



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JOHANNA MÄKELÄ

Työsuhteen päättäminen – henkilö- kohtaiset päättämisperusteet

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Mäkelä, Johanna: Työsuhteen päättäminen – henkilökohtaiset päättämisperusteet

Opinnäytetyö, AMK

Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, oikeustradenomi

Joulukuu 2023

Sivumäärä: 47

Opinnäytetyössä tutkittiin, millaisilla henkilökohtaisilla päättämisperusteilla työnantajan on mahdollista päättää työntekijän työsuhde. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisissa tilanteissa työsuhteen voi päättää työnantajan näkökulmasta ja mitä perusteita päättämiseksi tarvitaan lain mukaan. Tutkimuksen tavoitteena oli myös koota toimeksiantajayritykselle ohje, jonka avulla yritys voi perehdyttää asiantuntijoita työsuhteen päättämisen perusteiden arviointiin ja sitä kautta ohjeistaa asiakasyrityksiä aiheesta. Toimeksiantajan pyynnöstä yrityksen nimeä ja tutkimustuloksena syntynyttä ohjetta ei julkaista.

Tutkimukseen kuului lainsäädännön soveltamisen tutkiminen käytännössä, empiirisen oikeustutkimuksen menetelmiä soveltamalla. Tutkimuksessa haastateltiin myös toimeksiantajayrityksen henkilöstöä. Lomakehaastattelu lähetettiin Zef-työkalulla yrityksen henkilöstölle, joka on laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytiin läpi lainsäädäntöä, joka liittyy työsuhteen päättämiseen. Työssä tulkittiin työsopimuslakia oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla. Opinnäytetyössä käydään läpi irtisanomisen edellytykset, kielletyt irtisanomisperusteet ja työnantajan ja työntekijän oikeuksia sekä velvollisuuksia.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että toimeksiantajayrityksen asiantuntijoille on työnsään tullut vastaan kattavasti aihealueita irtisanomisiin liittyen ja he halusivat lisätietoa työnsä tueksi. Tulosten perusteella ohjeen tärkeimmiksi toivotuiksi ominaisuuksiksi tuotiin esiin helppolukuisuus, lyhyt ja prosessimainen teksti, oikeustapaukset ja lähteiden avulla ohjaus syvällisempään tietoon.

Avainsanat: Irtisanominen, työsopimuslaki, työsuhteen päättäminen

ABSTRACT

Mäkelä, Johanna: Termination of employment - personal termination criteria
Bachelor's thesis

Degree programme Degree program in business administration, legaltrade-
nom

December 2023

Number of pages: 47

The thesis examined what personal criteria an employer can use to terminate an employee's employment relationship. The aim of the study was to find out in which situations the employment relationship can be terminated from the employer's point of view and what grounds are required for termination according to the law. The goal of the research was also to compile a guide for the commissioning company, which the company can use to familiarize experts with the evaluation of the grounds for terminating an employment relationship and thereby instruct client companies on the subject. At the request of the commissioning company, the name of the company and the guidelines created as a result of the research will not be published.

The research included studying the application of legislation in practice, by applying the methods of empirical legal research. The staff of the commissioning company were also interviewed in the study. The form interview was sent to the company's personnel using the Zef tool, which is a qualitative research data collection method.

In the theory part of the thesis, the legislation related to the termination of the employment relationship was reviewed. The work interpreted the employment contract law with the help of legal literature and jurisprudence. The thesis examines the conditions for dismissal, the prohibited grounds for dismissal and the rights and obligations of the employer and the employee.

The research showed that the experts of the commissioning company have come across a wide range of topics related to layoffs in their work and they wanted additional information to support their work. Based on the results, easy reading, short and process text, legal cases and guidance to more depth information with the help of sources were highlighted as the most important wished features of the guide.

Keywords: Dismissal, employment contract law, termination of employment

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT	6
2.1 Opinnäytetyöongelma ja aiheen rajausta	6
2.2 Teoreettinen viitekehys.....	7
2.3 Käytettävät menetelmät.....	8
3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN IRTISANOMALLA	10
3.1 Työsuhte.....	10
3.2 Työsuhteen päättäminen	12
3.3 Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet.....	13
3.3.1 Epäasiallinen käyttö, yhteistyökyvyttömyys	14
3.3.2 Työntekovelvoitteen laiminlyönti ja alisuoriutuminen	17
3.3.3 Luottamuspuola	22
3.3.4 Päihteiden käyttö	24
3.3.5 Rikollinen toiminta, epärehellisyys	25
3.4 Kielletyt irtisanomisperusteet.....	27
3.4.1 Työntekijän sairaus ja työntekoedellytysten muuttuminen	28
3.4.2 Työtaistelu ja työntekijän mielipiteet	32
3.5 Huomioitavat erityisryhmät	33
3.5.1 Perhevapaalla oleva työntekijä	33
3.5.2 Henkilöstön edustajat	34
3.5.3 Korvaus perusteettomasta päättämisestä.....	35
4 HENKILÖSTÖHAASTATTELUN TOTEUTTAMINEN	35
4.1 Henkilöstöhaastattelun sisältö	36
4.2 Haastattelun tulokset.....	37
4.3 Johtopäätökset.....	39
LÄHTEET.....	43
LIITE 1: LOMAKEHAASTATTELU.....	47

1 JOHDANTO

Toimeksiantajayrityksen asiakkaiden keskuudessa on noussut usein esiin tarve päättää työntekijän työsuhde työntekijästä johtuvista syistä. Lainsäädäntö asian tiimoilta koetaan hankalaksi yrittäjien keskuudessa, sillä irtisanomiskynnyksen ylittyminen on hyvin tulkinnanvaraista. Käytännön tilanteet ovat harvoin niin selkeitä, että asiallinen ja painava syy täytyisi selkeästi.

Työntekijän irtisanomiseen, joka ei kykene suoriutumaan tehtävistään, tulee monesti järjestää pitkäaikaista seuranta ja kerätä aineistoa, ennen kuin yritys uskaltaa irtisanomisen suorittaa. Sen jälkeenkin on vielä riskinä perusteen riittauttaminen, joka voi tulla erityisesti pienelle yritykselle kohtuuttoman kalliiksi. Pienten yritysten yrittäjillä on havaittavissa korkeaa kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa.

Palkka- ja henkilöstöhallinnon palveluita tarjoavana yrityksenä toimeksiantajayritys on usein asiakkailleen se ensimmäinen taho, ketä asiakas lähestyy työsuhteen päättämiskysymyksissä. Alkuvaiheen asiakasneuvontaa varten nousi esille tarve ohjeelle irtisanomisperusteen täyttymisen rajanvedosta. Opinnäytetyössä selvitetään irtisanomiskynnyksen ylittymistä erilaisissa tilanteissa teorian ja oikeustapausten avulla sekä haastatellaan toimeksiantajayrityksen henkilöstöä heidän tarpeistaan. Työn lopputuloksena syntyy ohje toimeksiantajayrityksen käyttöön, jota yritys voi hyödyntää henkilöstön perehdyttämiseen.

2 TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT

2.1 Opinnäytetyöongelma ja aiheen raja

Palkka- ja henkilöstöhallinnon palveluita tarjoava yritys on tehnyt toimeksianton opinnäytetyönaiheesta. Yritys kehittää henkilöstöhallinnon palveluita palvelutarjontaansa. Uusien palveluiden tuottamista varten henkilöstön osaamista on tarkoitus kasvattaa. Alalla on käynnissä roolin muutos suorittavasta työstä konsultoivaksi henkilöstöasiantuntijaksi digitalisaation automatisoidessa rutiinityötä ja tämän vuoksi yritys haluaa laajentaa palveluvalikoimaansa. Yrityksessä on tullut esiin tarve ohjeelle työsuhteen päättämistilanteisiin, sillä asiakasyritykset kysyvät usein apua erilaisiin tilanteisiin, joissa he harkitsevat täyttykö irtisanomisen peruste.

Työntekijän työsuhte on mahdollista päättää mm. henkilökohtaisilla päättämisperusteilla sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla (Työsopimuslaki 7 luku 2§ ; Työsopimuslaki 7 luku 3 §). Yrityksen asiakkailta tulevat useimmiten kysytyt työsuhtekysymykset liittyvät työsuhteen päättämiseen. Työntekijään liittyvät henkilökohtaiset päättämisperusteet tuottavat asiakkailta eniten kysymyksiä ja tämän vuoksi opinnäytetyössä tarkastellaan nimenomaan henkilökohtaisia päättämisperusteita.

Toimeksiantajayrityksen henkilöstö koostuu seitsemästä asiantuntijasta. Henkilöstöä on tarkoitus kouluttaa lisää työsuhteeseen liittyviin asioihin ja erityisesti työsuhteen päättämiseen liittyen. Opinnäytetyön tuloksena syntyvää ohjetta on tarkoitus käyttää henkilöstön perehdyttämiseen, jotta he pystyvät antamaan ohjeita mahdollisimman kattavasti asiakkaiden tilanteisiin.

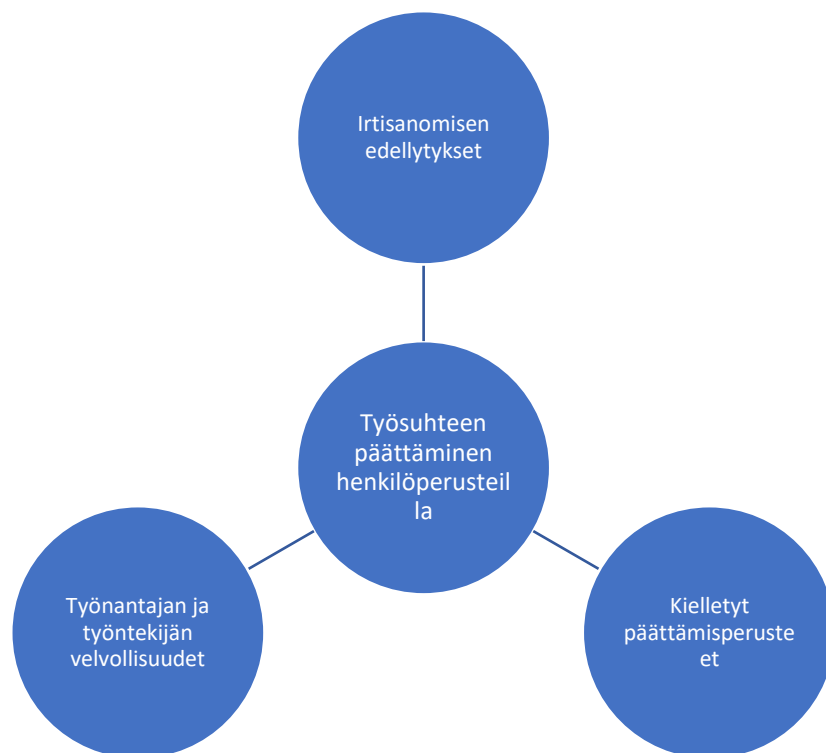
Toimeksiantajayrityksellä ei ole perehdytysmateriaalia asiantuntijoiden kouluttamiseen työsuhteen päättämiseen liittyen, jota he voisivat hyödyntää päivittäisessä työssään apuna. Toimeksiantajayritys hyötyy saadessaan materiaalia perehdyttämiseen ja henkilöstön osaaminen kasvaa sitä kautta. Yrityksen asiakkaat hyötyvät välillisesti, kun ohjeen avulla ratkotaan heidän käytännön

tapauksiaan. Aihe rajataan koskemaan vain työntekijästä johtuvia henkilökohtaisia irtisanomisperusteita. Tässä työssä ei käsitellä työsuhteen purkamista tai irtisanomisen menettelyllistä puolta.

Vastauksia selvitetään seuraaviin kysymyksiin: Millainen työsuhteen päättämiseen liittyvän ohjeen tulisi olla ja mitä asioita sen tulisi sisältää? Mitkä ovat henkilöön liittyviä työsuhteen päättämisperusteita? Mitkä ovat kiellettyjä irtisanomisperusteita?

2.2 Teoreettinen viitekehys

Lähdeaineistona hyödynnetään työlainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja, oikeuden ratkaisuja ja oikeuskirjallisuutta liittyen työsuhteen päättämiseen henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla. Teoriasta selvitetään työsuhteen irtisanomiseen vaadittavia perusteita, eli mitä edellytyksiä tulee olla, jotta työsuhde voidaan päättää oikein perustein. Teoreettinen viitekehys alkaa rakentumaan työsuhteen oikeuksista ja velvollisuuksista työnantajan ja työntekijän näkökulmasta, eli millä tavoin työsuhde sitoo osapuolia ja milloin näitä sitoumuksia rikkomalla on perusteet työsuhteen irtisanomiselle. Työhön on valittu käsiteltävät irtisanomisperusteet oikeuskirjallisuuden perusteella, jotka yleisimmin toistuvat kirjallisuudessa. Valintaan on vaikuttanut myös opinnäytetyön tekijän oma kokemus aiheesta asiakastyössä. Irtisanomisen perusteisiin pureudutaan syvemmin ja työssä huomioidaan kielletyt perusteet eli mitkä tilanteet ovat sellaisia, jotka on erikseen mainittu laissa, joissa tilanteissa irtisanomista ei saa tehdä. Myös erityisryhmät huomioidaan, eli missä tilanteissa irtisanomisperusteita tulee punnita erityisen tarkasti. Teoriaa avataan oikeustapausten avulla käytännönläheisemmäksi. Oikeustapaukset on valittu sen perusteella, mistä opinnäytetyöntekijän omaan asiakastyökokemukseen pohjautuen voisi olla eniten hyötyä ohjetta tehdessä ja jotka selkeyttävät irtisanomisen rajanvetoa. Tapausten valinnassa on myös huomioitu henkilöstön haastattelun tulos. Teoriaa käytetään pohjana työn ohessa syntyvälle henkilöstön perehdytysohjeelle.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Muut käsitteet: Työsopimus, irtisanominen, asiallinen ja painava syy, työvelvoitteen laiminlyönti, epäasiallinen käytös, luottamus pula, syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu, erityisryhmät.

2.3 Käytettävät menetelmät

Tutkimukseen kuuluu lainsäädännön soveltamisen tutkiminen käytännössä, empiirisen oikeustutkimuksen menetelmiä soveltamalla. Empiirinen tutkimus perustuu kokemuksiin, havainnointiin ja mittaamiseen. Empiirisessä oikeustutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita siitä, millaisia vaikutuksia oikeudellisilla käytännöillä on sosiaalisiin, ympäristöllisiin, taloudellisiin, muihin yhteiskunnallisiin asioihin tai ihmisten kokemuksiin sekä ajatuksiin oikeudesta. (Nieminen ym., 2021, luku 1.1.)

Laadullinen tutkimus tuo merkityksiä asioille sekä lisää ymmärrystä ja luo tulintoja (Pitkäranta, 2014, s. 13). Laadullisen tutkimuksen avulla usein

kehitetään tutkimuksen kohteena olevaa asiaa (Pitkäranta, 2014, s. 9). Tavoitteena on kehittää perehdytysopas ja saada henkilökohtaiset päättämisperusteet syvemmin ymmärrettäväksi toimeksiantajayrityksen henkilöstölle, jotta he voivat hyödyntää niitä työssään.

Työssä hyödynnetään myös konstruktivistista tutkimusotetta, sillä tuloksena valmistuu ohje. Konstruktivisella tutkimusotteella voidaan ratkoa reaalimaailman ongelmia ja konstruktioita kuvaa se, että ne kehitetään ja keksitään ihmisen luomana. Siinä keskitytään ratkomaan tosielämän ongelmia ja muun muassa keskitytään empiiristen löydösten reflektointiin teoriaan ja sitä käytetään usein liiketaloustieteessä. (Metodix Oy, 2001.)

Haastattelu tehdään lomakkeella yrityksen henkilöstölle ja se on laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmä (Pitkäranta, 2014, s. 90). Sillä selvitetään kysymällä kohdehenkilön ajatuksia, mitä hän ajattelee ja miten hän toimii (Pitkäranta, 2014, s. 91). Lomakehaastattelu tehdään yrityksen henkilöstölle erikseen sovittavana ajankohtana ja sillä pyritään selvittämään, millainen perehdytysohjeen olisi hyvä olla. Asiantuntijat työskentelevät päivittäin asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja kuulevat työnantajien käytännön ongelmista sitä kautta. Perehdytysohjeen käyttäjät ovat oikeita henkilöitä kertomaan mitä ohjeessa tulisi olla, sillä heillä on tieto, millaisia kysymyksiä työsuhteen päättämisiin liittyen asiakkailta tulee.

Jotta haastattelu onnistuu, tiedonantajien on hyvä antaa tutustua aiheeseen etukäteen (Pitkäranta, 2014, s. 91). Aikomuksena on antaa ennakkoon haastateltavien käyttöön opinnäytetyön teoriaosuus, joka johdattelee heidät aiheeseen. Toteutustavaksi on valittu Zef.fi ohjelmisto, jossa voi laatia erilaisin menetelmin sopivan lomakkeen ja lähettää sen selkeässä ja visuaalisessa muodossa vastaanottajille. Tulokset tulevat koottuna kyseiseen ohjelmistoon.

Haastattelussa on se hyvä puoli, että siihen voidaan valita henkilöt, joilla on kokemusta aiheesta (Pitkäranta, 2014, s. 92). Tarkoituksena on valita henkilöstön joukosta ne henkilöt, jotka työssään eniten ovat olleet tekemisissä työsuhteen päättämiseen liittyviin asioihin.

3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN IRTISANOMALLA

3.1 Työsuhde

Työsuhteen oikeudet ja velvoitteet määräytyvät monilta osin osapuolten omasta halusta riippumatta (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 57). Työsopimuslaki säätelee työsopimuksia eli työntekijän ja työnantajan välistä työsuhdetta. Työntekijä tekee työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa vastaan ja työnantaja johtaa ja valvoo työntekijän työvoimaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 17.) Kun työsopimus solmitaan, työnantajalle ja työntekijälle syntyy tiettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia. Työnantaja määrää milloin ja missä työtä tehdään, sekä millä laadulla ja laajuudella. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, 17 ; Paanetoja, 2023, s. 75.) Työnjohtovalta liittyy vain työn suorittamiseen mutta lojaliteettivelvoite ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan (Paanetoja, 2023, s. 75).

Työnantajan velvoitteisiin kuuluu suhteiden edistäminen työntekijöihin, heidän keskinäisten suhteiden edistäminen, huolehtiminen siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua tehtävistään muuttuvassa ja kehittyvässä työympäristössä sekä työntekijän kehittymismahdollisuuksien edistäminen (Työsopimuslaki 2 luku 1 § ; Paanetoja, 2023, s. 68.) Työnantajan velvoitteena on myös kohdella työntekijöitään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti sekä suojella työntekijöitä tapaturmilta ja vaaroilta (Työsopimuslaki 2 luku 3 §). Työnantaja tai hänen määräämänsä työnjohtovaltaa käyttävä henkilö antaa työntekijälle käskyt, ohjeet, tekee työjärjestelyt ja määrää työmenetelmät. Näihin kuitenkin voi vaikuttaa työsopimuksen sisältö eli se, mihin tehtäviin työntekijä on työsopimuksessaan suostunut. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 67.) Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa olennaisia työsuhteen ehtoja työnjohtovallalla, paitsi jos kyseeseen tulee irtisanomisperuste. (Paanetoja, 2023, s. 76.)

Työntekijän velvoitteisiin työsuhteessa kuuluu työnantajan antamien määräysten noudattaminen, työn suorittaminen huolellisesti, huolellisuus ja varovaisuus työolojen edellyttämällä tavalla sekä omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtiminen (Työsopimuslaki 3 luku 1 § ; Työsopimuslaki 3 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 67.) Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä toimia niin, että toiminta olisi katsottavissa kilpailevaksi toiminnaksi (Työsopimuslaki 3 luku 3 § ; Paanetoja, 2023, s. 87 ; Nieminen, 2020, s. 23). Työntekijän tulee pitää salassa työnantajan liikesalaisuudet työsuhteen kestäessä, niitä ei saa ilmaista ulkopuolisille eikä käyttää omaksi hyödyksi (Työsopimuslaki 3 luku 4 § ; Paanetoja, 2023, s. 87 ; Nieminen, 2020, s. 23). Työntekijä ei saa myöskään uskollisuusvelvollisuuden vuoksi toimia siten, että se olisi ristiriidassa sen kanssa, mitä häneltä kohtuudella voidaan vaatia. Myös vapaa-aikana tulee välttää työnantajan ja työntekijän keskinäistä luottamusta vähentäviä toimia. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 67 ; Paanetoja, 2023, s. 84.)

Työnantajan tulee noudattaa alan yleissitovaa työehtosopimusta työntekijöiden työsuhteen ehtoihin ja työoloihin. Yleissitovan työehtosopimuksen ehto menee työsuhteen ehtojen edelle. (Työsopimuslaki 2 luku 7 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 60.) Työehtosopimusta tulee noudattaa niiden ketkä ovat osallisena sen solmimisessa eli työnantajien, jotka kuuluvat sopimuksen solmineisiin yhdistyksiin tai niiden alayhdistyksiin. Yleissitovia työehtosopimuksia tulee noudattaa myös yhdistyksiin kuulumattomien työnantajien. Yleissitovuus muodostuu, mikäli työehtosopimus on vahvistamislautakunnan vahvistama valtakunnallinen ja alalla edustavana pidettävä työehtosopimus. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 61 ; Työsopimuslaki 2 luku 7 §.)

Työsuhteesta on mahdollista päästä irtautumaan purkamalla tai irtisanomalla se laillisilla hyväksytyillä perusteilla ja sopimusta voidaan myös näillä perusteilla yksipuolisesti muuttaa. Myös muutostilanteessa osapuoli voi olla jatkamatta sopimusta. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 19.)

3.2 Työsuhteen päättäminen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan päättää irtisanomalla jommankumman sopimuksen osapuolen toimesta, tällöin työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisaika voidaan sopia työsopimusta tehtäessä, se voidaan sopia enintään 6 kuukaudeksi. (Työsopimuslaki 6 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 280.) Tehty irtisanominen on sitova ja sitä ei voi peruuttaa yksipuolisesti (Parnila, 2017, s. 12). Päättämisperusteet ovat pakottavia määräyksiä, joista ei voida sopia toisin työntekijän etua heikentävästi (Paanetoja, 2023, s. 97). Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, vaan se jatkuu sovitusajan. Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan kuitenkin sopia irtisanomisehto, jolloin määräaikaisen sopimuksen voi irtisanoa kesken työsuhteen jommankumman osapuolen toimesta. (Paanetoja, 2023, s. 56.) Irtisanomisaikana työsuhteen velvoitteet ovat normaalisti voimassa, mutta työnantaja voi myös halutessaan vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta (Paanetoja, 2023, s. 99).

Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä (Työsopimuslaki 7 luku 1 § ; Paanetoja, 2023, s. 101 ; Nieminen, 2020, s. 76 ; Kavasto, 2020, s. 28). Työsuhteen irtisanomiselle määritettyjen perusteiden tulee täyttyä, jotta irtisanomisen voi tehdä työnantajan toimesta. Syyn tulee siis olla asiallinen ja painava sekä tiettyä menettelyä tulee myös noudattaa. Nämä on asetettu työntekijän suojaksi, jotta työsuhdetta ei irtisanoa epäoikeuden mukaisilla perusteilla. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 284.) Irtisanomisen perustetta tulee arvioida aina kokonaisharkinnalla, varsinkin haastavissa rajoilla olevissa tapauksissa. Asiallinen ja painava syy on määriteltävissä tapauskohtaisesti ja siksi sitä ei voi määritellä tarkasti. Yleisesti esimerkiksi syrjivää perustetta ei voi käyttää. (Parnila, 2017, s. 14.) Tässä työssä pyrin havainnollistamaan esimerkein asiallisen ja painavan syyn sisältöä.

Työnantajan tulee tehdä irtisanominen kohtuullisen ajan kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon irtisanomisen perusteesta (Työsopimuslaki 9 luku 1 §). Työnantajasta johtuvalla taloudellisella ja tuotannollisella perusteella on myös oikeus irtisanoa tai osa-aikaistaa työntekijä (Koskinen & Ullakonoja,

2020, s. 19). Tässä työssä keskitytään työntekijästä johtuviin henkilökohtaisiin irtisanomisperusteisiin.

3.3 Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvia irtisanomisperusteita voi olla olennainen ja vakava työsuhteen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, työntekijän työntekoedellytysten olennainen muuttuminen, joka vaikuttaa tehtävistä selviytymiseen (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 286-287 ; Parnila, 2017, s. 14). Kokonaisarvioinnissa huomioidaan mm. olosuhteet ja työntekijöiden lukumäärä, millainen rike on sekä sen vakavuus, työntekijän asema ja oma suhtautumisensa rikkeeseen, työn luonne, työn erityispiirteet sekä työnantajan asema (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 286-287 ; Parnila, 2017, s. 14 ; Paanetoja, 2023, s. 99). Työntekijän laiminlyönnin tai rikkomuksen kohteessa voi olla kyse joko työsuhteeseen liittyvistä yleisistä velvoitteista tai työsopimuksessa sovituista erityisistä velvoitteistaan (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 286).

Kokonaisarvioinnissa huomioitava rikkomuksen vakavuus huomioidaan niin, että katsotaan sen toistuvuus, alan erityispiirteet, työolosuhteet, vaikutukset työnantajalle, vaikutukset työyhteisölle sekä mahdollinen rikosoikeudellinen rangaistavuus. Työntekijän aseman vaikutus kokonaisuuteen huomioidaan siten että mitä isompi asema ja pienempi rikkomus, sitä todennäköisemmin irtisanomiskynnys ylittyy. Suurempi vapaus työn tekemistavoissa tuo myös suuremman vastuun. Myös esimerkiksi rahaliikennevastuu huomioidaan. Työntekijän suhtautuminen tekoon vaikuttaa siten, että onko hän voinut ymmärtää teon velvoitteidensa vastaiseksi vai ei. Jos hän on ymmärtänyt toimineensa väärin, irtisanomiskynnys pienenee. (Koskinen ym., 2019, s. 86.) Työn luonteesta johtuen suuri täsmällisyys voi olla tärkeää, jolloin virheisiin puututaan vakavammin. Mikäli työolosuhteissa on puutteita, tämä nostaa irtisanomiskynnystä. Teon vaikutukset korostuvat yhteistyötä ja luottamusta vaativassa työssä. (Koskinen ym., 2019, s. 88.) Yrityksen luonne myös vaikuttaa, esimerkiksi työaikojen tarkkaan noudattamiseen on erilaisia vaatimuksia eri

työpaikoilla. Pienessä yrityksessä esim. luvattomien poissaolojen vaikutukset ovat suuremmat, jolloin irtisanomiskynnys täyttyy helpommin. Erityisillä aloilla ja johtavassa asemassa vaatimukset työntekijöille poikkeavat myös normaalist. (Koskinen ym., 2019, s. 89.)

Työntekijälle tulee antaa ennen irtisanomista mahdollisuus korjata menettelynsä antamalla hänelle varoitus. Työnantajan tulee myös selvittää ennen irtisanomista, olisiko työntekijä sijoitettavissa muuhun työhön. Varoitusta ja muuhun työhön sijoittamista ei tarvitse kuitenkaan harkita, mikäli perusteena on vakava rikkomus. (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 290.) Varoituksen tavoitteena on, että työntekijä korjaa menettelynsä ja irtisanomista ei tarvitse tehdä (Paanetoja, 2023, s. 108).

3.3.1 Epäasiallinen käytös, yhteistyökyvyttömyys

Työntekijältä odotetaan lojaaliutta työnantajaa kohtaan, joten hänen tulee välttää kaikkea, joka on kohtuudella ristiriidassa tämän kanssa (Työsopimuslaki 3 luku 1 §). Epäasiallinen käytös voi kohdistua työnantajaan, asiakkaisiin tai kollegoihin. Epäasiallista käytöstä voi olla sopimaton puhe, työnantajan mustamaalaus töissä tai vapaa-ajalla, riitautuminen työnantajan, kollegoiden tai asiakkaiden kanssa. Myös väkivalta tai sillä uhkaaminen katsotaan epäasialliseksi käytökseksi. Myös sosiaalisessa mediassa tapahtuva käytös kuten julkinen työnantajan arvostelu tai rikollisen toiminnan ilmeneminen voi ylittää irtisanomiskynnyksen, uskollisuus ja lojaliteettivelvoitteen rikkomisen sekä luottamuspuolan muodostumisen myötä. Mikäli salassa pidettävää tietoa kuten liike- ja ammattisalaisuuksia välitetään sosiaalisessa mediassa eteenpäin ulkopuolisille, tämä on merkittävä lojaliteettivelvoitteen rikkominen. Arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä, huomioon otetaan epäasiallisen käytöksen kohde, kesto, aiempi käytös, työsuhteen kesto, työntekijän oma mielipide teostaan. (Parnila, 2017, s. 31.) Kiusaaminen voi myös olla irtisanomisperusteena (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 311). Työntekijän tulee välttää sellaista muihin kohdistuvaa käytöstä tai häirintää, joka aiheuttaa heidän

turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa (Työturvallisuuslaki 4 luku 18 § ; Kavasto, 2020, s. 89).

Työtuomioistuimen tapauksessa työntekijän työsopimus oli irtisanottu ja työnantaja oli ilmoittanut irtisanomisperusteeksi mm. työntekijän epäasiallisen käytöksen. Työpaikalla oli vuosia esiintynyt vakavia työilmapiiiriongelmia työntekijän epäasiallisen käytöksen vuoksi mutta työnantaja ei ollut puuttunut tarpeeksi moitittavaan ja epäasialliseen käytökseen. Työntekijä oli saanut varoituksen yli kolme vuotta ennen irtisanomista, mutta se oli peruutettu, joten työnantaja ei ollut siis varoittanut työntekijää riittävän yksilöidysti ja irtisanomisen uhalla. Asiaan vaikutti myös se, oliko työntekijä esittänyt esimieheen kohdistuneen uhkauksen, jonka vuoksi työsopimuksen olisi voinut irtisanoa ilman varoittamista ennakoon. Muut laiminlyönnit olivat vähäisiä, jäivät näyttämättä tai niihin ei voinut enää vedota. Työtuomioistuimen päätös oli, että työnantajalla ei ollut osoitettu perusteita irtisanoa työntekijän työsopimusta (TT 2018:109.) Työntekijälle tulee antaa ennen irtisanomista mahdollisuus korjata menettelynsä antamalla hänelle varoitus (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 290). Tapauksessa tuli esiin se, kuinka työnantajan tulisi puuttua työpaikan ilmapiiiriongelmiin sekä antaa riittävästi varoituksia sekä huolehtia että varoitukset ovat tuoreita. Tapauksessa annettu varoitus oli jo vanhentunut. Tapauksessa oli myös mitä ilmeisemmin vedottu vanhentuneisiin laiminlyönteihin sekä kokonaisarvio asioiden vakavuudesta oli jäänyt arvioimatta riittäväällä tavalla.

Työntekijä oli salaa nauhoittanut, työsuhdeasioita koskevan keskustelun ja alkuun häntä epäiltäessä kiistänyt sen. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai irtisanoakaan työsopimusta nauhoittamisen ja nauhoituksen kiistämisen vuoksi. Ne tuli tulkita ennemminkin ajattelelmattomuutena kuin osoituksena ettei työntekijä olisi enää ollut sopiva ja luotettava hoitamaan työtehtäviään, sillä hänellä oli ollut myös pitkä työsuhde. Työnantaja joutui maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta. (Ään.) (KKO 1985 II 2.) Tapauksessa rikkeen vakavuus ja vaikutus työntekijän työn tekemiseen jäivät täyttymättä.

Työntekijä lähetti uhkaavan sähköpostin kollegoilleen ja antoi luottamuksellisia tietoja ulkopuoliselle sataman kulunvalvonnan tietokannasta. Lisäksi työntekijän toiminta työpaikalla oli aiheuttanut häiriötä ilmapiirille. Työntekijän toiminta oli myös vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana. Työntekijä toimi luottamusvaltuutettuna ja hänen edustamien toimihenkilöiden enemmistö oli antanut suostumuksensa hänen irtisanomiseensa. Kokonaisarviona työntekijän toiminta oli vakava rikkomus. Työnantajalla oli ollut asialliset perusteet ja painava syy päättää työsuhde sopimattoman käytöksen ja lojaliteettivelvoitteen rikkomisen johdosta. Yhtiöllä oli oikeus irtisanoa työntekijä. (Ään.) (TT 2014-129.) Työntekijältä odotetaan lojaaliutta työnantajaa kohtaan, joten hänen tulee välttää kaikkea, joka on ristiriidassa tämän kanssa (Työsopimuslaki 3 luku 1 §). Työntekijän rikkeen vakavuuden voi ajatella olevan korkealla tasolla, sillä yleisesti kulunvalvontaan liittyvien tietojen luovuttaminen voi aiheuttaa yrityksen tietojen ja materiaalien vuotamisen ulkopuolisille ja olevan vakava turvallisuutta koskeva rikkomus. Ottaen huomioon työntekijän aseman turvallisuusvastaavana, voidaan ajatella aseman vaikuttavan korottavasti irtisanomiskynnyksen ylittymiseen.

Kun harkitaan työsuhteen irtisanomista yhteistyökyvyttömyyden perusteella, kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän asema, käytöksen laatu, tilanteen kestättömyys, arvostelu ilman perusteita sekä vahingot työnantajalle. Varoituksen ennakoon antaminen on myös olennaista. Yhteistyökyky korostuu sellaisissa työtehtävissä, joissa työtehtävät edellyttävät yhteistyötaitoja, esimerkiksi esihenkilöt ja johtavassa asemassa olevat työntekijät. (Parnila, 2017, s. 37.) Jotta irtisanomisperuste täyttyy, edellytyksenä on se, että työvelvoitetta on jollain tavoin olennaisesti laiminlyöty, muutoin peruste jää täyttymättä. Tilanne voi olla myös sellainen, ettei tätä ole laiminlyöty, mutta asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta on tullut palautetta. Silloin tulee selvittää henkilön sijoittaminen muuhun tehtävään. (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Kavasto, 2020, s. 88.) Yhteistyökyvyttömyys tulee olla myös tarkasti määriteltävissä ja se että muut työyhteisössä uhkaavat irtisanoutua, mikäli kyseistä henkilöä ei irtisanota, ei riitä irtisanomisperusteeksi (Kavasto, 2020, s. 89).

3.3.2 Työntekovelvoitteen laiminlyönti ja alisuoriutuminen

Työntekovelvoitteen laiminlyöntinä voidaan pitää esimerkiksi työtehtävän tekemättä jättämistä, puutteellista hoitamista, luvatonta poissaoloa tai jatkuvaa myöhästelyä (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 293). Työntekijän kieltäytyessä hänelle työnjohtovallan perusteella määrätyistä tehtävistä, työsuhdetta ei voi päättää, mikäli tehtävän määräämiseen ei ole yksipuolista oikeutta. Oikeus riippuu työsopimuksen ja työehtosopimuksen kirjausten laajuudesta. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 69.) Työntekijä saa esimerkiksi kieltäytyä tehtävästä, mikäli joutuisi pitkäaikaisesti ja jatkuvasti tekemään ylityötä tehtävän vuoksi (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 70). Työntekijä voi myös kieltäytyä tehtävästä, mikäli se ei ole hänen työsopimuksessaan sovitun mukaista, se on lainvastaista, tai siitä tulisi seurauksena työturvallisuuden sekä muun vastaavan määräyksen rikkominen. Työnantajan työnjohtovalta on sitä suppeampi, mitä tarkemmin tehtävistä on sovittu työsopimuksessa. (Parnila, 2017, s. 21 ; Kavasto, 2020, s. 74.) Työntekovelvoitteen laiminlyönti voi ilmetä myös työntekijän huolimattomuutena ja aikaansaamattomuutena. Irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa tulee huomioida tahallisuus, toistuvuus, toimiala, työntekijän työkokemus ja laiminlyönnin vakavuus. (Parnila, 2017, s. 22 ; Kavasto, 2020, s. 67.) Mikäli työntekijä rikkoo esimerkiksi viranomaisohjetta, se on vakavampaa kuin työnantajan oman ohjeen rikkominen. Vahinkoa ei tarvitse aiheutua irtisanomisperusteen täyttymiseksi. Jos kuitenkin työntekijä toistuvasti rikkoo vähämerkityksellisiä ohjeita varoituksesta huolimatta, se voi ylittää irtisanomiskynnyksen. (Kavasto, 2020, s. 76.) Arvioitaessa irtisanomisperusteen täyttymistä, tulee huomioida ohjeiden selkeys, teon tahallisuus, yrityksen käytännöt ohjeiden noudattamisessa, ohjeiden jalkauttaminen sekä työntekijän oma suhtautuminen (Kavasto, 2020, s. 77).

Pankki irtisanoi pankinjohtajan toistuvien luotonannosta annettujen ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Menettelystä ei aiheutunut pankille vahinkoa. Pankilla oli ohjeiden vastaisesta toiminnasta johtuen syntynyt luottamuspula ja sen vuoksi pankin johtaja irtisanottiin erityisen painavasta syystä. (KKO 1999:83.) Mikäli työntekijä rikkoo esimerkiksi viranomaisohjetta, se on vakavampaa kuin työnantajan oman ohjeen rikkominen (Kavasto, 2020, s. 76).

Pankinjohtajan asema huomioon ottaen voidaan ajatella hänen ymmärtävän ohjeiden noudattamisen tärkeys, sillä hänen roolissaan hänen tulee valvoa myös muita työntekijöitä ohjeiden noudattamisen osalta. Todennäköisesti luotonannosta annetut ohjeet saattavat olla myös viranomaisohjeita, joiden noudattamatta jättäminen on vakavampaa kuin yrityksen omien ohjeiden.

Työntekijä poistui luvatta työpaikalta, joka ei ollut erittäin painava syy, jonka vuoksi työnantajalla ei olisi oikeutta irtisanoa työntekijää. Työntekijä oli kuitenkin samasta syystä saanut kolme kuukautta aiemmin kirjallisen varoituksen, joten työnantajalla oli kokonaistilanne huomioiden erittäin painava syy irtisanomiseen. (Ään.) (KKO 1980-II-117.) Tapauksessa aiemmin annettu varoitus antoi perusteen irtisanomiseen, jolla voitiin todistaa tilanteen toistuvuus.

Lukkoliikkeen palveluksessa ollut lukkoseppä oli vaihtanut lukon sarjoituksen vastoin työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän toimintaa ei pidetty perusteena työsopimuksen purkamiseen mutta kuitenkin katsottiin olleen peruste työsopimuksen irtisanomiseen, koska toiminta oli osoittanut työntekijältä asemansa perusteella sellaista harkintakyvyn puutetta, jonka perusteella hän oli sopimaton työtehtäväänsä. (KKO 1995:80.) Irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa tulee huomioida toimiala (Kavasto, 2020, s. 67). Tässä tapauksessa tulee ilmi toimialan vaikutus työntekijän rikkomusta arvioitaessa. Lukkoseppän työssä sarjoittamiseen liittyvien ohjeiden noudattamisen voidaan ajatella olevan olennainen osa kyseistä työtä.

Mikäli työntekijä kieltäytyy työsopimuksensa mukaisista työtehtävistä, tapauksesta riippuen ensin voidaan antaa varoitus ja heti sen jälkeen päättää työsuhde, jos kieltäytyminen jatkuu. On huomioitavaa, että työpaikalla voi syntyä tiettyjä käytäntöjä tehtävien tekemiseen ja tämän mukaan työntekijälle saat- taakin syntyä oikeus tehtävästä kieltäytymiseen. (Parnila, 2017, s. 23.) Omien asioiden hoitaminen työajalla esimerkiksi yksityisiä puheluita puhumalla työpuhelimella voidaan katsoa työvelvoitteen laiminlyönniksi (Parnila, 2017, s. 24).

Metsätyökoneen kuljettaja käytti työtehtävien hoitoa varten työnantajan radiopuhelinta yksityispuheluihinsa noin 4,5 kuukauden aikana yhteensä noin 13 tunnin ajan. Puhelujen aikana metsäkonetta ei ollut voinut käyttää, joten kuljettaja oli aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa puhelukustannuksina ja työkonetulojen menettämisenä. Työnantajalla oli erityisen painava syy kuljettajan työsopimuksen irtisanomiseen, mutta ei syytä sopimuksen purkamiseen. (KKO 1991:26.) Omien asioiden hoitaminen työajalla esimerkiksi yksityisiä puheluita puhumalla työpuhelimella voidaan katsoa työvelvoitteen laiminlyönniksi (Parnila, 2017, s. 24). Tässä tapauksessa tulee ilmi teon toistuvuuden vaikutus irtisanomiskynnykseen, toiminta oli jatkunut todella pitkään.

Työntekijän tulee saada riittävä tulos aikaan, johon työnantaja voi vaatia aktiivisuutta, aikaansaamattomuudessa riittävää tulosta ei synny. Usein aikaansaamattomuutta ilmenee myyntitehtävissä, sillä tavoitteiden asettaminen ja seuraaminen on helpompaa. Irtisanomiskynnykseen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. tavoitteiden kohtuullisuus, työntekijän asema, laiminlyönnin aste ja kesto, varoitukset ja työntekijän reagointi niihin sekä työntekijän mahdollisuudet ylittää tavoitteisiin riippuen mm. talouden suhdanteista. (Parnila, 2017, s. 24.)

Työnantaja irtisanoi 2 varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen koska hänen myyntityönsä kateprosentti oli liian alhainen. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanomiselle, koska kateprosentin alhaisuus ei yksin osoittanut myyjän työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. (KKO 2014:98.) Irtisanomiskynnykseen vaikuttaa tavoitteiden kohtuullisuus (Parnila, 2017, s. 24). Työnantajan olisi todennäköisesti tullut asettaa työntekijälle kohtuullisemmat tavoitteet sekä huomioida työntekijät mahdollisuudet ylittää kyseisiin tavoitteisiin paremmin. Voi olla, että jos mittareita tavoitteiden toteutumisen mittaamiseen olisi ollut enemmän, tulos olisi voinut olla toinen.

Ostoreskontranhoitajan aikaansaannos työssään oli olennaisesti alittanut tason, jota työntekijältä kohtuudella voitiin edellyttää. Hänelle oli annettu huomautuksia ja varoituksia. Työnantajalla oli ollut irtisanomissyitä vastaavat perusteet määrätä työntekijä hänelle viimeksi tarjottuun tehtävään ja kun

työntekijä kieltäytyi, työnantaja irtisanoi hänen työsopimuksensa. (TT 2001-43.) Tapauksessa tulee ilmi alisuoriutumisen vaikutus tehtävän tavoitetasoon nähden.

Luvattomat poissaolot rikkovat työntekijän päävelvoitetta eli työn tekemistä ja voivat oikeuttaa työsuhteen irtisanomiseen. Luvallisille poissaoloille peruste löytyy laista, työehtosopimuksesta, työnantajan ja työntekijän sopimuksesta tai yrityksen käytännöstä. Luvaton poissaolo voi olla myöhästelyä, liian aikaisin lähtemistä tai pidempiä päivien mittaisia poissaoloja. Tehtävän vaatimukset vaikuttavat arviointiin, milloin irtisanomiskynnys ylittyy, sillä jotkin tehtävät saattavat edellyttää tarkkaa täsmällisyyttä, jolloin vähäinenkin myöhästely on vakavaa. (Parnila, 2017, s. 26.) Työnantajalle aiheutuva haitta luvattomasta poissaolosta vaikuttaa kokonaisarviointiin pohdittaessa irtisanomiskynnystä. Esimerkiksi ruuhkaisessa työtilanteessa poissaolo käsitellään vakavampana kuin pienemmän työkuorman aikana. Yleensä luvattomien poissaolojen vuoksi työsuhteen päättäminen tehdään irtisanomalla, joka edellyttää myös varoittamista aikaisemmin. (Parnila, 2017, s. 27.) Mikäli yhtäjaksoinen poissaolo kestää vähintään viikon, myös työsuhteen purkamiskynnys voisi täytyä tietyin edellytyksin (Työsopimuslaki 8 luku 3 §). Poissaolojen tulee olla toistuvia ylittääkseen irtisanomiskynnyksen, yksi luvaton poissaolo ei ole riittävä (Kavasto, 2020, s. 78).

Kokonaisarviointiin vaikuttavia asioita ovat työn luonne, poissaolosta johtuva haitta, työpaikan noudatetut käytännöt ja poissaolojen jatkuminen varoituksen jälkeenkin. Pääsääntöisesti varoitus tulee aina antaa luvattomista poissaoloista ennen työsuhteen irtisanomista. (Kavasto, 2020, s. 78.) Mikäli työnantaja kieltää työntekijää poistumasta työpaikalta ja hän siitä huolimatta poistuu, voi irtisanomiskynnys jo täytyä (Kavasto, 2020, s. 79).

Toimittaja oli saanut aikaisemmin varoituksen ja huomautuksia luvattomista poissaoloista. Ne huomioon ottaen työnantajalla oli työntekijän luvattomien poissaolojen vuoksi erityisen painava syy hänen työsuhteensa päättämiseen. (TT 1986-149.) Pääsääntöisesti varoitus tulee aina antaa luvattomista poissaoloista ennen työsuhteen irtisanomista (Kavasto, 2020, s. 78). Tapauksessa

tulee ilmi luvattomien poissaolojen toistuvuuden vaikutus irtisanomiskynnyksen ylittymiseen ja tässä oli noudatettu varoituksen antamista, joka pääsääntöisesti tulee antaa luvattomista poissaoloista ennen irtisanomisen kynnyksen täyttymistä.

Koneistaja sai varoituksen työaikarikkomuksista ja samalla hänet irtisanottiin työvelvoitteen laiminlyönnin ja toistuvien työaikarikkomusten vuoksi. Koneistajalle ei annettu tätä ennen varoituksella tilaisuutta korjata toimintaansa. Työnantajalla ei ollut siten asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen irtisanomiseen. (TT 2007-96.) Pääsääntöisesti varoitus tulee aina antaa luvattomista poissaoloista ennen työsuhteen irtisanomista (Kavasto, 2020, s. 78). Tässä tapauksessa ei ollut noudatettu varoituksen antamista, joka pääsääntöisesti tulee antaa luvattomista poissaoloista ennen irtisanomisen kynnyksen täyttymistä.

Työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan määräämästä työtehtävästä, joka piti tehdä ennen työajan päättymistä. Työntekijä poistui työpaikalta ennen työajan päättymistä. Toimintaansa työntekijä perusteli sillä, että oli työskennellyt ruokatuntinsa aikana. Työntekijää ei aikaisemmin ollut varoitettu työvelvoitteen laiminlyönnistä ja yrityksessä oli aikaisemmin työnjohtajan luvalla sallittu töiden lopettaminen vastaavissa tapauksissa ennen varsinaisen työajan päättymistä, ei työnantajalla ollut syytä työntekijän työsuhteen päättämiseen. Työntekijän oma menettely huomioitiin työntekijän korvauksen määrää alentavana tekijänä. (TT 1986-32.) Työpaikan noudatetut käytännöt vaikuttavat irtisanomiskynnyksen ylittymiseen (Kavasto, 2020, s. 78). Tapauksessa tulee ilmi työpaikalla noudatetun käytännön vaikutus irtisanomisperusteen arvioinnissa. Tapauksessa irtisanomista ei voitu tehdä, sillä aiemmin lopettamisesta oli muodostunut käytäntö jopa työnjohtajan hyväksynnällä.

Työnantajan tulisi selvittää työntekijän riittävä ammattitaito tehtävään jo koeaikana mutta riittämätön ammattitaito voi täyttää irtisanomiskynnyksen myöhemminkin. Silloin voidaan joutua selvittämään, onko ammattitaito huonontunut vai tehtävä muuttunut vaativammaksi. Huomioitavaa on myös, että työnantajan tulee huolehtia riittävästä perehdytyksestä. (Parnila, 2017, s. 26.) Irtisanomista

harkittaessa työnantaja ei siis voi vedota siihen, että tehtävään tarvitaankin korkeampi koulutus tai pidempi työkokemus (Kavasto, 2020, s. 67). Alisuorittumisesta johtuvaa irtisanomista harkittaessa työnantajan on myös harkittava, onko työntekijälle tarjota muuta työtä, jota hän pystyisi kyvyillään tekemään (Kavasto, 2020, s. 66). Työnantajan tulee pystyä esittämään riittävä näyttö, että työsuoritus on tarpeeksi heikko sekä että laiminlyönti johtuu nimenomaan työntekijästä (Kavasto, 2020, s. 67). Työnantajalla on myös vastuu virherekrytoinneistaan ja silloin keskimääräistä heikompi ammattitaito ei mahdollisesti riitä perusteeksi. Pienet poikkeamat keskimääräisestä tasosta eivät riitä perusteeksi. Mikäli työsuoritus on jatkuvasti keskimääräistä huonompi, voi irtisanomiskynnys ylittyä. (Kavasto, 2020, s. 69.)

Puusepäntöliikkeen töissä ollut maalari irtisanottiin kesäkuussa 2016 työsuorituksen virheiden ja puutteiden takia. Pohdinta oli, oliko tapauksessa ollut asiallinen ja painava peruste työsuhteen irtisanomiseen. Työntekijän laiminlyönneistä ja virheistä aiheutui töiden viivästystä ja epävarmuutta oliko kaikki osat maalattu oikein. Työnantajalle ei kuitenkaan ollut aiheutunut vahinkoa ja työvirheet olivat vähäisiä eikä niihin voitu ilman varoitusta vedota irtisanomisperusteina. Työnantajan tuli korvata irtisanotulle työntekijälle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. (TT 2018:110.) Tässä tapauksessa työsuorituksen riittävä heikkous ei täyttynyt vähäisten työvirheiden vuoksi.

3.3.3 Luottamuspuola

Luottamuspuolan ollessa syynä työsuhteen päättämistä pohdittaessa, tulee työnantajan yksilöidä mistä luottamuspuola johtuu (Kavasto, 2020, s. 97). Luottamuspuolan työntekijään voi aiheuttaa epärehellisyys, poissaolot ilman perustetta sekä epäluottamus työntekijän toimintakykyyn (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 304). Luottamuspuolan voi myös aiheuttaa esimerkiksi liikesalaisuuk-sien paljastaminen, joka liittyy työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen, kilpailevan toiminnan kiellon tai työturvallisuusvelvoitteen rikkominen (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 302). Työsuhteen kestäessä työntekijä ei saa kilpailla

työnantajansa liiketoiminnan kanssa mutta saa olla kuitenkin monessa työsuhhteessa. Kilpailevaa toimintaa on työntekijän oma yritystoiminta tai työskentely yritykselle, joka kilpailee nykyisen työnantajan kanssa tai kilpailevan toiminnan valmisteleminen kuten asiakashankinta. (Parnila, 2017, s. 33.) Työntekijän asema vaikuttaa asian vakavuutta arvioitaessa, johtavassa asemassa olevan työntekijän kevyemmätkin valmistelutoimet kuin asiakashankinta voivat oikeuttaa työsuhteen päättämisen. Arvioinnissa huomioidaan myös kilpailevan toiminnan koko. (Parnila, 2017, s. 34.)

Työntutkija teki toimia oman yrityksen perustamiseksi ja ne rajoittuivat lähinnä yrityksen perustamis- ja toimintaedellytysten selvittämiseen sekä elinkeinotoimituksen tekemiseen. Työtehtävistä ja asemasta yrityksessä ei tullut erityisvelvollisuuksia, jotka olisivat edellyttäneet ettei oman yrityksen suunnittelua voisi tehdä. Työnantaja toimi samalla toimialalla. Työntutkijan toimenpiteitä ei pidetty hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka vahingoitti työnantajaa. Työntekijä ei myöskään käyttänyt hyväkseen oman yrityksen suunnittelussa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, joten työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa eikä edes irtisanoa työsopimusta. (Ään.) (TT 1991-82.) Tapaukseen vaikutti työntekijän asema sekä valmistelujen vähäisyys.

Työntekijä rikkoi toistuvasti velvollisuuksiaan raportoimalla virheellisesti työtuntejaan sekä järjestelemällä työmatkojaan sopimatta niistä etukäteen esihenkilön kanssa. Työntekijä ei korjannut toimiaan esihenkilöiden lukuisista huomautuksista huolimatta ja jatkoi myös varoituksen jälkeen. Työntekijä oli pyrkinyt saamaan itselleen maksuun jo kertaalleen hylätyt ylityökorvaukset sekä levittänyt työyhteisön ulkopuolelle perättömiä huhuja esihenkilöstään. Työntekijä oli myös antanut työnantajajärjestön hallituksen virallisesta kannasta poikkeavan lausunnon, joka oli johtanut luottamuspulaan työnantajan ja työntekijän välillä. Menettelyn oli kokonaisuutena niin moitittavaa, että työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy työsopimuksen päättämiseen. (TT 2016:54.) Tapauksessa oli monipuoliset perusteet; luottamuspula, epärehellinen toiminta raportoinnissa, sekä myös varoituksen antaminen täyttyi ja rikkomusten toistuvuus.

3.3.4 Päihteiden käyttö

Työntekijän alkoholin tai muiden päihteiden käyttö voi aiheuttaa irtisanomiselle perusteen. Työnantajan tulee näyttää päihtymys toteen puhalluskokeella tai verikokeella työntekijän suostuessa niihin. Mikäli suostumusta ei saada, näyttönä voidaan käyttää esihenkilöiden ja kollegoiden havaintoja. Kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työn luonne ja työntekijän asema. (Parnila, 2017, s. 38). Päihteiden käyttäminen voi näkyä alisuoriutumisena, työvelvoitteen laiminlyöntinä, luvattomina poissaoloina ja epäasiallisena käytöksenä. Siihen tulisi puuttua mahdollisimman pian, sillä se kuormittaa työyhteisöä sekä työntekijän terveyttä. Työnantajan tulee ensin ohjata työntekijä hoitoon, mikäli työpaikalla on hoitoonohjauskäytäntö sekä antaa varoitus mutta jos näiden jälkeenkin päihteiden käyttö jatkuu, irtisanomiskynnys yleisesti voi ylittyä. Laissa ei ole suoraan varsinaista velvoitetta ohjata hoitoon. (Kavasto, 2020, s. 104.) Kokonaisarvioinnissa huomioitavia seikkoja ovat käytön toistuvuus, työntekijän oma suhtautuminen, työolot, teon vaikutukset yritykselle sekä työturvallisuuden vaarantuminen (Kavasto, 2020, s. 106).

Panostaja oli nauttinut alkoholia työaikanaan sekä myös käynyt työpaikalla muutoin päihtyneenä usein. Hän ei ollut noudattanut työaikojaan. Hän käsittelee työssään räjähdysaineita, joten häneltä voidaan edellyttää erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Varoitusta ei ollut aiemmin annettu, mutta työnantajalta ei voitu edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla katsottiin olleen asialliset ja painavat syyt päättää työsuhteesta. (TT 2009-126.) Kokonaisarvioinnissa huomioitavia seikkoja ovat käytön toistuvuus, työntekijän oma suhtautuminen, työolot, teon vaikutukset yritykselle sekä työturvallisuuden vaarantuminen (Kavasto, 2020, s. 106). Panostajan työn luonne ja tapahtumien toistuvuus huomioon ottaen tapauksessa on täytynyt irtisanomisen kynnyksellä joutua ilman varoittamista ennakkoon.

Työntekijä oli nauttinut alkoholia työaikana työpaikalla, ja hänen työsuhteen päätös oli purettu. Työpaikalla oli aiemmin noudatettu hoitoonohjausmenettelyä koskevaa suositusta, jonka mukaan tällaisissa tapauksissa tuli antaa ensin varoitus. Työntekijälle ei ollut aiemmin annettu tähän asiaan liittyviä varoituksia.

Työnantajalla ei ollut ollut oikeutta purkaa eikä edes irtisanoa työntekijän työ-sopimusta. (TT 1996-78.) Työnantajan tulee ensin ohjata työntekijä hoitoon, mikäli työpaikalla on hoitoonohjauskäytäntö sekä antaa varoitus mutta jos näiden jälkeenkin päihteiden käyttö jatkuu, irtisanomiskynnys yleisesti voi ylittyä. Laissa ei ole suoraan varsinaista velvoitetta ohjata hoitoon. (Kavasto, 2020, s. 104.) Tapaukseen vaikutti se, että työpaikalla oli ollut aiempaan käytäntönä antaa varoitus, jota tapauksessa ei oltu annettu.

Junan konduktöörille oli suoritettu työvuoron päätyttyä puhallutuskoe, jonka tulosten perusteella oli pääteltävissä hänen olleen työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena, vaikkei ollut tietoa oliko veren alkoholipitoisuus ylittänyt junaliikenne-juopumuksen rajan. Konduktööri oli rikkonut velvoitteita niin vakavasti, että työnantajalla, huomioiden vastaavissa tilanteissa noudatettu käytäntö, oli asialliset ja painavat syyt työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.) (TT 2005-117.) Tapauksessa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen vaikutti työpaikan aiemmin noudatettu käytäntö.

Ravintola-alalla pitkään olleet kaksi työntekijää olivat nauttineet alkoholia ravintolan tiloissa työajan päättymisen jälkeen. Tämä muodosti vakavan velvollisuuksien rikkomisen ja heidän työsopimuksensa irtisanottiin. (TT 1982-86.)

3.3.5 Rikollinen toiminta, epärehellisyys

Mikäli työntekijä rikkoo muista laeista tulevia määräyksiä, se voi olla perusteena irtisanomiselle. Työntekijän syyllistyessä rikokseen työ- tai vapaa-aikaan, työnantajalla voi olla oikeus irtisanoa työsuhde, sen vaikuttaessa työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen vakavasti. Tilanteen arviointiin vaikuttavat työntekijän asema ja tehtävät, rikoksen laatu, vakavuus ja rangaistus siitä. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 303 ; Parnila, 2017, s. 27.) Pitkä vankeusrangaistus voi estää työntekijää tekemästä työtään tai ajokielto voi aiheuttaa työntekoa edellytysten olennaisen muutoksen jos työnantajalla ei mahdollisesti ole tarjota muuta työtä sen ajaksi. Työaikana tapahtunut rikos on vakavampi arvioinnin kannalta, kuin vapaa-ajalla tapahtunut. Työnantajan tulee

olla myös varma, että juuri kohteena oleva työntekijä on syyllinen. (Parnila, 2017, s. 28.) Esimerkiksi johtavassa asemassa olevan henkilön tekemä pahoinpitely tuottaa ankaran arvion irtisanomisperustetta pohdittaessa, aseman vaikutus siis huomioidaan (Kavasto, 2020, s. 93).

VR Osakeyhtiön palveluksessa olleelle ratapihakonduktöörille oli tullut vapaa-aikanaan kaksi törkeää rattijuopumusta, minkä vuoksi hänet oli poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä oli työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö – syytä purkaa työsopimusta. (Ään.) (KKO 2000:77.) Mikäli työntekijä rikkoo muista laeista tulevia määräyksiä, se voi olla perusteena irtisanomiselle (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 303 ; Parnila, 2017, s. 27.) Tapaukseen vaikutti rikoksen tapahtuminen vapaaajalla mutta siitä huolimatta irtisanomisen kynnys täyttyi.

Työntekijän epärehellisyys toteen näytettynä ylittää usein irtisanomiskynnyksen. Esimerkiksi näpistys, kavallus ja väärennös voivat rikoksina olla irtisanomisperusteina. Varojen käytön huolimattomuus voi myös olla päättämisperusteena mutta silloin tulee huomioida vahingon suuruus sekä mahdolliset aiemmat huomautukset. (Parnila, 2017, s. 29.) Yrityksen olosuhteet ja käytännöt vaikuttavat myös perusteen arviointiin. Jos esimerkiksi työntekijöillä on ollut mahdollisuus viedä ylijäämä materiaalia tai lainata työvälineitä, kohtelun tulee olla kaikille tasapuolista sekä johdonmukaista. Kokonaisarvioinnissa pienempikin epärehellisyys voi ylittää irtisanomiskynnyksen. Esimerkiksi myyjiltä ja kassanhoitajilta voidaan edellyttää erityistä luottamusta ja tarkkuutta rahojen ja omaisuuden käsittelyssä, jolloin pienempikin epärehellisyys rahojen käsittelyssä voi ylittää irtisanomiskynnyksen. (Parnila, 2017, s. 30.) Tällöin varoitustakaan ei ole välttämätön antaa (Kavasto, 2020, s. 93).

Työntekijä työskenteli myyjänä Osuuskauppa H:n palveluksessa. Työntekijä oli kirjannut hävikkituotteiksi 2 hedelmää mutta ei ollut jättänyt niitä työnantajan toimintaohjeiden mukaisesti hävitettäväksi. Hedelmät oli poistumistarkastuksessa löydetty hänen hallustaan. Työnantaja purki työsopimuksen

epärehellisuuden ja ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Työntekijä rikkoi työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Kokonaisuutena arvioituna rikkomus ei ollut niin vakava, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus tai irtisanoa se ilman varoitusta. (KKO 2016:62.) Vahingon suuruus työnantajalle ei ollut tässä tapauksessa kovin suuri, kyse oli vain 2 hedelmästä. Varoituksen antaminen tähän tilanteeseen olisi kohtuullista.

Työntekijä oli laittanut tuntikorttiin merkinnän lauantailisän maksamisesta, vaikka hänellä ei ollut ollut siihen oikeutta siltä päivältä. Vaikka lisä määrältään oli ollut pieni, työntekijä rikkoi luottamuksen tällä epärehellisellä menettelyllään. Työnantajalla oli ollut erityisen painava syy irtisanoa työsopimus. (Ään.) (TT 1996-45.) Tapauksessa työnantajan on tullut varmistua työntekijän syyllisyydestä, sillä kyseessä saattaisi myös olla vahinko. Väärä merkintä liittyi työntekijälle maksettavaan palkkaan, joten vaikutus rahaliikenteeseen on todennäköisesti ollut vakavoittaja tekijä asiaan.

Työntekijä vei tehtaalta jätepuutavaraa omaan käyttöön. Tehtaassa oli käytäntö polttopuun pois kuljettamisessa, työntekijän ei näytetty syylistyneen puutavaran anastukseen. Yhtiöllä ei siten ollut ollut syytä purkaa työntekijän työsopimusta eikä edes erityisen painavaa perustetta irtisanoa sitä. (TT 1991-8.) Jos esimerkiksi työntekijöillä on ollut mahdollisuus viedä ylijäämä materiaalia tai lainata työvälineitä, kohtelun tulee olla kaikille tasapuolista sekä johdonmukaista (Parnila, 2017, s. 30). Tapauksessa työntekijöillä on ollut mahdollisuus viedä ylijäämä materiaalia, joka osoittaa yrityksen käytännön vaikutuksen tapaukseen.

3.4 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslaissa on mainittu muutamia perusteita, joita ei voida käyttää irtisanomisen perusteena. Kyseisiä perusteita ei luokitella asialliseksi ja painavaksi. (Työsopimuslaki 7 luku 2 §.)

3.4.1 Työntekijän sairaus ja työntekoaedellytysten muuttuminen

Irtisanomisperusteena ei voida käyttää työntekijän sairautta, tapaturmaa tai vammaa. Mikäli työkyvyn vähentyminen on olennaista ja pitkäaikaista, eikä työnantajan voida olettaa voivansa jatkaa työsuhdetta kohtuudella, silloin irtisanominen voi olla sallittua. (Työsopimuslaki 7 luku 2 § ; Koskinen & Ullakon-oja, 2020, s. 306 ; Parnila, 2017, s. 19 ; Paanetoja, 2023, s. 105 ; Kavasto, 2020, s. 53.) Mikäli kuitenkin sairaudesta johtuva työkyvyttömyys jatkuu tarpeeksi kauan, irtisanomiskynnys voi ylittyä. Käytännössä tämä tarkoittaa noin vuoden kestävästä työkyvyttömyydestä ilman että työkyky palaa. (Parnila, 2017, s. 19 ; Paanetoja, 2023, s. 105.) Alle vuoden kestäneen jatkuvan poissaolon jälkeen tehty työsuhteen päättäminen on oikeuskäytännön mukaan ollut usein laiton (Kavasto, 2020, s. 56). Sairaus ei ole varsinainen päättämisperuste vaan siitä johtuen ilmennyt työkyvyn alenema (Kavasto, 2020, s. 54). Työkyvyn arvioinnissa otetaan huomioon tehtävän vaatimukset ja niistä selviytyminen, joten olennainen työkyvyn vähentyminen tarkoittaa sitä, ettei työntekijä kykene selviytymään velvoitteistaan. Niin kauan, kun työntekijä kykenee selviytymään työsopimuksestaan tulevista velvoitteista, työsuhdetta ei voida päättää. Työkyvyn vähentymisen tulee olla myös pitkäkestoista ja työnantajan tulee arvioida lääketieteellinen ennuste tulevaisuudesta. (Parnila, 2017, s. 35.) Lääkärintodistus on tärkeä todiste työntekijän heikentyneen työkyvyn perusteella tehtävälle irtisanomiselle. Sen perusteella on mahdollista arvioida työkykyä, paranemista sekä soveltumista muuhun työhön. Työnantaja tekee päätöksen irtisanomisesta sekä kantaa vastuun mahdollisista seuraamuksista. (Kavasto, 2020, s. 55.)

Irtisanomiskynnystä arvioidessa tulee myös ottaa huomioon, miten työntekijä voi selvitä tehtävästä sairauden kanssa, kuten sairauden luonne ja kehitys. Myös muiden mahdollisten työtehtävien tarjoamista on selvitettävä, joista työntekijä voisi selvitä ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Työtehtävien mahdollinen sopeuttaminen, työpaikan olosuhteet ja työn uudelleenjärjestelyt tulee myös huomioida. (Työsopimuslaki 7 luku 4 § ; Parnila, 2017, s. 36 ; Kavasto, 2020, s. 55.) Työnantajan tulee selvittää psyykkisten ja fyysisten kuorimitustekijöiden sopeutusta vastaamaan työntekijän työkykyä (Kavasto, 2020,

s. 55). Työkyvyn heikentyminen voidaan jakaa kolmeen osaan: yksi pitkäaikainen sairaus, toistuvat eri syistä johtuvat sairaudet, työkyvyn väheneminen ilman työstä poissaoloa (Kavasto, 2020, s. 54). Toistuvissa eri syistä johtuvissa poissaoloissa irtisanomisen peruste on täytynyt 40-50 prosentin poissaoloilla vuosittain tarkasteltuna (Kavasto, 2020, s. 58). Ilman työstä poissaoloa oleva työkyvyn vähentyminen voi johtaa irtisanomiskynnyksen täyttymiseen, jos työntekijä ei selviydy työsopimuksen mukaisista tehtävistä olennaisilta osin. Arviointiin vaikuttaa paranemisennuste sekä psyykkinen ja fyysinen työkyky. (Kavasto, 2020, s. 59.)

Työntekijälle myönnetty työkyvyttömyyseläke myös tukee tulkintaa työkyvyn heikentymisen määrästä ja kestosta, mutta se ei automaattisesti tarkoita irtisanomisoikeuden kynnyksen ylittymistä (Paanetoja, 2023, s. 105 ; Kavasto, 2020, s. 58). Sellaiset tilanteet ovat haastavia, joissa poissaolojaksoja on useita, mutta pitkänkin jakson jälkeen työntekijän työkyky palaa ja hän tulee töihin (Paanetoja, 2023, s. 106). Työntekijän paranemisennuste voi muuttua myös irtisanomisaikana merkittävästi ja näin tapahtuessa irtisanominen tulee perua. Työnantajan on hyvä pyytää lääkäritä ennuste työkyvystä, jotta työnantaja voi mahdollisessa riitatilanteessa vedota asiantuntijan antamaan lausuntoon. Mikäli tulevaisuudessa olisi tulossa työkykyyn vaikuttava leikkaus, työsuhteen päättämiskynnys ei täyty. (Kavasto, 2020, s. 56.)

Irtisanomisperustetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon mahdollisuudet sijoittaa työntekijä muuhun työhön kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella, työtehtävien sopeuttaminen työkykyä vastaavaksi sekä muu työtehtävien uudelleenjärjestely. Työntekijän oman työn järjestelyt ovat ensimmäisenä tehtäviä toimia muun työn tarjoamiseen nähden. (Paanetoja, 2023, s. 107.) Työnantajan velvollisuuteen tarjota muita työtehtäviä vaikuttaa toimiala, yrityksen koko sekä taloudellinen tilanne sekä työntekijän ammattitaito ja kokemus (Kavasto, 2020, s. 61). Työntekijällä on velvoite kertoa työnantajalle mahdollisesti työn tekemiseen vaikuttavista sairauksista rekrytoinnin yhteydessä. Mikäli sairaus on ollut työnantajan tiedossa, työnantaja ei voi vedota siihen irtisanomisperusteena. (Kavasto, 2020, s. 54.)

Työntekijä saattaa sairaudesta johtuen käyttäytyä epäasiallisesti, ja silloin yhteys sairauteen saattaa suojata työntekijää irtisanomiselta. Mikäli yhteyttä ei ole, työntekijä ei voi vedota sairauteensa oikeutuksena käytökselleen. Korostettu irtisanomissuoja vaatii siis diagnoosin eli käytännössä lääkärintodistuksen. (Kavasto, 2020, s. 55.)

Työntekijä irtisanottiin työkyvyn olennaisen ja pysyvän vähentymisen perusteella lajittelu-, lastaus- ja purkutehtävistä. Työnantaja ja työntekijä olivat samaa mieltä siitä, että työntekijä ei ollut enää kyennyt entisiin tehtäviinsä. Yhtiössä oli käytetty aiemminkin työkokeilua sen selvittämiseksi, onko alentuneesti työkykyiselle työntekijälle mahdollisuus löytää sopivia työtehtäviä. Työntekijälle oli tehty työkokeilu mutta tehtäviä ei ollut mitenkään mukautettu vastaamaan työntekijän jäljellä ollutta työkykyä, joten työnantajan ei katsottu selvittäneen irtisanotun työntekijän työkykyä muuhun työhön. Työnantaja ei olisi saanut irtisanoa työntekijää ja joutui korvaamaan työntekijälle työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (TT 2018:8.) Irtisanomisperustetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon mahdollisuudet sijoittaa työntekijä muuhun työhön kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella, työtehtävien sopeuttaminen työkykyä vastaavaksi sekä muu työtehtävien uudelleenjärjestely (Paanetoja, 2023, s. 107.) Tapauksessa työnantaja ei ollut kunnolla selvittänyt muiden töiden tarjoamisvelvoitettaan työntekijän sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan työhön.

Työntekijä ei voinut enää tehdä työtehtäviään, joissa työturvallisuus ja terveys saattoivat sairauskohtauksen sattuessa vakavasti vaarantua. Työnantajalla ei ollut mahdollisuutta järjestää työntekijälle muuta työtä. Työnantajalla oli siten tarkoitettu erityisen painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle. (TT 1996-85.) Työntehtävän suorittaminen oli mahdotonta työn vakavasti vaarantuessa mahdollisen sairauskohtauksen sattuessa ja työnantaja oli selvittänyt muun työn tarjoamisen mahdollisuuden.

Työntekijällä oli ollut eri syistä johtuneita sairauspoissaoloja niin, että sairauspoissaolojen määrä oli ollut vuosittain 17–25 prosenttia työajasta. Työntekijä oli palannut sairauspoissaolojen jälkeen työhönsä, josta hän oli molempien osapuolten näkemyksen mukaan oli selviytynyt hyvin. Työntekijän

sairauspoissaolojen syyt eivät olleet yhteydessä hänen työhönsä. Vaikka työkyky oli heikentynyt, sen ei katsottu alentuneen pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta. (TT 2009-49.) Toistuvissa eri syistä johtuvissa poissaoloissa irtisanomisen peruste on täyttynyt 40-50 prosentin poissaoloilla vuosittain tarkasteltuna (Kavasto, 2020, s. 58). Tapauksessa työntekijän työkyky ei ollut alentunut olennaisesti ja pysyvästi poissaoloista huolimatta. Poissaolojen raja ei ylittänyt vuosittaista 40-50 prosenttia jonka on yleisesti katsottu oikeuskäytännön perusteella täyttävän kynnyksen irtisanomiseen.

Työntekijä oli sairautensa vuoksi poissa töistä yhdenjaksoisesti noin 10 kuukautta ja hänet oli irtisanottu siksi, että hänen työkykynsä oli olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Tapauksessa huomioitiin kyseisen sairauden yleinen paranemisennuste, ja sairaus ei ollut pysyvä. Irtisanomisaikana oli ilmennyt työntekijän leikkauksen ajankohta ja muistakin seikoista työnantajan olisi tullut uudelleen ottaa harkittavaksi irtisanomisperusteen täytyminen. Yhtiö veloitettiin maksamaan korvausta työntekijälle. (TT 1985-62.) Työntekijän sairaus ei ollut pysyvä, joka on edellytys irtisanomisen perusteen muodostavalta sairaudelta.

Työkyvyttömyys oli jatkunut kolmesta kuukautta ja työnantaja irtisanoi työntekijän työsopimuksen. Polvileikkauksen jälkeinen yleinen kuntoutuskausi oli vielä kesken. Työterveyslääkärin mukaan oli mahdollista, että työkyky palautuu lähitulevaisuudessa. Työntekijän työkyky ei ollut vähentynyt niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla ei perustetta irtisanoa työsopimusta. Asiassa huomioitiin myös konepäälliköiden hyvä työllisyystilanne ja työsuhteen lyhytaikaisen keston sekä työnantajan menettely työsuhdetta päätettäessä. Työnantaja joutui maksamaan työntekijälle työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 8 kk palkkaa vastaavan määrän. (TT 2017:58.) Tapauksessa oli hyvät mahdollisuudet työntekijän työkyvyn palautumiseen huomioiden kuntoutuskauden keskeneräisyys sekä lääkärin arvio. Työkyky ei ollut vähentynyt niin pitkäaikaisesti etteikö työsopimusta olisi voitu jatkaa.

Ruiskupuristinkonetyöntekijän työkyky oli yläraajavaivojen takia vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Muuta työtä ei ollut tarjolla. Työnantajalla oli ollut syy irtisanoa työntekijän työsopimus. (TT 2007-39.)

Työntekijän työntekoa edellytyksiin voi vaikuttaa myös muutokset fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työkyvyssä. Mikäli nämä henkilöön liittyvät edellytykset muuttuvat olennaisesti ja vaikuttavat työtehtävistä selviytymiseen, ne voivat olla syynä työsuhteen irtisanomiseen. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 304 ; Parnila, 2017, s. 14 ; Paanetoja, 2023, s. 104.)

3.4.2 Työtaistelu ja työntekijän mielipiteet

Mikäli työntekijä osallistuu työtaistelutoimenpiteeseen, se ei voi olla irtisanomisperusteena, samoin työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet. Työntekijän osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan tai yhdistystoimintaan, eivät voi myöskään olla irtisanomisperusteena. (Työsopimuslaki 7 luku 2 §; Koskinen & Ullakonoja, 2020, 311 ; Parnila, 2017, s. 19 ; Paanetoja, 2023, s. 108 ; Nieminen, 2020, s. 76.) Syrjintäkielto ja vaatimus tasapuolisesta kohtelusta ovat näissä taustalla (Parnila, 2017, s. 20).

Poikkeus voi muodostua työnantajan toiminnan liittyessä esimerkiksi yhteiskunnallisiin asioihin ja jos työntekijältä voidaan odottaa työnantajan ideologian mukaista käytöstä. Esimerkiksi toimittaja poliittisessa tai uskonnollisessa lehdessä: hänen vakaumuksensa muuttuessa irtisanomisen voi mahdollisesti toteuttaa, jos työntekijän mielipiteet ovat ristiriidassa aatteellisen yhdistyksen sääntöjen ja toimintatapojen kanssa niin huomattavasti, että aiheutuu luottamuspula työntekijän ja työnantajan välille huomioiden työntekijän asema ja tehtävä. (Parnila, 2017, s. 20.) Tällaisessa tapauksessa työntekijän mielipiteiden tulisi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän velvoitteisiin, jotta irtisanomisperuste voisi täyttyä (Kavasto, 2020, s. 28).

Käytönvalvoja oli lähettänyt erittäin kriittisen sävyisen kirjelmän kaupunginvaltuuston jäsenille jossa oli tuonut ilmi kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja sopimusluonnoksen ehtoja. Työntekijän haastatteluiden perusteella oli julkaistu useita lehtikirjoituksia. Kirjoitusten perusteena oli voinut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Mielipidekirjoittelua oli jatkettu sen jälkeen, kun valtuusto oli hyväksynyt sopimuksen, joten pääteltävissä oli kirjoitusten tarkoituksena olleen työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Työntekijälle annettiin varoitus ja hän jatkoi kirjoittelua ja kirjoitukset muuttuivat entistä epäasiallisemmaksi. Toiminnasta tuli yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työntekijän sananvapautta rajoittaa lojaliteettivelvollisuus. Työntekijä oli rikkonut luottamuksen ja siihen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy työntekijän työsuhteen irtisanomiseen. (TT 2013-191.) Tapauksessa tuli esiin kirjoittelun vaikutus yhteiskunnallisesti, joka lisäsi teon vakavuutta. Työnantajan toiminnan liittyessä esimerkiksi yhteiskunnallisiin asioihin työntekijältä voidaan odottaa työnantajan ideologian mukaista käytöstä. (Parnila, 2017, s. 20).

Työntekijän turvautuessa oikeusturvakeinoihin, työsuojeluviranomaiseen tai tasa-arvovaltuutettuun, nämä toimet eivät ole perusteita työsuhteen päättämiseksi (Parnila, 2017, s. 21 ; Kavasto, 2020, s. 28). Tällä turvataan, että työntekijällä on mahdollisuus myös työsuhteen kestäessä vaatia esimerkiksi palkka-osaaviaan (Paanetoja, 2023, s. 108).

3.5 Huomioitavat erityisryhmät

3.5.1 Perhevapaalla oleva työntekijä

Työntekijää ei voi irtisanoa perhevapaan käyttämisen tai raskauden johdosta (Työsopimuslaki 7 luku 9 § ; Parnila, 2017, s. 106 ; Nieminen, 2020, s. 76). Aiheeseen liittyä korostettu näyttövelvoite eli työnantajan tulee irtisanoessaan pystyä todistamaan, ettei irtisanominen johtunut raskaudesta tai perhevapaasta. Mikäli työnantaja ei pysty tätä todistamaan, irtisanomisen katsotaan johtuneen edellä mainituista. (Parnila, 2017, s. 106.) Työnantaja tarvitsee siis

jonkin muun irtisanomisperusteen ja se ei saa millään tavalla liittyä raskauteen tai perhevapaaseen. Tilanteet ovat harvinaisia ja usein irtisanomisperuste liittyy tapahtumiin ennen raskautta tai perhevapaata, jolloin huomioitavaksi tulee myös se, että irtisanomisperusteeseen vetoamisajan on oltava kohtuullinen. Korostettu näyttövelvoite ei koske osittaisella hoitovapaalla olevaa eikä tilapäisellä vapaalla olevaa läheisen hoitamiseksi. (Parnila, 2017, s. 107.) Mikäli työnantajalla on jokin muu syy irtisanomiseen, hänellä on kohtuullisen lyhyt aika vedota siihen perhevapaan alettua (Nieminen, 2020, s. 77).

3.5.2 Henkilöstön edustajat

Luottamusmies tai luottamusvaltuutettu voidaan irtisanoa, kun irtisanomisperusteen lisäksi hänen edustamistaan työntekijöistä enemmistö antaa selkeän suostumuksensa irtisanomiseen (Työsopimuslaki 7 luku 10 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 338 ; Parnila, 2017, s. 105). Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille sekä muille korotettua työsuhdeturvaa nauttiville on neuvoteltu työntekijä- ja työnantajaliittojen toimesta erityinen irtisanomissuoja useimpiin työehtosopimuksiin. Liittojen tekemillä sopimuksilla on merkitystä irtisanomisen perustetta arvioitaessa ja ne tulee ottaa huomioon kokonaisharkinnassa. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 281.) Työsuhdeturva koskee vain työsuhteen irtisanomista, mutta ei vaikuta purkamisperusteen arviointiin tai koeaikapurkuun (Parnila, 2017, s. 104).

Luottamusmies irtisanottiin ilman hänen edustamiensa henkilöiden suostumusta. Työnantaja ei ollut selvittänyt edustettavien henkilöiden mielipidettä ja hankkinut heidän suostumustaan ja oli irtisanonut luottamusmiehen. Työnantajalla ei ollut esittämänsä työpaikkakiusaamiseen liittyvää asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Työnantaja veloitettiin maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Työnantajaliitto tuomittiin hyvi-tyssakkoon valvontavelvollisuutensa laiminlyömisestä. (TT 2015-17.) Luottamusmies tai luottamusvaltuutettu voidaan irtisanoa, kun irtisanomisperusteen lisäksi hänen edustamistaan työntekijöistä enemmistö antaa selkeän

suostumuksensa irtisanomiseen (Työsopimuslaki 7 luku 10 § ; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 338 ; Parnila, 2017, s. 105).

3.5.3 Korvaus perusteettomasta päättämisestä

Mikäli työnantaja päättää työntekijän työsuhteen ilman riittävää perustetta, on työntekijällä oikeus korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvoitetta palkata työntekijää takaisin, vaikka työsuhteen päättämiselle ei olisi ollut laillista perustetta. Työntekijälle tulee maksettavaksi rahallista korvausta 3-24 kuukauden palkkaa vastaava summa. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu ovat oikeutettuja 30 kuukauden palkkaa vastaavaan summaan. Korvauksen määräytymiseen vaikuttaa moni asia kuten työttömänä olemisen arvioitu kesto, ansionmenetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä sekä työllistymismahdollisuudet. (Työsopimuslaki 12 luku 2 § ; Paanetoja, 2023, s. 131.)

Korvaus perusteettomasta päättämisestä on vahingonkorvausta. Korvaus luetaan vahingonkorvaukseksi silloin kun työsuhteen päättämisperuste on riitautettu ja työnantaja on jollain tavalla myöntänyt, ettei laillista perustetta päättämiselle ole ollut. (Työsopimuslaki 12 luku 2 § ; Parnila, 2017, s. 130.)

4 HENKILÖSTÖHAASTATTELUN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ohje toimeksiantajayrityksen henkilöstölle, jota he voivat hyödyntää työssään. Tutkimuksessa haastatellaan toimeksiantajayrityksen henkilöstöä, jotta saadaan selville millainen opinnäytetyön tuloksena syntyvän ohjeen tulisi olla. Kysymykset lähetetään Zef-työkalulla yrityksen henkilöstölle. Haastateltavia rajataan siten, että haastateltaviksi otetaan ne asiantuntijat, jotka työroolinsa puolesta ovat tehneet henkilökohtaisiin päättämisperusteisiin liittyviä selvitystöitä. Näitä henkilöitä on neljä henkilöä, tiimin seitsemästä henkilöstä.

4.1 Henkilöstöhaastattelun sisältö

Haastattelu tehdään lomakkeella yrityksen henkilöstölle ja se on laadullisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmä (Pitkäranta, 2014, s. 90). Sillä selvitetään kysymällä kohdehenkilön ajatuksia, mitä hän ajattelee ja miten hän toimii (Pitkäranta, 2014, s. 91). Lomakehaastattelulla pyritään selvittämään, millainen perehdytysohjeen olisi hyvä olla. Asiantuntijat työskentelevät päivittäin asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja kuulevat työnantajien käytännön ongelmista sitä kautta.

Jotta haastattelu onnistuu, tiedonantajien on hyvä antaa tutustua aiheeseen etukäteen (Pitkäranta, 2014, s. 91). Johdantona henkilöstölle annetaan silmäiltäväksi opinnäytetyön teoria osuudesta luku kolme. Sen tarkoituksena on suunnata ja herätellä henkilöstön ajatukset aiheeseen. Asiantuntijoiden työkuvaan kuuluu laajasti eri aiheita työsuhteisiin liittyen, joten henkilökohtaisten päättämisperusteiden läpikäynti kertaamalla todennäköisesti auttaa haastatteluun vastaamista.

Empiirinen tutkimus perustuu kokemuksiin, havainnointiin ja mittaamiseen. (Nieminen ym., 2021, luku 1.1.) Lomakehaastattelulla kartoitetaan henkilöstön kokemuksia. Haastattelussa kysytään, että millaisia henkilökohtaisiin päättämisperusteisiin liittyviä aiheita henkilölle on tullut vastaan työssään. Tällä kysymyksellä kartoitetaan yleisesti, millaisia päättämisperusteisiin liittyviä aiheita asiantuntijoillemme tulee vastaan. Tällä pyritään saamaan selville mitä päättämisperusteiden aiheita on hyvä laittaa henkilöstölle tulevaan ohjeeseen, jotta se säilyy suhteellisen tiiviinä. Pyrkimyksenä on välttää liian pitkän ja raskaasti luettavan ohjeen tekoa, jotta henkilöstön on nopea hyödyntää sitä arkityössään. Ohjeessa halutaan keskittyä olennaisiin aiheisiin, joita useimmiten työssä tulee vastaan ja aiheita voi tarpeen mukaan tulevaisuudessa ohjeeseen lisätä.

Haastattelussa pyydetään myös kertomaan tarkemmin vastaan tulleista päättämisperusteisiin liittyvistä tilanteista esimerkkejä lyhyesti. Tätä selvitetään sen vuoksi, jotta voidaan katsoa ovatko opinnäytetyön teoria osuuden

oikeustapaukset lähellä asiantuntijoillamme toistuvia käytännön tilanteita. Myös tilanteiden perusteella ohjeen painopistettä ja laajuutta pystytään keskitämään mahdollisesti usein toistuviin tilanteisiin.

Kysymyksenä on myös, että mistä päättämisperusteista henkilö kaipaa ohjeeseen tietoa erityisen syvällisesti ja miksi. Tätä kysytään sen vuoksi, että teoriaosuutta voidaan pyrkiä syventämään lisää tarvittavilta osin, henkilöstön mielipiteiden perusteella. Viimeinen kysymys on, että millainen ohjeen tulisi olla rakenteeltaan, jotta sitä pystyy hyödyntämään sujuvasti työssä. Tällä kysymyksellä pyritään saamaan selville millainen ohjeen käytännössä tulisi olla rakenteeltaan, jotta asiantuntijoiden on helppo, nopea ja selkeä käyttää sitä arjessaan hyödyksi.

4.2 Haastattelun tulokset

Ensimmäisen kysymyksen perusteella asiantuntijoille oli tullut työssään vastaan irtisanomiskynnyksen ylittämisen pohdintaan liittyen pitkiä sairauspoissaoloja, työntekijän vakava rikkomus, työntekijän väkivaltainen käytös, päihteiden käyttö, työtehtävien laiminlyönti ja usean päivän luvaton poissaolo. Nämä aiheet on huomioitu opinnäytetyön teoria osuudessa ja niihin ei tullut lisättävää.

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin tarkemmin, millaisia tilanteita asiantuntijoilla on ollut ratkottavana, ja ovatko he huomanneet toistuvuuksia aiheissa. Tulosten perusteella nousi esiin pitkä sairausloma, joka osui koeajalle ja kyseseen oli tullut koeajan pidentämisen mahdollisuus työntekijän mahdollisesti palatessa työhön. Lopuksi työntekijä oli jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle noin vuoden sairausloman jälkeen. Tapauksen perusteella työntekijöiden ohjeeseen lisättiin omana kohtanaan selvitettäväksi koeajan vaikutus. Eräässä tapauksessa työntekijän sairaus oli alentanut työkykyä niin olennaisesti, että työkyky ei ollut palautumassa ja työsuhde oli lopulta päätetty yhteisellä päätöksellä.

Työntekijän epärehelliseen käytökseen liittyen tutkimuksesta tuli esiin tilanne, jossa työnjohtaja oli varastanut polttoainetta itselleen yrityksen polttoainekortilla.

Rikolliseen toimintaan liittyen tutkimuksesta nousi esiin tilanne, jossa työntekijä oli lyönyt työnjohtajaa sekä työntekijän vaarallinen ja epäasiallinen käytös. Eräässä tapauksessa työpaikalla oli tapahtunut riitautuminen, jonka seurauksena toista työntekijää lyötiin kasvoihin ja työsuhteen irtisanomista oli harkittu siihen kuitenkaan päätyttä.

Työntekoon vaikuttavasta päihteiden käytöstä oli myös löytynyt esimerkki, jossa työnantaja koki hoitoonohjauksen riittävänä varoituksena työntekijälle, ja tapaus ei johtanut työsuhteen päättämiseen. Myös henkilöstön edustajan irtisanomisesta löytyi esimerkki, jossa pääluottamusmies oli irtisanottu henkilöperustein päihteiden käytön vuoksi. Tapauksessa oli pidetty äänestys henkilön edustamien työntekijöiden kesken eli noudatettu Työsopimuslain 7 luvun 10 § mukaista menettelyä.

Työntekovelvoitteen laiminlyöntiin liittyen tutkimuksessa nousi esiin tapaukset, joissa työntekijä oli jättänyt saapumatta työntekopaikalle ja ei toimittanut tarvittavia todistuksia sekä useamman päivän luvaton poissaolo. Myös työtehtävien välttely, viivyttely ja epärehellisyys niihin liittyen nousivat esiin. Rakennusalan työnjohtaja oli laiminlyönyt tehtäviään. Häneltä oli edellytetty perustasoista suoritusta realistisilla tavoitteilla sekä kirjallisilla ja yksilöidyillä ohjeilla. Suoritusta oli tuettu ja ohjattu. Lopulta irtisanominen oli suoritettu sillä toiminta ei ollut muuttunut. Sähköistysalan työntekijöiden oli havaittu merkitsevän täydet tunnit, vaikka he eivät olleet tehneet aina täyttä työaika. Työntekovelvoite oli jäänyt täyttymättä tapauksessa, jossa työntekijä ei ollut palannut työhön äitiyslomaltaan vaan jäänyt ilmoittamatta suoraan hoitovapaalle. Tapauksessa työnantajalla oli kuitenkin huolehtimisvelvoite ja työsuhdetta ei voitu irtisanoa, sillä työnantaja ei ollut kysellyt pian äitiysloman jälkeen työntekijän perään. Alisuoriutumisen osalta työsuhteen irtisanomiskynnystä oli pohdittu tilanteessa, jossa kaupan alan esihenkilö oli hoitanut työtehtäviään hitaasti, alisuoriutunut,

laiminlyönyt perehdyttämistä, ohjeistuksia ja työvuorolistojen tekoa ja konfliktien hoitamista.

Kolmannen kysymyksen kohdalla selvitettiin millaisista tilanteista asiantuntijat kaipaavat ohjeeseen syvällisemmin tietoa. Tietoa kaivattiin pitkän poissaolon vuoksi irtisanomisesta ja siihen liittyvästä työkyvyn arvioinnista, aseman väärinkäyttöä koskevista tapauksista, työsuhteen velvoitteiden vakavasta rikkomisesta ja yhteistyökyvyttömyydestä, epäasiallisesta ja väkivaltaisesta käytöksestä, luvattoman poissaolon vaadittavista toimenpiteistä työnantajan puolelta, jotta irtisanomiskynnys ylitty.

Ohjeen rakenteelliseen muotoon toivottiin sisällysluetteloa otsikointiin, tärkeät asiat lyhyesti sekä oikeustapauksia esimerkeiksi ja ohjaus mistä lähteestä löytyy syvällisempää tietoa. Ohjeeseen toivottiin myös tietoa mitä kaikkia seikkoja on otettava huomioon irtisanomisperusteen arvioinnissa sekä syvällistä ja tapauskohtaista rakennetta, joka auttaa oikeudellisen arvioinnin tekemisessä. Ohjeen rakenteisiin toivottiin myös prosessikaaviota, miten edetä tapausta ratkottaessa sekä polkumerkkejä montako kertaa työntekijää tulee tavoitella ja varoittaa esimerkiksi luvattoman poissaolon yhteydessä. Tekstistä toivottiin lyhyttä ja ytimekästä jotta sitä olisi ajallisesti nopea hyödyntää. Tekstistä toivottiin myös helppolukuista. Ohjeeseen toivottiin esimerkkejä siitä, mikä on käytännössä riittävä asiallinen ja painava syy irtisanomiseen ja millä toimenpiteillä irtisanomiseen tulee edetä.

Vastausten joukossa oli muutama kohta, jossa oli mainittu tapauksen päättyneen työsuhteen päättämiseen yhteisesti sopimalla, mutta irtisanomista oli niiden yhteydessä myös pohdittu.

4.3 Johtopäätökset

Tehdyn lomakehaastattelun avulla saatiin onnistuneesti kerättyä kasaan esimerkkejä asiantuntijoiden työssä vastaan tulleista tapauksista, joiden todettiin olevan vastaavia kerätyn teorian kanssa. Kyselyn ensimmäisessä kohdassa ei

tullut muita aihealueita vastaan, joten kerätyn teorian todettiin olevan riittävää ohjeen tekemisen pohjaksi. Esimerkiksi työntekijän aseman vaikutus on huomioitu teoriaosuudessa useammassa kohdassa arviointiin vaikuttavana perusteena. Muun muassa pitkän poissaolon, rikollisen toiminnan, päihteiden käytön ja työtehtävien laiminlyönnin osalta arvioinnista on oma lukunsa.

Toisen kysymyksen vastausten osalta ohjeeseen todettiin olevan hyvä laittaa riittävän pitkät osiot liittyen pitkään poissaoloon, työtekovelvoitteen laiminlyöntiin ja rikolliseen toimintaan sekä päihteiden käyttöön liittyen. Kolmannen kysymyksen kohdalla selvitettiin millaisista tilanteista asiantuntijat kaipaavat ohjeeseen syvällisemmin tietoa. Vastauksia läpikäydessä kävi esiin, että kysymystä laatiessa olisi voinut olla hyödyllistä rajata vastausten aiheääriä esimerkiksi kolmeen aiheeseen, jolloin tärkeimmät aiheet olisivat erottuneet selkeämmin joukosta. Toivotuimmiksi aiheiksi nousi pitkä poissaolo, epäasiallinen ja väkivaltainen käytös. Alisuoriutumisesta oli yksi esimerkki, joten se jäi vähäsempään osaan.

Ohjeen rakenteeseen liittyen sisällysluettelo toteutettiin sekä prosessimainen lyhyt, helppolukuinen ja ytimekäs ohjeistusteksti, jotta se on nopea silmäillä läpi oikeaan kohtaan. Myös oikeustapauksia laitettiin ohjeeseen havainnollistamaan irtisanomiskynnyksen ylittymistä esimerkein. Lähteiden osalta lähde luettelo koottiin ohjeen loppuun, joista löytyy tarvittaessa syvällisempää tietoa tapauskohtaiseen arviointiin. Polkumerkkien osalta esimerkiksi montako kertaa työntekijää tulee tavoitella ja varoittaa esimerkiksi luvattoman poissaolon yhteydessä päädyttiin siihen, että tapaukset ovat niin tapauskohtaisia, ettei tarkkoja tämän tyyppisiä määriä voida kirjata ohjeeseen. Tämä voidaan tosin huomioida tulevaisuudessa jonkin tapauksen kautta, jolloin voidaan laittaa tapauskohtainen esimerkki. Ohjetta tehdessä oli myös syytä pitää mielessä ajalliset resurssit sekä se että tämä tulisi olemaan ensimmäinen versio ohjeesta. Ohjetta voi tulevaisuudessa aina syventää ja jatkokehittää tarpeen mukaan.

Tutkimuksen perusteella tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, eli millainen työsuhteen päättämiseen liittyvän ohjeen tulisi olla ja mitä asioita sisältää, sekä henkilöön liittyvät päättämisperusteet on selvitetty kattavasti. Myös kielletyt

perusteet on käyty läpi teoria osuudessa. Tulosten perusteella ei ollut erotettavissa selkeää enemmistöä irtisanomisen aiheissa, vaan asiantuntijat olivat törmänneet työssään monipuolisiin aiheisiin irtisanomista pohdittaessa. Tähän saattoi vaikuttaa myös lomakehaastattelun kysymysten asettelu. Toisaalta ohjeesta tuli monia asioita kattava myös tulevaisuuden tilanteita silmällä pitäen. Mikäli ohjeen tekemiseen olisi ollut enemmän käytettävissä aikaresursseja, sen muotoiluun ja syventämiseen olisi voinut paneutua enemmän etsimällä lisää rajanvetoa kuvaavia oikeustapauksia. Tällöin ohjeeseen olisi voinut myös miettiä prosessikaavioiden tekoa, jotka nyt jäivät tekemättä aikatauluhaasteiden vuoksi. Tutkimuksessa on noudatettu tekijänoikeuksia huolehtimalla asianmukaisista viittauksista hankittuun teoriaan. Lähteitä on myös ollut riittävä määrä, näin on voitu varmistua esimerkiksi lain oikeellisista tulkinnoista oikeuskirjallisuuden pohjalta. Lähteet ovat olleet suurimmaksi osaksi oikeudellisia lähteitä kuten lakeja ja oikeuskirjallisuutta. Toimeksiantajan kanssa on tehty opinnäytetyösopimus ja tutkimusta varten kerätty aineisto on kerätty tietoturvallisesti Zef-palveluun, johon on käyttäjäoikeuksien avulla rajattu pääsy aineistoon vain opinnäytetyön tekijälle. Tutkimusaineistoa on tulkittu objektiivisesti ja osaavasti, sillä opinnäytetyön tekijällä on työkokemusta aihepiiristä useita vuosia. Tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu opinnäytetyössä ja haastateltavien vastaukset on tallennettu kirjallisessa muodossa, joten työn lopputulos on opinnäytetyön tekijän näkökulmasta luotettava. Aineisto tullaan poistamaan palvelusta opinnäytetyön julkaisun jälkeen, sillä sitä ei ole tarpeen säilyttää. Aineisto ei sisällä henkilötietoja.

Tutkimukseen kuului lainsäädännön soveltamisen tutkiminen käytännössä, empiirisen oikeustutkimuksen menetelmiä soveltamalla. Empiirinen tutkimus perustuu kokemuksiin, havainnointiin ja mittaamiseen. (Nieminen ym., 2021, luku 1.1.) Empiirinen oikeustutkimusmenetelmä soveltui työhöni hyvin, sillä perustin ohjeen laadinnan asiantuntijoiden kokemuksiin ja havainnoin niitä.

Laadullisen tutkimuksen avulla usein kehitetään tutkimuksen kohteena olevaa asiaa (Pitkäranta, 2014, s. 9). Laadullisena tutkimuksena opinnäytetyössä kehitettiin tutkimuksen kohteena olevaa asiaa, eli perehdytysohjetta toimeksiantajayrityksen henkilöstölle.

Työssä hyödynnettiin myös konstruktivistista tutkimusotetta, sillä tuloksena valmistui perehdytysohje. Konstruktivisen tutkimusotteen prosessista hyödynnettiin relevantin ongelman etsimistä, tutkimusyhteistyön toteuttamista, syvällisen tuntemuksen hankkimista aiheesta sekä ratkaisumallin kehittämistä. (Metodix Oy, 2001.) Perehdytysopasta kehitettiin eteenpäin tutkimuksessa saatujen tulosten pohjalta, hankitun teorian lisäksi.

Jatkokehityksenä ohjetta voi kehittää irtisanomisen käytännön menettelyllä eli miten irtisanomista kohti edetään, kun irtisanomisperusteen arviointi on tehty. Siinä voisi ottaa huomioon varoitusmenettelyn sekä irtisanomisen menettelyn. Jatkokehitykseen päädyttiin jättämään myös syvällisen ja tapauskohtaisen rakenteen laadinta aikaresurssien vuoksi sekä prosessikaavio. Hyvä aihe jatkokehitykseen voisi olla myös työsuhteen purkamisen kynnyksen selvittäminen verrattuna irtisanomiskynnykseen. Oma osaaminen kehittyi ja syventyi työtä tehdessä sekä lähteiden käyttö sujuvoitui. Sitä voi hyödyntää asiakastyöhön sekä asiantuntijoidemme perehdyttämiseen.

LÄHTEET

Kavasto, A. (2020). Työsuhteen päättäminen: Henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset. Kauppakamari. Haettu 16.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991421999905968>

KKO:1980-II-117. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1980/19800117t>

KKO:1985-II-2. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1985/19850002t>

KKO:1991:26. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1991/19910026>

KKO:1995:80. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1995/19950080>

KKO:1999:83. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1999/19990083>

KKO:2000:77. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2000/20000077>

KKO:2014:98. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140098>

KKO:2016:62. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2016/20160062>

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2019). Työsuhteen päättäminen ([Neljäs, uudistettu painos].). Alma Talent Oy. Haettu 16.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991287956605968>

Koskinen, S., & Ullakonoja, V. (2020). Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa ([5., uudistettu painos].). Edita Publishing Oy. Haettu 15.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991406505705968?sid=3055477438>

Nieminen, K. (2020). Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 (19., uudistettu painos.). Alma Talent Oy. Haettu 16.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991378799605968>

Nieminen, K., Lähteenmäki, N., & Aaltonen, O. (2021). Empiirinen oikeustutkimus. Gaudeamus. Haettu 9.9.2023 osoitteesta: <https://samk.finna.fi/Record/samk.991399903705968?sid=3106767897>

Metodix Oy. (2001). Kari Lukka: Konstruktiivinen tutkimusote. <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Parnila, K. (2017). Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti (2., uudistettu painos.). Helsingin Kamari Oy. Haettu 15.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991421997405968>

Paanetoja, J. (2023). Työoikeus tutuksi: Käsikirja. Edita Publishing Oy. Haettu 16.9.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991497006305968?sid=3119553240>

Pitkäranta, A. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. e-Oppi. Haettu 09.09.2023 osoitteesta: <https://samk.finna.fi/Record/samk.991224856605968>

TT:1982-86. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1982/19820086>

TT:1985-62. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1985/19850062>

TT:1986-149. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1986/19860149>

TT:1986-32. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1986/19860032>

TT:1991-8. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1991/19910008>

TT:1991-82 <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1991/19910082>

TT:1996-45. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1996/19960045>

TT:1996-78. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1996/19960078>

TT:1996-85. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/1996/19960085>

TT:2001-43. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2001/20010043>

TT:2005-117. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050117>

TT:2007-39. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070039>

TT:2007-96. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070096>

TT:2009-49. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090049>

TT:2009-126. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090126>

TT:2013-191. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2013/20130191>

TT:2014-129. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2014/20140129>

TT:2015-17. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2015/20150017>

TT 2016:54. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2016/20160054>

TT 2017:58. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2017/20170058>

TT 2018:8. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2018/20180008>

TT 2018:110. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2018/20180110>

TT:2018:109. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2018/20180109>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Haettu 27.7.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Haettu 21.11.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

LIITE 1: LOMAKEHAASTATTELU

Työntekijän työsuhde on mahdollista päättää mm. henkilökohtaisilla päättämisperusteilla sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Asiakkailtamme tulevat useimmiten kysytyt työsuhdekysymykset liittyvät työsuhteen päättämiseen työntekijään liittyvillä henkilökohtaisilla päättämisperusteilla. Tämän lomakehaastattelun vastauksia hyödynnetään opinnäytetyön (Työsuhteen päättäminen – henkilökohtaiset päättämisperusteet) tuloksena tulevaan ohjeeseen, joka tulee henkilöstön käytettäväksi asiakastyöhön. Työssä keskitytään rajanvetoon, milloin irtisanomiskynnys ylittyy.

Kiitos vastauksistasi!

-Millaisia henkilökohtaisiin päättämisperusteisiin liittyviä aiheita sinulle on tullut vastaan työssäsi?

-Kerro tarkemmin sinulle vastaan tulleista päättämisperusteisiin liittyvistä tilanteista esimerkkejä lyhyesti?

-Mistä päättämisperusteista kaipaat ohjeeseen tietoa erityisen syvällisesti?

-Millainen ohjeen tulisi olla rakenteeltaan, jotta pystyt hyödyntämään ohjetta sujuvasti työssäsi?