

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Pekka Mönkkönen

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖÖN LIITTYVÄLLÄ
PERUSTEELLA

Opinnäytetyö
Joulukuu 2014

Sisällys

1 Johdanto.....	5
2 Työsopimus	6
3 Työsuhteen irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä.....	9
3.1 Irtisanomisen perusteet	10
3.1.1 Työvelvoitteen laiminlyönti, poissaolot ja sairaus	12
3.1.2 Päihteiden väärinkäyttö.....	15
3.1.3 Kilpaileva toiminta	17
3.1.4 Rikollinen toiminta, epärehellisyys ja sopimaton käytös	19
3.1.5 Yhteistyökyvyttömyys, ammattitaidottomuus ja alisuoriutuminen	21
3.2 Kielletyt irtisanomisperusteet	23
3.3 Irtisanomisperusteiden arviointi.....	27
3.4 Menettely irtisanottaessa työsuhdetta	29
4 Työsuhteen purkaminen	32
5 Pohdinta.....	38
Lähteet	44



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2014
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Pekka Mönkkönen

Nimeke
Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä käsiteltiin työsuhteen päättämistä. Työn tarkoituksena oli tutkia, mitkä seikat voivat johtaa työsuhteen päättämiseen henkilöön liittyvällä perusteella. Tutkimuksen tarkoitus oli myös selvittää purkuperusteen ja irtisanomisperusteen eroja sekä vertailla mitä vaatimuksia perusteiden täyttymiset edellyttävät.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin lainopillista kirjoituspöytä tutkimusta, jossa tutkimuskysymyksiin vastattiin voimassa olevien oikeuslähteiden avulla. Työssä tulkittiin työsopimuslakia oikeuskirjallisuuden avulla sekä tutkittiin aiheeseen liittyvää oikeuskäytäntöä.

Työsuhdeturva on Suomessa korkealla tasolla. Työntekijän työsuhteen päättämistä on rajoitettu mm. lailla ja erinäisillä sopimuksilla. Työsuhteen irtisanominen vaatii aina asiallista ja painavaa syytä. Purkuperusteet liittyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin, mutta purkutilanteissa menettelyn on vain oltava niin moitittavaa, ettei työsuhteen jatkaminen ole kohtuullista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Päättämisperusteen arviointi edellyttää kuitenkin tapauskohtaista harkintaa. Huomioon tulisi ottaa mm. työsopimuksen päättämiseen johtavan menettelyn toistuvuus, tapauksessa vallitsevat olosuhteet kokonaisuudessaan sekä kyseessä oleva ammatti. Moitittavan menettelyn edellytetään vaikuttavan kiinteästi työsuhteeseen liittyviin velvoitteisiin.

Kieli
suomi

Sivuja
45

Asiasanat
työsopimus, irtisanominen, purkaminen, individuaaliperuste



THESIS
December 2014
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260 6800

Author
Pekka Mönkkönen

Title
End of employment on grounds related to the employee's person

Abstract

This thesis discusses end of employment. The main point of this thesis was to study which reasons may lead to terminate the employment contract on grounds related to the employee's person. Another purpose of this research was to solve differences between the termination and summary termination of the employment contract.

This thesis was executed by methods of legal research. The research questions were solved by the effectual sources of law. Employment contracts act was decode with legal literature and also presedents were analyzed.

Employment protection si on high level in Finland. Ways of terminate employment is restrained for example with the acts and agreements. There must be a proper and weighty reason to terminate employment contract. Summary termination requires a breach of the employment terms so serious that the continuation of the employment would be unreasonable. Evaluation of the grounds for dismissal requires comprehensive consideration. The aspects to consider are at least circumstances, profession in question and how continuing a breach of terms is. Reprehensible action must have direct influence on obligation related to employment.

Language
Finnish

Pages
45

Keywords
employment contract, termination, summary termination, individual grounds for dismissal

1 Johdanto

Työsuhteen päättämistilanteet ovat olennainen osa työoikeutta. Jokaiselle työntekijälle tulee työuransa aikana jossakin vaiheessa eteen tilanne, jossa työsuhde päättyy tavalla tai toisella. Työsuhteen päättäminen voi monesti aiheuttaa erimielisyyksiä työnantajan ja työntekijän välillä ja johtaa riitatilanteisiin, joita ratkaistaan tuomioistuimissa. Työsuhdeturva suojaa työntekijää epäoikeudenmukaiselta työsopimuksen päättämiseltä. Sopimuksen päättämisperusteeksi ei riitä mikä tahansa taloudellinen tai tuotannollinen syy taikka työntekijän menettely. (Koskinen ym. 2012, 8.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, mitkä seikat voivat johtaa työsuhteen päättämiseen henkilöön liittyvällä syyllä. Lisäksi tutkin, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan irtisanomisperusteen täyttymistä sekä sitä, kuinka hänen tulee menetellä työsopimuksen päättämistilanteessa. Tarkastelen myös irtisanomisen ja purkamisen rajapintaa sekä eroja ja pyrin hahmottamaan sitä, mitkä seikat lopulta todellisuudessa erottavat irtisanomisen edellytykset työsopimuksen purkamisen edellytyksistä.

Ensimmäisenä tarkastelen työsopimusta, työsuhteen syntymistä ja sen päättämistä sekä sitovuutta yleisesti sopimusoikeuden näkökulmasta. Seuraavaksi käsittelen lainsäädännön, lainesitöiden, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla työsuhteen päättämistä henkilöön liittyvällä syyllä. Työssä on osin viitattu myös kumottuun 1970 vuoden työsopimuslakiin sekä sen aikaisiin oikeustapauksiin, sillä voimassa olevan työsopimuslain esitöiden mukaan lakia uudistettaessa ei ole tarkoitus muuttaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Käyn läpi erityisiä työsuhteen päättämistilanteita sekä kiellettyjä päättämisperusteita ja käytän oikeuskäytäntöä havainnollistavina esimerkkeinä. Lopuksi pohdin ja havainnoin tutkimuskysymyksieni johtopäätöksiä ja tuloksia.

Toteutan opinnäytetyön lainopillisena kirjoituspöytätyönä. Lainoppi eli oikeusdogmatiikka tarkoittaa voimassa olevan oikeusjärjestyksen sääntöjen tutkimista ja niiden sisällön tulkittamista käsiteltävänä olevassa oikeusongelmassa. Lainoppi pyrkii vastaamaan siihen, kuinka voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan pitäisi toimia

jossakin todellisessa tilanteessa tai oikeustapauksessa. Toinen lainopin keskeinen tehtävä on jäsentää voimassa olevaa oikeusjärjestystä. Jäsentämisen avulla lainoppi pyrkii kehittämään ja luomaan käsitejärjestelmää, jonka mukaan oikeutta tulkitaan. Se auttaa myös hahmottamaan kokonaiskuvaa oikeudellisista järjestelyistä ja niiden välisistä suhteista. (Husa, Mutanen & Pohjalainen 2005, 13–14.)

Aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiintoni työoikeuden piiriin. Aihetta tarkemmin pohdittaessa mielenkiintoiseksi tutkimuskohteeksi valikoitui työsopimusten päättäminen. Jotta tutkittava työ pysyisi kohtuuden rajoissa, rajasin aiheeksi työsuhteen päättämisen henkilöön liittyvällä perusteella. Aiheesta löytyy runsaasti aineistoa ja se on helposti saatavilla. Aineisto on pääsääntöisesti myös helposti ymmärrettävää, mikä edesauttaa tutkimuksen toteuttamista. Työsuhteen päättäminen voi tulla eteen kenelle tahansa. Opinnäytetyöni sisältää paljon yleishyödyllistä tietoa työelämää varten niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta.

2 Työsopimus

Työsopimuslain (55/2001, myöhemmin TSL) 1:1 §:n mukaan työsopimus on sopimus, ”jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”. Työsopimuksesta seuraa työsopimussuhde, joka muuttuu työsuhteeksi siinä vaiheessa, kun sopimuksessa sovittua työtä aletaan tekemään (Tiitinen 2005, 6).

Työlainsäädännön soveltaminen edellyttää työsopimuksen lisäksi myös muiden työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Ensimmäinen edellytys työsuhteen syntymiselle on luonnollisesti työn tekeminen. Työn teko voi olla mitä tahansa fyysistä tai henkistä tekemistä, josta seuraa välitön hyöty ja taloudellinen arvo työnantajalle. Työntekijän tulee saada työn tekemisestä palkkaa tai jonkinlaista muuta vastiketta. Työsuhte muodostuu vain silloin, jos työntekijä suorittaa työtehtävää työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalla on siis määräysvalta työn tekoon liittyvissä asioissa, kuten laadussa, ajassa ja paikassa. Työnantaja saa myös valvoa, että hänen määräyksiään noudatetaan.

Työnantajan määräysvalta ja valvontaoikeus ovat työsuhteen tunnusmerkistöä keskeisimpiä. Kaikkien edellä mainittujen tunnusmerkkien toteutuessa yhtä aikaa, on katsottava työsuhteen astuneen voimaan. Silloin on myös sovellettava pakottavaa työlainsäädäntöä. (Tiitinen 2005, 8–10.)

Suomessa on tällä hetkellä noin 2,2 miljoonaa henkilöä, joiden työsuhteessa tulee noudattaa työoikeuden määräyksiä ja lainsäädäntöä (Tilastokeskus 2014). Työsuhde muodostuu työnantajan ja työntekijän välisestä työsopimuksesta, jossa osapuolet sopivat työn tekemisestä vastiketta vastaan. Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Suurin osa sopimuksista solmitaan kuitenkin kirjallisesti. Kirjallista sopimusta on syytä suosia esimerkiksi siksi, että sovitut ehdot ovat helpommin toteennäytettävissä. Sopimuksen oikeusvaikutukset eivät kuitenkaan ole riippuvaisia sopimuksen muodosta, vaan kaikki tavat ovat keskenään yhtä päteviä (Hietala ym. 2008, 55). Työsopimus voi muodostua myös hiljaisesti. Hiljainen työsopimus muodostuu silloin, jos kumpikaan osapuoli ei ole tuonut esille tahtoaan, mutta vallitsevien olosuhteiden ja osapuolten käyttämisen vuoksi voidaan katsoa työnantajan sallivan työntekijän tekevän työtä lukuunsa (Bruun & Koskull 2004, 31).

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. TSL 1:3 § mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräajaksi. Mikäli työnantaja tekee sopimuksen määräajaksi ilman perusteltua syytä, on sitä pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisten sopimusten käyttäminen on kiellettyä, mikäli niiden lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen olevan pysyvä.

Yleisimpiä sopimuksia työelämässä ovat toistaiseksi voimassa olevat sopimukset (Kairinen 1991, 62.) Määräaikaiset työsopimukset ovat sidottuja tiettyyn kalenteriaikaan tai työsopimuksessa on alun perin sovittu täsmällisesti vain tietyn työsuorituksen tekemisestä. Työsopimus voi olla määräaikainen myös jos se ilmenee sopimuksen tarkoituksesta, eli tiedetään työtä olevan tarjolla vain rajoitetusti mutta sille ei pystytä määrittelemään tiettyä kalenteriaikaa (Salmela 2004, 21).

Työsopimuksen voi tehdä 15 vuotta täyttänyt henkilö. Myös 14-vuotias henkilö voidaan ottaa työntekijäksi lyhyeksi aikaa kevyeen työhön, joka ei haittaa hänen kehitystään tai

koulunkäyntiään. Työntekijän on tullut suorittaa oppivelvollisuutensa, jotta hänet voidaan ottaa pysyvään työsuhteeseen. Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) rajoittaa alle 18 vuotta täyttäneiden henkilöiden työsopimuksia esimerkiksi työajan osalta. (Kairinen 1998, 94.)

Yleiset sopimusoikeuden periaatteet toimivat pohjana myös työsopimuksissa. Lähtökohtana sopimuksissa on sopimusvapaus ja sopimusten sitovuus. Sopimuksen sitovuus tarkoittaa sitä, että sopimuksen osapuolet toimivat sopimuksessa sovituin tavoin. Sopimusvapauden mukaan osapuolella on vapaus päättää sopimukseen sitoutumisesta, sopimuksen sisällöstä, sopimuskumppanin valinnasta sekä sopimuksen päättämisestä. Sopimusvapautta on usein kuitenkin rajoitettu pakottavalla lainsäädännöllä, kuten työsopimusten osalta työsopimuslailla. (Hemmo 2004, 6–7.)

Tavallisesti sopimusvapauden rajoittamisen peruste on heikomman osapuolen suojeleminen. Epätasa-arvoisuutta sopimusosapuolten välillä esiintyy erityisesti työsopimuksissa. Työsopimuslain 13:6 § mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Pakottava sääntely tarkoittaa sitä, etteivät sopimuksen osapuolet voi sopia pakottavan normin vastaisesti. Osapuolet voivat kuitenkin sopia pakottavaa normia paremmat edut heikommalle osapuolelle. (Karttunen ym. 2008, 113–114.)

Työsopimus voidaan päättää joko irtisanomalla, purkamalla tai määräajan johdosta. Sopimusta voidaan myös pitää purkautuneena, mikäli toinen työsopimuksen osapuolista on ollut poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen (TSL 8:3 §). Työnantaja ja työntekijät voivat myös yhdessä sopia työsuhteen päättämisestä. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen voi irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1 §). Irtisanomisessa noudatetaan aina irtisanomisaikaa. Työsopimuslain mukaan irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi (TSL 6:2 §). Työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa taloudellisten tai tuotannollisten taikka henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden johdosta. (Koskinen ym. 2012, 1–2.)

Kun työsopimus puretaan, työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Työsopimus voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Työsopimuslain mukaan

erittäin painavana syynä voidaan pitää sellaista työsuhteeseen oleellisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyömistä, ettei toiselta osapuolelta voida kohtuudella edellyttää sopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1 §). Työsuhde voi päättyä myös koeaikapurkuun. Työsuhteen alussa olevan koeajan aikana kumpikin suhteen osapuoli voi purkaa työ sopimuksen. Koeaikapurku ei edellytä yhtä painavaa perustetta kuin irtisanominen tai purkaminen. Koeaikapurkua ei saa kuitenkaan käyttää epäasiallisista tai syrjivistä syistä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 1.)

3 Työsuhteen irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä

Työsuhde voidaan irtisanoa työntekijään liittyvällä syyllä eli niin sanotusti individuaaliperusteella. TSL 7:1 § mukaan työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tätä kutsutaan irtisanomisperusteiden yleissäännökseksi. Sen tarkoituksena on ilmaista irtisanomisen oikeudellisen arvioinnin lähtökohta (Koskinen ym. 2012, 54). Työsuhteen irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä tarkoittaa tiivistetysti sitä, että työsuhde päätetään työntekijän rikottua tai laiminlyötyä velvoitteitaan tai työtekoedellytysten muuttuessa niin, ettei työsuhteen jatkaminen ole kohtuullista. TSL:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työtekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7:2 §).

Individuaaliperusteinen irtisanominen johtuu aina nimenomaisesti työntekijästä itsestään. Työsopimus voidaan päättää myös työntekijästä riippumattomista, taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jolloin irtisanomisperuste tulee työnantajan puolelta. Markkinatilanteen vaihtelut voivat esimerkiksi pakottaa työnantajaa sopeuttamaan henkilöstömääräänsä, jotta yritys säilyisi kilpailukykyisenä. Individuaaliperusteiseen irtisanomiseen ei sen sijaan vaikuta ulkoiset paineet, vaan kyse on ainoastaan irtisanottavan työntekijän moitittavasta menettelystä tai hänen työtekoedellytystensä muutoksesta. Taloudellisia ja tuotannollisia syitä, eli ns. kollektiivisia syitä, ei voi käyttää

irtisanomisperusteena, ellei työn väheneminen ole oleellista ja pysyvää. Kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta säädetään TSL 7:3 §. (Saarinen 2003, 993–994.)

Kollektiiviperusteella irtisanottuja työntekijöitä koskee työnantajan takaisinottovelvollisuus. Se tarkoittaa sitä, että mikäli työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa yhdeksän kuukauden kuluessa kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta, tulee hänen tarjota vapaana olevaa työtä aiemmin irtisanotuille työntekijöille, jotka edelleen hakevat työvoimatoimistosta työtä. Irtisanotuilla työntekijöillä on siis etuoikeus tarjolla olevaan työhön ulkopuolisiin työntekijöihin nähden. Individuaaliperusteella irtisanottuja työntekijöitä ei sen sijaan koske takaisinottovelvollisuus. (Saarinen 2003, 1019.)

3.1 Irtisanomisen perusteet

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet voidaan siis karkeasti jakaa kahteen ryhmään: velvoitteiden laiminlyönti tai rikkominen ja työntekoedellytysten olennainen muuttuminen. Usein tuomioistuimet ovat katsoneet työn laiminlyöntiä moitittavaksi, mutta tekoa ei ole pidetty niin vakavana, että se olisi riittävä peruste työsopimuksen irtisanomiselle. Velvoitteiden laiminlyömistä irtisanomisperusteena on arvioitava kokonaisuutena muiden olosuhteiden kanssa. Jos työntekijän toiminnassa ei ole ollut moitittavaa aikaisemmin, on irtisanomiskynnys korkeampi, kuin jos häntä olisi jo aikaisemmin huomautettu. Arviointiin vaikuttaa myös työnantajan antamat ohjeet ja reagointi aikaisempiin virheisiin tai laiminlyönteihin. (Bruun & Koskull 2004, 71.)

Velvoitteiden laiminlyönti ja rikkominen voi ilmetä sopimuksen vastaisena menettelynä taikka työsopimuksesta johtuvan erityisvelvoitteen laiminlyömisenä tai rikkomisena. Molemmissa tapauksissa edellytetään, että työsopimuksen vastainen toiminta on ollut niin vakavaa, ettei työsuhteen jatkaminen ole kohtuullista. Sopimuksen vastainen menettely voi ilmetä esimerkiksi työtehtävän tekemättä jättämisenä tai puutteellisena hoitona taikka jatkuvana luvattomana poissaolona tai toistuvana myöhästelynä. Myös ilmeinen huolimattomuus työnteossa, työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen, perusteeton työstä kieltäytyminen sekä työntekijän epärehellisyys ja siitä seuraava luottamuspula voivat olla irtisanomisperusteita. Työntekijän irtisanominen velvoitteiden

laiminlyönnin tai rikkomisen vuoksi on mahdollista vain silloin, kun menettely kohdistuu työsuhteeseen olennaisesti liittyviin velvoitteisiin. (KM 2000:1, 111.)

Myös muussa laissa säädettyjen velvollisuuksien rikkominen tai laiminlyönti voi olla irtisanomisperuste. Työnantajalla on peruste irtisanoa työsopimus, jos työntekijä syyllistyy työ- tai vapaa-ajallaan sellaiseen rikokseen, joka vakavasti vaikuttaa heidän väliseen luottamussuhteeseen. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota rikoksen laatuun, vakavuuteen ja siitä tuomittavaan rangaistukseen, sekä työntekijän työtehtävien luonteeseen ja työntekijän asemaan työyhteisössä. (HE 157/2000 vp.)

Työntekoedellytysten muuttuminen on irtisanomisperuste silloin, kun muutos on niin olennainen ja pysyvä, ettei työnantajalta voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista. Esimerkiksi työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma eivät itsessään ole päteviä irtisanomisperusteita, vaikka työntekijän työkyky olisikin alentunut. Arvioitaessa työkyvyn alentumista irtisanomisperusteena on keskeistä tarkastella sitä, kuinka työntekijä suoriutuu työtehtävistään. Työnantajan tulee myös selvittää, onko työntekijää mahdollista siirtää muihin tehtäviin tai pystyykö työnantajan kohtuudella tekemään työoloihin sellaisia muutoksia, että työntekijällä on edellytykset jatkaa työntekoa. (Bruun & Koskull 2004, 72.)

Työntekoedellytysten olennaisella muuttumisella voidaan sen sijaan tarkoittaa esimerkiksi pitkäaikaista vapausrangaistusta, joka estää työnteon. Myös autonkuljettajan saama ajokielto – kiellon pituudesta riippuen – voisi olla irtisanomisperuste edellyttäen sitä, ettei hänelle voida tarjota muita tehtäviä ajokiellon ajaksi. (HE 157/2000 vp.)

Irtisanomisperusteiden sisältöä on vaikea määritellä tarkasti. Laissa ilmenee monia tulkinnanvaraisia kohtia, kuten ”asiallisesta ja painavasta syystä”, ”olennaisesti vaikuttavien”, ”vakavaa rikkomista” tai ”olennaista muuttumista”. Irtisanomisperusteen täytyminen vaatii aina tapauskohtaista, kokonaisvaltaista arviointia. Arvioinnin tulisi aina olla toimialakohtaista ja huomioon tulee ottaa vallitsevat olosuhteet sekä työtehtävien luonne. (Rautiainen & Äimälä 2007, 224–225.)

3.1.1 Työvelvoitteen laiminlyönti, poissaolot ja sairaus

Työvelvoitteen laiminlyönnit voidaan jakaa kahteen ryhmään: tahallinen ja tahaton laiminlyönti. Tahallisia laiminlyöntejä ovat esimerkiksi työstä kieltäytyminen tai työtä koskevien määräysten laiminlyönti, jolloin itse työtehtävä suoritetaan mutta joitakin työhön liittyviä määräyksiä ei noudateta. Tahattomina laiminlyönteinä voidaan pitää huolimattomuutta, puutteellista ammattitaitoa, soveltumattomuutta työhön tai aikaansaamattomuutta. (Koskinen 1993, 82.)

Joissakin tapauksissa työstä kieltäytyminen voi olla myös perusteltua. Tällaisia perusteita voi olla esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvät seikat tai työsuhteen ehtojen olennainen muuttuminen, kuten korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2010:60. Työntekijä oli toiminut siivojana kuntosalilla, jossa hänen vastuullaan oli noin 600 neliömetrin kokoisen alueen siivoaminen. Myöhemmin työnantaja oli määrännyt työntekijälle siivottavaksi myös uuden noin 400 neliömetrin alueen. Työntekijä oli kieltäytynyt lisätyöstä, jolloin hänen työsopimuksensa oli irtisanottu. Korkein oikeus katsoi, että kyseisen lisätyön määrääminen muutti työsopimuksen ehtoja niin oleellisesti, ettei työnantajalla ollut oikeutta määrätä kyseistä lisätyötä tai irtisanoa siitä kieltäytymisen johdosta.

Työsopimuslain 3:1 § mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Huolimattomuus muodostaa laiminlyönnin ja siten myös mahdollisen irtisanomisperusteen. Huolimattomuuden merkitykseen vaikuttaa toiminnan aste, toistuvuus, aiheutunut vahinko ja työntekijän työtehtävät. Kokemattoman työntekijän huolimattomuuteen tulee suhtautua lievemmin kuin pitkäaikaisen työntekijän virheeseen. (Rautiainen & Äimälä 2007, 233–234.)

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT:2009-119, että työnantajalla on ollut asialliset ja painavat syyt irtisanoa työsopimus. Kodin kiinteitä kalusteita valmistavan yrityksen hionnassa työskentelevälle työntekijälle oli annettu varoitus huolimattomasta välihionnasta. Ennen varoituksen antamista muut työntekijät ja työnjohto olivat keskustelleet työntekijän kanssa hionnassa esiintyneistä puutteista. Varoitus oli ollut aiheellinen. Noin puoli vuotta varoituksesta työnantaja oli irtisanonut työsopimuksen vedoten toistuviin virheisiin. Irtisanominen oli tapahtunut sen jälkeen kun suuri määrä

ulkomaisen tilauksen kalusteista oli jouduttu hiomaan uudelleen työntekijän huolimattomuuden johdosta.

Luvaton tai ilmoittamaton poissaolo työpaikalta voi muodostaa irtisanomisperusteen. Työtehtävän luonne ja poissaolon merkitys työnantajalle määrittävät sen, kuinka pitkä poissaolon tulee olla, jotta se muodostaa laillisen irtisanomisperusteen (Huhta 2012, 136). Poissaoloista, kuten irtisanomisperusteista yleensäkin, on suoritettava kokonaisarviointi sen selvittämiseksi, ylittyykö irtisanomiskynnys vai ei.

Luvaton poissaolo voi olla myöhästelyä, liian aikaisin töistä poistumista, koko päivän käsittäviä poissaoloja tai pidempiä poissaolojaksoja. Lyhyt yksittäinen poissaolo ei ole lähtökohtaisesti irtisanomisperuste. Se, kuinka pitkä tai kuinka usein toistuva poissaolon tulee olla jotta irtisanomiskynnys ylittyy, on tapauskohtaista. Jos poissaoloja on ollut useampia ja työntekijälle on annettu asiasta entuudestaan varoitus, on työnantajalla myös usein irtisanomisperuste. Myös yksittäinen pidempi poissaolo voi joissain tapauksissa olla irtisanomisperuste. TSL 8:3 § mukaan seitsemän päivää kestänyt ilmoittamaton poissaolo on syy pitää työsopimusta purkautuneena. (Rautiainen & Äimälä 2001, 211.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2007-1 työntekijä oli ollut poissa työpaikaltaan ja jälkikäteen ilmoittanut syyksi olleensa hoitamassa äitinsä asioita. Työtuomioistuin ei pitänyt jälkikäteen ilmoitettua syytä pakottavana perhesyynä. Koska työntekijän aiemmista poissaoloista oli huomautettu ja annettu kirjallinen varoitus, katsottiin että työnantajalla oli asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiselle.

Poissaolo voi olla irtisanomisperuste vain silloin, jos se on luvaton tai ilmoittamaton. Työntekijällä voi olla myös peruste poissaololleen. Joskus poissaolon merkitys on niin vähäinen, ettei se edes muodosta irtisanomisperustetta. Hyväksyttäviä syitä poissaololle ovat esimerkiksi perusteltu erehdys velvollisuudesta tulla töihin, lapsen sairastuminen tai oma sairaus taikka joissakin poikkeustapauksissa työntekijän pakottavat siviiliasiat. Yleensä työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää poissaolon vuoksi ilman, että työntekijälle on annettu asiasta aiemmin varoitus. (Koskinen 1993, 116–121.)

TSL 7:2.2 § 1 kohdan mukaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei pidetä irtisanomisperusteena, ellei työntekijän työkyky ole näiden johdosta alentunut niin

oleellisesti ja pysyvästi, ettei työsuhteen jatkamista voida kohtuudella edellyttää. Sairaudesta tai vammasta johtuvaa irtisanomisperustetta tulee aina tarkastella vain työntekijän työtehtävien kannalta. Vaikeakaan sairaus tai siitä johtuva työkyvyn alentuminen ei anna aihetta irtisanoa työsopimusta, jos työntekijä kykenee suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä. Toisaalta arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös muut työntekijät ja työturvallisuus. Arviointi vaatii aina lääketieteellisen asiantuntemuksen hyväksikäyttämistä. (Kröger 1990, 61.)

Vamman tai sairauden pysyvyyden mittari ei ole yksiselitteinen. Jos työntekijä oletettavasti toipuu vammastaan, ei pitkäkään sairauspoissaolo oikeuta irtisanomaan työsopimusta. Esimerkiksi liikenneonnettomuudessa aiheutunut vakava, mutta ei pysyvä vamma, voi vaatia yli vuodenkin toipumisaikaa. Toisaalta joskus onnettomuudesta aiheutuvat vammat voivat olla niin vakavat, että pysyvyyden pystyy arvioimaan välittömästi. Myös sairauden toistuvuus on yksi arvioitava tekijä. Toistuvat samankaltaiset sairauspoissaolot antavat olettaa työkyvyn heikkenemisestä. Sen sijaan eri syistä johtuvia sairauspoissaoloja voi olla hyvinkin paljon, eivätkä ne vielä muodosta irtisanomisperustetta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 245–248.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2003-57 työntekijän sairauspoissaolot vuosina 1997–2002 olivat olleet 17–35 prosenttia työajasta. Toistuvana ongelmana oli ollut kyynärpäähän rasisussairaus. Yhteensä poissaolon syitä oli ollut 25. Työntekijän useat sairauspoissaolot olivat osoittaneet työkyvyn heikkenemistä. Työntekijä oli kuitenkin palannut työkykyisenä töihin lyhyiden sairauspoissaolojen jälkeen. Koska sairauspoissaolot olivat selvästi vähentyneet vuonna 2002 eikä työntekijän työkyvyn alentumista pystytty muutenkaan perustellusti esittämään pysyväksi, ei työtuomioistuimen mukaan työnantajalla ollut perusteltua syytä irtisanoa työsopimusta.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT-2007:39 ruiskupuristinkoneilla työskentelevän työntekijän työkyky oli yläraajavaivojen takia alentunut niin oleellisesti ja pysyvästi, että työnantajalla on ollut perusteltu syy irtisanoa työsopimus. Työntekijä oli ollut yläraajavaivojen vuoksi peräkkäisinä vuosina useita työpäiviä poissa töistä. Työterveyslääkäri oli ennustanut käsiä kuormittavan työn pahentavan vammaa. Työnantaja oli siirtänyt työntekijän kevyempiin työtehtäviin. Työntekijä oli kuitenkin viikon työskentelyn jälkeen jäänyt sairauslomalla ja palattuaan töihin sairastunut

uudelleen. Työnantajalla ei ollut tarjota työntekijälle muuta työtä, joka ei rasittaisi yläraajoja. Tämän vuoksi työtuomioistuin katsoi, ettei työsopimusta voitu kohtuudella edellyttää jatkettavaksi.

3.1.2 Päihteiden väärinkäyttö

Työsopimuslaissa ei ole erillistä mainintaa päihteiden käytöstä työsopimuksen päättämisperusteena. Päihteiden väärinkäyttö voi kuitenkin usein olla irtisanomisperusteiden yleissäännöksen ”asiallinen ja painava syy”. Päihteiden väärinkäyttö ja päihtymystila vaarantavat yleistä työturvallisuutta ja voivat usein johtaa muihin erityisiin irtisanomisperusteisiin, kuten luvattomiin poissaoloihin tai työvelvoitteiden laiminlyönteihin. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, s. 109)

Päättämisperusteen arviointi edellyttää kokonaisharkintaa, johon vaikuttavat mm. työn luonne ja työntekijän asema. Myös ammatilla on suuri merkitys arviointiin. Työpaikan edustustehtävissä voidaan esimerkiksi sallia joskus alkoholin kohtuukäyttö, mutta ravintola-alan työntekijältä alkoholin nauttiminen työaikana on ehdottomasti kielletty. Yksittäinen rike ei pääsääntöisesti oikeuta irtisanomaan työsopimusta mutta olosuhteista riippuen sekin voi olla mahdollista. Päättämisperustetta arvioitaessa myös teon toistuvuudella ja aikaisemmilla varoituksilla on merkitystä. Lähtökohtaisesti on pidetty asiallisena harkita työntekijän ohjaamista vieroitukseen ennen työsopimuksen päättämistä mutta sen käyttäminen ei kuitenkaan ole edellytys. Mikäli työntekijä on jo ohjattu hoitoon mutta ongelmat jatkuvat siitä huolimatta, on työsopimuksen päättämiseksi selvä peruste. (Äimälä ym. 2012, s. 163)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2009-126 panostajana toiminut henkilö oli usein nauttinut alkoholia työaikana, esiintynyt työpaikalla päihtyneenä ja laiminlyönyt työaikoja. Räjäheteitä käsittelevältä työntekijältä voidaan edellyttää erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Vaikka työntekijälle ei ollut asianmukaisesti annettu varoitusta ja mahdollisuutta muuttaa toimintaansa, katsoi työtuomioistuin rikkeet niin räikeiksi ja vakaviksi, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2005–117 junan konduktöörille suoritettiin puhalluskoe työvuoron päätteeksi. Tulokseksi tuli 0,25 promillea, joten voitiin todeta henkilön olleen työvuoron aikana alkoholin vaikutuksen alaisena. Yhtiössä vallitsi nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelemisestä, mikä oli työntekijöiden tiedossa. Konduktöörin työtehtävää pidettiin riidattomasti junaturvallisuustehtävänä. Työntekijän katsottiin vakavasti rikkoneen sopimukseen vaikuttavia velvoitteitaan. Ottaen huomioon myöskin työpaikalla noudatetun käytännön, oli työnantajalla asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

Työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen irtisanomisoikeus myös tapauksessa TT:2013–166, jossa linja-autonkuljettaja oli puhaltanut linja-auton alkolukkoon 0,35 promillen lukemat. Yhtiössä oli nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn, joka oli työntekijöiden tiedossa. Työntekijällä oli takanaan 13 vuoden moitteeton työura. Hänen työtehtävänsä koostuivat pääasiassa lasten koulukuljetuksesta. Lain mukaan kuljettaja oli ajokelpoinen, mutta ottaen huomioon työn luonne, voitiin alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn tässä tapauksessa suhtautua ankaramminkin. Työntekijän menettely oli myös aiheuttanut vahinkoa työnantajalle, sillä koulukuljetukset oli jouduttu suorittamaan takseilla. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut erittäin painavaa perustetta purkaa työsopimusta. Linja-autonkuljettajalla on kuitenkin keskeinen merkitys liikenneturvallisuuteen ja hänen menettelynsä olisi voinut vaarantaa useita ihmisiä. Lisäksi yhtiössä voidaan perustellusti suhtautua ankarasti kyseiseen menettelyyn ja kuljettajan on täytynyt ymmärtää se ilman varoitustakin. Näistä syistä työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus ilman varoitustakin.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2010–18 VR:n työntekijä oli vapaa-ajallaan matkustanut junassa nauttien alkoholia ja esiintynyt päihtyneenä sekä vastustanut työvuorossa olleen konduktöörin ohjeita ja töninyt häntä kädellä. Yhtiön ohjeen mukaan vapaa-aikana matkustavan työntekijän tulee käyttäytyä moitteettomasti ja asiallisesti sekä noudattaa konduktöörin ohjeita. Työtuomioistuin katsoi työntekijän rikkoneen menettelyllään työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan. Työkaverin fyysisen koskemattomuuden rikkomiseen on suhtauduttu oikeuskäytännössä usein ankarasti. Kyseessä olevan tapauksen tönimistä pidettiin kuitenkin asteeltaan lievänä. Ottaen huomioon myös työntekijän yli 30 vuotinen moitteeton työura, ei työtuomioistuimen

mukaan työnantajalla ollut yhden harkitsemattoman menettelyn johdosta perustetta päättää työsuhdetta.

Työtuomioistuimen mukaan työnantajalla ei myöskään ollut irtisanomisoikeutta ratkaisussa TT:2008–101, jossa työntekijä oli syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen vapaa-ajallaan työnantajan sosiaalitilojen parkkialueella. Työntekijä oli päihtyneenä menettänyt auton hallinnan ja törmännyt kolmeen autonlämmitystolppaan ja näin ollen aiheuttanut työnantajalle n. 1 800 euron vahingot. Työntekijän ei voitu katsoa olleen työturvallisuuden kannalta keskeisissä tehtävissä, koska rattijuopumus ei ollut tapahtunut työaikana. Työntekijä ei menettelyllään ollut myöskään vaarantanut muiden työntekijöiden turvallisuutta. Vaikka työntekijä menettelyllään vaaransi oman turvallisuutensa sekä vahingoitti työnantajan omaisuutta, ei työtuomioistuin katsonut työntekijän rikkoneen tai laiminlyöneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin, etteikö sopimussuhdetta voisi jatkaa.

3.1.3 Kilpaileva toiminta

Työsopimuslakikomitean mietinnön (KM 2000:1) mukaan velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa yleistä työntekijän uskollisuusvelvoitetta. TSL 3:3 § mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä voi kuitenkin olla samaan aikaan useassa työsuhteessa, kunhan siitä ei aiheudu vahinkoa työnantajalle. Kilpailukiellon rikkominen muodostaa työsuhteen päättämisperusteen. (Rautiainen & Äimälä 2007, 255.)

Sovellettaessa säännöstä kilpailukiellon rikkomisesta kiinnitetään huomiota työn luonteeseen, työntekijän asemaan, työsuhteissa noudatettavaan hyvään tapaan sekä kilpailutekoon. Tahaton ajattelemattomuudesta johtuva kiellon rikkominen ei välttämättä oikeuta työsopimuksen irtisanomiseen ilman aiempaa varoitusta, mutta toisaalta törkeän kilpailukiellon rikkomisen johdosta työsopimus voidaan jopa purkaa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 255.)

Mahdollisuus vahingon syntymiselle ei riitä, vaan toiminnan tulee ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Korkeammassa asemassa olevilla työntekijöillä on laajempi uskollisuusvelvoite, minkä vuoksi heidän oikeuttaan kilpailevaan toimintaan rajoitetaan enemmän. Kokonaisarviointiin vaikuttavat myös oman edun edistäminen, mahdollisuudet käyttää työnantajan tietoa ja materiaalia, työtehtävien laiminlyönnit, ammatti- ja liikesalaisuuksien paljastuminen sekä aiheutettu vahinko. (Koskinen ym. 2012, 137–138.)

Kilpailevan yrityksen perustaminen tai sen suunnittelu eivät itsessään ole hyvän tavan vastaisia kilpailutekoja. Sen sijaan esimerkiksi pyrkimys asiakkaiden tai työntekijöiden siirtämiseksi uuteen yritykseen tai tarjousten lähettäminen kilpailijoille katsotaan olevan kiellettyä kilpailevaa toimintaa. Työsuhteen päättämiskynnyksen voidaan katsoa ylittyneen lähes aina, mikäli edellä mainittuja esimerkkejä tapahtuu työajalla tai työnantajan välineitä hyväksi käyttäen. (Saarinen 2003, 972–973.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:1991-82 katsottiin, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa toimihenkilön työsopimusta oman yrityksen perustamiseksi liittyvien toimien vuoksi. Toimet olivat rajoittuneet lähinnä yrityksen perustamis- ja toimintaedellytysten selvittämiseen sekä elinkeinoilmoituksen tekemiseen, eikä toimihenkilön työtehtävistä ja asemasta työnantajan organisaatiossa johtunut erityisvelvollisuuksia, jotka olisivat estäneet työnantajan kanssa samalla alalla toimivan yrityksen suunnittelua. Koska hänen ei myöskään näytetty käyttäneen hyväkseen oman yrityksen suunnittelussa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, ei toimihenkilön toimenpiteitä voitu pitää sellaisena hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa.

Toisessa esimerkissä korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2012:91 autoliikettä harjoittavan yhtiön liikkeessä esimiesasemassa oleva työntekijä oli ostanut ja myynyt autoja omaan lukuunsa vastoin yhtiössä noudatettua käytäntöä. Korkein oikeus piti toimintaa kilpailevana toimintana. Yhtiöllä katsottiin olleen oikeus tällä perusteella irtisanoa työsopimus, mutta kilpailevan toiminnan vähäisyyden vuoksi ei oikeutta purkaa sitä.

3.1.4 Rikollinen toiminta, epärehellisyys ja sopimaton käytös

Epärehellisyys tai rikollinen toiminta, jonka kohteena on työnantaja, työtoverit tai heidän omaisuutensa, on lähtökohtaisesti peruste päättää työsopimus välittömästi. Rikollinen toiminta voi esiintyä esimerkiksi väkivaltaisena käytöksenä, omaisuuden kohdistuvana rikoksena, perusteettomien korvausten vaatimisena työnantajalta, kunnianloukkauksena tai liikenne rikoksena. Vapaa-aikana tapahtuneisiin rikoksiin ei ole suhtauduttu oikeuskäytännössä yhtä tiukasti, kuin työpaikalla sattuneisiin tai työyhteisöön kohdistuneisiin rikoksiin. Oikeuskäytäntö on tulkinnut työpaikalla tai työaikana tapahtuvia rikoksia ankarasti. Vähäinenkin varkaus oikeuttaa yleensä päättämään työsuhteen välittömästi, sillä sen katsotaan vaikuttavan työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen niin merkittävästi, ettei työsuhdetta voida edellyttää jatkettavan edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Saarinen 2003, 976.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2005-35 työntekijä oli vapaa-ajallaan kasvattanut marihuanaa omaan käyttöönsä sekä polttanut sitä ja myynyt sitä pieniä määriä. Hänet oli käräjäoikeuden päätöksellä tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Henkilö työskenteli öljynjalostamolla, jossa työskentelyolosuhteet olivat sellaiset, että työturvallisuuden takaamiseksi työntekijöiltä voitiin edellyttää erityistä huolellisuutta. Työnantaja oli voinut perustellusti päätellä, että työntekijän jatkaessaan huumeiden käyttöä hän voisi aiheuttaa turvallisuusriskin. Työnantajalla oli perusteet käyttää työpaikan käytännön mukaista hoitoonohjausta. Tapauksessa oli jäänyt näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut tärkeää syytä poiketa työpaikan käytännöstä. Koska työntekijän ei ollut näytetty olleen työaikana huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena, ei työtuomioistuimen mukaan työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijää.

Työtuomioistuimen katsoi ratkaisussaan TT:2003-10 työnantajalla olleen oikeus irtisanoa työntekijä väkivaltaisen käytöksen vuoksi, kun hän oli yrityksen pikkujoulutilaisuudessa tapellut toisen työntekijän kanssa. Irtisanottu työntekijä A oli esittänyt työntekijä D:n ammattitaitoon ja henkilöön liittyviä sopimattomia kommentteja. Tilanne oli kärjistynyt henkilöiden väliseksi tappeluksi, jossa kumpikin osapuoli sai vammoja. Tuomioistuimessa tilanteesta esitettiin ristiriitaisia kertomuksia mm. siitä, kumpi tappelun aloitti ja oliko D lyönyt A:ta. A sen sijaan myönsi potkaisseensa D:tä.

Työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen perusteet A:n irtisanomiselle. Ratkaisuun ei vaikuttanut se, että D:n työsopimusta ei ollut irtisanottu ristiriitaisen todistelun vuoksi.

Työnantajalla on näyttövelvollisuus työntekijän rikollisesta toiminnasta. Vaikka olisi selvää, että rikos on tapahtunut, tulee työnantajan pystyä yksilöimään syyllinen tai syylliset. Lisäksi työnantajan tulee näyttää toteen, että teko on ollut tahallinen. Esimerkiksi huolimattomuudesta tai erehdyksestä johtuvaa epärehellistä tai rikollista käytöstä ei voida pitää työsopimuksen päättämisperusteena. Tässä tapauksessa päättämisperusteen arviointiin vaikuttavat huolimattomuuden aste sekä aiheutettu vahinko. Työntekijän toiminnan moitittavuuteen vaikuttaa myös se, onko työntekijällä ollut työpaikan käytäntö huomioon ottaen aiheutta olettama, että hänen tekonsa olisi sallittu. (Rautiainen & Äimälä 2001, 227.)

Työnantajalla on oikeus päättää työsopimus, mikäli epärehellinen toiminta on riittävän oleellinen tai usein toistuvaa. Epärehellisyydestä johtuvat irtisanomistilanteet liittyvät usein tapauksiin, joissa työntekijä toistuvasti varoituksesta huolimatta laiminlyö tehtäviään, aiheuttaa työnantajalleen vahinkoa ja osoittaa epärehellisyyttä. Rahojen kanssa työskenteleviltä työntekijöiltä edellytetään erityistä luotettavuutta. Toistuvat epärehellisyydet oikeuttavat yleensä ainakin irtisanomaan erityisasemassa olevan työntekijän, vaikka vahingon rahallinen arvo olisikin pieni. Usein näissä tilanteissa ei vaadita edes varoitusta. Myös johtavassa asemassa olevan työntekijän epärehellisyys tai oman edun tavoittelu työnantajan kustannuksella edesauttaa päättämisperusteen täyttymistä. (Koskinen 1993, 226–229.)

Työsopimus voidaan päättää myös sopimattoman käytöksen vuoksi. Sopimatonta käytös voi esiintyä esimerkiksi riitautumisena, väkivallalla uhkaamisena tai kiroiluna. Mikäli sopimaton käytös täyttää rikollisen toiminnan kriteerit, on työnantajalla aina oikeus purkaa työsopimus. Myös lievempi hyvän tavan vastainen käyttäytyminen voi muodostaa irtisanomisperusteen. Työntekijälle tulisi kuitenkin aina varoituksella antaa mahdollisuus korjata sopimaton käyttäytymisensä, ennen kuin työsopimus päätetään. (Saarinen 2003, 965.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2012-141 katsottiin että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä päättää työntekijän työsopimusta epäasiallisen kielenkäytön

vuoksi, sillä työntekijää ei ollut varoitettu asiasta aikaisemmin ja käyttäytyminen oli jatkunut pitkään työnantajan siihen reagoimatta.

Arvioitaessa sopimatonta käytöstä päättämisperusteena tulee ottaa huomioon esimerkiksi se, onko käytös suuntautunut työnantajaan, työntekijään, asiakkaaseen vai johonkin muuhun henkilöön. Myös tilanteen kesto, työntekijän aikaisempaa käyttäytymistä, työsuhteen kesto sekä työntekijän suhtautumista tekoon tulee tarkastella. Eri aloilla sopimatonta käytöstä tarkastellaan ankarammin. Esimerkiksi asiakaspalvelualalla työntekijöiltä edellytetään korostetusti hyvän tavan mukaista käyttäytymistä. Sopimattoman käyttäytymisen tulee muodostaa asiallinen ja painava syy, jotta sen perusteella voidaan irtisanoa työsopimus. Perusteen riittävyyteen vaikuttavat mahdolliset työvelvoitteiden laiminlyönnit, aikaisemmat varoitukset, muiden työntekijöiden käytös sekä työnantajalle aiheutettu vahinko. Tuomioistuimet ovat korostaneet irtisanomisiin johtaneissa tapauksissa sitä, että sopimattoman käytöksen johdosta työvelvoitteita on laiminlyöty tai työnantajalle on aiheutunut muuten vahinkoa. (Koskinen ym. 2012, 163–170.)

3.1.5 Yhteistyökyvyttömyys, ammattitaidottomuus ja alisuoriutuminen

Yhteistyökyvyttömyys voi olla työsopimuksen irtisanomisperuste, mutta harvoin peruste työsopimuksen purkamiselle. Jotta yhteistyökyvyttömyys voisi olla irtisanomisperuste, tulee sen näkyä työnantajan ja työntekijän välissä suhteessa, vaikuttaa oleellisesti työsuhteeseen sekä johtua lähtökohtaisesti työntekijästä. Tavallisesti työntekijän tulee myös laiminlyödä työtehtäviään tai aiheuttaa muuta haittaa käyttäytymisensä yhteydessä, jotta irtisanomisperuste täyttyy. Yhteistyökyvyttömyystilanteissa kyse on usein mielipide-eroista. Työyhteisössä vallitsevat yhteistyöongelmat itsessään eivät kuitenkaan ole irtisanomisperuste. Keskeisintä yhteistyökyvyttömyyden arvioinnissa onkin se, kuinka työntekijä on muuten suoriutunut työtehtävistään. Joka tapauksessa työntekijää tulisi aina varoittaa moitittavasta käyttäytymisestä, ennen kuin työsopimus päätetään vetoamalla yhteistyökyvyttömyyteen. (Koskinen ym. 2012, 177–182.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2002-53 työntekijän työsopimus oli irtisanottu hänen käyttäytyttyään toistuvasti ohjeiden vastaisesti. Työntekijää oli varoitettu aiemmin

kahdesti, mikä osoitti piittaamattomuutta työnantajan käskyjä kohtaan. Lisäksi työntekijä oli toiminut epälojaalisti muita työntekijöitä ja asiakkaita kohtaan. Työtuomioistuimien katsoi, että työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiselle.

Työsuhte voidaan päättää myös työntekijän ammattitaidottomuuden vuoksi. Työnantajan tulisi kuitenkin selvittää työntekijän kyky suoriutua työtehtävistään jo rekrytointivaiheessa tai viimeistään työsuhteen koeajalla. Koeajan jälkeen puutteellista ammattitaitoa voidaan käyttää irtisanomisperusteena vain poikkeustapauksissa. Yleensä edellytyksenä on, että työntekijän ammattitaito ja työtulokset ovat työsuhteen aikana heikentyneet merkittävästi. Ensisijaisesti työntekijälle tulee kuitenkin ennen työsopimuksen päättämistä pyrkiä tarjoamaan koulutusta ja perehdytystä sopimuksen mukaisiin tehtäviin. (Saarinen 2003, 969–970.)

Ammattitaidottomuus voi ilmetä myös soveltumattomuutena, yhteistyökyvyttömyytenä tai epäasiallisena käytöksenä, kuten työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2001-48, jossa työntekijälle oli pidetty puhuttelu asiakaspalautteista sekä käyttäytymisestään asiakaspalvelutilanteissa. Samanlainen keskustelu oli käyty noin 10 kuukautta myöhemmin, jolloin työntekijälle oli annettu asiasta varoitus. Varoituksesta huolimatta työntekijä oli käyttäytynyt asiakaspalvelutilanteissa asiattomasti sekä käyttänyt työnantajan edustajasta loukkaavia ilmaisuja. Työnantajalla katsottiin olleen asianmukainen syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

Työntekijältä voidaan vaatia tiettyä aktiivisuutta työtehtävissään. Aikaansaamattomuus voi muodostaa myös perusteen työsopimuksen päättämiseksi. Käytännössä aikaansaamattomuus ilmenee yleensä esimerkiksi johtoasemassa työskentelevän tai myyntityötä tekevän henkilön tulostavoitteiden saavuttamatta jäämisestä. Aikaansaamattomuuden tulee johtua henkilöstä itsestään, eikä esimerkiksi puutteellisista työvälineistä tai olosuhteista. Aikaansaamattomuutta arvioitaessa tulee tuloksia vertailla muiden samassa asemassa olevien henkilöiden tuloksiin. Tulostavoitteiden tulee aina olla kohtuullisia, mikäli aikaansaamattomuutta käytetään irtisanomisperusteena. (Rautiainen & Äimälä 2007, 237.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:1989:96 A oli ollut osuuskunnan auto-osaston tulostavastuullisena päällikkönä noin 7 kuukauden ajan. A:n suhteet alaisiin ja autojen

toimittajiin oli huonontunut niin, että tulosennuste oli heikentynyt ja osaston toiminta häiriintynyt. Ottaen huomioon A:n johtava asema ja tulosvastuullisuus, työnantajalla oli ollut perusteltu syy irtisanoa A:n työsopimus.

Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijä tarjottuaan hänelle ensin muuta työtä myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2001-43, jossa ostoreskontranhoitajan työpanos oli huomautuksista ja varoituksista huolimatta huomattavasti alittanut tason, jota häneltä kohtuudella voitiin edellyttää. Sen sijaan tapauksessa TT:1984-107 työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut asianmukaista syytä irtisanoa myymälänhoitajana työskennelleen työntekijän työsopimusta huonon tuloksen vuoksi, koska myymälänhoitajan mahdollisuudet vaikuttaa myymälän tuloskehitykseen olivat ulkopuolisten tekijöiden rajoittamat, ja lisäksi myymälän tulos oli viimeisinä kuukausina kehittynyt positiiviseen suuntaan.

3.2 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 7:1 § määrittelee jo osaltaan kielletyt irtisanomisperusteet. Irtisanomisperusteiden yleislausekkeen mukaan peruste on kielletty, ellei se ole asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus. Lain 7:2.2 § säädetään kuitenkin eräistä ehdottomasti kielletyistä irtisanomisperusteista. Kyseinen lista ei kuitenkaan ole täydellinen. Työsopimuslain 2:2 § mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Edellä mainitut syyt ovat myös luonnollisesti kiellettyjä irtisanomisperusteita, joiden käyttäminen työsopimuksen päättämiseen on rikoslain (39/1889) 47:3 § mukaan rangaistavaa. Lisäksi kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa (nro 111) säädetään työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvasta syrjinnästä.

Yhdenvertaisuudesta on säädetty jo Suomen perustuslain (731/1999) 6 § sekä yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), jonka 6 § mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen,

terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Lain 8.1 § 5 k mukaan laissa tarkoitettua kiellettyä syrjintää on, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen, taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. Työnantajalla on tarvittaessa pystyttävä osoittamaan, ettei työntekijän työsopimusta ole päätetty syrjivin perustein.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:1991:86 naispuolinen työntekijä oli siirretty eläkkeelle hänen saavuttaessaan 60 vuoden iän. Työehtosopimuksen mukaan naisilla eroamisikä oli 60 vuotta ja miehillä 65 vuotta. Koska eroamisikä oli sukupuolten välillä erilainen, oli sopimusmääräys tasa-arvolain vastainen. Näin ollen korkein oikeus katsoi irtisanomisen olleen lainvastainen.

TSL 7:2.2 § 1. kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida ainakaan pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Sairaudesta irtisanomisperusteena käsiteltiin aiemmin tämän työn kappaleessa 3.1.1. Kynnys irtisanoa työsopimus sairauden perusteella on melko suuri. Vaikeakaan sairaus ei ole irtisanomisperuste, mikäli työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään. Lisäksi sairauden tulee olla niin pysyvä, ettei työnantajalta voida kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista (HE 157/2000 vp.).

Irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Lainvastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumista irtisanomisperusteena arvioitaessa korkein oikeus on kiinnittänyt huomiota työtaistelun kestoon sekä siitä aiheutuneisiin vahinkoihin tai haittoihin työnantajalle. Osallistumista laittomaan työtaisteluun ei pidetä irtisanomisperusteena, mikäli työtaistelu on ollut lyhyt ja ainutkertainen. (Koskinen 2013, 17.)

Työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide taikka osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ovat niin ikään kiellettyjä irtisanomisperusteita. Säännös liittyy TSL 2:2 § syrjäntäkieltoon ja työnantajan velvollisuuteen kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Työntekijää ei saa myöskään estää kuulumasta lailliseen yhdistykseen tai sen toimintaan (TSL 13:1 §). Työnantajan toiminta voi olla sen laatuista, että työntekijältä edellytetään jonkin yhteiskunnallisen näkemyksen mukaista toimintaa. Irtisanomisen perusteena tulee kuitenkin olla aina työsopimuksen vastainen menettely, eikä pelkästään työntekijän vakaumus. (Koskinen ym. 2012, 59.)

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään myös työntekijän turvautumista käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. ILO:n työsuhdeturvaa käsittelevän yleissopimuksen (nro 158) viidennessä artiklassa kohdassa c sanotaan ettei pätevänä irtisanomisperusteena voida pitää sitä, että asianomainen on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta, tai että asianomainen on kääntynyt toimivaltaisten hallintoviranomaisten puoleen. Irtisanominen voi kuitenkin olla perusteltua, mikäli tämän oikeusturvakeinon käyttö on tapahtunut esimerkiksi vahingoittamis- tai kostomielessä. (Kairinen 2009, 335.)

Eräillä erityisryhmillä on myös erityinen irtisanomissuoja. Raskaana olevan henkilön irtisanomisesta säädetään TSL 7:9 §. Työntekijää ei saa irtisanoa raskauden perusteella, eikä myöskään raskauteen liittyvän työkyvyn heikentymisen johdosta. Raskaana olevan henkilön voi kuitenkin irtisanoa, mikäli siihen on jokin muu laillinen peruste. Työnantajalla on kuitenkin tässä tapauksessa velvollisuus osoittaa irtisanomisen johtuneen muusta syystä kuin raskaudesta. Perhevapaalla olevaa tai perhevapaalle aikovaa työntekijää ei myöskään saa irtisanoa vapaiden perusteella. (Ahtela ym. 2006, 153.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:1988-122 raskaana oleva työntekijän työsuhte oli päätetty ja irtisanomisen syyksi ilmoitettu työpaikkalääkärin lausunnosta ilmenevä este tehdä kolmivuorotyötä sekä luvaton poissaolo työpaikalta. Työpaikkalääkärin lausunnon ei katsottu osoittavan työntekijän työkyvyn heikentyneen olennaisesti ja pysyvästi. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut työsopimuslain edellyttämää asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Koska työnantaja tiesi työntekijän raskaudesta eikä

pystynyt osoittamaan muuta perustetta irtisanomiselle, katsottiin irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta.

TSL 7:10 mukaan myös luottamusmies ja luottamusvaltuutettu nauttivat erityistä irtisanomissuojaa. Luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimus voidaan irtisanoa vain siinä tapauksessa, jos enemmistö niistä työntekijöistä, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, hyväksyy irtisanomisen. Erityisen irtisanomissuojan tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden edustajan asemaa, mahdollistaa hänen tehtävänsä hoitaminen työpaikalla sekä suojata häntä sopimattomilta painostustoimenpiteiltä. (Riipinen 2010, 20.)

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen (nro 135) mukaan työntekijäin edustajia on tehokkaasti suojeltava kaikilta heitä vahingoittavilta toimenpiteiltä, työstä erottaminen mukaan luettuna, joiden syynä on heidän työntekijäin edustajan asemansa tai heidän työntekijäin edustajana toimimisensa tai heidän ammattiyhdistysjäsenyytensä tai heidän osallistumisensa ammattiyhdistystoimintaan edellytettynä, että edustajat toimivat voimassa olevien lakien tai työehtosopimusten tahi muiden yhteisten sopimusten mukaisesti.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:1998:144 luottamusmiehenä toimineen työntekijän työsopimus oli irtisanottu taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Koska työntekijä oli toiminut luottamusmiehenä, voitiin hänen työsopimuksensa irtisanoa vain, mikäli hänen edustamiensa työntekijöiden enemmistö hyväksyy irtisanomisen tai työtehtävän päättyessä hänelle ei voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työntekijöiden enemmistö ei ollut antanut suostumustaan irtisanomiselle. Työntekijän työtehtävä yhtiössä ei myöskään ollut päättynyt eikä yhtiö ollut näyttänyt etteikö työntekijälle olisi voitu järjestää muuta työtä. Näin ollen korkein oikeus katsoi, ettei yhtiöllä ollut perustetta irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Myöskään asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen ei ole työsuhteen päättämisperuste. Tällaisia henkilöitä koskee erityinen irtisanomissuoja myös palveluksen jälkeen. Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaneita ei voi irtisanoa kolmen kuukauden sisällä työhön palaamisesta. Työsopimusta ei myöskään voi päättää sen vuoksi, että työntekijä osallistuu sotilaalliseen kriisinhallintaan tai siihen liittyvään

harjoitukseen tai koulutukseen (Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta 211/2006). (Rautiainen & Äimälä 2007, 281–282.)

3.3 Irtisanomisperusteen arviointi

Harkinnan lähtökohtana on oikeudellisten periaatteiden ja tilanteeseen vaikuttavien asianhaarojen sovittaminen yhteen. Yleiset oikeudelliset periaatteet luovat pohjan irtisanomisperusteen arvioinnille. Sopimussidonnaisuus sitoo sopimuksen osapuolia siihen saakka, kunnes olosuhteet ovat sellaiset, että sopimuksen päättäminen katsotaan välttämättömäksi. Rikkeen laadun ja vakavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon rikkeen toistuvuus, työolosuhteet, teon vaikutus työnantajalle ja organisaatiolle sekä rikosoikeudellinen rangaistavuus. Harkinnassa tulee ottaa huomioon myös sopimuksen päättämisestä aiheutuva haitta toiselle osapuolelle. Työsuhteen päättämisperuste ei myöskään saa olla tapapuolisen kohtelun tai hyvän tavan vastainen. (Koskinen ym. 2012, 70–71.)

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota rikkeen tai laiminlyönnin vakavuuteen. Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös työnantajan ja työntekijän väliset olosuhteet kokonaisuudessaan. Perusteen riittävyteen vaikuttavat siis kaikki tapauksessa ilmenevät seikat, kuten työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema (HE 157/2000 vp). Irtisanomisperusteena pidetään myös niitä syitä, joiden johdosta työsopimus voidaan lain mukaan purkaa. (Irtisanomissuojasopimus 2001 TT–SAK.)

Irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa tulee ottaa huomioon paitsi itse menettely, myös se onko työntekijän menettely ollut tahallista ja onko työntekijä tiennyt tai olisiko hänen tullut tietää toimintansa aiheuttamista vahingoista. Myös työntekijän asema vaikuttaa arviointiin. Mitä korkeammalla työntekijän on työorganisaatiossa, sitä suurempi on hänen vastuunsa ja uskollisuusvelvoitteensa. Joidenkin työntekijöiden työtehtävät voivat edellyttää tietynlaisia erityisvaatimuksia. Esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä vaaditaan asianmukaista käytöstä kun taas taloushallinnon

tehtävissä työskentelevältä vaaditaan erityistä huolellisuutta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 230–231.)

Työn luonnetta tarkasteltaessa otetaan huomioon työn erityiset vaatimukset. Esimerkiksi asiakaspalvelualalla vaaditaan asianmukaista käytöstä sekä palvelualttiutta. Tekoa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työnantajasta johtuviin virheisiin tai puutteisiin työolosuhteissa, sekä teon vaikutuksiin työnantajalle ja organisaatiolle. Esimerkiksi vaaran aiheutumista työkavereille työntekijän menettelyn johdosta pidetään raskauttavana asianhaarana. (Koskinen ym. 2012, 72–75.)

Irtisanomisperustetta arvioidaan kokonaisuutena ottaen huomioon kaikki asiaan kuuluvat tekijät. Jokaista perustetta tulee arvioida omana kokonaisuutenaan punnitsemalla ja vertaamalla tekoon liittyviä tosiseikkoja, säännöksiä sekä oikeuskäytäntöä. Riittävän vakava rikkomus itsessään voi riittää irtisanomisperusteeksi ilman muita huomioon otettavia asioita.

Erinomaisena esimerkkinä kokonaisarvioinnista sekä purkuperusteen ja irtisanomisperusteen rajankäynnistä toimii korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2012:89. Tapauksessa lentokoneen matkustamohenkilökunnan esimiehenä toiminut purseri oli määräysten vastaisesti ottanut koneesta mukaansa matkustajille tarkoitettuja alkoholijuomia sekä savukeaskeja.

Yhtiö purki työntekijän työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä oli epärehellisellä toiminnallaan vakavasti rikkonut työsopimuksesta ja laista johtuvia velvoitteitaan. Lisäksi työntekijää oli varoitettu vastaavanlaisesta asiasta reilu vuosi aikaisemmin. Käräjäoikeus totesi ratkaisussaan työntekijän menettelleen yhtiön sääntöjen vastaisesti ja esimiesasemassa toimiessaan häneltä oli voitu edellyttää rehellistä, asianmukaista ja esimerkillistä käytöstä. Käräjäoikeus katsoi työntekijän rikkoneen velvoitteitaan niin vakavasti, ettei yhtiöltä voitu edellyttää sopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijän valitettua päätöksestä, asia siirtyi hovioikeuden käsiteltäväksi. Hovioikeus katsoi työntekijän toimineen tietoisesti määräysten vastaisesti. Lisäksi työntekijältä voitiin esimiesasemassa toimiessaan edellyttää korostetusti velvollisuutta noudattaa

sääntöjä ja toimia esimerkkinä. Hovioikeus totesi kuitenkin, että ottaen huomioon työntekijän 30 vuoden lähes moitteettoman työuran ja anastetun omaisuuden vähäisen arvon, ei tekoa voitu kokonaisuutena pitää niin törkeänä, että yhtiöllä olisi ollut oikeus purkaa työntekijän työsopimus. Sen sijaan yhtiöllä oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus. Päätös ei ollut kuitenkaan yksimielinen.

Asian käsittely jatkui korkeimmassa oikeudessa. Korkeimman oikeuden perusteluista löytyy tapauksessa vaikuttavat säädökset ja niiden tulkinnan lähtökohdat. Sopimusoikeudessa purkaminen edellyttää sellaista sopimusrikkomusta, jolla on olennainen merkitys loukatulle osapuolelle. Työsopimuksen päättämisperusteen arviointi edellyttää kokonaisharkintaa, jossa otetaan huomioon mm. teon laatu ja vakavuus sekä työntekijän asema ja työtehtävät.

Työntekijä toimi matkustamohenkilökunnalle esimiehenä, jonka vastuulla on asiakaspalvelun sujuvuus lennolla. Korkein oikeus ei pitänyt anastusta sellaisena tekona, joka olisi vaarantanut työntekijän keskeisten työtehtävien hoitamisen. Toisaalta esimiesasemassa olevan henkilön moitittavaan tekoon tulee suhtautua ankarammin. Koska anastetun omaisuuden arvo oli jäänyt pieneksi, eikä menettely ollut vaikuttanut yhtiön asiakkaisiin tai vaarantanut yhtiön tulevaa toimintaa, katsoi korkein oikeus, ettei hovioikeuden tuomiota muuteta. Myöskään korkeimman oikeuden tuomio ei ollut yksimielinen.

3.4 Menettely irtisanottaessa työsuhdetta

Työsopimuksen päättämismenettelystä säädetään työsopimuslain 9. luvussa. Ennen kuin työntekijä voidaan irtisanoa henkilöön liittyvällä perusteella, tulee lähtökohtaisesti aina antaa varoitus. Varoituksesta säädetään TSL 7:2.3 §, jonka mukaan ”työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä”.

Varoituksella ei ole erityisiä muotovaatimuksia. Se voi olla suullinen tai kirjallinen mutta sen tulee perustua johonkin todelliseen tapaukseen. Lisäksi sen tulee olla niin selkeä, että

työntekijä ymmärtää, että toiminnan jatkuessa hänen työsopimuksensa voidaan päättää. Laissa ei ole säädetty varoitusten lukumäärästä tai niiden kestosta. Varoituskäytännön tulee kuitenkin olla johdonmukainen ja tasapuolinen. Lain esityön (HE 157/2000 vp) ja (TSL 7:2.5 §) mukaan työsopimus voidaan irtisanoa myös ilman varoitusta, mikäli rike on niin vakava että työntekijän tulisi ymmärtää sen moitittavuus ilman varoitustakin. Varoituksen tarpeellisuus ratkaistaan aina tapauskohtaisesti. (Asikainen ym. 2002, 91.)

Irtisanottaessa työsopimusta työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon työntekijän rikkeestä tai laiminlyönnistä (TSL 9:1 §). Irtisanomistoimenpiteelle on säädetty joustava määräaika, sillä eri tapauksien olosuhteet poikkeavat usein toisistaan. ”Kohtuullisen ajan” pituuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon kummankin osapuolen edut. Työnantajan vetoaminen useita kuukausia vanhaan perusteeseen olisi kohtuutonta työntekijän näkökulmasta, toisaalta työnantajalla tulee olla tarpeeksi aikaa harkita irtisanomisperusteen riittävyttä. Irtisanomisperusteeseen vetoamiseen säädetyn ajan laskeminen alkaa siitä, kun työnantajalle tulee tietoon sellaiset tosiseikat, joilla perusteen riittävyttä voidaan arvioida. (Tiitinen 2005, 102–103.)

Työsopimuslain 9:2 § mukaan työnantajan tulee ennen irtisanomista antaa työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämiseen johtaneista syistä. Työntekijälle tulee selvittää irtisanomisen syyt ja antaa mahdollisuus kertoa mielipiteensä irtisanomisperusteesta ja sen seurauksista. Työntekijän kuulemisen tarkoitus on mahdollistaa väärinkäsitysten ja väärin tietojen oikaisu. Työntekijä voi halutessaan olla osallistumatta keskusteluun, toisaalta työntekijän mielipiteellä ei ole työnantajaa sitovaa vaikutusta, vaan työnantaja tekee päätöksensä oman harkintansa mukaan. Työntekijän kuulematta jättäminen ei sinänsä johda välittömiin seurauksiin, mutta jos työnantaja tuomitaan maksamaan korvauksia laittomasta irtisanomisesta, voi tällä laiminlyönnillä olla silloin merkitystä. (Bruun & von Koskull 2004, 78–79.)

Työsopimuslain 7:2.4 § mukaan työnantajan on työntekijää kuultuaan selvitettävä, onko irtisanominen mahdollista välttää sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin. Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan työntekijän sijoittaminen muihin tehtäviin tulee kysymykseen silloin, kun työntekijä ei kykene suoriutumaan nykyisistä tehtävistään työntekeedellytysten muutoksien vuoksi. Uudelleen sijoittaminen tulee kyseeseen myös

silloin, kun rike tai laiminlyönti on ollut niin vähäinen, ettei voida katsoa sen vaikuttaneen sopimuksen jatkamisen edellytyksiin. (HE 157/2000 vp.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2007:12 työntekijä oli työskennellyt yhtiössä 32 vuoden ajan, viimeisimpänä ratapihakonduktöörinä. Henkilö oli syylistynyt vapaa-ajallaan törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli turvaamistoimenpiteenä poistanut työntekijän junaturvallisuustehtävistä ja irtisanonut hänen työsopimuksensa. Korkein oikeus katsoi jääneen näyttämättä, että työntekijän menettelyä oli pidettävä niin vakavana rikkeenä, ettei työsopimusta voitaisi kohtuudella edellyttää jatkettavan. Yhtiön käytännön mukaan kuitenkin työntekijän syylistyttyä törkeään rattijuopumukseen hänet oli poistettava junaturvallisuustehtävistä. Korkeimman oikeuden mukaan yhtiöllä on ollut työsopimuslain 7:2.4 § mukaan velvollisuus selvittää voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä henkilö muihin tehtäviin. Tämän velvollisuuden laiminlyötyään yhtiö ei ollut näyttänyt että sillä olisi ollut peruste irtisanoa työntekijän työsopimus.

Irtisanomisilmoituksella tuodaan toisen osapuolen tietoon tahto työsuhteen päättämisestä. Irtisanomisilmoitus tulee toimittaa lain mukaan toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti (TSL 9:4). Ilmoitus on sitova, ja sen peruuttaminen edellyttää toisen osapuolen suostumusta. Irtisanomisilmoitus on vapaamuotoinen, mutta käytännössä se olisi parempi toimittaa kirjallisesti, jotta siitä jäisi selvät todisteet. Työnantajan tekemässä ilmoituksessa olisi hyvä käydä ilmi ainakin perimmäiset syyt irtisanomiselle sekä työsuhteen päättymishetki irtisanomisajan kuluttua. Mikäli ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, voidaan se antaa tiedoksi kirjeitse tai sähköisesti. Työsuhteen päättämisen katsotaan tällöin tulleen tiedoksi annetuksi viimeistään seitsemän päivää ilmoituksen lähetyksestä. Itse irtisanominen katsotaan tapahtuneen ilmoituksen lähetyshetkellä. (Kairinen 2009, 343–344.)

Työsuhde päättyy irtisanomisen jälkeen irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisajat ovat TSL:n mukaan sovittavissa työnantajan ja työntekijän välillä, mutta laki säättää kuitenkin tiettyjä rajoituksia. Irtisanomisaika voi olla enintään kuuden kuukauden mittainen. Lisäksi työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa ei voida sopia pidemmäksi kuin työnantajan irtisanomisaikaa. Mikäli työnantajan irtisanomisaika on sovittu lyhemmäksi kuin työntekijän, saa työntekijä noudattaa työnantajan irtisanomisaikaa. Osapuolet voivat myös sopia, että työsopimus voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Työsopimuslain

6:3 § on säädetty irtisanomisaikojen pituuksista silloin, kun osapuolet eivät ole muusta sopineet. Yleensä irtisanomisajoista on kuitenkin määräys alan työehtosopimuksessa. TSL:n mukaiset irtisanomisajat riippuvat työsuhteen keskeytyksettömästä pituudesta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 204–205.)

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
- kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
- neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta
- kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

(TSL 6:3 §.)

4 Työsuhteen purkaminen

Sopimusoikeuden yleisen periaatteen mukaan sopimusta ei voi purkaa ilman toisen osapuolen olennaista sopimusrikkomusta. Työsopimuksen purkaminen on poikkeuksellinen työsuhteen päättämiskeino (HE 157/2000 vp). Työsuhteen purkaminen eroaa irtisanomisesta muun muassa perusteen ankaruudessa, työsuhteen päättämisen välittömyydessä sekä reagointiajassa perusteen ilmaantumisesta (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2008, 382). Tiivistetysti työsuhteen purkaminen eroaa irtisanomisesta seuraavasti:

- Purkamisperusteen tulee aina olla painavampi kuin irtisanomisperusteen. Irtisanominen on mahdollista asiallisesta ja painavasta syystä, kun taas sopimuksen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Purkaminen on siis käytännössä mahdollista vain törkeissä sopimusrikkomistapauksissa.

- Tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät voi olla purkuperusteena.
- Purkamiseen ei liity irtisanomisaikaa, vaan työsuhde päättyy välittömästi toisen osapuolen saadessa tietoonsa purkuilmoituksen.
- Määräaikaisia sopimuksia ei voi lähtökohtaisesti irtisanoa, mutta niiden purkaminen on mahdollista samoin edellytyksin kuin toistaiseksi voimassa olevien sopimusten.
- Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sopimukset voidaan purkaa samoin edellytyksin kuin muiden työntekijöiden, kun taas irtisanominen edellyttää edustettavien henkilöiden enemmistön hyväksyntää.
- Työntekijällä tulee olla myös peruste työsopimuksen purkamiseen. Sopimuksen irtisanomiseen työntekijältä ei vaadita erityistä perustetta.
- Purkamisperuste vanhenee 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tietoonsa päättämisperusteen, kun taas irtisanominen vanhenee kohtuullisen ajan kuluessa irtisanomisperusteen täyttymisestä.

(Saarinen 2003, 1061–1062.)

Työsopimuksen purkaminen tarkoittaa sitä, että sopimuksen toinen osapuoli päättää sopimuksen välittömästi. Purkaminen on siis irtisanomista ankarampi päättämiskeino. Työsopimuslain (TSL 8:1 §) mukaan työsopimuksen voi purkaa vain erittäin painavasta syystä. Purkamisen edellytyksenä on työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, ettei sopimusta voi kohtuudella edellyttää jatkettavan edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Bruun & von Koskull 2004, 96–97.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:1989:147 katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiselle, kun työntekijä oli työnantajan järjestämässä tilaisuudessa varastanut vakuutusyhtiön edustajan takin taskusta 70 markkaa. Anastetun omaisuuden vähäisestä arvosta huolimatta työntekijä oli menettelyllään rikkonut työsuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen niin vakavasti, ettei sopimussuhteen jatkamista voitu kohtuudella edellyttää.

Työnantajalla katsottiin olleen oikeus purkaa työsopimus myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT:1999-58, jossa postinjakaja oli useaan otteeseen ottanut työntekijöiden kahvikassasta rahaa omaan käyttöön. Vilpillinen menettely oli tapahtunut välittömästi

työhön liittyvissä olosuhteissa, ja oli näin ollen rikkonut työntekijältä edellytettävän luottamuksen siinä määrin, että edellytykset sopimuksen purkamiselle täyttyivät.

Työsopimuslakikomitean mietinnön (KM 2000:1, 124–125.) mukaan työsopimuslain 7. luvussa säädetyt irtisanomisperusteet kytkeytyvät kiinteästi purkuperusteisiin. Päätämisperusteita kuvaava terminologia osoittaa sen, että purkuperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Vanhan työsopimuslain (VTSL 320/1970) 43 § säädettiin esimerkkiluettelolla purkuoikeudesta. Nykyisin voimassa olevassa työsopimuslaissa luettelosta on luovuttu, mutta purkuperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä ei ole muutettu.

VTSL 43 § mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- kun työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työnantajaa;
- kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, taikka esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita;
- kun työntekijä törkeästi loukkaa työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;
- kun työntekijä törkeällä tavalla rikkoo 15 §:ssä (liike- ja ammattisalaisuudet) tai 16 §:n (kilpaileva toiminta) 1 momentissa olevaa kieltoa;
- kun työntekijä jatkuvasta syystä on kykenemätön työhön; sekä
- kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:1982-II-55 työnantajalla katsottiin olleen oikeus purkaa työntekijöiden työsopimukset, kun he olivat työpaikalla työaikana ilman lupaa viettäneet pikkujoulua, jossa oli nautittu alkoholia. Työturvallisuus työpaikalla oli laskenut ja juhliin osallistuneiden osalta työtulos oli jäänyt keskimääräistä matalammaksi.

Purkuperusteen täyttymisen arviointi voi olla työnantajalla haastavaa. Usein työnantaja voi joutua miettimään, tulisiko työntekijän työsopimus irtisanoa vai purkaa. Rajanveto

irtisanomiskynnyksen ja purkamiskynnyksen välille on vaikeaa, sillä perusteet ovat usein samanlaisia. Purkamiskynnyksen ylittyminen edellyttää vain vakavampaa rikkomusta. Työnantajan tehtäväksi jää arvioida, ylittyykö purkamiskynnys vai tulisiko työsopimus vain irtisanoa. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus irtisanoa työsopimus, vaikka laiminlyönti tai rikkomus olisi niin vakava, että työnantajalla olisi edellytykset myös työsopimuksen purkamiseen. (Rautiainen & Äimälä 2007, 231.)

Purkamiskynnyksen ylittymiseksi on moitittavan teon tai toiminnan oltava niin vakava ja oleellinen, ettei työsopimuksen jatkamiselle yksinkertaisesti ole edellytyksiä. Purkamista harkittaessa merkitystä on sopimusta rikkovan osapuolen asemalla, jolloin huomioon tulee ottaa kummankin osapuolen intressit. Purkuperusteen arviointi koostuu aina kokonaisuutena. Rikkomuksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon laiminlyödyn suorituksen keskeisyys, rikkomusten toistuvuus ja uusiutumisvaara, huomautusten ja varoitusten sivuuttaminen, työntekijän subjektiivinen syyllisyys, rikkomusten merkitys osapuolten väliseen luottamussuhteeseen, sopimuksen tärkeys työntekijälle sekä seuraukset purkamisesta ja mahdollisuus käyttää lievempää päättämiskeinoa. (Koskinen ym. 2012, 65–66.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2008–96 ahtaajana työskennellyt henkilö oli toistuvasti käyttänyt työpaikalla alkoholia ja esiintynyt päihtyneenä. Sovellettavan työehtosopimuksen mukaan työsopimus voitaisiin purkaa alkoholin käytön vuoksi vain, jos asiasta olisi aikaisemmin varoitettu. Purkaminen oli kuitenkin mahdollista, jos työntekijän työtehtävät liittyivät työturvallisuuteen. Työntekijälle ei ollut annettu aikaisemmin varsinaista varoitusta, vaan pidetty vakava puhuttelu. Työtehtävien katsottiin kuitenkin liittyvän kiinteästi työturvallisuuteen, sillä työntekijän vastuulla oli ollut mm. merkinanto nosturinkuljettajalle sekä muiden työntekijöiden kuljettaminen pienoishenkilöautolla. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli peruste työsopimuksen purkamiselle.

Myös ratkaisussa TT:2007–89 työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut erittäin painava syy purkaa työntekijän työsopimus. Työntekijä oli ollut lyhyen ajan sisällä toistuvasti useita päiviä poissa töistä alkoholin käytön vuoksi. Ensimmäisen poissaolon jälkeen työntekijälle oli annettu varoitus ja toisen poissaolon jälkeen kahden viikon

mittainen palkaton työkielto. Työnantajan toimenpiteistä huolimatta työntekijän menettely oli jatkunut, jolloin työnantaja purki työsopimuksen.

Vaikka hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp.) mukaan työsopimusta ei saa päättää irtisanomisaikaa noudattamatta sopijapuolen omissa sopimusedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi, on työsuhteen purkaminen silti mahdollista pitkäaikaisen sairauden johdosta korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2006:104 mukaan. Hallituksen esityksen mukaan työsuhteen purkamisperusteet kytkeytyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin, joten työsopimuksen purkaminen työntekijän sairauden tai työkyvyttömyyden johdosta on mahdollista, mikäli irtisanomisperustetta painavammat syyt täyttyvät.

Myös työntekijä voi päättää työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa, jos työnantaja on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voi kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan mittaista aikaa. Työntekijällä on oikeus päättää työsuhde purkamalla, mikäli lievempiä keinoja – kuten irtisanominen, työstä kieltäytyminen tai neuvottelu – ei voida kohtuudella edellyttää käytettävän. Esimerkiksi työturvallisuustilanteissa työntekijä saa työturvallisuuslain (738/2002) 23 § mukaan kieltäytyä vaarallisesta työstä, kunnes vaaratekijät on poistettu ja työ voidaan suorittaa turvallisesti. (Hietala ym. 2008, 387–388.)

Vanhassa työsopimuslaissa (320/1970) oli esimerkkiluettelo myös työntekijän purkuperusteista. VTSL 43.3 § mukaan työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- kun työnantaja on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työntekijää;
- kun työntekijän hyvä maine tai siveellisyys joutuu työsuhteen johdosta vaaranalaiseksi;
- kun työnantaja tai tämän sijainen törkeästi loukkaa työntekijän tai tämän perheen jäsenen kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;
- kun työnantaja tai tämän sijainen välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla;

- kun työntekijälle ei anneta riittävästi työtä; sekä
- kun palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti.

Molemmat työsopimuksen osapuolet voivat purkaa työsuhteen koeaikana ilman irtisanomisaikaa. Koeajalla purkukynnys on matalampi kuin tavanomaisessa purkutilanteessa. Koeaikana tapahtunut purku ei saa kuitenkaan tapahtua syrjivän eikä koeaikaan nähden epäasiallisin perustein. Aiheettomat sairasepäilyt ja raskaus ovat esimerkiksi epäasiallisia purkuperusteita. Työntekijän puolelta epäasiallisena perusteena pidetään esimerkiksi sitä, että hänelle on tarjottu parempaa palkkaa toisesta työpaikasta. Koeaikapurkua ei saa käyttää, ellei se ole tarkoituksenmukaista. Pätevä syy koeaikapurulle on esimerkiksi se, ettei työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy vastaa työnantajan asettamia edellytyksiä. (Nieminen 2011, 60.)

Työsuhteen päättämismenettely on lähes samanlainen sekä purkamistilanteissa, että irtisanomisissa. Työsopimuksen päättävän osapuolen tulee varata toiselle osapuolelle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen työsopimuksen purkamista. Kuulemisesta tulee ilmoittaa niin ajoissa, että toiselle osapuolelle jää aikaa valmistautua esittämään oman näkemyksensä sekä hankkimaan mahdollisesti avustajan kuulemiseen. Työsopimusta purettaessa ei pääsääntöisesti edellytetä varoitusta, sillä purkuperusteena olevan rikkomuksen edellytetään olevan niin vakava, ettei varoituksen katsota olevan tarpeellinen. Epäselvissä tilanteissa on kuitenkin järkevää antaa työntekijöille mahdollisuus korjata käytöksensä tai menettelynsä. (Hietala ym. 2008, 389.)

Purkamisperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa siitä, kun purkava osapuoli sai tietoonsa purkuperusteen. Harkinta-aika lasketaan siitä, kun tieto purkuperusteesta on todisteellisesti tullut purkavalle osapuolelle, ei itse purkuun oikeuttavan tapahtuman ajankohdasta. Mikäli purkaminen estyy pätevästä syystä johdosta, saa purkuperusteeseen vedota 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Purkamisilmoitus on hyvä tehdä kirjallisesti ja toimittaa henkilökohtaisesti. Ilmoituksesta tulisi käydä ilmi purkamisen syyt sekä työsopimuksen päättämispäivä. (Hietala ym. 2008, 390.)

Luvattoman poissaolon vuoksi työsopimusta voidaan tietyin edellytyksin pitää purkautuneena. Työsopimuksen purkautuneena pitämisestä säädetään tarkemmin TSL 8:3 §. Purkautuneena pitäminen poikkeaa muista työsuhteen päättämisperusteista

merkittävästi. Toiselle osapuolelle ei ensinnäkään tarvitse varata tilaisuutta tulla kuulluksi. Toisekseen purkautumisen perusteet ovat muita päättämisperusteita yksiselitteisemmät ja helpommin todennettavat. (Rautiainen & Äimälä 2007, 183.)

Työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena, mikäli työntekijä on ollut ilmoittamatta vähintään seitsemän päivää poissa työpaikaltaan ilman pätevää syytä. Pääsääntöisesti seitsemällä päivällä tarkoitetaan kalenteripäiviä, eli viikkoa vastaavaa ajanjaksoa johon kuuluu yleensä viisi työpäivää ja kaksi vapaapäivää viikonloppuna. Tästä laskentasäännöstä voidaan poiketa, mikäli ajanjaksolle sisältyy paljon ylimääräisiä vapaapäiviä esimerkiksi pyhäpäivien vuoksi. (Nieminen 2011, 60–61.)

Työsopimusta ei saa pitää purkautuneena, mikäli työntekijällä on ollut jokin hyväksyttävä este poissaolon ilmoitukselle. Tässä tapauksessa työsopimuksen purkautuminen peruuntuu ja sen katsotaan jatkuneen keskeytyksettömänä. Hyväksyttävä este poissaolon ilmoittamiselle voi olla esimerkiksi tapaturma, vakava sairaus tai jokin muu vastaava tilanne. (Hietala ym. 2008, 407.)

Purkautuminen tulee voimaan työnantajan päätöksellä. Voimaantulo ei edellytä, että työntekijälle ilmoitetaan asiasta. Työnantajan on kuitenkin työsopimuksen purkautuneena pitämisen jälkeen ilmoitettava asiasta työntekijälle, maksettava lopputili sekä muutoin ryhdyttävä niihin toimiin, joita työsuhteen päättäminen normaalisti edellyttää. (Rautiainen & Äimälä 2001, 172.)

5 Pohdinta

Suomessa työntekijöiden oikeutta pysyä työssään suojellaan tarkasti. Työsuhteturvan jalusta alkaa muodostua aina Suomen perustuslaista (731/1999) asti, jonka 18.3 § mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Suomen perustuslain ja Euroopan unionin perustuskirjan lisäksi

työntekijän oikeuksia turvaavat mm. pakottava työlainsäädäntö, työehtosopimukset, kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset sekä irtisanomissuojasopimus.

Työsopimuksen päättämisperusteista on säädetty laissa suurpiirteisesti. Vastuu päättämisperusteiden tulkitsemisesta on työnantajalla tai viime kädessä tuomioistuimilla. Päättämisperusteiden tarkka määrittely tai niiden kattava luettelo olisi mahdottomuus, sillä jokainen henkilöstä johtuva työsopimuksen päättämistilanne on erilainen. Päättämisperusteen arviointi vaatii tilanteen kokonaisvaltaista hahmottamista. Päättämistilanteissa tulee työlainsäädännön ja sopimusten lisäksi ottaa huomioon myös yleisiä oikeusperiaatteita, kuten suhteellisuusperiaate ja tarkoitussidonnaisuuden periaate.

Purkuperusteet ovat yhdenmukaiset henkilöstä johtuvien irtisanomisperusteiden kanssa. Käytännössä purkaminen on siis mahdollista samoilla syillä, kuin irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla mutta purkuperusteen tulee vain olla sen verran vakavampi, ettei sopimusta voi edellyttää jatkettavan edes irtisanomisajan pituista aikaa. Usein työsopimuksen purkamista koskevissa riita-asioissa punnitaan sitä, onko työnantajalla oikeus purkaa työsopimus, vai pelkästään irtisanoa se.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2012:89, joka oli opinnäytetyössä esimerkkitapauksena päättämisperusteen kokonaisarviointista, sekä hovioikeuden että korkeimman oikeuden eriävät mielipiteet pitivät työntekijän pitkää työuraa samassa yhtiössä työsopimuksen purkamista puoltavana tekijänä kokonaisarvioinnissa. Tuomioista eriävät mielipiteet luovat ristiriitaisia käsityksiä siitä, kuinka työsuhteen pituuden tulisi lopulta vaikuttaa kokonaisarviointiin. Epäselväksi jää, onko pitkä työura työsopimuksen päättämiskynnystä nostava tekijä, vai tulisiko pitkän työkokemuksen omaavalta työntekijältä edellyttää muita korostetummin, että hän ymmärtää työsopimuksesta johtuvat velvoitteet, teon moitittavuuden ja siitä mahdollisesti aiheutuvat seuraukset.

Punnittaessa sitä, oliko työnantajalla oikeus purkaa työsopimus vai pelkästään irtisanoa se, annettiin suurin painoarvo kokonaisarvioinnissa itse teolle. Vaikka työntekijän esimiesasema ja epärehellisyttä osoittava teko sinänsä puolsivat purkuoikeutta, katsoi tuomioistuin, ettei teko täyttänyt TSL 8:1.1 § vaatimusta ”työsuhteeseen olennaisesti

vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä”. Jotta työnantajalla olisi siis ollut erittäin painava syy purkaa työntekijän työsopimus, olisi työntekijän menettelyn pitänyt vaikuttaa joltain osin olennaisesti työtehtävien hoitamiseen tai vastaavasti aiheuttaa työnantajalle sellaista vahinkoa, että kokonaisarvioinnissa tekoa olisi voitu pitää niin törkeänä, että työnantajalla olisi ollut tärkeä syy purkaa työntekijän työsopimus välittömästi.

Opinnäytetyössä käsitellyt oikeustapaukset, joissa päättämisperusteena oli rikollinen toiminta, osoittavat myös sen, kuinka oikeuskäytäntö painottaa menettelyn täytyvän vaikuttaa olennaisesti työsuhteeseen. Tapauksissa KKO:1989:147, jossa työntekijä varasti työnantajan tilaisuudessa vakuutusyhtiön edustajan taskusta 70 markkaa, ja TT:1999:58, jossa työntekijä toistuvasti näpisti rahaa työntekijöiden kahvikassasta, täyttyi molemmissa purkuperuste. Perusteena purkuperusteen täyttymiselle oli luottamussuhteen olennainen rikkoutuminen. Sen sijaan tapauksessa TT:2005-35, jossa työntekijä tuomittiin ehdolliseen vankeustuomioon kasvatettuaan vapaa-ajallaan marihuanaa ja poltettuaan sitä, ei työnantajalla ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta.

Vapaa-ajalla tapahtuneen, ehdolliseen vankeusrangaistukseen johtaneen menettelyn ei katsottu horjuttaneen työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta edes siinä määrin, että työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työntekijä. Sen sijaan rahalliselta arvoltaan hyvin vähäiset näpistykset, jotka tapahtuivat työaikana, rikkoivat työntekijöiltä edellytettävän luottamuksen siinä määrin, ettei työnantajalta voitu kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

On käynyt selväksi, että työsopimuksen päättämisperustetta arvioitaessa vaaditaan aina tilanteen kokonaisarviointia. Purkuperusteen tulee olla aina irtisanomisperustetta vakavampi. Myös oikeuskäytännön tulisi olla siis johdonmukaista, kun arvioidaan, täyttyykö kysymyksessä olevassa tapauksessa purkuperuste vai irtisanomisperuste. Vertailtaessa purkukynnyksen ja irtisanomiskynnyksen ylittymistä, on hyvä tutkia lähtökohdiltaan mahdollisimman samankaltaisia tapauksia, jotta kokonaisarvioinnin hahmottaminen helpottuu.

Opinnäytetyössä on käsitelty seitsemän eri työtuomioistuimessa käsiteltyä tapausta, joissa jokaisessa työsopimuksen päättämiseen on vaikuttanut työntekijän päihtymys.

Vaikka seitsemän tapauksen otanta ei ole kovin kattava, pitäisi työtuomioistuimen ratkaisuksista muodostua jonkinlainen hahmotelma siitä, minkälainen työntekijän päihtymyksestä aiheutuva laiminlyönti oikeuttaa purkamaan työsopimuksen, irtisanomaan sen tai missä tapauksissa työnantaja ei ole oikeutettu edes irtisanomaan sopimusta. Toisaalta aivan ehdottomia päätelmiä laiminlyöntien vaikutuksista ei kuitenkaan voida tehdä, sillä huomioon tulee aina ottaa myös muut tekijät kuin pelkkä moitittava teko.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2010-18, jossa konduktööri matkusti vapaa-aikanaan junassa päihtyneenä sekä ratkaisussa TT:2008-101, jossa työntekijä syyllistyi vapaa-aikanaan rattijuopumukseen työnantajan parkkialueella, ei ylittynyt päättämiskynnys. Vapaa-aikana tapahtuva menettely harvoin vaikuttaa työturvallisuuteen, mitä voidaan pitää ratkaisevana tekijänä. Lisäksi kummassakaan tapauksessa työntekijällä ei ollut aikaisempia varoituksia. Ratkaisussa TT-2008-101 irtisanomiskynnyksen ylittymiseen ei riittänyt vahingon aiheuttaminen työnantajalle, vaikka päihtyneenä työnantajan omaisuuden rikkominen vaikuttaa varmasti työntekijän ja työnantajan väliseen luottamussuhteeseen. Jotta päättämiskynnys olisi käsitellyissä tapauksissa ylittynyt, olisi työntekijöillä pitänyt todennäköisesti olla aikaisempi varoitus tai menettelyn olisi tullut aiheuttaa vakavaa vaaraa muille ihmisille.

Työnantajilla oli ollut irtisanomisoikeus tapauksissa TT:2009-126, jossa panostaja oli työskennellyt päihtyneenä, TT:2005-117 jossa konduktööri oli alkoholin vaikutuksen alaisena sekä TT:2013-166, jossa linja-autonkuljettaja oli puhaltanut alkolukkaan 0,35 promillen lukemat. Päätöksiin vaikutti huomattavasti työntekijöiden ammatit. Tapauksissa TT:2005-117 sekä TT:2013-166 työntekijät eivät juopumuksellaan syyllistyneet rikoslaissa rangaistavaan tekoon. Työn luonteesta johtuen kuitenkin jo näyttö vähäisestäkin alkoholimäärästä elimistössä oikeutti molemmissa tapauksissa irtisanomaan työsopimuksen ilman aikaisempaa varoitustakin.

Esimerkiksi tapauksessa TT:2013–166 linja-autonkuljettaja oli lain mukaan ajokelpoinen, eikä hän käytännössä aiheuttanut vaaraa, koska ei alkolukon vuoksi saanut autoa käynnistymään. Menettely aiheutti vahinkoa työnantajalle, mutta kuten edellä huomasimme, sitä ei yksinään voida pitää päättämiskynnyksen ylittävänä tekijänä.

Tapauksessa TT:2009-126 työntekijä aiheutti menettelyllään niin huomattavaa vaaraa itselleen sekä muille, ettei sopimusta voitu kohtuudella edellyttää jatkettavan.

Käsitellyissä tapauksissa merkittävin tekijä päättämisperustetta arvioitaessa oli kyseessä olevien henkilöiden ammatit, joissa voidaan edellyttää, ettei elimistössä ole lainkaan alkoholia, varsinkin jos tehtävät liittyvät olennaisesti työturvallisuuteen. Oikeuskäytännön mukaan linja-autonkuljettajalla pienikin alkoholimäärä elimistössä oli päättämisperustetta arvioitaessa vakavampi velvoiterike, kuin esimerkiksi tapauksessa TT:2010-18 vapaa-ajalla tapahtunut yhtiön ohjeiden ja työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden laiminlyönti sekä työkaverin fyysisen koskemattomuuden rikkominen.

Tapauksissa TT:2008-96 ja TT:2007-89, joissa työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, oli moitittava menettely ollut jatkuvaa ja työntekijälle oli aiemmin annettu varoitus tai pidetty vakava puhuttelu. Työehtosopimuksissa on yleensä suositus, ettei työsopimusta pureta ainutkertaisen alkoholiin liittyvän laiminlyönnin tai rikkeen vuoksi. Usein purkuperusteen yhtenä ehtona onkin moitittavan teon uusiutuminen. Toinen tekijä, jolle annettiin huomattava painoarvo kokonaisarvioinnissa, oli työtehtävien kytkeytyminen työturvallisuuteen. Mikäli työturvallisuus vaarantui työntekijän toistuvan alkoholin käytön vuoksi, oli työnantajalla oikeus purkaa sopimus.

Opinnäytetyön aiheen valitseminen ja prosessin aloittaminen oli haastavaa. Opiskelujeni aikana herännyt mielenkiinto työoikeuteen määritteli kuitenkin aihepiirin ja aiheeksi valikoitui työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä syyllä. Kirjoitusprosessin käynnistäminen tuntui myös vaikealta. Edessä oli iso työ ja tehtävää oli paljon. Kiinnostava aihe auttoi kuitenkin huomattavasti kirjoitustyön käynnistämistä. Alkuun päästyäni työ alkoi kehittyä melko tasaiseen tahtiin kohti valmista opinnäytetyötä. Mielestäni aiheesta oli saatavilla tarpeeksi kirjallisuutta, minkä vuoksi opinnäytetyön tekeminen tuntui mielekkäältä. Työn tekemistä helpotti myös se, että aiheeseen liittyviä oikeustapauksia löytyi riittävästi.

Prosessin aikana opin työlainsäädännöstä paljon. Vaikka työn aihe oli rajattu työsuhteen päättämiseen, pääsin syventymään kokonaisuudessaan työoikeuteen paljon opinnäytetyön aihetta laajemmin. Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle myös

itsenäistä työskentelyä. Uskon, että opinnäytetyöstäni on minulle itselleni hyötyä tulevassa työelämässä.

Opinnäytetyön kehittämiseksi on laajat mahdollisuudet. Ensimmäisenä aihetta voisi luonnollisesti laajentaa käsittelemällä työsuhteen päättämistä myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Yhä edelleen työn laajentamista voisi jatkaa tarkastelemalla työnantajan oikeutta lomauttaa työntekijä. Periaatteessa opinnäytetyötä voisi kehittää työoikeuden rajoissa loputtomasti. Mielestäni kuka tahansa pystyy hyödyntämään opinnäytetyötäni. Jokaisen työssä käyvän on hyvä olla tietoinen oikeuksistaan. Myös työnantajan tulee olla tietoinen työlainsäädännöstä, jotta turhilta riitatilanteilta vältyttäisiin. Oikeustapausesimerkit helpottavat säännösten hahmottamista ja lainsäädännön tulkitsemista. Kehittämällä työtä siitä voisi saada kattavan mutta tiiviin oppaan työsuhteen päättämistä varten tai yleisesti työelämää varten niin työntekijöille kuin työnantajille.

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Asikainen, J., Kuoppamäki, M., Lehto, A.-T., Nieminen, K., Salonen, A., Turunen, T., Vuorinen, M. 2002. Lakiopas työntekijälle. Helsinki: WSOY.
- Bruun, N. & Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Euroopan unionin perusoikeuskirja. 2000.
- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hemmo, M. 2004. Velvoiteoikeuden perusteet. Helsinki: Forum Iuris.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Huhta, H.-R. 2012. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK).
- Kairinen, M. 1991. Johdatus työoikeuteen. Turku: Painokiila Ky.
- Kairinen, M. 1998. Työoikeuden pääsisältö. Turku: Työelämän tietopalvelu Oy.
- Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.
- Karttunen, T., Koivunen, K., Laasanen, H., Sippel, L., Uitto, T. & Valtonen, M. 2008. Juridiikan perusteet. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- KKO 1982-II-55.
- KKO 1989:96.
- KKO 1989:147.
- KKO:1991:86.
- KKO 1998:144.
- KKO 2006:104.
- KKO 2007:12.
- KKO 2010:60.
- KKO 2012:89.
- KKO 2012:91.
- Komiteanmietintö 2000:1. Työsopimuslakikomitean mietintö. Uusi työsopimuslaki ja siihen liittyvät lait. Helsinki 2000.
- Koskinen, S. 1993. Työsopimuksen päättäminen. Turku: Painosalama Oy.
- Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. Edilex. Edita. www.edilex.fi/artikkelit/11471. 27.9.2014.
- Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kröger, T. 1990. Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Helsinki: Lakimiesliiton Kustannus Oy.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
- Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta 211/2006.
- Nieminen, K. 2011. Työpaikan lait ja työsuhdeopas. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2001. Uusi työsopimuslaki. Helsinki: WSOY.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro Oy.

- Riipinen, N. 2010. Luottamusmiehen irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla – Henkilöstön suostumus irtisanomisen edellytyksenä. Lapin yliopisto. Julkaistu Edilexissä 12.1.2011. <http://www.edilex.fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/7535.pdf>. 3.11.2014.
- Rikoslaki 39/1889.
- Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita.
- Salmela, S. 2004. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä. Lapin yliopisto. Julkaistu Edilexissä 21.2.2006. <http://www.edilex.fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/3037.pdf>. 3.11.2014.
- Suomen ILO-neuvottelukunta. 1960. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Yleissopimus nro 111. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä. Työministeriö.
- Suomen ILO-neuvottelukunta. 1973. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Yleissopimus nro 135. Työntekijäin edustajien suojele yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen. Työministeriö.
- Suomen ILO-neuvottelukunta. 1982. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Yleissopimus nro 158. Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen. Työministeriö.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Tiitinen, K-P. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.
- Tilastokeskus. 2014. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2013/07 - 2014/07, 15–74-vuotiaat. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/07/tyti_2014_07_2014-08-26_tau_013_fi.html. 16.9.2014.
- TT 1984–107.
- TT 1988-122.
- TT 1991–82.
- TT 1999–58.
- TT 2001–43.
- TT 2001–48.
- TT 2002–53.
- TT 2003–10.
- TT 2003–57.
- TT 2005–35.
- TT 2005–117.
- TT 2007–1.
- TT 2007–39.
- TT 2007–89.
- TT 2008–96.
- TT 2008–101.
- TT 2009–119.
- TT 2009–126.
- TT 2010–18.
- TT 2012–141.
- TT 2013–166.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsopimuslaki 320/1970.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.
- Äimälä, M., Åström, J & Nyysölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki: Sanoma Pro Oy.