



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elli Rastas

TYÖSUHTEEN IRTISANOMISEN JA
PURKAMISEN RAJA OIKEUSKIRJAL-
LISUUDEN JA OIKEUSTAPAUSTEN
VALOSSA

Liiketalous
2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Elli Rastas
Opinnäytetyön nimi	Työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen raja oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten valossa
Vuosi	2016
Kieli	suomi
Sivumäärä	52
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, milloin työsuhde päättyy irtisanomisella ja milloin purkamisella. Tutkin työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen rajaa käytännön tasolla oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten valossa. Tutkimuksen tarkoituksena on löytää vastaus siihen, milloin tietty teko on niin vakava, että se johtaa työsuhteen purkamiseen tai niin lievä että se päättyy vain irtisanomiseen.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu työoikeudellisesta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta ja oikeuskäytännöstä. Tutkimus suoritetaan kirjoituspöytä-tutkimuksena. Tutkimuksessa käytetään lainopillista menetelmää, jolloin tarkoituksena on teorian avulla ymmärtää, tulkita ja antaa erilaisia merkityksiä tutkimalleen aiheelle. Oikeustapaukset ovat tutkimuksen tärkein aineisto, jonka avulla saadaan vastaus tutkimusongelmaan.

Johtopäätösten perusteella työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen rajaa on vaikea määritellä, koska tapaukset arvioidaan kokonaisuutena ja ne ovat harvoin samantyyppisiä. Päätämistapaa arvioitaessa otetaan huomioon monia seikkoja, kuten voidaanko olettaa työsuhteen jatkuvan irtisanomisajan pituisen ajan, miten päättämisyys vaikuttaa työnantajaan, millainen työntekijän asema on työpaikalla sekä kuinka pahasti menettely rikkoo työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta.

ABSTRACT

Author	Elli Rastas
Title	The Difference between Dismissal and Termination of Employment Contract in the Light of Legal Literature and Cases
Year	2016
Language	Finnish
Pages	52
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

The aim of this thesis was to study when an employment relationship ends in a dismissal and when it ends in the termination of the employment contract. The difference between them was studied on a practical level in the light of legal literature and cases. Aim of this study was to find out when a certain incident is so serious that it leads to the termination of the employment contract or the incident is so light that the termination of employment ends in a dismissal.

The theory of the thesis consists of labour laws, literature on law and legal practices. The study uses the legal research method, in which the aim is to use the theory to understand, interpret and give different meanings to the research in question. Legal cases were the most important material for the research in providing the answer to the research problem.

The conclusion was that the line between the dismissal and the termination of an employment contract is difficult to define. Legal cases are estimated as whole entities and are seldom entirely alike. When an employer decides whether the employment contract is to end by dismissal or by termination of the employment contract, they should take into account many factors. For example, is it assumed that employment continues throughout the notice period, how terminating the employment contract affects the employer, the position of the employee in the workplace and how severely the procedure affects the trust between the employer and the employee.

Keywords	employment, employer, employee, dismissal, terminate an employment contract
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖSUHDE.....	8
	2.1 Työsopimus.....	8
	2.2 Työehtosopimus.....	9
	2.3 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	9
	2.4 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	12
3	TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN.....	15
	3.1 Kielletyt irtisanomisperusteet	15
	3.2 Irtisanomisajat.....	16
	3.3 Irtisanomissuoja	16
	3.4 Irtisanomismenettely.....	17
4	TYÖSUHTEEN PURKAMINEN.....	19
	4.1 Purkamisperusteet.....	19
	4.2 Purkamismenettely.....	20
	4.3 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	20
5	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN.....	22
	5.1 Työsuhteen päättämisen arviointia	22
	5.2 Yleiset työsuhteen päättämissyöt.....	26
	5.2.1 Työvelvoitteen laiminlyönti.....	26
	5.2.2 Poissaolot	28
	5.2.3 Sairaus	29
	5.2.4 Päihteiden käyttö.....	29
	5.2.5 Kilpaileva toiminta.....	30
	5.2.6 Epärehellisyys	31
	5.2.7 Sopimaton käytös.....	32
	5.2.8 Yhteistyökyvyttömyys	32
	5.2.9 Luottamuspuula.....	33

6	TYÖSUHTEEN IRTISANOMISEN JA PURKAMISEN RAJANVETOA OIKEUSTAPAUSTEN VALOSSA	34
6.1	Irtisanominen	35
6.2	Purkaminen	39
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
	LÄHTEET.....	51

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen oikeustapaukset	34
---	----

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin työsuhteen päättymisen eroja. Tavoitteena on tutkia, milloin työsuhde päättyy irtisanomisella ja milloin purkamisella. Missä menee raja käytännössä, milloin työntekijä voidaan irtisanoa ja milloin työsuhde voidaan purkaa? Mitkä syyt johtavat työntekijän irtisanomiseen ja mitkä työsuhteen purkamiseen? Tarkoituksena on löytää vastaus siihen, milloin tietty teko on niin vakava, että se johtaa työsuhteen purkamiseen ja milloin niin lievä, että se päättyy vain irtisanomiseen. Olen rajannut työstäni pois esimiesasemassa olevat työntekijät sekä rajannut tutkimuksen koskemaan pelkästään työsuhteen päättymistä eikä virkasuhteen päättymistä. Tutkimuksessa tutkin tilannetta työnantajan näkökulmasta. Koen tästä tutkimuksesta olevan hyötyä työnantajille, jotka miettivät onko mahdollista irtisanoa vai purkaa työsuhde.

Valitsin tämän aiheen, koska minua kiinnostaa tulevaisuudessa työskentely henkilöstöhallinnon alalla. Koen aiheen olevan hyödyllinen sitä kautta itselleni tulevaisuudessa kuten myös muille samalla alalla työskenteleville. Aihe on myös tarpeellinen, koska siitä löytyy paljon oikeustapauksia, joissa riidellään työsuhteen päättymisestä. Olisiko esimerkiksi työntekijän työsopimus pitänyt purkamisen sijaan irtisanoa eli onko tapauksessa ollut riittävän vahvat perusteet työsuhteen purkamiseen? Myöskin työntekijän näkökulmasta aihe on tärkeä, koska siihen liittyy useasti taloudelliset intressit.

Tutkimuksesta tulee myös tietynlainen opas, josta voi katsoa esimerkkiä mitä kyseisessä työsuhteen päättämistilanteessa on tehty. Työsuhteen päättymistä on tutkittu yleisesti, mutta valitsemastani aiheesta sellaista ei ole tehty, milloin tutkitaan irtisanomisen ja purkamisen rajaa käytännössä. Tutkimus toteutetaan lainopillisenä kirjoituspöytätyönä, jossa teoreettisen viitekehyksen ja oikeustapausten avulla pyritään saamaan vastaus tutkimusongelmaan. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu työoikeudellisesta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta ja oikeuskäytännöstä. Oikeustapaukset toimivat tutkimuksessa käytännön esimerkeinä.

2 TYÖSUHDE

Työsuhte syntyy, kun työnantaja ja työntekijä tekevät työsopimuksen. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle henkilökohtaisesti valvonnan alaisena korvausta vastaan. Työn tekemisellä tulee olla taloudellista arvoa, josta työnantaja hyötyy. Myös työstä saatavalla korvauksella tulee olla taloudellista arvoa. Työsuhteen vähimmäisehdoista sovitaan työsopimuslaissa. Lähtökohtaisesti jos työsuhte täyttää työsopimuslain mukaiset tunnusmerkit, tulee siihen sovellettavaksi muutkin työlainsäädännöt kuten esimerkiksi työaika- ja vuosilomalait. Työsopimuslakia ei kuitenkaan sovelleta julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin, harrastustoimintaan eikä sellaiseen työhön, josta on sovittu erikseen omalla lailla. (Paanetoja 2015, 16-21.)

2.1 Työsopimus

Työsopimuksella vahvistetaan työntekijän ja työnantajan välinen sopimussuhde. Sopimuksella työntekijä lupautuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun. Työn tulee tapahtua työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kun työsopimus on tehty, työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa alkavat. Työsopimus voidaan päättää ennen työnteon aloittamista, jos tietyt edellytykset täyttyvät. Kuitenkin työsuhte voidaan purkaa koeaikana koeaikapurkuna vasta, kun työnteko on aloitettu. Työsuhteessa sovellettava laki työsopimuslaki on pakottavaa lainsäädäntöä, joten työsopimuksen ehdoista ei voida vapaasti sopia. Työsopimuslaki ja yleissitovat työehtosopimukset määrittelevät työsopimuksen vähimmäisehdot. Jos nämä säädökset ovat ristiriidassa, tulee noudattaa työntekijälle edullisempia ehtoja. Työsopimuksella voidaan siis sopia paremmista ehdoista kuin työsopimuslailla tai työehtosopimuksessa määrätään. Jos kuitenkin sovitaan huonommista ehdoista, työsopimus on näiltä osin mitätön. (Nieminen 2015, 27-28.)

Työsopimus voidaan tehdä kolmella eri tapaa joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Yleisin ja järkevin tekotapa on kuitenkin kirjallisesti, koska jos työsuhteen ehdoista tulee erimielisyyksiä, voidaan näyttää toteen, mitä on sovittu. Työsopimuksessa tulisi olla kirjattuna työsopimuksen osapuolet, työnteon alkamispäi-

vä, työsopimuksen kesto, mahdollinen määräaikaaisuuden peruste, koeaika, työaika, työntekopaikka, työtehtävät, palkka, sen määräytymisperuste, palkanmaksu-kausi, vuosiloma, lomarahana, irtisanomisaika, lisä- ja ylityön tekeminen, sovellettava työehtosopimus ja muut ehdot. Työsopimusta ei tule allekirjoittaa, jos siinä on sellaisia kohtia, jotka eivät ole ymmärrettävissä tai ne ovat tulkinnanvaraisia. Työsopimuksen osapuolet eivät voi yksin muuttaa työsopimuksen ehtoja muuten kuin yhdessä sopimalla. (Nieminen 2015, 28-31.)

2.2 Työehtosopimus

Työehtosopimus on sopimus, jolla työnantajajhdistys ja työntekijäjhdistys tai työnantaja ja työntekijäjhdistys sopivat työn keskeisistä ehdoista. Näitä ehtoja on noudatettava työsuhteissa ja työsopimusta tehtäessä. Työehtosopimuksissa sovi-taan sellaisista ehdoista, joista ei työsopimuslaista löydy. Tällaisia ehtoja ovat esimerkiksi vähimmäispalkat, lomarahana ja muut työntekoon liittyvät lisät. Työeh-tosopimuksia on kahta erilaista, yleissitovaa ja normaalisitovaa. Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan alalla toimivien yritysten noudattamaa työehto-sopimusta. Normaalisitovat työehtosopimukset tarkoittavat, että niitä noudattavat ne jotka ovat allekirjoittaneet tai kuuluvat johonkin järjestöön, joka on allekirjoit-tanut työehtosopimuksen. Normaalisitova työehtosopimus korvaa yleissitovan työehtosopimuksen. (Paanetoja 2015, 36-42.)

2.3 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) on säännökset työnantajan oikeuksista ja velvol-lisuuksista. Säännösten mukaan työnantajan tulee edistää työntekijöiden välisiä suhteita ja työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Työntekijöillä tulisi myös olla mahdollisuus kehittyä urallaan eteenpäin työnantajan avustuksella. Työnteki-jöitä tulee kohdella tasapuolisesta ja ketään syrjimättä. Työnantajan on huolehdit-tava työntekijöiden turvallisuudesta töissä. Jos työsopimusta ei tehdä, työnantaja on velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen työn keskeisistä ehdoista. Työnan-taja on velvollinen tarjoamaan työtä osa-aikaiselle työntekijälle ja ilmoittamaan vapautuvista työpaikoista. Työnantajan tulee huolehtia, että palkka maksetaan so-vitun suuruisena ja ajallaan. Myöskin on huolehdittava, että työntekijälle makse-

taan sairausajan palkkaa. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 127-145, 167-169.)

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 2 luvussa käsitellään velvollisuuksia, joita työnantajan tulee noudattaa työsopimussuhteessa. Työnantajan päävelvoite on palkan maksaminen. Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työntekijälle tulee maksaa tehdystä työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Palkan määrästä sovitaan työsopimuksessa. Palkan vähimmäisvaatimukset löytyvät kunkin alan työehtosopimuksesta, jolloin työsopimuksessa sovittava palkka ei saa olla pienempi kuin työehtosopimuksessa määritellään. Maksettavalla palkalla tulee olla taloudellista arvoa ja se voi olla laadultaan mitä tahansa. Työntekijä ilmoittaa työnantajalle pankkitilin, jolle palkka maksetaan. Palkka voidaan maksaa myös käteisellä, mutta erittäin pakottavasta syystä. Työntekijälle on annettava palkasta selvitys eli palkkalaskelma, josta selviää palkan määrä ja sen määräytymisen perusteet. Jos palkka maksetaan käteisellä, työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu selvitys asiasta. Kuitti tai selvitys tulee liittää kirjanpitovelvollisen työnantajan kirjanpitoon. (Paanetoja 2014, 56-58.)

Palkkakauden viimeisenä päivänä tulee viimeistään maksaa palkka työntekijälle. Palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa, mutta vähintään kaksi kertaa kuukaudessa tuntipalkkaisille, joiden palkka määräytyy viikkoa lyhyemmältä ajalta. Suorituspalkkaa saavien työntekijöiden palkanmaksua koskee omat säännökset. Palkanmaksukauden viimeisenä päivänä palkan tulee olla työntekijän nostettavissa tai maksettuna. Palkka erääntyy edellisenä arkipäivänä, jos palkanmaksupäiväksi sattuu sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyys- tai vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Viimeinen palkka tulee maksaa työsuhteen viimeisenä päivänä, jollei ole muuta sovittu. Jos työsuhteen päättyessä palkka jostain syystä viivästyy, tulee työntekijän saada palkalleen viivästyskorkoa ja odotuspäivien palkkaa. (Paanetoja 2014, 56-58.)

Työntekijällä on oikeus palkkaan, jos hän pystyy tekemään töitä, mutta työnantajasta johtuvasta syystä ei työtä pysty tekemään. Työntekijällä on oikeus saada

palkkaa enintään 14 päivältä, jos työpaikalla on sattunut tulipalo, poikkeuksellinen luonnontapahtuma tai muu sellainen hänestä tai työnantajasta riippumattomasta syystä. Työntekijällä on myös oikeus enintään seitsemän päivän palkkaan, jos toisilla työntekijöillä on käynnissä työtaistelutoimenpide, joka ei vaikuta hänen työehtoihin tai oloihin. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos työnteko estyy sairauden tai tapaturman takia. Sairausajan palkkaa saa sairastumispäivän seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä, jonka maksaa työnantaja. Tämän jälkeen työntekijällä on oikeus sairauspäivärahaan, jonka maksaa Kansaneläkelaitos. Pidemmistä sairausajan palkoista on sovittu useimmissa työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksella voidaan myös asettaa heikommät ehdot esimerkiksi asettamalla karenssi ennen sairausajan palkan syntymistä. Silloin ei makseta ollenkaan palkkaa ensimmäiseltä sairauslomapäivältä. Sairausajan palkan edellytyksenä on se, että työntekijä on työkyvytön omaan työhönsä. Sairausajan palkkaan ei ole oikeutta, jos työntekijä on tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut itselleen työkyvyttömyyden. Työnantajan pyynnöstä työntekijän tulee esittää selvitys työkyvyttömyydestä. Tällaisen selvityksen antaa yleensä lääkäri. Pelkkä lääkärintodistus oikeuttaa poissaoloon, mutta palkkaan vaaditaan yleensä todistuksessa olevat lääkäreiden omat kirjain- tai numeroyhdistelmät poissaolon syystä. (Paanetoja 2014, 58-59.)

Kaikkia työntekijöitä työnantajan tulee kohdella tasavertaisesti. Jos työnantaja kohtelee työntekijöitään toisiinsa nähden eriarvoisesti, sille on oltava hyvä syy. Hyväksyttävä syy voi liittyä esimerkiksi tehtäviin, asemaan tai työoloihin. Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan ketään työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun tämän tyyppisen syyn vuoksi ilman perusteltua syytä. (Paanetoja, 2014, 53-54.)

2.4 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 3 luvussa säädetään työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Hänen on noudatettava huolellisesti työnantajan antamia ohjeita työn suorittamisesta. Hänen tulee myös välttää sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa työntekijältä kohtuudella vaadittavalta menettelyltä. Työntekijän on myös huolehdittava työturvallisuudesta. Hän ei saa tehdä kilpailevaa toimintaa, joka voisi vahingoittaa työnantajaa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös solmia kilpailukieltosopimuksen, joka estää kilpailevan toiminnan työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijä ei saa kertoa liike- ja ammattisalaisuuksista. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 211-233.)

Työsuhteessa työntekijän tärkein velvollisuus on työntekovelvollisuus. Työtä tehdessä työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä ja tehtävä työ huolellisesti. Työntekijää koskee myös lojaliteettivelvollisuus. Lojaliteettivelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on vältettävä sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa työnantajan kanssa. Työntekijän tulee ottaa huomioon työnantajan edut ja oikeudet. Perustuslain 2 luvun 12 § sananvapaus rajoittaa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. (Paanetoja 2014, 61-62.)

Työnantajan ja työntekijän tulee yhteistyössä huolehtia omasta ja muiden työturvallisuudesta. Jos työntekijä havaitsee työpaikalla vikoja tai puutteita, on hänen viipymättä ilmoitettava näistä työnantajalle, koska näistä voi aiheutua tapaturmia tai sairastumisen vaaraa. Työntekijän tulee noudattaa erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta työpaikallaan. Jo vanhan työsopimuslain mietinnöissä on päätetty säätää työntekijän ilmoitusvelvollisuus työntekijän velvollisuuksiin. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 213-214.)

Työntekijää koskee myös velvollisuus noudattaa työturvallisuutta. Työtä tehdessään työntekijän tulee noudattaa erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta työtehtävien ja työolojen edellyttämänä. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työturvallisuusriskistä työnantajalle. (Paanetoja 2014, 62.)

Työntekijältä on kielletty kilpaileva toiminta työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Työntekijä ei saa alkaa työskennellä kilpailevassa yrityksessä tai perustaa työnantajaan vastaan kilpailevaa yritystä. Usein korkeammalla tasolla työskentelevillä työntekijöillä on tarkempi uskollisuusvelvoite kuin alemmalla tasolla työskentelevillä. Arvioitaessa kilpailevaa toimintaa tulee ottaa huomioon työn luonne ja työntekijän asema yrityksessä. Kiellettyä on myös valmistella kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana. (Paanetoja 2014, 62-64.)

Varmistaakseen, ettei kilpailevaa toimintaa aloiteta, työnantaja ja työntekijä voivat sopia kilpailukieltosopimuksen. Kilpailukieltosopimukselle on laissa säädetty tietyt ehdot. Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän aloittamista työtä kilpailevassa yrityksessä tai perustamasta itse kilpailevaa yritystä työsuhteen päättymisen jälkeen. Sopimukselle tulee olla erittäin painava syy. Erittäin painavaksi syyksi luokitellaan esimerkiksi, jos työntekijä voi viedä mukanaan kilpailulle tärkeää tietoa, jota pitää suojata. Kilpailukieltosopimus voidaan solmia enintään kuudeksi kuukaudeksi työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimus voi olla kuitenkin voimassa vuoden, jos työsuhteen osapuolet ovat sopineet korvausta siitä haitasta, joka aiheutuu kilpailukieltosopimuksen takia. Kilpailukielto tulee kysymykseen vain silloin, kun työntekijä itse päättää työsopimuksensa. Poikkeuksena on kuitenkin, jos työntekijä irtisanotaan tai työsopimus puretaan laillisella henkilöön liittyvällä syyllä. (Paanetoja 2014, 62-64.)

Koko työsuhteen ajan työntekijällä on vaitiolovelvollisuus työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista. Silloin työntekijä ei voi käyttää salaisuuksia omaksi hyödykseen tai kertoa niitä muille. Kun työsuhde päättyy, työntekijällä ei ole enää vaitiolovelvollisuutta, ellei tietoja ole hankittu ilman laillista oikeutta. Jos työntekijä ilmaisee liike- tai ammattisalaisuuksiaan eteenpäin, on hän velvollinen korvaamaan niiden aiheuttamat vahingot työnantajalle. Korvausvastuuseen voi myös joutua se, jolle työntekijä on ilmaissut salaisuuden, jos hänen olisi pitänyt tietää työntekijän toimineen lainvastaisesti. (Paanetoja 2014, 64.)

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada todistus tekemästään työstä. Työntekijän tulee itse pyytää työtodistus työnantajalta. Työtodistuksesta ilmenee

työsuhteen kesto ja työtehtävät. Työtodistus tulee antaa kirjallisesti. Jos työntekijä haluaa, työtodistukseen tulee merkitä, miksi työsuhde on päättynyt sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työnantajan tulee antaa työtodistus vielä 10 vuoden päästä työsuhteen päättymisestä. Työnantaja voi antaa vielä 10 vuoden jälkeenkin työtodistuksen, jos siitä ei aiheudu haittaa hänelle. 5 vuoden päästä työsuhteen päättymisestä, työntekijä voi pyytää työtodistukseen arvion työtaidoista ja käytöksestä. Työtodistus annetaan yleensä työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantaja voi antaa työntekijän pyytäessä väliaikaista työtodistusta, mutta laki ei velvoita tällaista antamaan. (Paanetoja 2014, 65.)

3 TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN

Työntekijä voidaan irtisanoa vain toistaiseksi voimassa olevista työsuhhteesta asiallisilla ja painavilla syillä. Poikkeustapauksissa myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa, jos siitä ei ole muuta sovittu. Nämä poikkeustapaukset koskevat työnantajan konkurssia, kuolemaa ja yrityssaneerausta. Irtisanomiseen liittyy irtisanomisaika, jonka jälkeen työsuhde päättyy. Irtisanomisajat riippuvat kauanko työntekijä on ollut töissä kyseisessä työpaikassa. Työntekijä voidaan irtisanoa henkilökohtaisilla perusteilla tai taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Suomessa työntekijöillä on irtisanomissuoja, jonka mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää muuta kuin laissa hyväksytyin perustein. (Koskinen 2013.)

3.1 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 1 § säädetään yleisistä irtisanomisperusteista. Sen mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomissyystä arvioitaessa on otettava asia huomioon kokonaisuudessaan. Työntekijään henkilöön liittyviä asiallisia ja painavia irtisanomisperusteita ovat työsopimuksen tai lain velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Jos työnteon edellytyksen muuttuvat olennaisesti ja työntekijä ei pysty suoriutumaan työtehtävistään, on peruste irtisanomiselle.

Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ellei työntekijän työkyky ole olennaisesti heikentynyt. Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työkyky tulee olla sekä olennaisesti että riittävän pitkäaikaisesti heikentynyt, jotta ei voida olettaa työsopimussuhteen jatkamista. Työntekijän osallisuutta työtaistelutoimenpiteeseen ei voida myöskään pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Työntekijän poliittinen, uskonnollinen, muu henkilökohtainen mielipide tai osallisuus yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ei voi olla asiallinen ja painava irtisanomisperuste. Säännös liittyy työsopimuslain (26.1.2001/55) kohtaan, jossa työnantajalla on syrjintäkielto ja velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. (Koskinen, Nieminen & Valtonen 2012, 56-59.)

Työsopimuslaissa on erillinen pykälä raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta. Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää, mutta työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys raskaana olostaan. Jos työntekijä on raskaana tai perhevapaalla ja hänet irtisanoaan, katsotaan hänet irtisanotuksi edellä mainituista syistä, ellei työnantaja voi toisin osoittaa. Kuitenkin työnantaja voi irtisanoa perhevapaalla olevan työntekijän, jos työnantajan toiminta muuttuu kokonaan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

3.2 Irtisanomisajat

Irtisanomisaika on irtisanomisen toimittamisen ja työsuhteen päättymisen välinen aika. Työnantajan tulee noudattaa Työsopimuslain 26.1.2001/55 yleisiä irtisanomisaikoja. Irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään yhden vuoden. Jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta alle neljä vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi. Jos työsuhde on kestänyt neljästä kahdeksaan vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Jos työsuhde on kestänyt kahdeksasta 12 vuoteen, irtisanomisaika on neljä kuukautta. Irtisanomisaika voi olla korkeintaan kuusi kuukautta. Se on mahdollista, jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta. Tavallisesti työntekijällä on työntekovelvollisuus irtisanomisaikana. Kuitenkin työnantaja voi vapauttaa työntekijän, jolloin hänellä ei ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana. Työnantajan tulee kuitenkin maksaa työntekijälle normaali palkka irtisanomisajalta. Irtisanomisaika päättyy järjestysnumeroltaan vastaavana päivänä irtisanomispäivästä. Jos järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää ei ole, niin kuukauden viimeinen päivä on irtisanomispäivä. Esimerkiksi jos työsuhde irtisanoaan 31.8. ja irtisanomisaika on yksi kuukausi, työsuhteen viimeinen päivä on 30.9. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 156-157.)

3.3 Irtisanomissuoja

Luottamusmiehellä tai muulla henkilöstön edustajalla on erityinen irtisanomissuoja. Muu henkilöstön edustaja voi olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai työsuojeluvaltuutettu. Luottamusmiehen aseman tulee perustua työehtosopimukseen. Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun varamiehillä on samanlainen irtisanomissuoja, mutta vain silloin kun varsinainen jäsen on estynyt

hoitamaan omia tehtäviään. Näiden henkilöiden irtisanomissuoja tarkoittaa, että heidät voi irtisanoa vain, jos työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa on samaa mieltä asiasta. Luottamusmiehillä on lisäksi jälkisuoja, jolloin irtisanomissuoja on voimassa puoli vuotta luottamusaseman jälkeen. Luottamusmiesten työsuhde voidaan kuitenkin purkaa samoilla perusteilla kuin muidenkin työntekijöiden työsuhdet. Luottamusmiehen määräaikainen työsuhde päättyy normaalisti määräajan kuluttua. (Parnila 2013, 156.)

3.4 Irtisanomismenettely

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 9 luvussa käsitellään työsopimuksen päättämismenettelyä. Irtisanomismenettely tapahtuu työntekijästä johtuvilla syillä seuraavasti. Ensimmäisenä työnantajan tulee vedota irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluttua siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon. Kohtuullinen aika tulee arvioida tapauskohtaisesti. Jos peruste on yksittäinen tapahtuma, lasketaan kohtuullinen aika siitä, kun se on tullut työnantajan tietoon. Jos teko on ollut toistuvaa, kohtuullinen aika lasketaan viimeiseksi tapahtuneesta perusteesta. Työnantajalla on velvollisuus kuulla työntekijää irtisanomiseen johtaneista syistä ennen irtisanomisen toimittamista. Kuulemisessa työntekijä saa tiedot perusteista ja hänellä on oikeus esittää asiaan oma näkökulmansa. Kuulemistilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa tai hän voi valtuuttaa toisen henkilön käyttämään oikeuksiaan puolestaan. Ennen kuulemistilaisuutta työntekijälle tulee antaa riittävästä ajasta valmistautua. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 274.)

Työnantajalla on kuulemisveloitteen lisäksi muun työn tarjoamisvelvoite. Muun työn tarjoamisvelvoite tulee kyseeseen, jos työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään tapahtuneiden muutosten takia. Työntekijä voidaan siirtää sellaisiin tehtäviin, joista voidaan olettaa hänen selviytyvän. Tarjoamalla muuta työtä voidaan välttää irtisanomistilanne. Esimerkiksi sairauden takia työntekijä voidaan siirtää kevyempiin tehtäviin. Kuulemisveloitteen ja muun työn tarjoamisveloitteen jälkeen työnantajan tulee toimittaa työsopimuksen päättämisilmoitus työntekijälle. Ollakseen pätevä päättämisilmoitus, tulee sen olla molem-

pien osapuolten tiedossa. Päätämislmoitus tulee toimittaa henkilökohtaisesti ja näyttövelvollisuus on työnantajalla. Jos ei ole mahdollista toimittaa päätämislmoitusta henkilökohtaisesti, sen voi myös toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoitus katsotaan tällöin saapuneeksi viikon kuluttua siitä, kun ilmoitus on lähetetty. Työntekijälle tulee myös ilmoittaa päätämisperusteet, joiden perusteella työsuhde on irtisanottu. Todelliset päätämisperusteet on hyvä toimittaa tässä vaiheessa eikä myöhemmin mahdollisen riitatilanteen kautta oikeudenkäynnissä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 275-276.)

4 TYÖSUHTEEN PURKAMINEN

Kun työsuhde puretaan, se päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikoja. Työsuhde voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Työsuhteen purkuperuste pitää olla painavampi kuin irtisanomisen asiallinen ja painava syy. Sekä toistaiseksi että määräaikainen työsuhde voidaan päättää purkamalla. Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työsuhteen purkaminen tulee tapahtua 14 päivän kuluessa purkamisperusteen syntymisestä, muuten purkamisoikeus ratkeaa. Purkaminen voi myös estyä pätevällä syyllä, jolloin se voidaan toimittaa 14 päivän kuluttua pätevän syyn lakkaamisesta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 64-66.)

4.1 Purkamisperusteet

Purkamisperusteen tulee olla erittäin painava. Tällainen peruste on työsuhteen velvoitteiden niin vakava rikkominen, ettei työsuhdetta voida edellyttää jatkettavan irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamisperusteen tulee siis olla vakavampi kuin irtisanomisperusteen asiallinen ja painava syy. Purkamisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon rikkeen olennaisuus, toistuminen, uusiutumisen vaara, työntekijän syyllisyyden tuntu ja rikkeen merkitys työnantajan ja työntekijän luottamussuhteelle. Purkamisperustetta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon kokonaisharkinta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 65-67.)

Vanhassa työsopimuslaissa 1970 oli säännökset, joiden mukaan työnantaja pystyi purkamaan työntekijän työsopimuksen. Koska uudella lailla ei ole tarkoitus muuttaa vanhan lain lähtökohtia, näitä syitä voidaan edelleen ottaa huomioon tulkittaessa työsuhteen purkamista. Kaikki tapaukset on kuitenkin otettava huomioon kokonaisuutena, eikä yksittäinen syy ole työsuhteen purkuperuste. Purkaminen oli hyväksyttävää, jos työntekijä on johdattanut työnantajaa harhaan työsopimusta tehtäessä tai jos työntekijä on vaarantanut työpaikan työturvallisuuden välinpitämättömyydellään. Myös työpaikalla esiintyminen päihteiden vaikutuksen alaisena tai päihteiden käyttäminen siellä kielloista huolimatta aiheuttivat purkamisperusteen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 67-68.)

Myös jos työntekijä on loukannut työnantajaa, tämän perhettä, sijaista tai työkaverin kunniaa tai tekee heille väkivaltaa, se aiheuttaa purkamisperusteen. Jos työntekijä on paljastanut liike- tai ammattisalaisuuksia, lahjoo törkeällä tavalla tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa on myös purkamisperuste. Viides säännös vanhassa työsopimuslaissa 1970 liittyi pitkäaikaisiin sairauksiin, jos työntekijä on kykenemättömän työhönsä jatkuvasti, on se purkamisperuste. Viimeisenä purkamisperusteenä annettiin työvelvoitteen tahallinen tai huolimaton laiminlyönti ja virheellisen menettelyn jatkaminen varoituksen jälkeen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 68-69.)

4.2 Purkamismenettely

Kun purkamisperuste syntyy, työnantajan tulee kahden viikon kuluessa tehdä tarvittavat toimet, jotta työsuhde voidaan purkaa. Jos purkamisen estymiselle on pätevä syy, tulee syyn lakatessa kahden viikon kuluttua tehdä tarvittavat toimet, jotta työsuhde voidaan purkaa. Ennen työsuhteen purkamista, työnantajan tulee kertoa työntekijälle työsuhteen päättämisen syyt henkilökohtaisesti ja antaa työntekijän kommentoida asiaa omalta kannaltaan. Tilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa. Kuulemisen jälkeen työnantajan tulee toimittaa virallinen päättämisilmoitus, joka tulee toimittaa henkilökohtaisesti. Ilmoituksen voi myös toimittaa kirjeellä tai sähköisesti. Ilmoituksesta on syytä pyytää vastaanottokuittaus, jotta päättäminen voidaan saattaa voimaan. Ilmoituksen katsotaan saapuvan työntekijälle viimeistään seitsemäntenä päivänä ilmoituksen lähettämisestä. (Paanetoja, 2015. 85-88.)

4.3 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Työsopimusta pidetään purkautuneena, kun työntekijä on poissa työpaikaltaan vähintään seitsemän päivää siitä ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Tällöin työsopimus purkautuu ensimmäisestä poissaolopäivästä lähtien. Jotta työsopimusta voidaan käsitellä purkautuneena, poissaolon tulee olla luvaton. Poissaolo on luvaton, jos työntekijä on työnantajan kielloista huolimatta poissa töistään tai työntekijä on poissa töistä eikä ilmoita siitä työnantajalleen. Jos työntekijällä on hyväksyttävä syy poissaololleen, työsopimusta ei voi käsitellä purkautuneena.

Työantajalla on lojaliteettivelvollisuuden puolestakin pyrittävä oma-aloitteisesti selvittämään syytä työntekijän poissaololle ennen työsuhteen päättämiseen ryhtymistä. Purkautuneena käsitteleminen edellyttää työntekijän välinpitämättömyyttä omia velvollisuuksia kohtaan, jotta työsuhde voidaan päättää välittömästi. Jos työntekijä onnistuu jälkeempään esittämään hyväksyttävän syyn poissaololleen, työsuhteen purkautuminen peruuntuu. (Tiitinen & Kröger 2008, 544-546.)

5 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Työsuhde päättyy henkilökohtaisen päättämisperusteen takia irtisanomisella tai purkamisena. Jos työsuhde irtisanotaan, se edellyttää asiallista ja painavaa syytä. Kun taas purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Päättämistapaa arvioitaessa tulee miettiä tapauksen kokonaisuutta ja jokainen tapaus erikseen. Irtisanomisen ja purkamisen raja on häilyvä, koska joissakin tapauksissa samalla päättämisperusteella voidaan joko irtisanoa tai purkaa työsuhde. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 70-71.)

5.1 Työsuhteen päättämisen arviointia

Kun harkitaan päättykö työsuhde irtisanomiseen vai purkamiseen liittyy paljon asioita, joita tulee ottaa huomioon. Harkinta aloitetaan yleisistä lähtökohdista eli oikeudellisista periaatteista. Työoikeudessa tulevat kyseeseen sopimusoikeudelliset periaatteet, joilla on merkitystä sopimussidonnaisuudessa. Tämä tarkoittaa, että sopimusosapuolet ovat sitoutuneet sopimukseen siihen saakka, kunnes edellytyksiä sopimuksen jatkamiselle ei ole. Sopimussidonnaisuudesta voi vapautua, jos jompikumpi sopimuksen osapuolista rikkoo sopimuksen ehtoja. Työsuhteen päättämässä tulee ottaa huomioon myös sopimuksen toiselle osapuolella aiheutuva haitta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 71.)

Työsuhteen päättämisen arvioinnissa tulee ottaa huomioon rikkomus yleisellä tasolla, työntekijän asema, työntekijän suhtautuminen, varoitus, työn luonne, työolosuhteet, teon vaikutukset, yrityksen luonne, työnantajan asema ja muut normit. Kokonaisarvioinnissa tulee ottaa huomioon heikomman suojeleminen ja kohtuus. Näiden avulla arvioidaan, onko olemassa edellytyksiä jatkaa työsuhdetta. Ensimmäisenä arvioidaan rikkomusta yleisellä tasolla. Mitä lain tai sopimuksen vastainen rikkomus merkitsee asian kannalta. Työvelvoitteen laiminlyönti, huolimattomuus tai työstä kieltäytyminen ovat hyväksyttäviä päättämisperusteita. Kuitenkaan näiden vähäinen laiminlyönti ei oikeuta työsuhteen päättämiseen. Rikkeen vakavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, onko se ollut toistuvaa, alan erityispiirteet, työolosuhteet, teon vaikutukset ja mahdollinen rikosoikeudellinen vastuu. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 71-72.)

Työsuhteen päättämisperusteen arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän asema. Mitä korkeammalla tasolla työntekijä työskentelee työpaikalla, sitä vähäisempi työvelvoitteen rikkomus saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen, koska ylempällä tasolla työntekijällä on suuremmat vastuut kuin alemmalla tasolla työskentelevällä työntekijällä. Työntekijän tulisi välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Myös jos työntekijälle on annettu enemmän vapautta työssään, hänellä on yleensä suurempi vastuu. Vastuullisuus näkyy yleensä työsopimuksessa sovitusta velvollisuuksista. Työntekijän käyttäytyminen vapaaajallakin voi aiheuttaa työsuhteen päättämisperusteen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 72.)

Arviointiin vaikuttaa myös se, miten työntekijä suhtautuu rikkomukseensa. Suhtautuminen omaan rikkomukseensa on riittävä työsuhteen päättämisperuste. Jos kuitenkin rikkomus on johtunut työntekijän riskipiirin ulkopuolella olevista seikoista, ei rikkomus oikeuta työsuhteen päättämiseen. Jos työntekijä ei miellä tekoaan työsopimusvelvoitteiden vastaiseksi, se ei riitä työsuhteen päättämisperusteeksi, ellei ole muita raskauttavia perusteita sille. Jos työntekijä on ollut tietoinen sopimuksen vastaisesta rikkomuksesta, tämä auttaa päättämisperusteen arvioinnissa. Teon seuraukset tulisi olla myös työntekijän tiedossa. Myös jos työntekijä on ollut pitkään työnantajan palveluksessa, ajatellaan että työntekijä on tietänyt teon seuraukset. Päättämisperustetta arvioitaessa lieventävänä asiahaarana voi olla, jos työntekijä on korjannut virheellisen tekonsa saatuaan huomautuksen asiasta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 72.)

Lain mukaan työntekijän irtisanominen edellyttää varoitusta. Varoituksen antamisesta voidaan kuitenkin poiketa, jos teko on ollut kokonaisuus huomioon ottaen niin vakava. Ennen irtisanomista työntekijää tulee myös kuulla asiasta. Pienemmissä rikkeissä vaaditaan, että työntekijää on varoitettu asiasta. Aiheettomasta syystä annettu varoitus ei kuitenkaan ole syy päättää työsuhde. Varoituksen aiheella ja päättämisperusteella tulee olla asiallinen ja ajallinen yhteys. Joten täysin eri asiasta tehty varoitus ei oikeuta päättämiseen, jos uusi rike on eri asiasta. Samanlaisen rikkeen uusittaessa on todennäköinen syy päättää työsuhde. Ajallinen

yhteys on myös tärkeää arvioitaessa päättämisperustetta. Varoitus vanhenee tapauskohtaisesti esimerkiksi KKO 1989:95 mukaan 6 viikkoa vanha varoitus ei ollut enää pätevä. Yrityksessä tulee olla kaikille työntekijöille samanlainen käytäntö varoitusten antamisen kanssa. Toiset työnantajat voivat antaa kaksi varoitusta tai toiset antavat suullisen ja sitten kirjallisen ennen kuin syntyy työsuhteen päättämisperuste. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 73.)

Työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon myös työn luonne. Esimerkiksi suurta täsmällisyyttä vaativissa töissä työnantajalla on matalampi kynnys puuttua työntekijän virheisiin. Työn erityiset vaatimukset tulee tehdä selväksi työntekijälle jo työn alkaessa. Päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon myös työolosuhteet. Jos työntekijän rike koskee sellaista asiaa, joka on työnantajasta johtuva puute esimerkiksi työympäristössä, työn järjestelyssä tai sen ohjauksessa edellytetään suurta vakavuutta, jotta työsopimus voitaisiin päättää näillä perusteilla. Työntekijä tulee perehdyttää uusiin tehtäviin hyvin, että mahdollisilta virheiltä välttyttäisiin. Päättämisperuste ei ole, jos työnantaja on voinut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän ammattitaitoon liittyvässä puutteessa. Tekoa arvioitaessa otetaan huomioon, millaiset taloudelliset vaikutukset rikkeellä on työnantajalle. Teon lieventävänä asiahaarana on, jos työntekijää on provosoitu tekoon työnantajan toimesta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 73-74.)

Päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon, millaiset vaikutukset teolla on työnantajalle, työyhteisölle ja työntekijöiden välisille suhteille. Ennen työsuhteen päättämistä työnantajan on mietittävä, onko olemassa muita keinoja kuin työsuhteen päättäminen. Jos työssä vaaditaan yhteistyötaitoja, on myös mietittävä muita työntekijöitä, paranevatko heidän työolosuhteensa, jos yhden työntekijän työsuhde päätetään. On myös arvioitava, onko työsuhteen jatkaminen työturvallisuusriski muille työntekijöille. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 74.)

Yrityksen luonne vaikuttaa myös oleellisin osin työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa. Eri yrityksissä suhtaudutaan samoihin asioihin eri tavalla. Yrityksillä voi olla erinäisiä säännöksiä liittyen kilpailevan toiminnan kieltoon tai liike- ja

ammattisalaisuuksien rikkomisen kannalta. Yrityksen koko voi myös vaikuttaa harkintaan oleellisin osin. Suuremmissa työpaikoissa työntekijän ja työnantajan suhde on kaukaisempi kuin pienemmissä työpaikoissa. Tällä on vaikutusta esimerkiksi työnantajan ja työntekijöiden välisissä luottamussuhteissa. Lisäksi suuremmissa yrityksissä työntekijän uudelleensijoittelu on helpompaa kuin pienemmissä yrityksissä. Myös sairaus- ja muut poissaolot vaikuttavat suuremmin pienempiin yrityksiin kuin suuriin. Työsuhteen päättämiskynnys on siten pienempi pienemmissä yrityksissä kuin suuremmissa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 74-75.)

Työnantajan asema saattaa vaikuttaa arvioitaessa työsuhteen päättämisperustetta. Tietyillä aloilla voidaan työntekijältä edellyttää tiettyä käyttäytymistä. Työnantajalla on oikeus määrätä käyttämänsä työvoiman määrästä ja laadusta. Työnantajalla on direktio-oikeus, jonka avulla hänellä on valta määrätä työn suoritusajankohda, -tapa, ja -paikka. Näiden oikeuksien avulla työnantajan tulee miettiä, onko työsuhteen päättäminen tarpeellista tai millä keinoilla estettävissä. Päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon muutkin kuin työoikeudelliset normit ja periaatteet. Työntekijän käyttäytyminen voi heikentää työnantajan yrityskuvaa tai työntekijän huolimattomuudesta voi syntyä virheellisiä tuotteita. (Koskinen, Nieminen & Valkonen, 2003, 75.)

Työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon asia kokonaisuudessaan. On harkittava kokonaisuutta, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tosiseikat. Arvioinnissa otetaan huomioon kaikki edut ja haitat, jotka työsuhteen päättämisestä aiheutuu osapuolille. Säännösten mukaan työsuhteen päättämisessä on suojeltava heikompaa osapuolta eli työntekijää. Työsuhteen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton. Lain mukaan purkamisperusteen kohtuusnäkökohdat tulee olla esillä. Myös irtisanomista harkittaessa on otettava kohtuus huomioon, vaikka sitä ei suoraan laissa sanotakaan. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 75-76.)

Työntekijä ja työnantaja voivat myös päättää työsuhteen yhteisellä sopimuksella. Tämä tapahtuu yleensä silloin kun työnantaja miettii, päätetäänkö työsuhde irtisa-

nomisella vai purkamisella, koska sopimalla vältetään yleensä kalliit oikeudenkäynnit. Sopimuksessa molempien tulee olla yhtä mieltä asiasta, eikä sopimalla päättäminen edellytä irtisanomisperustetta. Sopimalla päätettäessä työsuhdetta ei tarvitse noudattaa työsopimuslain aikoja ja menettelyjä vaan osapuolet sopivat näistä yhdessä. Kuitenkaan sopimuksen ehdot eivät saa olla kohtuuttomia. Sopimuksella sovitaan työsuhteen päättämispäivä ja korvaukset työsuhteen päättyessä. Sopimuksessa tulee olla hyvin yksityiskohtaiset ehdot, jota noudatetaan, jotta vältetään myöhemmiltä ristiriidoilta. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 332-333.)

5.2 Yleiset työsuhteen päättämissyyt

Työsuhteen yleisimmät päättämissyyt johtuvat yleensä työvelvoitteen laiminlyönnistä, poissaoloista, sairaudesta, päihdyttävien aineiden väärinkäytöstä, kilpailevasta toiminnasta, epärehellisyydestä, sopimattomasta käytöksestä, yhteistyökyvyttömyydestä ja luottamuspulasta. Työvelvoitteen laiminlyönnissä on tärkeää, onko teko ollut tahallinen vai tahaton. Poissaoloissa päättämissyynä merkitsee, onko työntekijä rikkonut työvelvoitteitaan tahallaan vai tuottamuksellisesti. Kun mietitään sairautta työsuhteen päättämissyynä, on otettava huomioon yleinen irtisanomiskielto. Kun päihdyttävien aineiden väärinkäytöksestä seuraa työsuhteen päättäminen, on otettava huomioon millä alalla ja mikä asema työntekijällä on. Kilpaileva toiminta on useasti heti työsuhteen päättämisyys. Epärehellisyydessä, sopimattomassa käytöksessä, yhteistyökyvyttömyydessä ja luottamuspulassa tulee ottaa huomioon teon vakavuus ja toistuvuus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012.)

5.2.1 Työvelvoitteen laiminlyönti

Työntekijä sitoutuu työsopimuksella tekemään sovittua työtä työnantajan lukuun. Työvelvoitteen laiminlyönti voi tapahtua joko tahallisesti tai tahattomasti. Tavallisesti työvelvoitteen laiminlyönti tarkoittaa työstä kieltäytymistä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä vain sellaisesta työstä, josta ei ole sovittu työsopimuksessa. Jos työntekijällä on hyväksyttävät perusteet työstä kieltäytymiseen, tätä ei voida pitää työsuhteen päättämisperusteena. Huolimattomuus voi olla tahatonta työvelvoitteen laiminlyöntiä. Kun arvioidaan huolimattomuutta työsuhteen päättämisperus-

teena, tulee ottaa huomioon, kuinka useasti tämä on tapahtunut ja kuinka törkeä rikkomus on. Työvelvoitteen laiminlyönti voi johtua myös puutteellisesta ammattitaidosta, soveltumattomuudesta töihin tai aikaansaamattomuudesta. Työnantajan tulisi jo työhönottotilanteessa varmistaa työntekijän soveltuvuus työhön. Onko hän riittävän ammattitaitoinen kyseiseen työhön. Työsuhteen päättämistä voi vaikeuttaa se, että työnantaja ei ole ottanut riittävää selvitystä työntekijän ammattitaidosta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 76-77.)

Kun työvelvoitteen laiminlyönti on tapahtunut ensimmäistä kertaa, on otettava huomioon, kuinka merkittävä rike on ja millaiset vahingot tästä on aiheutunut. Yleensä ensimmäinen laiminlyönti ei aiheuta toimenpiteitä. Laiminlyönti voi kuitenkin olla lisäperuste työsuhteen päättämiseen, joten työvelvoitteen laiminlyönnistä kannattaisi antaa varoitus. Jos oletetaan, että työntekijä on tiennyt menettelynsä luvattomuuden, ei edellytetä varoituksen antamista. Laiminlyönnin asteesta riippuu, ylittyykö työsuhteen päättämiskynnys. Oikeus purkaa työsuhteesta työvelvoitteen laiminlyönnin takia perustuu yleensä siihen, kuinka olennainen laiminlyönti on tapahtunut, onko se ollut kuinka toistuvaa ja onko virheellinen menettely jatkunut varoituksesta huolimatta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 78-79.)

Työsuhteen päättämisperusteeksi kelpaa, jos työntekijä kieltäytyy tekemästä omia töitään, joita hänen on velvollisuus tehdä työ sopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työntekijä kieltäytyy tekemästä työtään, arvioidaan onko työ poikkeuksellinen verrattuna normaaleihin työtehtäviin. Ennen työsuhteen päättämistä työstä kieltäytymisen perusteena, työntekijälle on annettava tilaisuus korjata käyttäytymisensä. Hyväksyttävä työstä kieltäytymisperuste voi olla turvallisuussyy tai sovitun palkan maksamatta jättäminen. Työvelvoitteen vähäinen laiminlyönti ei yleensä ole riittävä työsuhteen päättämisperuste. Kuitenkin poikkeuksena voi olla, jos työntekijä on erityisen vastuullisessa asemassa työpaikalla. Erittäin vastuullisten työvelvoitteiden vähäinen laiminlyönti voi olla päättämisperuste. Päättämisperustetta arvioitaessa helpottaa, jos työntekijä on laiminlyönyt viranomaisten määräyksiä. Myös työpaikan omia järjestyssääntöjä rikkomalla yleensä päättämiskynnys ylittyy. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 81-86.)

Huolimattomuus ei usein riitä yksistään työsuhteen päättämisperusteeksi. Kuitenkin jos huolimattomuus on toistuvaa ja mitä merkittävämpiä huolimattomuuden vaikutukset ovat päättämiskynnys ylittyy. Usein kuitenkin huolimattomuus on vain lisäperuste työsuhteen päättämiseksi. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijän ammattitaito ei heikkene työsuhteen aikana vaan hänen on järjestettävä koulutuksia. Kuitenkin jos työntekijä kieltäytyy annettavasta opastuksesta ja koulutuksesta, työnantajalla on erittäin painava työsuhteen päättämisperuste. Soveltumattomuudella työhön voidaan tarkoittaa sopeutumista työyhteisöön tai henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka eivät sovellu työhön. Jos työntekijä laiminlyö työnantajan määräämiä ohjeita ja määräyksiä, työnantajalla on painava päättämisperuste. Työntekijä voi olla myös aikaansaamaton, jolloin hän kyllä noudattaa työnantajan ohjeita, mutta ei saa aikaan riittävää tulosta. Aikaansaamattomuus voi johtaa työsuhteen päättämiseen, koska työsuoritukselta voidaan edellyttää huolellisuutta mutta myös joutuisuutta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 87-90.)

5.2.2 Poissaolot

Ilman lupaa töistä pois oleva rikkoo työsuhteen päävelvoitetta eli työn tekemistä. Luvaton poissaolo saattaa olla hyväksyttävä työsuhteen päättämisperuste. Luvattomaksi poissaoloksi voidaan lukea töistä myöhästely, liian aikaisin lähteminen töistä, päivän tai useamman päivän pituiset poissaolot. Kuten kaikissa muissakin päättämisperusteissa on katseltava asiaa kokonaisuutena ja jokainen tapaus yksittäistapauksena. Arvioitaessa onko luvaton poissaolo hyväksyttävä päättämisperuste, riippuu paljon työstä. Joissakin työpaikoissa yhden henkilön poissaolo saattaa aiheuttaa isoakin vahinkoa, joten tällöin se on hyväksyttävä päättämisperuste. Tässäkin asiassa työnantajan tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, joten hän ei hyväksy toisen työntekijän myöhästelyä vaan hänen on otettava kaikki myöhästelevät tarkasteluun. Luvattonta poissaoloa voidaan käsitellä ankarammin, jos se on tapahtunut työpaikalla kiireiseen aikaan, kun taas hiljaiseen aikaan, jos työntekijä on vielä tiennyt tästä. Yleensä työsuhde päätetään irtisanomalla, jos on kyse luvattomista poissaoloista. Kuitenkin käytännössä vaaditaan varoituksen antamista ennen irtisanomista luvattomien poissaolojen perusteella. Kuitenkin jos on kyseessä niin vakava rikkomus, että ei voida olettaa työsuhteen jatkumista, varoi-

tusta ei tarvitse antaa. Jos taas työntekijä on luvattomasti ollut pois työpaikaltaan vähintään viikon yhtäjaksoisesti, työsuhdetta käsitellään purkautuneena. (Parnila 2015, 24-25.)

5.2.3 Sairaus

Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työsuhdetta ei voi irtisanoa sairauden perusteella. Kuitenkin sairaus voi olla päättämisperuste, jos työntekijän työkyky on olennaisesti heikentynyt ja pitkän ajan, jolloin työnantajalta ei voida olettaa työsuhteen jatkuvan. Työntekijän työkyvyllä tarkoitetaan esimerkiksi fyysistä ja psyykkistä suorituskkyä sekä muita henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten persoonallisuus sekä koulutukseen ja työkokemukseen perustuvat tiedot ja taidot. Joten työntekijän terveydentila ei ole pelkästään ainut työkykyyn vaikuttava tekijä. Työsuhteen jatkoa arvioitaessa mitataan, kuinka hyvin työntekijä pystyy suoriutumaan omista työtehtävistään. (Parnila 2015, 33.)

Työkyvyn olennainen heikentyminen tarkoittaa, että työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi kykene tekemään työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä. Sairaus ei siten voi olla työsuhteen päättämisperuste, jos työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään. Lisäksi sairauden tai muun aiheuttama työkyvyn alentuminen tulee olla pitkäaikaista, jolloin ei voida olettaa työsuhteen jatkumista. Oikeuskäytännön mukaan työkyvyn alentuminen ei tarvitse olla lopullinen vaan pitkäaikainen. Pitkäaikaisuuden kesto on oikeuskäytännössä arvioitu olevan noin vuoden. On kuitenkin otettava huomioon sairauden kesto ennen irtisanomista ja lääkärin antama ennuste tulevasta kestosta ja paranemis- ja kuntoutumismahdollisuudet. Työnantajan tulee ottaa myös huomioon, pystytäänkö työtehtäviä muuttamaan työntekijälle sopiviksi työkyvyn alentumisen jälkeen vai voitaisiinko työtä järjestää uudelleen tai tarjota työntekijälle muuta työtä. (Parnila 2015, 33-34.)

5.2.4 Päihteiden käyttö

Päihteiden käyttö käsittää alkoholin tai muiden päihteiden käytön. Näiden päihteiden väärinkäyttö voi muodostaa sekä irtisanomis- että purkamisperusteen. Päih-

teiden käytön takia voi myös johtua yli viikon mittainen poissaolo töistä, jolloin työsopimusta käsitellään purkautuneena. Työnantajalla tulee olla näyttöä siitä, että työntekijä on päihteiden käytön alaisena. Tämä voidaan todeta joko puhallustestillä tai verikokeella. Jos työntekijä kieltäytyy testeistä tai testejä ei ole käytettävissä, on otettava muut keinot käyttöön. Muita keinoja voivat olla esimiesten tai muiden työkavereiden havainnot työntekijän olemuksesta ja käytöksestä. (Parnila 2015, 35.)

Päihteiden käyttöä irtisanomisperusteena tulee myös ottaa huomioon asiakokonaisuus. Asiakokonaisuuteen vaikuttaa esimerkiksi työntekijän asema ja työn luonne. Esimerkiksi TT:2005-117 junan konduktööri on niin vastuullisessa työssä, että häneltä voidaan olettaa nollatoleranssia. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen, koska konduktööri oli ollut työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena. Arvioitaessa työsuhteen jatkoa on otettava huomioon olosuhteet. Olosuhteiden takia yksittäinen rike ei välttämättä ole päättämisperuste, kun taas toisissa olosuhteissa päihteiden käyttö on hyväksyttävä päättämisperuste. Esimerkiksi työturvallisuuden rikkominen päihteiden alaisena, on usein raskauttava peruste työsuhteen päättämiseksi. Jos työntekijää on varoitettu asiasta aikaisemmin, seuraavaa rikettä arvostellaan ankarammin ja on usein hyväksyttävä työsuhteen irtisanomis- tai jopa purkamisperuste. (Parnila 2015, 34-37.)

Laissa ei ole säännöksiä hoitoonohjausjärjestelmistä päihteiden takia, kun taas työehtosopimusten puolesta tällainen saattaa tulla työnantajan järjestettäväksi. Työmarkkinajärjestöjen antamassa suosituksessa korostetaan varhaista puuttumista ongelmiin ja työterveyshuollon tärkeyttä. Hoitoonohjauksen käyttäminen ei ole edellytys työsuhteen päättämiseksi. Kuitenkin jos hoitoonohjausta on jo käytetty ja ongelma jatkuu edelleen, on olemassa selvä peruste työsuhteen päättämiseksi. (Parnila 2015, 37.)

5.2.5 Kilpaileva toiminta

Työnantaja ei voi kieltää työntekijää olemasta työsuhteessa useampaan eri yritykseen, mutta yritykset eivät saa olla kilpailevia keskenään. Kilpailukieltoa törkeästi

rikkovan työntekijän työsuhteelle on riittävä työsuhteen purkamisperuste. Kilpailukieltoon läheisesti yhdistettävä rikos on liikesalaisuuden paljastaminen. Nämä kaksi kuuluvat työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen. Näitä arvioitaessa päättämisperusteena mietitään, onko syntynyt niin suuri luottamuspuola, että ei voida olettaa työsuhteen jatkamista. (Parnila 2015, 30-31.)

Jopa kilpailevan toiminnan valmistelu saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen. Valmistelu saattaa tarkoittaa esimerkiksi asiakkaiden hankkimista. Työntekijä ei saa käyttää työaikaansa oman yritystoiminnan perustamiseen. Kilpailukielto on voimassa myös lomautuksen aikana. Tässä tapauksessa työntekijän asemalla on suuri merkitys arvioitaessa työsuhteen päättämisperustetta. Merkitsevää on myös, kuinka suurta kilpaileva toiminta on ja voidaanko olettaa työntekijän tietävän työn olevan kilpailevaa toimintaa. Jos työntekijä paljastaa työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia työsuhteen aikana, on hyväksyttävä syy työsuhteen purkamiselle. Vähäinkin rike mahdollistaa irtisanomisperusteen. (Parnila 2015, 31-32.)

5.2.6 Epärehellisyys

Työntekijä voi suoriutua mallikkaasti omista työtehtävistään, mutta silti tekee väärin käyttäytymällä epärehellisesti. Epärehellinen käyttäytyminen tarkoittaa riitautumista, väkivaltaa tai rikollista tekoa. Epärehellinen käyttäytyminen on pahimmillaan syyllistymistä rikolliseen toimintaan työajalla. Rikollinen toiminta on hyväksyttävä peruste työsuhteen irtisanomiselle ja jopa purkamiselle. Kuitenkaan välttämättä rikollinen toiminta ei oikeuta edes irtisanomaan työsuhdetta. Myöskin mitä työntekijä tekee vapaa-ajallaan voi vaikuttaa työntekijän ja työnantajan luottamussuhteeseen. Vapaa-ajalla tehty rikollinen toiminta saattaa olla ratkaiseva, jos se vaikuttaa työkykyyn suoriutua työtehtävistä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 145-147.)

On mietittävä, onko työntekijä toiminut tahallisesti vai tahattomasti. Erehtyminen ei ole epärehellisyyttä, kun taas määräysten vastainen menettely saattaa olla epärehellistä toimintaa. Kuitenkaan sellaisenaan määräysten vastainen menettely ei välttämättä muodosta työsuhteen päättämisperustetta, vaan tulee arvioida kuinka toistuvaa ja tietoista menettely on ollut. Epärehelliseen käytökseen liittyy myös

työnantajan välineiden luvaton käyttö. Usein se ei kuitenkaan yksistään ole työsuhteen päättämisperuste. Epärehellinen käyttäytyminen voi kohdistua työnantajan lisäksi myös työkavereihin. Työnantajalla on jälleen näyttövelvollisuus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 137-139.)

5.2.7 Sopimaton käytös

Sopimaton käytös tarkoittaa työntekijän ei hyväksyttävää käytöstä, jonka kohteena on työnantaja, muut työntekijät tai asiakkaat. Sopimatonta käytöstä voi olla pahaa puhuminen työnantajasta, ristiriitoina työnantajan, toisen työntekijän tai asiakkaan kanssa. Sopimaton käytös voi pahimmillaan olla väkivallan käyttöä tai sen uhkaamisena. Sopimaton käytös ei ole riippuvainen olosuhteista. Työntekijän on siis vältettävä ristiriitoja kaikin mahdollisin tavoin olemalla lojaali työnantajalle paikasta tai ajasta riippumattomana. (Parnila 2015, 29.)

Sopimaton käytös on esimerkiksi työnantajan arvostelua sosiaalisessa mediassa. Sopimaton käytös ilmenee kirjoituksilla, mutta myös kuvilla ja videoilla. Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa rikkoo uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuuden ja se riittää työsuhteen irtisanomisperusteeksi ja jopa purkamisperusteeksi. Työnantajan tulee huomauttaa työntekijää sopimattomasta käytöksestä. Arvioitaessa sopimatonta käytöstä päättämisperusteena, tulee taas ottaa huomioon kokonaisharkinta. Menettelyä arvioitaessa on otettava huomioon aihe, kehen se kohdistuu, kesto, aikaisempi käyttäytyminen, työsuhteen kesto ja työntekijän suhtautuminen tekoonsa. (Parnila 2015, 29-30.)

5.2.8 Yhteistyökyvyttömyys

Yhteistyökyvyttömyys tarkoittaa häiritsemistä, sopeutumattomuutta ja kielteistä suhtautumista. Se tapahtuu työntekijän ja työnantajan välillä. Yleensä yhteistyökyvyttömyys on irtisanomisperuste, mutta voi olla myös työsuhteen purkamisperuste, jos tapahtuu jotain yllättävää ja äkkinäistä. Arvioinnissa yhteistyökyvyttömyyttä työsuhteen päättämisperusteena on otettava huomioon teko, kesto, teon aste ja työpaikan olosuhteet ja työntekijän asema. Yhteistyökyvyttömyyteen liittyy läheisesti työvelvoitteen laiminlyönti. Ennen työsuhteen päättämistä työnanta-

jan tulee yrittää korjata tilanne. Kuitenkaan työpaikan yhteistyöongelmat ja erilaiset näkökulmat eivät ole päättämisperuste. Yhteistyöongelmien tulee olla riittävän olennaisia ja yksilöityä johtuen työntekijästä, jotta työsuhde voidaan päättää yhteistyökyyttömyyden perusteella. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 163-164.)

Työntekijän irtisanomisen onnistuu yhteistyökyyttömyyden perusteella, jos työntekijää on varoitettu asiasta ennen. Arvioinnissa irtisanomisperustetta tulee ottaa huomioon sopimaton käyttäytyminen, tilanteen kestättömyys, perusteeton arvostelu ja työnantajan vahingoittaminen. Yleensä teon tulee olla kohdistettavissa yhteen työntekijään. Jos työntekijän työsuhde aiotaan irtisanoa, on otettava huomioon kokonaisarviointi. Purkamiskynnys ylittyy, jos teot menevät niin pahaksi, että siinä käytetään väkivaltaa tai rikotaan selkeästi omia työvelvoitteitaan. Työsuhteen purkamiskynnys ylittyy helposti, jos teko on pitkäaikaista ja voimakasta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 166-169.)

5.2.9 Luottamuspula

Luottamuspulassa on kyse työntekijän lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitteesta. Työntekijä ei saa loukata työsuhteen ehtoja eikä aiheuttaa sitä, että työnantajan ja työntekijän luottamussuhde katkeaisi. Työntekijän asemalla työpaikalla edellytetään tiettyä menettelyä ja työntekijän on vältettävä kaikkea menettelyä, joka on ristiriidassa tämän kanssa. Luottamuspula päättämisperusteena tulee olla erityisen suurta ja sen tulee perustua todistettuun luottamuspulaan eikä pelkkään epäilyyn. Kuitenkin tässäkin on otettava huomioon kokonaisharkinta. Vähäisestä luottamuspulasta työnantaja voi huomauttaa työntekijää antamalla varoituksen, mutta jos se ei auta, on työnantajalla oikeus irtisanoa tai purkaa työsuhde, jos menettely jatkuu. Luottamuspulaan yleensä liittyy jokin edellä mainituista päättämisperusteista ja nämä syyt yhdessä muodostaa työsuhteen päättämisperusteen. Siihen voi liittyä työvelvoitteen laiminlyönti, kilpailevan toiminnan harjoittaminen, poissaolot, sairausloman väärinkäyttötilanteet, päihteiden käyttäminen, sopimaton käytös toisia kohtaan tai uskollisuusvelvoitteen laiminlyöntiä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 191-192.)

6 TYÖSUHTEEN IRTISANOMISEN JA PURKAMISEN RAJANVETOA OIKEUSTAPAUSTEN VALOSSA

Oikeustapausten avulla etsin vastausta tutkimusongelmaani. Missä menee raja käytännössä, milloin työntekijä voidaan irtisanoa ja milloin työsuhde voidaan purkaa? Mitkä syyt johtavat työntekijän irtisanomiseen ja mitkä työsuhteen purkamiseen? Tarkoituksena on löytää vastaus siihen, milloin tietty teko on niin vakava, että se johtaa työsuhteen purkamiseen ja milloin niin lievä että se päättyy vain irtisanomiseen. Tutkimukseen olen ottanut melkein jokaisesta työsuhteen päättämisperusteesta kaksi oikeustapausta. Oikeustapaukset koskevat työvelvoitteen laiminlyönnistä, poissaoloista, sairaudesta, päihteiden käytöstä, epärehellisydestä, sopimattomasta käytöksestä ja yhteistyökyvyttömyydestä. Kahta oikeustapausta vertaamalla saan tehtyä tarvittavat johtopäätökset.

Taulukko 1. Työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen oikeustapaukset

Työsuhteen irtisanominen	Työsuhteen purkaminen
<ul style="list-style-type: none"> - Työvelvoitteen noudattamatta jättäminen (Turun hovioikeus 23.10.2015; Tuomio Nro 2097; Dnro S 15/62.) - Luvattomat poissaolot (TT:2007-1) - Työkyvyn olennainen heikentyminen (TT:2007-43) - Alkoholin vaikutuksen alaisena työvuoron alkaessa (TT:2013-166) - Työnantajan omaisuuden anastaminen ja lainvelvoitteiden rikkominen (KKO:2012:89) - Sopimaton käytös (TT:2003-21) - Yhteistyökyvyttömyys (Turun hovioikeus 27.5.2016; Tuomio Nro 566; Dnro S 15/2285) 	<ul style="list-style-type: none"> - Työvelvoitteen jatkuva laiminlyönti huomautuksista huolimatta. (TT:2013-55) - Luvattomat poissaolot (TT:2007-89) - Työkyvyn olennainen heikentyminen (KKO:2006:104) - Alkoholin vaikutuksen alaisena ja alkoholin nauttiminen työaikana (TT:2008-96) - Kilpaileva toiminta (TT:1990-57) - Kilpaileva toiminta (KKO:1985-II-99) - Työnantajan omaisuuden varastaminen ja lojaliteettivelvoitteen rikkominen. (Turun hovioikeus 5.12.2014; Tuomio Nro 1272; Dnro S 14/229) - Sopimaton käytös (TT:1999-58) - Työstä jatkuva kieltäytyminen (TT:2015-85)

6.1 Irtisanominen

Työntekijä oli ollut toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa kuljetusliikkeesä ajoneuvoyhdistelmän kuljettajana. Kuljettaja oli irtisanottu työnjohdon ohjeiden noudattamatta jättämisestä useasti ja annettujen työvuorojen suorittamatta jättämisestä. Hänelle oli myös annettu varoitus asioista, mutta hän oli jatkanut virheellistä menettelyään siitä huolimatta. Kuljettaja haastoi kuljetusliikkeen käräjäoikeuteen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Asia eteni myös hovioikeuteen asti. Molemmat oikeusasteet olivat yhtä mieltä siitä, että menettely oli ollut työvelvoitteiden vakavaa rikkomista ja työnantajalla oli asiallinen ja painava syy työsuhteen päättämiseen. (Turun hovioikeus 23.10.2015; Tuomio Nro 2097; Dnro S 15/62.)

Työsuhteessa työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja tehdä annetut työtehtävät. Työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen ja työtehtävien tekemättä jättäminen on työvelvoitteen laiminlyöntiä. Kun työsuhteessa on tapahtunut työvelvoitteen laiminlyöntiä, niissä tilanteissa yleensä vaaditaan varoituksen antamista ennen työsuhteen päättämistä. Jos varoituksen jälkeen työvelvoitteen laiminlyönti jatkuu, työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä, kuten edellä mainitussa oikeustapauksessa on tehty. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 76-77.)

Työntekijä on ollut poissa töistä ja jälkikäteen esittänyt syyksi äidin asioiden hoitamista. Työntekijälle oli myös aikaisemmin annettu kirjallinen varoitus luvattomista poissaoloista. Näiden perusteella työntekijä oli irtisanottu. Asiassa oli riidanalaista, oliko yhtiö oikeutettu irtisanomaan työntekijän. Työtuomioistuin arvioi, oliko irtisanomisperuste riittävän asiallinen ja painava syy työntekijän irtisanomiseen. Kyseessä oli luvattomista poissaoloista, joista työntekijä ei ollut antanut mitään selvitystä poissaoloilleen ennen varoituksen antamista. Varoituksen jälkeen työntekijälle on annettu tilaisuus korjata menettelynsä, mutta hän on jatkanut menettelyään samanlaisena. Poissaololleen hän on kuitenkin esittänyt syynsä, mutta työnantaja ei pitänyt syytä riittävän pätevänä poissaololle. Yhtiöllä oli siis asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsuhte. (TT:2007-1.)

Luvaton poissaolo on yksi työsuhteen päättämisperusteista. Päättämisen arviointiin vaikuttavat aiemmat poissaolot, poissaolon syy, pituus ja jatkuminen varoituksesta huolimatta. Edellä mainitussa oikeustapauksessa (TT:2007-1) oli tapahtunut aiemminkin luvattomia poissaoloja, poissaolon syy ei ollut riittävä, lisäksi luvattomat poissaolot olivat jatkuneet varoituksesta huolimatta. Työsuhde voidaan irtisanoa luvattomien poissaolojen takia, jos työntekijä on rikkonut työ sopimusvelvoitetta tahallaan tai tuottamuksellisesti. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 97-98.)

Työntekijä oli työskennellyt LVI-asentajana yrityksessä ja oli joutunut sairaalalle noin kahden vuoden ajaksi. Hänelle oli todettu pinnallisen peitinkalvon paksunnos, joka johtaa vähitellen yhden tai useamman sormen pysyvään koukistumiseen. Yhtiö katsoi työntekijän työkyvyn olennaisesti heikentyneen ja oli purkanut työntekijän työsuhteen tämän perusteella. Asiassa riideltiin siitä, oliko yhtiöllä oikeus purkaa työsuhde vai vaan irtisanoa se. Työtuomioistuin päätyi ratkaisuun, jossa työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä purkaa työsuhdetta. Kuitenkin työnantajalla oli asiallinen ja painava peruste irtisanoa työ sopimus. Työtuomioistuin päätyi seuraavaan ratkaisuun, koska purkaminen oli tapahtunut työntekijää kuulematta ja työnantajalla ei ollut purkuhetkellä tietoa työkyvyttömyyden jatkumisesta. Työkyvyttömyys tulee olla pysyvää, jotta voidaan harkita työsuhteen päättämistä purkamalla. Tässä tapauksessa työkyvyttömyyden jatkumisesta ei ollut tietoa, joten työsuhteen voitiin olettaa jatkuvan irtisanomisajan pituisen ajan. (TT:2007-43.)

Työntekijän työsuhde voidaan päättää sairauden perusteella, jos työntekijän työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt. Työsuhteen irtisanominen tulee kysymykseen, kun työntekoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, että työntekijä ei pysty enää suoriutumaan työtehtävistään. Kun päättämisperusteena pidetään työntekijän sairautta, työsuhde ennemmin irtisanotaan kuin puretaan, kuten edellä olevasta oikeustapauksessa kävi. Tämä johtuu siitä, että työsuhteen purkaminen edellyttää yleensä teon moitittavuutta, eikä sitä voi sairaustilanteissa soveltaa. Työsuhteen purkaminen sairauden takia edellyttää pysyvää työkyvyttömyyttä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 106.)

Linja-auton kuljettaja oli mennyt eräänä päivänä töihin ja oli puhaltanut autoon asennettuun alkolukkoon 0,35 promillea. Tämä lukema oli estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Yhtiöllä oli nollatoleranssi alkoholiin liittyen ja tästä johtuen oli purkanut linja-auton kuljettajan työsuhteen. Linja-auton kuljettajan työtehtävänä oli kuljettaa koululaisia, joten työtehtävienkin johdosta voitiin olettaa nollatoleranssia alkoholista. Tapauksessa riidanalaista oli, oliko oikein purkaa vai irtisanoa linja-auton kuljettajan työsuhde. Työtuomioistuin päätyi ratkaisuun, jossa yhtiöllä oli oikeus ainoastaan irtisanoa työntekijän työsuhde. Työntekijällä oli kuitenkin takana moitteeton työura ja promillelukema ei ylittänyt rattijuopumusrajaa. Teko oli kuitenkin kokonaisuutena arvostellen niin vakava, että työntekijä voitiin irtisanoa ilman varoituksen antamista. (TT:2013-166.)

Alkoholin väärinkäyttöä työsuhteen päättämisperusteena tulee ottaa huomioon työpaikka, työolosuhteet, käytön toistuvuus ja teon vaikutukset työntekijälle ja työnantajalle. Työntekijän asemalla on myös suuri merkitys arvioinnissa. Kuten edellä olevassa oikeustapauksessa (TT:2013-166) linja-auton kuljettajalta edellytetään erityistä luotettavuutta, koska työtehtäviin kuuluu koululaisten kuljettaminen. Kyseisessä tapauksessa teon vaikutukset ovat olleet suuret, koska kuljetusalalla yleisesti edellytetään huolellisuutta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 119-122.)

Finnair Oyj:ssä työskennellyt purseri oli ottanut matkustajatarjoiluun tarkoitettuja virvokkeita lentokoneesta työvuoronsa jälkeen. Hän ei ollut myöskään tehnyt tulausilmoitusta tuomistaan savukkeista. Työnantaja oli näiden rikkeiden myötä purkanut purserin työsuhteen, koska heidän mielestään oli tapahtunut erittäin vakava rikkomus. Tuomioistuimissa riideltiin siitä, oliko yhtiöllä oikeus irtisanoa vai purkaa purserin työsuhde. Käräjäoikeuden mukaan yhtiöllä oli riittävät syyt purkaa purserin työsuhde, koska heidän mielestään oli tapahtunut niin vakava rikkomus, ettei voitu edellyttää työsuhteen jatkuvan irtisanomisajan pituista aikaa. Hovioikeus muutti käräjäoikeuden tuomiota, että yhtiöllä oli vain oikeus irtisanoa purserin työsuhde. Hovioikeus perusteli päätöstään purserin 30 vuoden moitteetomalla työuralla lukuun ottamatta yhtä varoitusta. Jonka takia asiaa kokonaisuutena arvostellen yhtiöllä ei ollut erittäin painavaa syytä purkaa työsuhdetta. Asia

eteni korkeimpaan oikeuteen, mutta korkein oikeus ei muuttanut hovioikeuden tuomiota. (KKO:2012:89.)

Epärehellisyys työsuhteen päättämisperusteena ilmenee esimerkiksi rikollisena tekona kuten edellä olevassa oikeustapauksessa (KKO:2012:89). Pahimmillaan työntekijä syyllistyy rikolliseen toimintaan työaikana. Kyseinen menettely rikkoo työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Epärehellisyys on päättämisperuste sekä irtisanomiselle että purkamiselle. Irtisanominen tapahtuu silloin kun asiassa ilmenee lieventäviä seikkoja kuten esimerkiksi teon vähäisyys ja työntekijän aiempi käyttäytyminen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 145-146.)

Työntekijä oli työskennellyt määrämittasahaajana parin kymmenen vuoden ajan. Hän oli merkinnyt urakkatyöilmoitukseen väärän määrän tiettyjä pakkausalustoja, jotta olisi saanut enemmän palkkaa. Hän käytti kuitenkin kierrätysalustoja, jotka eivät oikeuttaneet palkkaan. Näiden perusteella työnantaja oli purkanut työsopimuksen. Lisäksi työntekijä oli saanut aiemmin varoituksen myöhästelyistä, virheellisestä työaikaleimauksesta ja työilmoitusten virheellisesti täyttämisestä. Menettelyn takia työntekijä on yrittänyt saada perusteetonta palkkaa tekemästään työstä. Työilmoitukset ovat palkan perusteena ja työnantajan tulee luottaa siihen, että ne täytetään rehellisesti. Kuitenkin tästä saatava rahallinen hyöty on ollut alhainen, jonka perusteella työtuomioistuimen mielestä työntekijän työsuhde oli oikein ainoastaan irtisanoa. Irtisanominen sen takia, koska menettely ei ollut niin vakavaa, ettei työsuhdetta olisi voitu jatkaa irtisanomisajan pituista aikaa. (TT:2003-21.)

Työntekijän sopimaton käytös oikeuttaa päättämään työsuhteen. Sopimaton käytös voi olla työvelvoitteen tai työnantajan määräysten rikkomista. Edellä selostetussa oikeustapauksessa (TT:2003-21) työntekijä oli rikkonut työvelvoitettaan sekä työnantajan määräyksiä. Työsuhteen päättämistä harkittaessa on otettava huomioon kokonaistilanne esimerkiksi teon vaikutukset työnantajalle. Teon vaikutukset eivät olleet kyseisessä oikeustapauksessa suuret, mikä otettiin huomioon lieventävänä asiahaarana ja työsuhde ainoastaan irtisanottiin. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 161-163.)

Työntekijä oli ollut työsuhteessa usean kymmenen vuoden ajan koulutussuunnittelijana. Työpaikalla oli ollut useita vuosia työilmapiiri- ja yhteistyöongelmia ja useimmat työntekijät olivat olleet sitä mieltä, että ongelmat johtuivat kyseessä olevasta työntekijästä. Muut työntekijät kokivat käyttäytymisen kuormittavana, ahdistavana ja yksi jopa kiusaamisena. Työnantaja oli antanut työntekijälle varoituksen epäasiallisen käyttäytymisen takia. Varoituksen jälkeen tilanne oli kärjistynyt uudelleen, koska työntekijä oli varoituksen saatuaan osoittanut, ettei aio korjata käyttäytymistään. Vaikka työntekijällä oli ollut pitkä työsuhde takana ja hän oli tehnyt työnsä hyvin, kokonaisuutena arvostellen ei voitu olettaa työsuhteen jatkamista. Edellä mainittujen perusteella käräjäoikeus katsoi, että työnantajalla oli asialliset ja painavat syyt työntekijän irtisanomiseen. Työntekijä valitti käräjäoikeuden tuomiosta hovioikeuteen, mutta hovioikeus ei lähtenyt muuttamaan tuomiota. (Turun hovioikeus 27.5.2016; Tuomio Nro 566; Dnro S 15/2285)

Yhteiskyvyttömyyttä pidetään yleisesti ottaen vain irtisanomisperusteena, kuten edellä olevassa Turun hovioikeuden päätöksessäkin on tapahtunut. Yhteistyökyvyttömyyttä arvioitaessa työsuhteen päättämisperusteena, on otettava huomioon teon kesto ja sen aste sekä työpaikan olosuhteet. Yhteistyökyvyttömyys voi ilmetä esimerkiksi erimielisyyksillä. Työnantajan tulee ensin tehdä tarvittavat toimenpiteet yhteistyökyvyttömyyden korjaamiseksi. Työsuhteen irtisanominen edellyttää riittävän olennaisesti moitittavaa työntekijän tekoa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 177-185.)

6.2 Purkaminen

Linja-auton kuljettajana työskennellyt oli toistuvasti rikkonut työvelvoitteitaan jättämällä tilittämättä rahat. Rahat olisi kuulunut tilittää aina työvuoron päätteeksi. Häntä oli useaan kertaan huomautettu asiasta ja vielä erikseen annettu huomautus, mutta menettely jatkui, joten hänen työsuhteensa purettiin. Selitykseksi työntekijä kertoi, ettei hänellä ollut mahdollisuutta tilittää rahoja ajallaan. Kuitenkin samoja vuoroja tehneellä työkaverilla oli. Asiaa kokonaisuutena arvioiden työtuomioistuon katsoi, että työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijän työsuhde. Oikeus pur-

kaa johtui siitä, että kuljettajan virheellinen menettely oli ollut jatkuvaa huomautuksista huolimatta. (TT:2013-55.)

Työntekijän tulee työsopimussuhteessa noudattaa työnantajan määräyksiä. Määräysten noudattamatta jättäminen on työvelvoitteen laiminlyöntiä, kuten edellä olevassa tapauksessa oli kyse työvelvoitteen laiminlyönnistä. Työn suorittamista koskevat laiminlyönnit ovat myös työvelvoitteen laiminlyöntiä. Näissä tapauksissa työntekijä tietää tekevänsä tahallaan väärin. Työsuhteen purkamiskynnystä arvioitaessa otetaan huomioon teon olennaisuus, toistuvuus ja jatkuminen varoituksen jälkeen. Työsuhteen purkamiseen tarvitaan erittäin painava syy ja usein tulee kyseeseen teon toistuvuus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 76-79.)

Työntekijä oli työskennellyt yrityksessä monen kymmenen vuoden ajan ensin ahtaajana ja myöhemmin kontintarkastajana ja liikenteenhoitajana. Työntekijä oli ollut luvatta poissa töistä alkoholin käytön takia moneen kertaan lyhyen ajan sisällä. Poissaolot olivat kestäneet useita päiviä. Ensimmäisen luvattoman poissaolon jälkeen työntekijälle oli annettu varoitus. Toisen luvattoman poissaolon jälkeen työntekijä oli saanut parin viikon mittaisen työkiellon. Varoituksesta ja työkiellosta huolimatta työntekijä oli jatkanut luvattomia poissaolojaan, joten yritys purki työntekijän työsuhteen. Työtuomioistuin katsoi myös, että yrityksellä oli oikeus työsuhteen purkamiselle. Yrityksessä on ollut hoitoonohjausjärjestelmä, mutta se ei sulje pois mahdollisuutta työsuhteen päättämiseksi. Eikä myöskään voitu olettaa työntekijän siirtoa toisiin tehtäviin vähentävän luvattomia poissaoloja. (TT:2007-89.)

Luvattomat poissaolot tulee olla toistuvia ja varoituksista huolimatta tapahtuvia, jotta työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsuhte. Kyseisessä tapauksessa (TT:2007-89) oli annettu varoitus, mutta menettely oli jatkunut varoituksista huolimatta. Varoituksen antamisen jälkeen työsuhteen purkamiskynnys ylittyy helposti, jos luvattomat poissaolot jatkuvat. Työsuhteen purkamiskynnys ylittyy myös helpommin, mitä toistuvampaa ja tuomittavampaa syytä työntekijä esittää luvattomille poissaoloilleen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 103-104.)

Kaksi työntekijää olivat olleet toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Työnantaja oli purkanut heidän työsuhteensa pitkäaikaisen työkyvyn heikentymisen perusteella. Kumpikin työntekijä oli ollut määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä purkamishetkellä. Toinen työntekijä oli ollut sairauden vuoksi poissa töistä yli 25 kuukautta ja toinen melkein 12 kuukautta. Käräjäoikeuden mielestä molempien työntekijöiden edellytykset olivat heikentyneet niin paljon, ettei voitu olettaa sopimussuhteen jatkamista irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla oli siis erittäin painava syy purkaa työntekijöiden työsuhteet. Sekä hovioikeus ja korkein oikeus pysyi käräjäoikeuden ratkaisussa, eikä lähtenyt muuttamaan sitä. Perusteissaan korkein oikeus käytti vanhaa työsuhtelakia, jonka mukaan työnantaja voi purkaa työsuhteen, jos työntekijä oli jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Vaikka tämä säännös on kumottu ja säännökseen tehdyt kielelliset muutokset ja esimerkkiluettelo on poistettu, ei ole kuitenkaan haluttu muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. (KKO:2006:104.)

Sairauden tulee heikentää työkykyä pysyvästi, jotta työsuhteen purkamiskynnys ylittyy. Aiemmissa oikeuskäytännöissä on katsottu yli vuoden pituiset työkyvyttömyydet pysyväksi työkyvyttömyydeksi. Työsuhteen purkamisessa tulee ottaa huomioon kokonaisarviointi. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 117-118.)

Ahtaajana työskennelleen työntekijän työsuhte oli purettu, koska hän oli toistuvasti ollut päihtyneenä töissä ja käyttänyt siellä alkoholia. Kyseisen alan työehtosopimuksen mukaan työntekijän työsuhte voidaan purkaa, jos työntekijälle on annettu varoitus ja työkielto samasta asiasta. Purkaminen ilman varoitustakin on mahdollista, jos työntekijä vaarantaa työturvallisuutta. Ahtaaja oli työskennellyt sen verran tärkeässä asemassa, että hän vaaransi työpaikan työturvallisuuden. Riidatonta asiassa on ollut, onko työntekijä esiintynyt alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. Osapuolet ovat olleet eri mieltä siitä, onko työntekijän niin tärkeässä asemassa, että työsuhte voitiin purkaa ilman varoitusta. Työtuomioistuimen mielestä ahtaaja oli työskennellyt sen verran tärkeässä asemassa, jolloin hän vaaransi työpaikan työturvallisuuden. Työnantajalle oli siis työsuhtelain erittäin painava syy purkaa työntekijän työsuhte. (TT:2008-96.)

Kun arvioidaan alkoholin väärinkäyttöä työsuhteen purkamisperusteena tulee ottaa huomioon alan erityispiirteet, työolosuhteet ja teon vaikutukset. Tietyillä aloilla suhtaudutaan ankarammin alkoholin väärinkäyttöön johtuen työturvallisuudesta. Päihdyttävien aineiden perusteella työsuhteen päättäminen edellyttää toistuvuutta. Päättäminen on mahdollista myös tapauksissa, joissa yhden kerran käyttää alkoholia työpaikalla tai on siellä yhden kerran alkoholin vaikutuksen alaisena. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 119-123.)

Pankissa konttorinhoitajana työskennellyt oli ollut virkavapaalla ja töihin paluun ehtona konttorinhoitajan olisi tullut luopua omistamansa yhtiön hoidosta ja arvopaperikaupasta. Pankki oli pitänyt tätä pankkitoiminnan kilpailevana toimintana. Konttorinhoitaja oli kieltäytynyt luopumasta yhtiön hoitamisesta, jonka jälkeen pankki oli purkanut hänen työsuhteensa. Asiassa oli kyse siitä, oliko pankki hyväksynyt kilpailevan toiminnan esimerkiksi antamalla yhtiölle lainan perustamista varten. Pankki on antanut kyseisen lainan, koska selvityksissä konttorinhoitajan piti vain sijoittaa yhtiöön ja hänen veljensä hoitaa yhtiötä. Konttorinhoitajan teko katsottiin olevan sellaista kilpailevaa toimintaa, joka olisi vahingoittanut työnantajaa. Hänen asemansakin huomioon ottaen toiminnan katsottiin olevan ristiriidassa, mitä voidaan hänen asemassaan olevalta työntekijältä olettaa tekevän kyseisessä menettelyssä. (TT:1990-57.)

Silkkipainajana työskennellyt oli anastanut yhtiön omaisuutta ja sen perusteella hänen työsuhteensa oli purettu. Raastuvanoikeuden mielestä työntekijä ei ollut syyllistynyt kilpailevaan toimintaan todisteiden puuttuessa. Kuitenkin työntekijän kaapista oli löytynyt vähäinen määrä yhtiön käyttämää väripigmenttiä, mutta epäselväksi oli jäänyt, oliko työntekijällä tarkoitus anastaa tätä itselleen. Myös hovioikeus pysyi raastuvanoikeuden päätöksessä. Asia kuitenkin eteni vielä korkeimpaan oikeuteen, jonka mukaan työnantajalla oli kokonaisuus huomioon ottaen erittäin painava syy työsuhteen purkamiseen. Työntekijän kaapista oli väripigmentin lisäksi löytynyt luettelo yhtiön asiakkaiden nimistä ja osoitteista. Työntekijä oli myös työsuhteen aikana toimittanut työtarvikkeita veljelleen, joka oli aloittamassa kilpailevaa toimintaa. Työntekijä ei ollut halunnut kommentoida, miksi häneltä

löytyi väripigmenttiä ja luettelo. Näiden perusteella työntekijän toiminta on ollut hyvän tavan vastaista ja vahingoittanut työnantajaa. (KKO:1985-II-99.)

Edellä olevissa tapauksissa (TT:1990-57) ja (KKO:1985-II-99) oli kyse kilpailevasta toiminnasta. Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu välttää oman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Työntekijän tulee rikkoa kilpailevan toiminnan kieltoa olennaisesti, jotta työntekijä voidaan irtisanoa kilpailevan toiminnan takia. Oikeus purkaa tulee kyseeseen, kun työntekijä rikkoor kilpailevan toiminnan kieltoa törkeästi. Mitä enemmän työntekijä hyödyntää työnantajan tietoa kilpailevassa toiminnassa, sitä vakavampana rikkomuksena sitä pidetään. Purkamisoikeus on, jos työntekijä on tietoinen, että toiminta on kiellettyä ja silti harjoittaa sitä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 136, 140, 144.)

Työntekijä oli ottanut työpaikaltaan kaksi vakuumpakattua kalapakettia ja ne oli löydetty työntekijän lukitusta pukukaapista. Yhtiöllä oli nollatoleranssi varkaustapausten kannalta ja varkaustapaukset johtivat saman tien työsuhteen päättämiseen. Työntekijälle oli tehty kaappitarkastus, jota ennen työntekijä oli väittänyt, ettei hänellä ole kaloja. Kalat olivat kuitenkin löytyneet kaapista, jonka jälkeen työntekijä oli etsinyt kuittia, että olisi maksanut kalat. Tämän jälkeen kuitenkin työntekijä oli väittänyt, että ei ollut ehtinyt maksaa kaloja kiireen vuoksi. Sekä käräjäoikeus että hovioikeus olivat olleet yhtä mieltä siitä, että tekoa voidaan pitää erittäin vakavana rikkomuksena, että se johtaa työsuhteen purkamiseen. Kokonaisuutena arvostellen työntekijä oli toistuvasti rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaa kohtaan ja koska työpaikalla oli todistetusti käytäntö, jolloin varkaustapauksissa työsuhde puretaan. (Turun hovioikeus 5.12.2014; Tuomio Nro 1272; Dnro S 14/229.)

Purkamiskynnys ylittyy työntekijän epärehellisyyden takia, jos on toimittu tietoisesti työnantajaa kohtaan epärehellisesti. Kyseisessä Turun hovioikeuden tapauksessa työntekijä on toiminut tietoisesti varastamalla työnantajan omaisuutta. Arviointiin vaikuttaa työpaikan oma käytäntö kyseisissä tilanteissa. Normaalityöntekijän työsuhteen päättäminen arvioidaan kokonaisharkinnalla. Harkinnassa otetaan

huomioon esimerkiksi teon törkeys, työntekijän tietoisuus ja työnantajalle aiheutuneet vahingot. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 155-158.)

Postinjakaja on toistuvasti ottanut rahaa työpaikan kahvikassasta. Hän ei ollut aluksi myöntänyt tekojaan, mutta koska teoille oli todistajia, oli hän ne myöntänyt. Epärehellisen toiminnan johdosta työnantaja oli purkanut postinjakajan työsuhteen. Riidanalasta asiassa oli, oliko teko niin vakava, että se johti työsuhteen purkamiseen vai olisiko ollut oikein ainoastaan irtisanoa postinjakaja. Yhtiöllä on ollut käytäntö, jonka mukaan työsuhte päätetään, jos työntekijä syyllistyy epärehelliseen menettelyyn. Vaikka menettely ei ole kohdistunut työtehtäviin, on se kuitenkin tapahtunut työaikana työtiloissa. Muutenkin postinjakajan ammatissa voidaan edellyttää ehdotonta luotettavuutta. Postinjakajan teko on teollaan osoittanut epärehellisyyttä ja rikkonut työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen, joten työtuomioistuin katsoi yhtiöllä olleen oikeudet purkaa postinjakajan työsuhte. (TT:1999-58.)

Edellisessä tapauksessa postinkantajan käytös on ollut sopimatonta. Sopimaton käytös tarkoittaa paheksuttavaa menettelyä työpaikalla. Sopimaton käytös voi kohdistua työnantajaan, työkavereihin tai asiakkaisiin. Tähänkin vaikuttaa työpaikalla olevat käytännöt kyseisissä tapauksissa. Oikeus purkaa työsuhte sopimattoman menettelyn takia, edellyttää erittäin vakavaa luottamussuhteen rikkomista. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 163-174.)

Maalarina työskennellyt oli kieltäytynyt useasti menemästä maalaamaan parvekemaalauksia. Parvekkeiden maalauksesta oli huomautettu moneen kertaan viikon aikana, eikä mitään ollut tapahtunut. Asiassa mietittiin, oliko työn tekemisestä kieltäytymiselle hyväksyttävä syy. Maalarille oli myös annettu tilaisuus korjata menettelynsä huomautusten jälkeen ja työnantajan kanssa käydyssä keskustelussa on tullut selväksi, että kieltäytyminen johtaa työsuhteen päättämiseen. Työtuomioistuin on katsonut parvekemaalauksien merkitys, töiden kiireellisyys ja toistuva työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen kokonaisuutena arvioiden on niin vakava rikkomus, että se oikeuttaa työsuhteen purkamiseen. (TT:2015-85.)

Yhteistyökyvyttömyys voidaan määritellä kielteisenä suhtautumisena kuten edellä olevassa oikeustapauksessa (TT:2015-85) on tapahtunut. Arvioinnissa merkittävää on teon kestolla ja asteella ja työpaikan olosuhteilla. Yhteistyökyvyttömyys ei ole yksin työsuhteen purkamisperuste vaan se ilmenee usein työvelvoitteen tahalliseen laiminlyöntinä. Purkamisperuste ei synny yhtäkkiä vaan tilanne yleensä kärjistyy pikkuhiljaa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 181, 190)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen raja käytännössä. Milloin työsuhde päättyy irtisanomisella ja milloin purkamisella? Mitkä teot ovat niin vakavia, että ne johtavat työsuhteen päättämiseen välittömästi purkamalla ja mitkä vähemmän vakavia, että työsuhdetta voidaan jatkaa vielä irtisanomisajan pituisen ajan? Opinnäytetyössä tarkasteltiin asiaa työnantajan näkökulmasta, milloin hän voi päättää työsuhteen irtisanomisella tai purkamisella. Työn teoreettinen viitekehys koostui työoikeuden laeista, oikeuskirjallisuudesta ja oikeuskäytännöstä. Oikeustapausten avulla pystyttiin havainnollistamaan rajanvetoa käytännössä.

Työsopimuslain säännöksiä työsuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta voidaan tulkita eri lailla. Tästä johtuu, että kyseinen aihe aiheuttaa paljon epäselvyyksiä ja riitatilanteita. Sen mukaan työsuhteen irtisanominen onnistuu vain asiallisesta ja painavasta syystä ja purkaminen erittäin painavasta syystä. Kun työsuhde päättyy irtisanomisella, se päättyy irtisanomisajan kuluttua. Kun taas työsuhde päättyy purkamisella, se päättyy välittömästi. Työsopimuslakiin on kuitenkin säädetty kielletyt irtisanomisperusteet, joiden perusteella työsuhdetta ei voida päättää.

Työsopimuslaissa sanotaan, kun työsuhde päättyy purkamisella, silloin ei voida olettaa työsuhteen jatkuvan edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsuhteen purkamisperusteen tulee olla niin vakava, että työntekijän työvelvoite päättyy saman tien. Kun työntekijän työsuhde päätetään irtisanomisella, on hänellä kuitenkin pääsääntöisesti työvelvoite vielä irtisanomisajan loppuun saakka. Tällöin työsuhteen päättämisperuste ei ole ollut niin vakava, ettei työntekijä voisi jatkaa työtehtävissään irtisanomisajan loppuun saakka. Joissakin oikeustapauksissa on mahdollista, että on myös mietitty irtisanomisajan pituuden vaikuttavan työsuhteen päättämistapaa harkittaessa. Irtisanomisaika voi vaihdella kahdesta viikosta puoleen vuoteen.

Purkamalla päätetyistä työsuhteista valitetaan helpommin oikeusasteisiin, joten voidaan ajatella, että työnantaja pääsee helpommalla päättäessään työntekijän työsuhteen irtisanomisella. Työsuhteen purkaminen aiheuttaa työntekijälle taloudelli-

sia vaikeuksia, koska palkanmaksu päättyy saman tien. Irtisanomisaika voi olla useita kuukausia pitkä, joten voidaan miettiä, onko työpaikan kannalta parempi vaihtoehto purkaa työntekijän työsopimus saman tien. Pitkä irtisanomisaika voi vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon.

Päätämisperusteet on jaettu eri ryhmiin. Usein oikeustapauksissa ei ole kyse vain yksittäisen perusteen rikkomisesta, jolloin rajanveto on hankalampaa. Kaikki oikeustapaukset katsotaan tapauskohtaisesti ja kokonaisuutena arvostellen, mikä asettaa myös hankaluuksia rajanvetoon. Rajanveto on myös lainsäätäjille ollut hankalaa, koska kyseisestä aiheesta riidellään paljon tuomioistuimissa. Kokonaisuuteen vaikuttaa useasti työntekijän asema, ala, työuran pituus, hyvä maine ja käytös, aikaisemmat varoitukset, rikkomus ja sen vaikutukset. Usein työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen välillä on vain pieniä aste-eroja, jotka erottavat päättämistavat toisistaan.

Työvelvoitteen laiminlyönti riittää usein yksistäänkin työsuhteen päättämisperusteeksi. Työvelvoitteen laiminlyönnistä olen ottanut kaksi oikeustapausta, Turun hovioikeuden 23.10.2015 tuomio 2097 ja työtuomioistuimen ratkaisu 2013-55. Näissä molemmissa tapauksissa oli kyse kuljettajista, toinen ajoneuvoyhdistelmän kuljettajasta ja toinen linja-autonkuljettajasta. Molemmat olivat toistuvasti laiminlyöneet työvelvoitettaan ja molemmille oli huomautettu asiasta. Näitä kahta tapausta vertaamalla voidaan todeta, että rahojen tilittämättä jättäminen on ollut pahempi rikkomus kuin työnjohdon ohjeiden noudattamatta jättäminen. Rahojen käsittely liittyy kuitenkin vakavasti yrityksen talouteen. Työnjohdon ohjeiden noudattamatta jättäminen ei välttämättä ollut niin suuri rikkomus, että olisi voitu päättää työsuhde purkamalla. Rahojen tilittämättä jättämisestä on todennäköisesti aiheutunut suurempaa taloudellista vahinkoa työnantajalle kuin ohjeiden noudattamatta jättämisestä. Tahatonta työvelvoitteen laiminlyöntiä arvioidaan lievemmin, koska työntekijä ei ole tiennyt tai ymmärtänyt laiminlyönnistä. Tahallista työvelvoitteen laiminlyöntiä arvioidaan ankarammin, koska työntekijä on ollut tietoinen työvelvoitteen laiminlyönnistä.

Työsopimus on purettu useimmissa tapauksissa, kun on ollut kyse luvattomista poissaoloista alkoholin takia. Irtisanominen tapahtuu silloin kun on kyse lievemmästä poissaolon syystä. Molemmissa esimerkkitapauksissa TT:2007-1 ja TT:2007-89 luvattomat poissaolot olivat kestäneet useita päiviä ja molemmille työntekijöille oli annettu varoitus asiasta. Poissaoloissa päättämisperusteena on tärkeää miettiä, kuinka suuri haitta tästä aiheutuu työnantajalle. Esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijä oli työskennellyt kontintarkastajana ja liikenteenhoitajana, on varmasti ollut suurta haittaa työntekijän poissaololla.

Sairaus on pääsääntöisesti kielletty irtisanomisperuste, mutta työkyvyn tulee heikentyä niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, jotta työsuhde voidaan päättää sairauden perusteella. Tässä asiassa irtisanomisen ja purkamisen välillä on vain pieni ero, koska työkyvyn heikentymistä arvioidaan molemmissa päättämistavoissa samalla tavalla. Esimerkkitapauksissa TT:2007-43 ja KKO:2006:104 irtisanominen tapahtui siksi, koska työntekijää ei ollut kuultu ja työnantajalla ei ollut purkukhellä tietoa työkyvyttömyyden jatkumisesta. Toisessa esimerkkitapauksessa purkaminen oli tapahtunut, koska työntekijät olivat jatkuvasta syystä olleet kykenemättömiä työhönsä.

Kun päihteiden käyttö on päättämisperusteena, päättämistapaan vaikuttavat suurelta paljon työntekijän asema, työtehtävät ja työpaikka. Molemmat oikeustapaukset TT:2013-166 ja TT:2008-96 koskivat alkoholin käyttöä. Kummassakin tapauksessa työntekijät olivat olleet tärkeässä asemassa työpaikalla ja päihteiden käytöllä vaarantanut työturvallisuuden. Päihteiden käyttö on suuri työturvallisuusriski työpaikalla. Molemmissa tapauksissa työntekijät olivat tulleet töihin alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. Toisessa tapauksessa työntekijän työsuhde oli purettu, koska hän oli työpaikalla nauttinut alkoholia. Toinen työntekijä oli vain irtisanottu, koska oli töihin tullessaan ollut alkoholin vaikutuksen alaisena. Tästä voidaan yleistää, että alkoholin vaikutuksen alaisena tuleminen töihin ei ole niin vakavaa kuin se, että työpaikalla nautitaan alkoholia.

Kilpaileva toiminta on useasti niin vakavaa työsuhteen velvoitteiden rikkomista, että se päättyy purkamiseen. Tämän takia useimmissa oikeustapauksissa on pää-

dytty purkamaan työsuhde irtisanomisen sijaan. Kilpaileva toiminta haittaa työnantajan toimintaa, joten työsuhde päätetään välittömästi eikä voida olettaa työsuhteen jatkuvan irtisanomisajan pituista aikaa. Irtisanomisaikana työntekijä saisi vain enemmän tuhoa aikaan työpaikalla. Esimerkkitapauksissakin TT:1990-57 ja KKO:1985-II-99 molempien työntekijöiden työsuhteet oli oikeus purkaa, koska toiminnan katsottiin olevan työnantajaa vahingoittavaa toimintaa.

Kun työsuhde päätetään työntekijän epärehellisen käytöksen takia, tulee ottaa huomioon teon vakavuus. Kummassakin esimerkkitapauksessa KKO:2012:89 ja Turun hovioikeuden 5.12.2014 tuomiossa 1272 työntekijät olivat varastaneet työnantajan omaisuutta. Ensimmäisessä tapauksessa otettiin huomioon työntekijän pitkäaikainen ja moitteeton työura, jonka takia päädyttiin ainoastaan irtisanomiseen purkamisen sijasta. Toisessa tapauksessa teon vakavuutta lisäsi se, että työntekijä oli ensin valehdellut asiasta. Sen takia tuomioistuin päätyi työsuhteen purkamiseen. Näistä voidaan päätellä, että työntekijän ura ja käyttäytyminen vaikuttavat päättämistavan päättämisessä.

Kun työsuhde päätetään työntekijän sopimattoman käytöksen takia, arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän luotettavuus asemansa takia ja minkälaiset seuraukset siitä seuraa. Esimerkkitapauksissa TT:2003-21 ja TT:1999-58 työntekijöinä oli määrämittasahaaja ja postinjakaja. Kummassakin tapauksessa työntekijät olivat rikkoneet työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta niin pahasti, että työsuhteet päätettiin. Yleisesti voidaan päätellä, että postinjakajalta edellytetään enemmän luotettavuutta kuin määrämittasahaajalta. Voidaan virheen sattuessa ajatella, että määrämittasahaajan virheet ovat pienemmät kuin postinjakajan. Sopimattomasta käytöksestä aiheutuneet seuraukset olivat pienemmät määrämittasahaajalla kuin postinjakajalla. Tämän takia postinjakajan työsuhde oli purettu, kun taas määrämittasahaajan ainoastaan irtisanotti.

Yhteistyön toimivuus on hyvän työsuhteen kannalta välttämättömyys. Yhteistyökyvyttömyys on yksi työsuhteen päättämisperuste. Oikeustapauksista Turun hovioikeuden 27.5.2016 tuomio 566 ja TT:2015-85 voidaan päätellä, että jos yhteistyö työkavereiden kanssa ei toimi, työsuhde päättyy irtisanomiseen. Jos taas yhteistyö

ei toimi työnantajan kanssa, tämä on vakavampaa ja johtaa työsuhteen purkamiseen. Molemmissa tilanteissa oli myös annettu korjata menettely, mutta menettely oli jatkunut samalla lailla huomautuksista huolimatta. Kaikissa tilanteissa tulee myös miettiä, kuinka vakavasta haitasta on ollut kyse mietittäessä työsuhteen päättämistapaa.

Luottamuspuola on myös yksi työsuhteen päättämisperuste, mutta harvoin se on yksistään sellainen. Usein kun päätetään työsuhde luottamuspuolan takia, siihen liittyy useasti muitakin syitä esimerkiksi sopimatonta käytöstä tai työvelvoitteiden laiminlyöntiä. Työsuhteen päättämistapaa mietittäessä tulee myös ottaa huomioon työpaikkojen omat säännöt. Joissakin työpaikoilla saattaa olla nollatoleranssi esimerkiksi alkoholin tai väkivallan perusteella, joita tietenkin noudatetaan. Toisilla työpaikoilla on myös erilainen käytäntö varoitusten kanssa. Jotkin työpaikat edellyttävät esimerkiksi kahta varoitusta ennen työsuhteen päättämistä, kun taas toisille työpaikoille riittää yksi.

Yhteenvetona voisi siis päätellä työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen välisen rajan olevan hyvin pieni. Näissä kaikissa tapauksissa kaikki asiat vaikuttavat kaikkeen. Voi olla esimerkiksi ihan samalainen tapaus, mutta ihan pieni asia, jonka takia päättäminen on tapahtunut irtisanomalla eikä purkamalla. Vaikka lainsäätäjät ovat poistaneet yksityiskohtaiset purkamisperusteet nykyisestä työsopimustaista, on hyvä, että tapauksia voidaan tulkita edelleen vanhojen säännösten kautta.

Työoikeudesta löytyi paljon kirjallisuutta, artikkeleita ja oikeustapauksia, joten materiaalin kerääminen opinnäytetyöhön oli helppoa. Opinnäytetyön toteutus sujui hyvin ja tutkimusongelmaan saatiin hyviä vastauksia. Opinnäytetyö avaa tutkimusongelman keskeisen sisällön, jota tulee ottaa huomioon työsuhdetta päätettäessä. Jatkoehdotusaiheita olisi esimerkiksi perehtyä vain yhteen irtisanomisperusteeseen, koska materiaalia löytyy todella paljon ja silloin saataisiin yksilöllisempiä tuloksia.

LÄHTEET

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Talentum Media Oy.

KKO:1985-II-99. Korkeimman oikeuden ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1985/19850099t>

KKO:2006:104. Korkeimman oikeuden ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2006/20060104>

KKO:2012:89. Korkeimman oikeuden ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120089>

Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. Viitattu 24.9.2016. Edilex. www.edilex.fi/artikkelit/11471

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Helsinki. WSOY

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. 2. uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2016. 14., uudistettu painos. Helsinki. Talentum Pro.

Paanetoja, J. 2015. Oikeus tänään/osa II. Kolmas, uudistettu painos. Niemi M-L. (toim.) Rovaniemi. Bookwell Oy

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita.

Parnila, K. 2013. Työsuhde tutuksi, esimiehen selviytymisopas. Viro. Meedia Zone OÜ.

Parnila, K. 2015. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Viro. Printon.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki. Talentum Media Oy

TT:1990-57. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1990/19900057>

TT:1999-58. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1999/19990058>

TT:2003-21. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030021>

TT:2007-1. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070001>

TT:2007-43. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070043>

TT:2007-89. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070089>

TT:2008-96. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2008/20080096>

TT:2013-55. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2013/20130055>

TT:2013-166. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2013/20130166>

TT:2015-85. Työtuomioistuimen ratkaisu.
<http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1443077124142.html>

Turun hovioikeus 5.12.2014; Tuomio Nro 1272; Dnro S 14/229

Turun hovioikeus 23.10.2015; Tuomio Nro 2097; Dnro S 15/62

Turun hovioikeus 27.5.2016; Tuomio Nro 566; Dnro S 15/2285

Äimälä, M., Åström, J. & Nyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.