ja painavat syyt työsuhteen päättämiseen irtisanomalla.

5.6 Sopimaton käytös

Sopimaton käytös voi ilmentyä riitautumisena esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden kanssa, väkivallalla uhkaamisena tai tyyneenä käytöksenä asiakkaita kohtaan.⁶² Kyseessä voi olla sopimatonta kielenkäyttöä työpaikalla tai esimerkiksi työnantajan mustamaalaamista työn ulkopuolella. Sopimaton käytös on tapahtumaympäristöstä riippumatta aina sopimatonta. Käytöksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän asema, ja sitä kautta määritellä mikä työntekijän aseman kannalta voidaan katsoa sopimattomaksi käytökseksi. Toisin sanoen minkälaisista käyttäytymistä työntekijältä hänen asemansa puolesta veloitetaan ja odotetaan. Työntekijältä voidaan odottaa myös tietynlaista käyttäytymistä ja lojaaliuutta myös työajan ulkopuolella. Esimerkiksi vapaa-aikana kirjoitetut sosiaalisen median päivitykset voivat antaa työnantajalle oikeuden irtisanoa työntekijän työsopimus, mikäli päivityksistä ja mielipidekirjoituksista voidaan katsoa aiheutuneen työnantajalle olennaista haittaa ja vahinkoa. Sopimattoman käytöksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän suhtautuminen tekoonsa. Toisin sanoen arvioida sitä, oliko sopimaton käytös tahallista vai ajattelemattomuutta.⁶³ Myös yhteistyökyvyttömyyden voidaan katsoa lukeutuvan sellaiseksi käyttäytymiseksi, että työnantajalle voidaan katsoa muodostuneen peruste työsuhteen päättämiseksi.⁶⁴

TT:2014-129. Tapauksessa työntekijän rikkomuksiksi katsottiin luottamuksellisten tietojen luovutus ulkopuolisille sataman kuluvalvonnan tietokannasta. Sekä työntekijän esiintymistapojen ja menettelytapojen voitiin katsoa häirinneen työpaikan ilmapiiriä. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, että työnantajalla oli oikeus päättää työntekijän työsopimus irtisanomalla työntekijän sopimattoman käytöksen ja lojaalteettivelvoitteen rikkomuksen johdosta.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus, mikäli työntekijän työtulosten tai ammattitaidon voidaan osoittaa merkittävästi alentuneen. Edelleen työsuoritusten tulee

⁶² Saarinen 2015 s. 340.

⁶³ Parnila 2017 s. 31.

⁶⁴ Parnila 2017 s. 37.

olla työtovereiden suorituksiin verrattuna merkittävästi heikompia. Työntekijälle on tässäkin tapauksessa annettava varoitus ja mahdollisuus parantaa työsuorituksiaan.⁶⁵

Alisuoriutuminen irtisanomisperusteena toimii esimerkkinä Helsingin hovioikeuden tapaus HelHO: 232/2015:sta. Tapauksessa työntekijä oli hakenut käräjäoikeuden tuomioon muutosta perustellen yrityksen irtisanoneen hänet laittomin perustein. Helsingin hovioikeus katsoi työntekijän työ sopimuksen irtisanomisen perustelluksi saavuttamatta jääneiden myyntitavotteiden vuoksi. Työntekijän voitiin katsoa toimineen epäasiallisesti kirjaamalla epätodellisia myyntitapahtumia oikeiksi tapauksiksi ja täten harhauttaen sekä asiakkaita, että yritystä. Tapauksessa työntekijän voitiin katsoa olleen tietoinen toimintatapojensa virheellisyydestä. Hänelle oli lisäksi annettu lukuisia varoituksia. Helsingin hovioikeus hylkäsi työntekijän kanteen ja määräsi hänet maksamaan korvauksia oikeudenkäyntikuluista sekä aiheuttamastaan ajan hukasta asianomaisille.

Saarisen mukaan soveltumattomuus työhön voidaan katsoa irtisanomisperusteeksi, mikäli työtoverit ovat kieltäytyneet toimimasta kyseisen työntekijän kanssa. Tällöinkin tulee voida osoittaa, ettei kyse ole syrjinnästä tai työntekijän kiusaamisesta.⁶⁶

5.7 Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet

Kilpailevan toiminnan valmistelun ei voida katsoa muodostavan perusteita työ sopimuksen irtisanomiseen. Sen sijaan aktiiviset toimet, kuten asiakaskunnan siirtämiset tai heidän houkutteleminen voidaan pitää merkinä kielletystä kilpailevasta toiminnasta, joka mahdollistaa työ sopimuksen irtisanomisen. Saarisen mukaan kilpailukieltota tarkastellessa tulee huomioida työntekijän asema, mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä tiukempi on kilpailevan toiminnan kieltö.⁶⁷ Irtisanomisperusteen tarkastelun kannalta arvioidaan, onko työntekijän toiminta aiheuttanut sellaisen lojaliteettivelvoitteen rikkomuksen, jonka perusteella edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei enää ole. Kilpailevan toiminnan puolesta, työntekijä saa olla työsuhteessa useampaan organisaatioon, mutta ei sellaisen yrityksen kanssa, joka kilpailee työnantajansa liiketoiminnan kanssa.⁶⁸

⁶⁵ Saarinen 2015 s. 342.

⁶⁶ Saarinen 2015 s. 342.

⁶⁷ Saarinen 2015 s. 344.

⁶⁸ Parnila 2017 s. 32.

Vastaavasti työnantajan yrityssalaisuuksien ilmaiseminen kilpailevalle yritykselle työsuhteen aikana muodostaa työsopimuksen irtisanomisperusteen, mikäli kyseinen salaisuus on työnantajan kannalta olennainen asia ja tästä seikasta on työntekijälle nimenomaan ilmoitettu tai työntekijän tulisi asemansa perusteella olla tietoinen salaisuuden merkittävyydestä.

6 SEURAUKSET PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ

6.1 Yleistä

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetään korvauksesta, joka tulee korvattavaksi, mikäli työsopimus päätetään perusteettomasti. Työnantaja, joka on työsopimuslain perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Lähtökohtaisesti korvauksen määrä vastaa 3-24 kuukauden palkkaa. Poikkeuksena luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tulee korvattavaksi 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Kolmen kuukauden vähimmäismäärä voidaan alittaa, mikäli työsuhde on päätetty, saneerausmenettelyn yhteydessä, tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, koeaika purun johdosta tai työsuhteen purkamisella sellaisessa tapauksessa, jossa irtisanomisperuste on ollut olemassa.⁶⁹

Korvauksen suuruutta arvioitaessa on otettava huomioon päättämisen syystä aiheutuva työtä vaille jäämisen kesto, sekä ansion menetys. Tarkastelun kohteena on lisäksi työntekijän ikä, ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä. Määräaikaisen työsopimuksen osalta tarkastellaan lisäksi työsuhteen kestoja ja jäljellä olevaa aikaa.

TT:2014-104 Tapauksessa energiayhtiön työsuojelupäällikkö oli irtisanottu työtehtävien laiminlyöntien johdosta. Työsuojelupäällikköä oli varoitettu ennen irtisanomista. Toimihenkilö oli osoittanut aikaansaamattomuutta hänen vastuullaan olleiden työsuojeluasioiden hoidossa. Työtuomioistuin kuitenkin katsoi, että toimihenkilölle annettu viisi viikkoa aikaa korjata menettelynsä olleen liian lyhyt. Näin ollen työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut työsopimuslain mukaisia asiallisia ja painavia perusteita työsopimuksen päättämiseen. Työtuomioistuin määräsi yrityksen maksamaan työsuojelupäällikölle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 26032,00€ viivästyskorkolain mukaisineen korkoineen.

⁶⁹ Äimälä 2009 s. 171

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia työsuhteen päättämisen perusteita työnantajan näkökulmasta. Selvittää mitkä syyt antavat työnantajalle oikeuden päättää työntekijän työsuhteesta. Havainnollistaa irtisanomisen ja purkamisen eroa syventymällä niiden taustalla olevaan argumentaatioon. Lisäksi käsitellä niitä seurauksia, joita työsuhteen päättämisen perusteettomuudesta aiheutuu.

Työoikeuden lähtökotaisen heikomman suojan periaatteen mukaisesti työnantajan on työsuhteen kannalta noudatettava monia erilaisia lakeja ja asetuksia. Sopimusoikeudellisesta lähtökohdasta tarkastellen sopimus ja sisältövapauden kannalta työnantaja ja työntekijä saavat sopia asioista, joista laissa ei löydy sitovaa säännöstä.

Työsuhteen päättämistä koskevat säännöt ovat kuitenkin työnantajan osalta pakottavaa oikeutta, josta ei voida sopia toisin. Työsuhtelainsäädännön 7 luvun 1§ edellyttää työnantajalta painavia ja asiallisia perusteita työntekijän työsuhteen päättämiseksi irtisanomalla. Purkamisen voidaan katsoa olevan työsuhteen irtisanomista ankarampi toimenpide. Näin ollen purkamiselta edellytetään työsuhtelainsäädännön 8 luvun 1§:n mukaan erittäin painavia syitä, siten ettei työnantajan voida kohtuudella olettaa jatkavan työsuhdetta edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Heikomman suojan näkökulmasta työntekijää suojellaan työsuhteessa irtisanomissuojalla, jonka tarkoituksena on suojata työntekijää laittomilta irtisanomisilta. Työsuhtelainsäädännön uudistuksen myötä nykyisin voimassa olevan työsuhtelainsäädännön 7 luvun 2§ mukaan työnantajan on annettava työntekijälle varoitus, jotta työntekijä voi muuttaa toimintatapojaan, jotta työsuhteesta ei tarvitse päättää. Työnantaja veloitetaan työsuhtelainsäädännön 7 luvun 2§:n mukaan selvittämään, onko työntekijän työsuhteen päättäminen vältettävissä esimerkiksi sijoittamalla työntekijä muuhun työtehtävään.

Työsuhteeseen koskettaa työsuhteen molempia osapuolia, joten myös työntekijälle on asetettu velvollisuuksia. Työsuhtelainsäädännön 1 luvun 1§:n velvoittaa työntekijää tekemään työtä vastiketta vastaan työnantajan ohjauksen ja valvonnan alaisena. Vastaavasti työturvallisuuslain 4 luvun 18§ asettaa työntekijälle vaatimuksen suorittaa työtehtävät huolellisesti, sekä työnantajan ohjeita ja työturvallisuusmääräyksiä noudattaen. Lisäksi työntekijää sitoo työsuhteessa niin sanottu lojaliteettivelvoite, jonka myötä työntekijä ei saa

työsopimuslain 3 luvun 3§:n 4§:n ja 5§:n mukaan paljastaa työnantajan liike tai ammatillisuuksia, eikä hän saa myöskään kilpailla työnantajan liiketoiminnan kanssa. Lojaliteettivelvoitteen rikkominen voi työnantajan näkökulmasta johtaa sellaiseen luottamuspulaan, jonka myötä työntajalla voidaan katsoa olevan peruste työsopimuksen päättämiseksi.

Päättämismenettelyn kannalta irtisanomisia voidaan soveltaa lähtökohtaisesti vain toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin, sillä työsopimuslain 6 luvun 1§:n mukaan määräaikaiset sopimukset ovat lähtökohtaisesti solmittu määräajaksi, jolloin ne päättyvät määräajan kuluttua umpeen tai sovitun työn valmistuessa. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus päätetään irtisanomalla siten, että molemmin puolin on saatettu tietoon tahdonilmaisu sopimuksen irtisanomisesta.

Työsopimuksen päättämisen osalta työnantajan on työsopimuslain 9 luvun 1§:n mukaan toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on vastaavasti oikeus vaatia työnantajalta kirjallista selvitystä, josta käy ilmi työsopimuksen päättymispäivämäärä, sekä ne syyt, jotka johtivat työsopimuksen päättämiseen irtisanomalla tai purkamalla. Työntekijää on tullut myös varoittaa ennen kuin hänen työsopimuksensa voidaan päättää, ellei kyseessä ole purkamisen perusteet täyttävä tilanne. Varoituksen antamisella työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata menettelytapansa, jotta työsopimusta ei tarvitse päättää. Opinnäytetyöni pohjalta voimme todeta ajan kulumisella annettujen varoitusten välillä olevan merkitystä. Käytännössä työnantaja ei voi vedota työntekijän saamiin varoituksiin irtisanomisperusteena, mikäli varoitukset ovat annettu erilaisista syistä tai niiden välillä on kulunut kovin pitkä aika. Aiemmin työssäni käsitelty korkeimman oikeuden oikeustapaus *KKO: 2016:62* havainnollistaa ajan kulumisen merkitystä työntekijälle annettujen varoitusten välillä.

Työsopimuksen päättämisen osalta tarkastelen työssäni päättämisen erilaisia menetelmiä. Työsopimuslain mukaan työsopimuksen päättäminen voidaan jakaa työsopimuslain 7 luvun mukaisiin irtisanomisiin ja 8 luvun mukaisiin purkamisiin. Edelleen irtisanomiset voidaan jakaa henkilöstä johtuviin irtisanomisiin ja kollektiiviperusteella eli tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä johtuviin irtisanomisiin. Työsopimuslain 7 luvun mukaan irtisanomisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän työsopimus irtisanotaan päättämään irtisanomisajan kuluttua. Työsopimuslain 7 luvun 1§:n mukaan työnantajalta edellytetään painavia ja asiallisia syitä työsuhteen irtisanomiseksi. Työsopimuksen purkamisen on taas irtisanomista ankarampi toimenpide, jossa työsopimus päättyy välittömästi

ilman irtisanomisaikaa. Näin ollen purkamisperusteen täyttymiseksi vaaditaan työsopimuslain 8 luvun 1§:n mukaan erittäin painavia syitä, sekä tilannetta, jossa työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Opinnäytetyöni pohjalta voimme havaita rajanvedon irtisanomisen ja purkamisen välillä olevan ajoittain hankalaa. Työssäni käsitellyissä oikeustapauksissa työnantaja on usein päättänyt työntekijän työsopimuksen purkamalla, vaikka siihen ei ole ollut olemassa perusteita. Sen sijaan irtisanomisen perusteet ovat oikeustapauksissa usein täytyneet. Tästä voimme havaita irtisanomisen ja purkamisen aseman välisen eron, sillä vaikka irtisanomisperuste on olemassa, niin purkamisperusteelle ei välttämättä ole olemassa edellytyksiä.

Opinnäytetyössäni käytetyn oikeuskirjallisuuden ja oikeustapauksien pohjalta voimme todeta työsopimusten päättämisen olevan aina tilannekohtaista. Kysymys on kokonaisuutena, jossa tulee ottaa huomioon työntekijän asema, ikä, tilanne, rikkomusten ja laiminlyöntien laatu ja kuinka suuri riski tilanteiden uusiutumisella on. Mikäli työnantaja päättää työntekijän työsopimuksen perusteettomasti, on hän työsopimuslain 12 luvun 2§:n mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta. On kuitenkin huomattava, että laittomastikin suoritettu työsopimuksen päättäminen on lainvoimainen, jolloin työsopimus päättyy, riippumatta siitä oliko työnantajalla perustetta työsopimuksen päättämiseen. Rajanveto sallitun ja perusteettoman päättämisen välillä voi olla hankalaa.

Työnantajan on arvioitava tarkkaan ja pitkällä aikavälillä onko työntekijän työsuhteen irtisanomiselle tai purkamiselle olemassa todellisia ja riittäviä perusteita. Esimerkiksi Parnilan mukaan työntekijän työkyvyn heikkeneminen ei anna automaattisesti työnantajalle oikeutta päättää työsuhdetta.⁷⁰ Työntekijän sairauden tai vamman katsotaan kuuluvan työsopimuslain 7 luvun 2§:n mukaan niin sanottujen kiellettyjen päättämisperusteiden joukkoon. Ellei työntekijän työkyvyn voida katsoa alentuneen niin merkittävästi ja pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Pitkäaikaisuudella tarkoitetaan työeläkelain mukaista vuoden vähimmäisaikaa. Kuvitellaan tilanne, jossa työnantaja harkitsee työntekijän irtisanomista sairauden tai vamman perusteella. Riippumatta siitä täyttyykö edellä mainitut sairauden tai vamman pitkäaikaisuuden ja olennaisuuden perusteet, tulee työnantajan silti työsopimuslain 7 luvun 2§:n mukaan selvittää, onko työntekijä mahdollista sijoittaa muuhun työtehtävään irtisanomisen sijasta. Työtuomioistuimen tapausta *TT:2018: 8* voidaan pitää esimerkkinä tapauksesta, jossa työnantaja laiminlöi velvollisuutensa selvittää mahdollisuutta työntekijän työkuvan

⁷⁰ Parnila 2015, s.46

muuttamiseen tai uudelleensijoittamiseen. Tapauksessa työtuomioistuin katsoi työnantajan päättäneen työntekijän työsopimuksen perusteettomasti ja velvoitti tämän suorittamaan työntekijälle korvausta.

Työsopimuksen päättäminen on prosessi, jossa on kokonaisvaltaisesti arvioitava pitkällä aikavälillä, onko työsuhteen päättämiseen olemassa todellisia ja riittäviä perusteita. Kokonaisarvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tekijät. Päättämismenettelyssä tulee noudattaa tarkkoja menettelysääntöksiä, sillä virheelliset menettelytavat saattavat velvoittaa työnantajan suorittamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Kari-Pekka Tiitinen, Kröger, Tanja: Työsopimusoikeus 2003. Helsinki: Talentum

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi 2014. Porvoo: Edita

Parnila, Kirsi: Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti 2017. Helsinki: Kauppakamari

Parnila, Kirsi, Skurnik – Järvinen, Hanna: Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti 2015: Helsinki: Kauppakamari

Saarinen Mauri: Työsuhteen pelisäännöt 2015

Kairinen Martti: Työlainsäädäntö perusteineen 2009

Koskinen, Seppo, Ullakonoja, Vesa; Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa 2012 Jyväskylä: Edita

Koskinen, Seppo, Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa 2016. Helsinki: Edita

Hietala, Harri, Tapani, Kahri, Kairinen Martti, Kaivanto Keijjo: Työsopimuslaki käytännössä 2015

Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä 2005 Helsinki: Talentum

Nieminen, Kimmo (toim.): Työpaikan lait ja työsuhteopas 2016. Helsinki: Talentum pro

Äimälä, Markus, Åström, Johan, Rautiainen, Hannu, Nyyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille 2009: Helsinki Wsoy pro

Sähköiset lähteet

Koskinen, Seppo Työkyvyn arviointi ja työlainsäädäntö 2007 <https://www.edilex.fi/artikkelit/7137.pdf> , luettu 13.4.2018

Koskinen, Seppo 2004/6 Defensor Legis https://www-edilex-fi.ezproxy.turkuamk.fi/defensor_legis/2366.pdf , luettu 31.3.2018

Koskinen, Seppo: Työsuhteturva 2013 <https://www-edilex-fi.ezproxy.turkuamk.fi/artikkelit/11471.pdf> , luettu 31.3.2018

Virallislähteet

HE 194/1999 Hallituksen esitys Eduskunnalle 86. Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta.

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Oikeuskäytäntö

HelHo 232/2015

KKO: 2016:62

KKO: 2017:27

TT: 2003-21

TT: 2006-51

TT: 2006-82

TT: 2013-166

TT: 2013-191

TT:2014-104

TT: 2014-129

TT: 2018:8

TT: 2018:28

