

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden osaamisala/ julkishallinto ja juridiikka

Jessika Paavilainen

TYÖNTEKIJÄN SOPIMATON KÄYTTÄYTYMINEN TYÖAJAN ULKOPUOLELLA
– PERUSTEET JA SEURAUKSET

Opinnäytetyö 2014

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

PAAVILAINEN, JESSIKA	Työntekijän sopimaton käyttäytyminen työajan ulkopuolella – perusteet ja seuraukset
Opinnäytetyö	40 sivua
Työn ohjaaja	Lehtori Päivi Ollila, työsuhdelakimies Niina Riipinen
Toimeksiantaja	Tradenomiliitto TRAL
Joulukuu 2014	
Avainsanat	sopimaton käyttäytyminen, työoikeus, irtisanominen, purkaminen

Tässä opinnäytetyössä perehdytään työoikeuden näkökulmasta työajan ulkopuolella tapahtuneeseen työntekijän sopimattomaan käytökseen, Työssä käydään läpi työsuhteen päättämisperusteet sekä niiden arviointi, irtisanominen ja työsuhteen purkaminen. Lyhyesti esillä on myös seuraukset työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Sopimaton käyttäytyminen ilmenee työajan- ja paikan ulkopuolella samoin tavoin kuin työpaikallakin. Työsuhteen päättämiseen voi johtaa esimerkiksi väkivaltaisuus, päihteiden käyttö tai kilpailukiellon rikkominen. Vapaa-ajalla tapahtuva sopimattoman käytöksen vaikutukset työsuhteen jatkumiseen vaihtelevat paljon alasta riippuen. Vaikutukset ovat lievemmat, kuin työpaikalla sattuva sopimattomuus, mutta jotkut velvoitteet seuraavat työntekijää vapaa-ajallakin.

Työ on kvalitatiivinen tutkimus, jossa on käytetty lähdeaineistona oikeuskirjallisuutta, lakia sekä oikeustapauksia liittyen sopimattomaan käytökseen. Pääpainona esitellään sopimattoman käytöksen eri lajit ja vaikutukset työsuhteen jatkumisen kannalta. Oikeustapaukset antavat konkreettista näkökulmaa aiheeseen.

Työn tuloksena saadaan kuvausta siitä, minkälainen käytös on sopimatonta ja mitä vaikutuksia vapaa-ajalla tapahtuvalla epäasiallisella käytöksellä voi olla työsuhteen jatkumisen kannalta.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

PAAVILAINEN JESSIKA

The employee's inappropriate behavior outside of working hours- reasons and consequences

Bachelor's Thesis

40 pages

Supervisor

Päivi Ollila, Senior Lecturer &

Niina Riipinen, Employment Lawyer

Commissioned by

Tradenomiliitto TRAL Ry

December 2014

Keywords

Inappropriate behavior, employment law, termination, cancellation

In this thesis focuses on the employee's inappropriate behavior outside of working time from the perspective of labour law. The thesis presented for reasons for employment termination of employment and evaluation, dismissing and employment contract cancelling. Also briefly described the consequences and damages of the groundless termination of employment relationship are briefly described. This thesis presented also grounds for termination and cancellation. The Competing activity contrary to that is against the fair employment practices and absences can also be a reason to give a notice to an employee.

Inappropriate behavior outside of working time amounts to the same acts as in the workplace, for example, termination of employment relationship can be caused by violence or use of drugs. The way inappropriate conduct influences the employment relationship continuation varies from sector to sector. The effects are more lenient than when it happens at work.

This thesis is a theoretical study. The data was gathered from the legal literature, laws and legal cases of the inappropriate conduct. The cases gives a specific aspect of touch on the topic. The main focus of the work was presents on presenting the inappropriate conduct of different species types and the effects on the employment relationship to continue continuation.

The results indicate what kind of behavior is inappropriate and what impact occurred during free time the inappropriate behavior during free time may be a have on continuation of the employment relationship.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

LYHENNELUETTELO

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tarkoitus	7
1.2 Aiheen valinta	7

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tiedon hankinta	8
2.2 Tutkimustapa	8
2.3 Työn rakenne	8

3 MÄÄRITELMÄT

3.1 Sopimaton käyttäytyminen	9
3.2 Työntekijä	9
3.3 Työaika	9
3.4 Vapaa-aika	10
3.5 Työsuhde	10

4 TYÖSOPIMUSOIKEUS

4.1 Työsuhteen päättäminen	10
4.1.1 Irtisanominen	11
4.1.2 Purkaminen	12
4.2 Päättämisperusteen arviointi	13

5 SOPIMATON KÄYTTÄYTYMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISPERUSTEENA

5.1 Sopimaton käyttäytyminen	14
5.2 Varoitusmenettely	15
5.3 Sopimattoman käyttäytymisen ilmenemismuodot	15
5.3.1 Väkivaltaisuus	16
5.3.2 Häirintä	17
5.3.3 Kilpailukiello ja salassapito	19
5.3.4 Lojaliteettivelvoitteen rikkominen	20
5.3.5 Päihteiden käyttö	21
5.3.6 Rikollinen toiminta	24
5.3.7 Kiusaaminen	27
5.3.8 Sosiaalinen media	27
5.4 Yhdenvertainen kohtelu	29
5.5 Kokonaisharkinta	29

6 SEURAUKSET

6.1 Varoitus	30
6.2 Irtisanominen	31
6.3 Purkaminen	32
6.4 Perusteeton työsuhteen päättäminen	34
6.5 Työsuhteen päättymisen yleiset vaikutukset	34

7 POHDINTAA

LÄHTEET

LYHENNELUETTELO

TAL	Työaikalaki 9.8.2001/55.
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	Työtuomioistuin
KäO	Käräjäoikeus
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mikä on sellaista sopimatonta käytöstä työajan- ja paikan ulkopuolella joka voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Sopimatonta käytöstä tutkitaan työntekijän näkökulmasta. Työssä käydään läpi, millä perusteilla työsuhte voidaan irtisanoa tai purkaa, ja mitä seurauksia työsuhteen päättämällä on. Opinnäytetyön tavoitteena on kertoa sekä työntekijälle että työnantajalle, minkälainen käytös on sopimatonta ja miten menetellään, kun kohdataan sopimatonta käytöstä. Työajan ulkopuolella esiintyvistä sopimattomasta käytöksestä ei ole olemassa omaa lakipykälää, joten näitä asioita tulkittaessa tulee soveltaa useita lainkohtia. Asian tutkimisessa käytetään hyödyksi oikeustapauksia ja niiden ratkaisuja. Tutkimuksen laadullisen osion tavoitteena on kuvata, minkälainen käytös todella johtaa työsuhteen päättämiseen ja miten asiassa toimitaan lain mukaan.

1.2 Aiheen valinta

Opinnäytetyön aiheen valinta oli haastavaa, koska juridisia aiheita, joista ei ole vielä tehty tutkimuksia, on kovin vähän. Valitsin aiheen työoikeuden puolelta, koska työoikeudelliset asiat ovat ajankohtaisia ja opinnäytetöissä ei niitä ole vielä kovin paljon esiintynyt. Tärkeää oli myös, että aihe oli mielenkiintoinen. Työoikeuteen pohjautuvat asiat ovat haastavia, ja tämän työn tarkoituksena on myös syventää omaa tietämystäni työoikeudesta. Työoikeuden ja sopimusjuridiikan kurssit opinnoissani ovat antaneet hyvän pohjan työlle ja teoretiselle. Työoikeus on laaja oikeudenala, ja siksi on mielenkiintoista lisätä omaa tietämystä oikeudenalasta. Työoikeuden tuntemus ei ole koskaan haitaksi, koska siitä on hyötyä monissa ristiriitaisissa oikeassa työelämässä. Tulevaisuuden kannalta näen tämän tutkimuksen hyödyllisenä, koska haaveenani on joskus toimia esimiestehtävissä, ja erityisesti silloin työoikeuden tuntemus ja päättämisperusteet sekä toimintatavat näissä tilanteissa ovat tärkeitä asioita tuntea.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tiedonhankinta

Työoikeudessa on paljon käsitteitä ja termejä, jotka voivat olla vieraita ja vaikeasti ymmärrettäviä. Lähdeaineistona käytetään lakia ja oikeuskirjallisuutta, jota on kuitenkin pyritty avaamaan selkokielisesti. Työoikeuteen liittyvää kirjallisuutta on runsaasti, ja haastavaa työssä tulee olemaan löytää laajasta lähdeaineistosta juuri sopimattomaan käytökseen liittyvät lainkohdat. Hankalaa voi myös olla löytää oikeustapauksia, joissa sopimaton käytös tapahtuu juuri työajan ulkopuolella, mutta on silti merkittävää työsuhteen jatkumisen kannalta. Aineistona käytetään kirjallisuutta sekä oikeustapauksia, tilastotietoja tai haastatteluja ei ollut saatavilla aiheeseen liittyen. Sopimaton käytös on käsitteenä kuitenkin laaja, ja olennaista työssä on löytää juuri ne käytösrikkheet, jotka vaikuttavat työsuhteeseen, vaikka tapahtuvat työajan- ja paikan ulkopuolella.

2.2 Tutkimustapa

Opinnäytetyöni on kirjoituspöytä tutkimus, jossa hyödynnetään jo olemassa olevaa lähdeaineistoa. Tutkimustapa on kvalitatiivinen. Aineistosta pyritään poimimaan selkeään kielelliseen muotoon työn tarkoituksenmukaiset tiedot. Teoriaosioiden tueksi on tuotu oikeustapauksia ja niiden ratkaisuja, joita on pohdittu aiheen näkökulmista. Työssä on nähtävissä myös tapaustutkimuksen piirteitä, jolloin muutamia valittuja tapauksia on pohdittu syvällisesti aihepiirin näkökulmasta. Tapaustutkimuksessa ei pyritä löytämään yleistettävää tietoa, vaan asiaa pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan syvällisesti yhdestä näkökulmasta. (Tapaustutkimus, 2014.)

2.3 Työn rakenne

Opinnäytetyö rakentuu seitsemästä eri osiosta. Toisessa luvussa määritetään työssä paljon esiintyviä käsitteitä. Neljännessä luvussa esitellään työoikeiden perusteita. Luvussa kerrotaan selkokielisesti, mitkä seikat johtavat työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen, sekä selvennetään työsopimuslain pohjalta työsuhteen päättämisperusteet. Lisäksi luvussa selvennetään menettely ennen työsuhteen päättämistä. Viidennes-

sä luvussa paneudutaan tarkemmin sopimattomaan käytökseen työajan ulkopuolella, ja esitellään yksitellen sopimattoman käytöksen muodot. Kuudennessa luvussa käydään läpi lyhyesti työsuhteen päättymisen seuraukset, sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Viimeisessä, seitsemännessä luvussa pohditaan tutkimuksen onnistumista, tuloksia, ja mitä jatkotoimenpiteitä työn pohjalta voisi tehdä.

3 MÄÄRITELMÄT

3.1 Sopimaton käyttäytyminen

Sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan yleisesti paheksuttavaa menettelyä. Sopimaton käytös saattaa kohdistus työvelvoitteen tai työpaikan järjestystä koskevien yleisten määräysten rikkomiseen. Työntekijän edellytetään noudattavan hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa kohtuuden mukaan vaadittavaa menettelyä. Sopimaton käytös voi ilmetä esimerkiksi riitautumisena tai väkivaltana. Sopimatonta käytöstä tulkitaan viitaten kohtuuteen, ei hyvään ammatitapaan. Näin ollen sopimattomuus on tapauskohtaisesti ratkaistavissa työntekijän ammatin vaatimusten mukaisesti. (Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2006, 779–780.)

3.2 Työntekijä

Työntekijä on fyysinen henkilö, joka on toisena osapuolena työsuhteessa, ja tekee töitä yhtiön tai toisen henkilön lukuun. Työntekijän tärkein velvollisuus työsuhteen tekemisen jälkeen on työntekovelvollisuus. Työntekijä saa tekemästään työstään vastiketta eli palkkaa. (Kairinen ym. 2006, 37.)

3.3 Työaika

Työaikalain 2 luvun 4§:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaika voi olla säännöllinen tai liukuva. Työaika on työhön käytetty aika, jolloin työntekijä tekee varsinaista työtään tai siihen välittömästi liittyviä tehtäviä. Työaika ei ole sidok-

sisä työpaikkaan. Työaika voi siis olla muuallakin kuin tavanomaisessa työpisteessä. (Kairinen ym. 2006, 408, 411.)

3.4 Vapaa-aika

Työaikalain 6. luvun 31. § viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Vapaa-aikaa on aika, jolloin työntekijä ei ole työssä. Vapaa-ajalla lähtökohtaisesti työelämän velvoitteet eivät sido työntekijää. Kuitenkin esimerkiksi lomajäliteettivelvoite seuraa myös vapaa-ajalle. Ammatista ja alasta riippuen vapaa-ajallakin tapahtuvalla käytöksellä voi olla vaikutuksia työsuhteeseen.

3.5 Työsuhde

Työsuhde on sellainen oikeussuhde, jossa työntekijä työsopimuksen perusteella tekee työtä työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Työsuhteen katsotaan alkavan silloin, kun työntekijä alkaa tehdä työsopimuksen tarkoittamaa työtä eli työntekotunnusmerkin täytyessä. (Kairinen ym. 2006, 36 – 37.)

4 TYÖSOPIMUSOIKEUS

4.1 Työsuhteen päättäminen

Työsopimuslain (TSL) 2. luvun 7.§ mukaan työsuhteen irtisanomisperusteen tulee olla asiallinen, painava ja uskottava, purkamisperusteen tulee olla erittäin painava.

Työsuhteen päättämistapauksessa työntekijälle on annettava mahdollisuus tulla kuuluksi syistä, joiden takia työsuhde ollaan päättämässä (TSL 9:2). Hänelle on annettava tieto syistä, jonka johdosta hänet ollaan irtisanomassa. Ennen kuulemista työntekijällä tulee olla mahdollisuus perehtyä aineistoon ja esittää oma mielipide asiasta. Huomioitavaa on kuitenkin se, että työntekijän kuulematta jättämisellä ei ole varsinaisia seurauksia, vaan työnantaja tekee ratkaisun työsuhteen päättämisestä omalla vastuulla.

(Bruun - Koskull 2012, 82–84.)

4.1.1 Irtisanominen

Työsopimuslain 7. luvun 2. § ja 3. § mukaan irtisanominen jaetaan kahteen luokkaan; työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet sekä taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen työntekijän henkilöön liittyvien perusteiden nojalla, jos henkilö on laiminlyönyt velvoitteitaan tai työntekijän henkilöön liittyvät työntekehdelytykset ovat olennaisesti muuttuneet, ja sen vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa tulee huomioida työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Sopimattomasta käyttäytymisestä johtuvat perusteet ovat aina henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ovat esimerkiksi työsopimuksella sovittujen velvoitteiden täyttämättä jättäminen tai velvoitteiden vastainen käyttäytyminen. Muussa lainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden vastainen menettely voi olla myös irtisanomisperuste. (Tiitinen - Kröger 2012, 505–506.)

Työsopimuksen voi irtisanoa irtisanomisilmoituksella lain ja sopimuksen irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisajoista voidaan poiketa molemminpuolisella sopimuksella. Irtisanomisaika voi olla kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Lisäksi sopimusvapautta rajoittavana tekijänä on säännös, jonka mukaan työnantajan irtisanomisaika ei saa olla lyhempi kuin työntekijän irtisanomisaika. Laissa on määrätty irtisanomisajat, ja niitä noudatetaan, ellei muusta ole erikseen sovittu. Työsuhde päättyy irtisanomisajan viimeisenä päivänä. (Tiitinen – Kröger 2012, 491- 494.)

Irtisanomissuojasta on säädetty työsopimuslain 7. luvussa. Tavoitteena on suojata sopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti, niin kauan kuin sopimussuhteen edellytykset ovat olemassa. Näin ollen työsuhteen ennenaikaiseen päättämiseen on oltava perusteet, eli sopimusrikkomus jommankumman osapuolen osalta.

Työsuhteessa molempien sopijapuolten velvollisuutena on ottaa huomioon vastapuolen edut, sopimusta solmittaessa ja sopimussuhteen aikana. Kun työsuhteen päättämis-oikeus on käsillä, on huomioitava irtisanomisesta aiheutuva haitta. Jos työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa voidaan kohtuudella edellyttää työntekijän siirtämistä toisiin tehtäviin, jolloin irtisanominen voitaisiin välttää, ei päättämisperustetta yleensä ole. Irtisanomissuoja on säädetty ennen kaikkea työntekijän suojaksi. Työnantajan on siedettävä sopimatonta käytöstä ja olosuhteiden muutoksesta aiheutuvaa haittaa, niin kauan kun se on tilanteeseen nähden kohtuullista. (Tiitinen - Kröger 2012, 497–498.)

4.1.2 Purkaminen

Työsopimuslain 8. luvun 1. § mukaan työsuhde puretaan, kun toinen osapuoli päättää sopimuksen ilman irtisanomisaikaa, välittömästi vaikutuksin. Purkamisperusteen tulee aina olla painavampi kuin irtisanomisperusteen. Työsuhteen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä, jonka takia työsuhdetta ei voida jatkaa edes irtisanomisajan mittaista aikaa. Työnantaja saa purkaa työsuhteen vain erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen, jolloin työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuksen purkaminen poikkeaa irtisanomisesta siten, että työsuhde päättyy heti, kun se on purettu. Sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassaoleva työsuhde voidaan purkaa.

Purkamisperusteita voivat olla esimerkiksi kilpailukiellon tai yrityssalaisuuden törkeä rikkominen tai työturvallisuuden vaarantaminen. Purkamisperusteella on myös vanhenemisaika. Työsopimus tulee purkaa 14 päivän kuluessa, kun tieto purkuperusteesta on saatu. (Bruun - Koskull 2012, 102–105.)

Työsuhteen purkamisperusteena on yleensä työsuhteen velvoitteiden täyttämättä jättäminen. Työntekijä ei saavu töihin tai ei tee hänelle määrättyjä tehtäviä, kuten työsuhteen sopimuksessa on sovittu. Purkamisperuste ei saa kuitenkaan johtaa kohtuuttomuuteen. Työnantaja ei saa purkaa työsuhdetta vedoten taloudellisiin vaikeuksiin, vaan silloin on käytettävä irtisanomis- tai lomauttamisoikeutta. Purkamissyynä ei saa myöskään vedota omaan olosuhteisiinsa. (Koskinen 2012, 65–67.)

Työsopimuksen tarkoituksena on perustaa molemminpuolinen luottamusta edellyttävä sopimussuhde. Jos työsuhteen edellytykset lakkaavat olemasta kesken sopimussuhteen, molemmilla osapuolilla on oikeus välittömästi vapautua velvoitteistaan, mikäli ei voida kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista. (Koskinen – Nieminen - Valkonen 2012, 66.)

4.3 Päätämisperusteen arviointi

Kuten aiemmin jo ilmennyt, työsopimuksen irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä, työsopimuksen purkamisen taas erittäin painavaa syytä. Päätämisperustetta arvioitaessa tulee kuitenkin huomioida monia seikkoja, ja tilannetta käsitellään aina tapauskohtaisesti. Näin ollen joissakin tilanteissa, esim. työvelvoitteen laiminlyönti, voi johtaa suoraan työsuhteen purkamiseen ja joissain tapauksissa ei välttämättä riitä edes irtisanomisperusteeksi. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, 70.)

Päätämisperustetta harkittaessa tulee ottaa huomioon seuraavat seikat ja niiden vaikutus työsuhteen jatkoa ajatellen:

- rikkomus; vähäisyys, toistuvuus, olosuhteet, rikosoikeudellinen rangaistavuus
- työntekijän asema; yleiset velvoitteet, toimivalta
- työntekijän suhtautuminen rikkeeseen; tietoisuus, tahallisuus, (katumus voidaan katsoa lieventäväksi asianhaaraksi)
- työn luonne ja olosuhteet; työturvallisuus, käyttäytymisvaatimukset eri aloilla, aiheutunut taloudellinen vahinko
- teon vaikutukset; työnantajalle, työyhteisölle ja työkavereille
- yrityksen luonne; toimiala, koko, suhde johtajiin

Päätämisperustetta arvioitaessa tulee käyttää ennen kaikkea kokonaisharkintaa, ottaen huomioon kaikki yllämainitut asiat. On tärkeää punnita edut ja haitat kaikkien osapuolien kannalta, kun pohditaan työsuhteen jatkoa. Työsopimuksen päättäminen ei saa olla kohtuutonta. Kohtuusharkinta korostuu etenkin purkuperusteissa, ei niinkään irtisanomistapauksissa. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 72–75.)

5 SOPIMATON KÄYTTÄYTYMINEN

5.1 Sopimaton käyttäytyminen

Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan toimintaa tai menettelyä, joka on yleisesti paheksuttavaa ja kohdistuu työnantajaan, asiakkaaseen tai työkavereihin. Työoikeudellisessa mielessä toiminta tapahtuu työpaikalla työntekijän ominaisuudessa. Työpaikan ja -ajan ulkopuolella tapahtuvaa sopimatonta käytöstä ei voida pitää yhtä ratkaisevana, kun mietitään työsuhteen päättämistä. Jos vapaa-ajalla tapahtuvalla sopimattomalla käytöksellä on välitön vaikutus työntekijän työntekoon tai työnantajan olosuhteisiin, sitä käsitellään vakavampana rikkeenä. (Koskinen – Nieminen - Valkonen 2012, 161.)

Sopimaton käytös voi kohdistua yleisten määräysten rikkomiseen tai olla jo itsessään riittävä peruste työsuhteen päättämiseksi. Työntekijän edellytetään noudattavan hyviä käyttäytymissääntöjä. Työntekijän tulee välttää toimintaa, joka on ristiriidassa hyvän toimintatavan kanssa tai on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalla. Yleensä nämä säännökset koskevat toimintaa työpaikalla ja työajalla, mutta joissakin tapauksissa myös vapaa-ajalla tapahtuva toiminta on moitittavaa työnteon näkökulmasta. Näin ollen asiat ovat tapauskohtaisesti ratkaistavissa. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 161.)

Työntekijän sopimaton käytös työajan ulkopuolella on tuomittavampaa, jos se tapahtuu läheisesti työhön liittyvässä ympäristössä ja/tai kohdistuu työnantajaan tai työtovereihin. Näissä tapauksissa tulee punnita työntekijän toiminta itse töissä, vaikuttaako vapaa-ajalla tapahtunut sopimattomuus työntekijän työskentelyyn, kuinka pitkä työura henkilöllä on takana, onko työntekijä aiemmin saanut varoituksia samasta aiheesta ja niin

edelleen. Yleensä sopimattoman käytöksen seurauksena ensimmäinen askel on varoituksen antaminen. Työsuhde voidaan purkaa vasta varoituksenannon jälkeen, ellei toiminta muutu. Joissakin tapauksissa, jos purkuperuste on erittäin painava, työsuhde voidaan irtisanoa tai purkaa ilman varoitusta tai irtisanomisaikaa. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, 163.)

5.2 Varoitustenmenettely

Työsopimuslain 7. luvun 2.§:n 3. momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Poikkeuksena tähän ovat vakavat rikkeet, joiden johdosta ei voida kohtuudella olettaa työsuhteen jatkuvan. Muuten varoituksenantovelvollisuus koskee kaikenlaisia työsuhteessa sovittujen velvollisuuksien rikkomista. Varoituksen tarkoituksena on saada työntekijä ymmärtämään toimintansa virheelliseksi. Työnantaja osoittaa varoituksella, että velvoitteiden rikkomiseen suhtaudutaan vakavasti. (Tiitinen - Kröger 2012, 551–554.)

Tärkeimpänä tavoitteena on saada työntekijä korjaamaan toimintansa paremmaksi. Irtisanomisperuste täytyy, kun työntekijä jatkaa toimintaansa varoituksesta huolimatta. Varoituksen jälkeen tapahtuva rike tai jatkuva virheellinen toiminta osoittaa työntekijän välinpitämättömyyden ja/tai tahallisuuden. Jos työntekijä varoituksen jälkeen syyllistyy muunlaiseen virheelliseen toimintaan, kuin varoituksen saadessaan, ei voida vedota vanhaan virheeseen sopimuksenvastaista menettelyä arvioitaessa. Työsopimuksissa ei ole säädetty varoituksen voimassaoloaika. (Työsopimuslaki 7:2§.)

5.3 Sopimattoman käyttäytymisen ilmenemismuodot

Sopimaton käyttäytyminen ilmenee vapaa-ajalla samoin tavoin kuin työpaikallakin. Seuraavissa luvuissa on esitetty erilaisia sopimattoman käyttäytymisen lajeja, jotka voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Mukana on myös kilpailukiellon rikkominen, joka ei ole varsinaisesti sopimatonta käytöstä, mutta voi tapahtua työajan ja –paikan ulkopuolella, ja voi myös olla työsuhteen päättämisperusteena. Ilmenemismuotojen

tukena esitetään erilaisia oikeustapauksia.

5.3.1 Väkivaltaisuus

Väkivaltaisuus on aina vakava asia, ja se voi olla työsuhteen päättämisperusteena, vaikka olisi tapahtunut työajan ulkopuolella. Tällöin täytyy punnita, mitä vaikutuksia käytöksellä on työyhteisölle ja työntekijöiden välisille suhteille. Jos väkivalta on toistuvaa työajan ulkopuolella, voi olla syytä olettaa, että työntekijä aiheuttaa vaaraa myös työpaikalla. Kuten tapauksessa TT:2003–10, väkivaltaisuus tapahtui työpaikan pikkujouluissa, eli työtovereiden läsnä ollessa ja läheisesti työhön liittyvissä olosuhteissa.

TT:2003–10: Työntekijä oli työpaikan pikkujouluissa tapellut toisen työntekijän kanssa. Tappelun seurauksena työnantaja irtisanoi kolme työntekijää, A:n, B:n ja G:n, tappelun ja asiattomien herjausten perusteella. Perusteena irtisanomisille oli, että väkivaltaa oli kohdistettu työnantajan edustajaan läheisesti työhön liittyvissä olosuhteissa ja muiden työntekijöiden läsnä ollessa. Oikeus irtisanomiseen oli olemassa.

Suora väkivalta ja väkivallalla uhkaaminen oikeuttavat tavallisesti työsuhteen purkamiseen. (Kairinen ym. 2006, 781.)

TT:2001–62: Linja-autonkuljettaja oli tullut vapaa-aikanaan työpaikalle päihtyneenä ja pahoinpidellyt työpaikalla työskentelevää kuljettajaa. Työnantajalla oli tämän menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksen mukainen tärkeä syy purkaa henkilön työsopimus.

Työsopimuslain 2. luvun 2.§ mukaan jos kyseessä on tapahtuma, jossa osallisena on useampi henkilö, täytyy seurausten olla tasapuoliset. Asiaa on kuitenkin punnittava aina tapauskohtaisesti. Väkivaltatilanteissa on merkittävää, onko toisen tai muiden osapuolten toiminta ollut itsepuolustusta tai voidaanko se katsoa hätävarjeluksi. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan, ei myöskään työsuhteen päättämistilanteessa.

Tapauksen TT:2003–10 asiassa riitaisaa oli irtisanottujen työntekijöiden mielestä tapahtunut eriarvoinen kohtelu. Yksi työntekijä, D, sai pitää työpaikkansa, vaikka oli myös osallisena tappelussa. Oikeus katsoi kuitenkin, että tämä työntekijä oli harjoittanut vain itsepuolustusta. A:n toiminnassa ei ollut anteeksiannettavaa eikä mitään lieventävää asianhaaraa. D:n tilanne oli hyvin erilainen, ja tästä syystä hänen työsopimusta ei irtisanottu. Illan aikana D:tä oli provosoitu kovaäänisesti herjaamalla, ja tämä katsottiin lieventäväksi asianhaaraksi. D kuitenkin irtisanoutui yrityksen palveluksesta pian tapahtuman jälkeen. Työnantajan ei ole katsottu asettaneen muita työntekijöitä eriarvoiseen asemaan, koska hän teki päätöksen irtisanomisesta sen hetkisten tietojen perusteella, jolloin D:n työsopimuksen irtisanomiselle ei ollut perusteita.

5.3.2 Häirintä

Työturvallisuuslain 5. luvun 28.§ mukaan häirintä on määritelty seuraavasti:

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslain 6.§:ssä on säädetty myös häirinnästä. Häirintä voi olla henkilön arvon tai koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Työelämässä kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, joka tosiasiallisesti johtaa häiritseviin seurauksiin. (Kairinen ym. 2006, 199.)

Vapaa-ajalla tapahtuva asiaton käytös voi johtaa työsuhteen päättymiseen, jos se tapahtuu läheisesti työhön liittyvässä ympäristössä tai kohdistuu muihin työntekijöihin. Alkoholi on usein vaikuttavana tekijänä. Sopimattomuus on tapauskohtaista. Yleisesti vapaa-ajalla tapahtuva sopimattomuus ei automaattisesti johda irtisanomiseen, vaan ensiksi tulee antaa varoitus. Käytöksen tulee olla toistuvaa, jotta voidaan suoraan irtisanoa. On myös pohdittava, onko tapahtumalla vaikutusta henkilön työtehtäviin. Aiheuttaako tapahtuma luottamuspulaa esimiehen ja työntekijän välille? Tilanteen vakavuus riippuu myös sen vaikutuksesta vastapuoleen, sekä siitä, kokeeko häirinnän kohteeksi joutunut

henkilö tilanteen uhkaavaksi tai epämiellyttäväksi.

TT:2014–79: VR:n työntekijä A on vapaa-aikana käyttäytynyt sopimattomasti junassa, eli läheisesti työhön liittyvässä ympäristössä. A oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, ja käyttäytynyt epäasiallisesti sekä puhunut töissä olleelle konduktöörille seksuaalisvyytteisesti. Tapauksen johdosta A:n työsopimus oli irtisanottu. A oli työskennellyt yrityksessä jo 30 vuotta eikä ollut aiemmin pitkän työuransa aikana käyttäytynyt sopimattomasti tai saanut moitteita toiminnastaan. Kokonaisuutta arvioitaessa ei tapausta voitu kuitenkaan pitää riittävän painavana perusteena irtisanomiselle, kun otettiin huomioon työntekijän pitkä ja moitteeton työura. Kyseessä oli yksittäinen, vapaa-ajalla tapahtunut harkitsematon teko. Työnantajan ensimmäinen toimenpide ei tässä tapauksessa voinut olla irtisanominen. Häirinnän kohteeksi joutunut konduktööri B oli kokenut A:n puheet ja käytöksen härskiksi. B kuitenkin käski A:n poistumaan tilanteen alkaessa käydä epämiellyttäväksi, ja A oli poistunut paikalta ilman vastaväitteitä. Lopulta B:n työtoverit olivat heittäneet A:n ulos junasta seuraavalla asemalla. Asiaan vaikutti myös B:n lausunto siitä, ettei tapahtuma ollut niin vakava, että se olisi voinut johtaa irtisanomiseen. A oli myös pyytänyt tapahtumaa anteeksi B:ltä, ja osoittanut katumusta. A toimi yhtiössä veturinkuljettajana, eikä tapahtuneen siksi katsottu aiheuttaneen lojaliteettivelvoitteen rikkoutumista. A ei työskentele asiakaspalvelu- tai johtotehtävissä. Vaikka A ja B työskentelivät saman yhtiön palveluksessa, he eivät kuitenkaan todennäköisesti tapaa uudelleen, koska tekevät työtä eri kaupungeissa.

Työpaikoilla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään puututaan tiukasti. Tapaukset, jotka johtavat työsuhteen purkamiseen, ovat jo pitkälle meneviä, lähinnä epäsiiveillisellä tavalla tapahtuvaa koskettelua. Moitittavuutta työpaikalla lisää häirinnän toistuminen varoituksista huolimatta.

Tapauksessa 2014:79 alkoholin vaikutuksen alaisena oleva A oli ajatellut

puheensa flirttailevaksi, kun taas B, johon puheet kohdistuivat, koki ne seksuaaliseksi häirinnäksi. Konduktööri B on koulutettu toimimaan tämän kaltaisissa tilanteissa, ja lieventävänä asiahaarana katsottiin, että B oli itse antanut A:n tulla kanssaan työtilaan. A poistui myös paikalta heti, kun B niin pyysi. Tilanne ei ollut seksuaalista häirintää, koska A ei ollut työpaikallaan eikä B ollut hänen työtoverinsa. Yrityksessä työskentelevät henkilöt saavat käyttää junia vapaa-ajan matkustukseen aivan normaalisti, eikä työnantajan valvontavelvollisuus ulotu vapaa-aikaan, vaikka työntekijä käyttäisikin junaa kulkuvälineenä vapaa-aikana.

5.3.3 Kilpailukiello ja salassapito

Kilpailevan toiminnan moitittavuus perustuu lojaliteettivelvoitteeseen ja hyvään toimintatapaan. Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä, jonka luonne vahingoittaa toista työnantajaa. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä työskentelee, sitä laajempi uskollisuusvelvoite hänellä on. Kokonaisarviointiin irtisanomisperusteena vaikuttaa teon luonne, työntekijän mahdollisuudet käyttää hyödyksi työnantajan tietoa ja materiaalia, työntekijän asema, työtehtävien suorittaminen, luottamussuhteen paljastuminen sekä aiheutettu vahinko (asiakkaiden menetys, turvajärjestelyt). Työsuhdetta ei ole oikeus päättää, jos toiminta on kokonaisuudessaan vähäistä. Työsopimuksen purkaminen edellyttää konkreettista velvoitteiden rikkomista. Suunnittelu ja valmistelu eivät ole yleisesti purkuperusteita, mutta yleistä lojaalisuutta on noudatettava. Päättämisperusteena voi olla kuitenkin vakava luottamussuhteen häiriintyminen. Muita seurauksia kilpailevasta toiminnasta voi olla vahingonkorvaus. (Koskinen 2012, 136–145.)

Kilpailukiellon rikkomisen arvioiminen on haastavaa, koska nykyään työntekijät harjoittavat yhä enemmän myös omaa toimintaa, ja työpaikan sisäiset siirrot eri työtehtävien välillä ovat yleisiä. Työnantajatkin ovat kiinnostuneempia työntekijän piilevistä taidoista, joista voisi olla hyötyä yritykselle. Kilpailevan kiellon toiminnan raja onkin kovin häilyvä. Kiellosta ei saa seurata työntekijälle liian tiukkoja vapaa-ajan rajoituksia. Kilpailukieltosopimukset ovat nykytyöelämässä yllättävän yleisiä. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 136.)

Työsopimuslain 3. luvun 4.§ on selvitetty työntekijän velvollisuudesta olla hyödyntämättä itse ja paljastamatta muille ulkopuolisille yrityksen liike- ja ammattisalaisuuksia. Tämä kielto on voimassa myös työsuhteen päätyttyä, mikäli tieto on saatu tai hankittu oikeudettomasti. Työntekijä ja henkilö, jolle tietoja on luovutettu, ovat korvausvelvollisia työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Jos tiedot vastaanottanut henkilö on toiminut vilpittömässä mielessä, eikä ole voinut olla tietoinen tietojen luovutuskiellosta, ei hän silloin ole korvausvelvollinen.

5.3.4 Lojaliteettivelvoitteen rikkominen

Työsopimuslain 3. luvun 1.§ on säädetty työntekijän yleisistä velvollisuuksista. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan välitettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Lojaliteettivelvoitteen mukaan sopijapuolten tulee ottaa huomioon vastapuolen edut, kun sopimusta solmitaan ja sopimuskauden aikana. Velvoitteen rikkominen ei siis yksinään voi olla irtisanomis tai -päättämisperuste, mutta perusteiden riittävyyttä harkittaessa sillä voi olla suuri vaikutus päätökseen. (Tiitinen - Kröger 2012, 160.)

Työntekijän ja työnantajan luottamusvaatimus on eri aloilla erilainen. Etenkin johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä luottamus korostuu, koska heidän valtansa ja vapautensa ovat eri luokkaa verrattuna tavallisiin työntekijöihin. Työsuhteen päättämistä harkittaessa työnantajan tulee näyttää luottamuspuolan syntyminen ja sen kohdistuminen tiettyyn työntekijään. Kun työsuhde päättyy ja luottamuspuola on yksi peruste, liittyy päättämisperuste yleensä epärehellisyyteen tai kilpailevaan toimintaan. Luottamuspuola työnantajan ja työntekijän välille aiheuttavat myös perusteettomat poissaolot, sairausloman väärinkäytöt, päihteiden käyttö ja muu sopimatonta käyttäytymistä. (Koskinen – Nieminen - Valkonen 2012, 191- 192.)

Lojaliteettivelvoite on tärkeässä roolissa, kun puhutaan työsuhteen päättymisestä. Jo

pieni luottamuksen horjuttaminen voi aiheuttaa ongelmia sekä muiden työntekijöiden että työnantajan kanssa. Riippuen työntekijän asemasta ja tehtävistä voi luottamuspu-
lasta kehittyä isokin ongelma ja näin ollen irtisanomisperuste.

*Tapauksessa TT:2011–17 työntekijä oli esiintynyt vapaa-ajalla television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli kertonut ohjelmassa työnantajansa ni-
men. Työntekijä oli myös vastannut juontajan esittämiin kysymyksiin kos-
kien maahanmuuttajia tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi.
Työntekijä oli myös ohjelmassa myöntänyt toimineensa epärehellisesti
työnantajansa palveluksessa, mm. varastamalla ja epärehellisillä puheilla.
Työntekijän toiminnan johdosta työnantajan yrityskuva oli muodostunut
ohjelman kautta epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli vaarantanut
työnantajan asiakassuhteita ja mainetta.*

*Toiminnallaan työntekijä oli rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä
sopimussuhteessa edellytettävää luottamusta ja lojaliteettivelvoitetta.
Työnantajalta ei voitu näissä olosuhteissa kohtuudella edellyttää työsuh-
teen jatkamista. Työnantajalla oli näin ollen erittäin painava syy työnteki-
jän työsopimuksen purkamiseen.*

Lojaliteettivelvoitteen ja sananvapauden välinen raja-
us voi olla haastavaa. Työntekijällä on myös työsuh-
teen aikana turvattu sananvapaus, mihin sisältyy oikeus ilmaista, julkis-
taa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä.
Kun pohditaan toiminnan hyväksyttävyyttä, on huomioitava se, oliko työntekijällä muita
tapoja ratkaista asia ja oliko työntekijän työnantajalle aiheutettu haitta merkittävä. (Saa-
rinen 2013, 1042–1043.)

5.3.5 Päähteiden käyttö

Työsopimuslaissa ei ole mainintaa työntekijän alkoholinkäytöstä tai päihtyneenä esiin-
tymisestä työsopimuksen päättämisperusteena. Alkoholien käyttöön perustuvaa irtisa-
nomista tai purkamista katsotaan työsopimuksen yleisen päättämisen yleisten edelly-

tysten nojalla. Työsuhteeseen vaikuttavaan alkoholin väärinkäyttöön suhtaudutaan lähtökohtaisesti kielteisesti kaikilla aloilla. Erityisen vakavan rikkeen päihteet aiheuttavat silloin, kun niiden vaikutuksen alaisena työntekijä vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla. (Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, 105 – 109.)

TT:2003–10 työntekijä oli tapellut työpaikan pikkujouluissa työtoverinsa kanssa, alkoholin vaikutuksen alaisena. Työnantaja irtisanoi työntekijän. Työnantajalla oli tapahtumien kulusta käytettävissä ristiriitaista tietoa, minkä johdosta hän ei irtisanonut toista tappeluun osallista työntekijää. Tämä ei vaikuttanut irtisanomispäätökseen, koska työnantaja toimi sen hetkisten tietojen valossa.

TT: 2014 - 79 työntekijä oli vapaa-ajallaan matkustaessaan junalla käyttäytynyt sopimattomasti toista konduktööriä kohtaan. Alkoholin vaikutuksen alaisena ollessaan työntekijä oli puhunut konduktöörille seksuaalisävytteisesti ja käyttäytynyt muutenkin epäasiallisesti. Tapaus johti irtisanomiseen, mikä kuitenkin todettiin myöhemmin perusteettomaksi.

Vapaa-ajalla tapahtuva päihteiden käyttö ei yleensä oikeuta irtisanomiseen, vaan sen tulee tapahtua työpaikkaan liittyvissä olosuhteissa. Päihteiden käyttöä havaitessa on punnittava, mitä vaikutuksia käytöksellä on työnantajalle, työyhteisölle ja työntekijöiden välisille suhteille. Vaikuttavaa on myös, millä alalla henkilö työskentelee. Ajoneuvon kuljettajalle vapaa-ajalla sattunut rattijuopumus on vakava rike, koska sen johdosta hänen työnteko ei ole mahdollista. Rike ei ole yhtä vakava vaikkapa kaupan alalla. Toistuvuus on vaikuttava tekijä, ja jos työnantaja epäilee työntekijän kärsivän päihdeongelmasta, on työnantajan velvollisuus ohjata henkilö hoitoon. Ennen hoitoonohjausta työnantajan tulee antaa varoitus, jos päihteiden käyttö on jatkuvaa. Näytön hankkiminen on joillain aloilla haastavaa, koska työntekijää ei voida vaatia menemään verikokeisiin.

(Koskinen – Nieminen - Valkonen 2012, 122–128.)

TT:2000–25: Postinjakaja oli aamulla omalla autolla töihin tullessaan jäänyt poliisin puhallusratsiaan, jolloin hänen verensä alkoholipitoisuus

oli ollut 0,6 promillea. Tämän johdosta hänet oli määrätty väliaikaiseen ajokieltoon. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä ei ilman ajolupaa voinut suorittaa omia työtehtäviään, mitä työsopimuksessa oli sovittu, eli postin jakelua autolla. Työnantajan purkuperusteena oli myös työntekijän olo työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena kyseisenä aamuna sekä lojaliteettivelvoitteen rikkominen. Tuomiossa katsottiin, että on jäänyt näyttämättä työntekijän päihtyneenä olo työpaikalla. Työnantajalla ei olisi muutoinkaan ollut perusteita purkaa tai irtisanoa työsopimusta. Työsuhteen palauttamiselle oli olemassa edellytykset. Työnantaja tuomittiin maksamaan korvausta työntekijälle työsopimuksen virheellisestä päättämisestä.

Kun arvioidaan päättämisperustetta, olennainen merkitys on väärinkäytön vakavuudella ja seurauksilla. Päättämissäännösten tarkoituksena on suojata sekä työntekijää että työnantajaa, jolloin päättämisperustetta harkittaessa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 119–122.)

Työajan ulkopuolisissa tilaisuuksissa, joissa alkoholi on mukana, voidaan joutua pohtimaan sekä alkoholin tarjoajan että käyttäjän työsuhteen päättämistä. Jokainen on kuitenkin itse vastuussa omasta käytöksestään alkoholin vaikutuksen alaisena. Työsuhteen päättämiskynnys on korkeampi ns. normaaleilla työntekijöillä, jolloin alkoholin väärinkäyttö ei yleensä aiheuta suurta vahinkoa. Johtotehtävissä sekä erityisissä ammateissa työskentelevillä rikkeet voidaan katsoa vakavammiksi, niiden aiheuttaman vahingon takia tai yleiseen paheksuntaan ja esimerkilliseen toimintaan vedoten. Alkoholin käytön tulee kuitenkin aina tapahtua joko työtovereiden läsnä ollessa tai työpaikkaan läheisesti liittyvässä ympäristössä, jotta se voi johtaa työsuhteen päättymiseen. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 124–133.)

TT:2008–101: Koneahtaaja oli syyllistynyt rattijuopumukseen ja turvallisuuden vaarantamiseen sekä työnantajan omaisuuden vahingoittamiseen vapaa-ajallaan. Selvityksen mukaan teot eivät olleet tapahtuneet varsinaisella työmaalla tai muutoinkaan sellaisissa olosuhteissa, että se olisi ollut omiaan vaarantamaan muiden työntekijöiden työturvallisuutta. Vaillinai-

sista olosuhteista johtuen työntekijän ei voitu katsoa rikkoneen tai laiminlyöneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasta, että työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla ei siten ollut perusteita purkaa tai edes irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Kun työntekijä ohjataan työnantajan toimesta hoitoon alkoholismista, työnantaja luopuu väliaikaisesti vetoamasta työntekijällä ilmenneisiin alkoholin väärinkäyttämisen aiheuttamiin ongelmiin. Työnantaja voi myös sitoutua siihen, ettei työsuhdetta voida päättää, kunnes nähdään hoidon vaikutukset. Hoitoon ohjauksesta voidaan sopia joko työehtosopimuksella tai työnantajan ja työntekijän välillä työpaikalla. Työsuhteen päättämiseen vaikuttaa myös työntekijän oma halu hakeutua hoitoon. Jos työntekijä vilpittömästi haluaa parantaa ongelmansa, on työnantajan vältettävä viimeiseen asti työsuhteen päättämistä. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalla vapaaehtoisesta hoitoon hakeutumisesta. Hoitoonohjausjärjestelmän perusteena on yleensä todellinen alkoholiongelma. Satunnainen sopimaton käyttäytyminen alkoholin vaikutuksen alaisena ei velvoita työnantajaa hoitoonohjaustoimenpiteisiin. Kuitenkin näissäkin tapauksissa työnantaja sitoo velvollisuus päättää työsuhteesta vasta viimeisenä keinona. Jos työntekijä kieltäytyy tarjotusta hoidosta, pohditaan työsuhteen jatkoa aikaisemman alkoholin käytön perusteella. Tilannetta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan käyttämät muut keinot asian ratkaisemiseksi ja syy, miksi työntekijä kieltäytyy hoidosta. Jos alkoholin käyttö jatkuu edelleen, vaikka hoito päättyy, työnantajalle voi syntyä peruste työsuhteen päättämiseksi. (Koskinen 2011.)

Vapaa-ajalla tapahtuva päihteiden käyttö heijastuu helposti myös työelämään. Suomalaiset työpaikat ovat vuosien saatossa raitistuneet, eli töihin ei tulla humalassa. Siitä huolimatta alkoholin käyttö on koko ajan lisääntynyt. Näissä tilanteissa alkoholin tarkoituksena on kenties keventää tunnelmaa ja rentouttaa ihmisiä, mutta juurikin alkoholin takia sopimatonta käytöstä ilmenee työyhteisössä vapaa-ajalla, mikä voi johtaa työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Alkoholi itsessään ei välttämättä ole päättämisperuste työsuhteelle, mutta sen tuomat sivuvaikutukset ovat. (Päihteet työelämässä.)

5.3.6 Rikollinen toiminta

Työntekijän rikollinen toiminta työajan ulkopuolella voi olla työsuhteen päättämisperusteena, jos toiminta on erityisen vakavaa tai kohdistuu työnantajaan, tämän perheeseen tai työkavereihin. Työajan ulkopuolella tapahtuneiden rikosten osalta arvioiminen on tapauskohtaista. Yleensä tulee ensin antaa varoitus. Jos työntekijä varastaa työnantajan omaisuutta tai tekee väkivaltaa työnantajalle, hänen sijaiselleen tai perheelleen tai muille työtovereille, on työsuhteen purkaminen heti mahdollista. Rikosilmoituksen tekeminen ei oikeuta sellaisenaan päättämään työsuhdetta. Syytteen nostaminenkaan ei suoraan oikeuta työsuhteen purkamiseen. Kuitenkin jos vapaa-ajalla tapahtuva rikos on niin vakava, että se rikkoo uskollisuusvelvoitetta, voi se olla jo perusta työsuhteen päättämiseksi. Työpaikan ja työajan ulkopuolella tapahtunut rikos voi johtaa työsuhteen päättämiseen, jos se vaikuttaa olennaisesti työntekijän kykyyn suorittaa työtehtävänsä (esimerkiksi kuljettaja syyllistyy rattijuopumukseen) tai teolla on negatiivinen vaikutus työnantajan toimintaan tai maineeseen (kassahenkilö syyllistyy varkauteen). (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 145–147.)

KKO:2000–77: VR:n ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä johdosta hänet oli poistettu työtehtävästään. Junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden noudattamatta jättäminen ja rikkominen johtivat työsuhteen purkamiseen. Yhtiöllä katsottiin olevan tämä vuoksi työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa työntekijän työ sopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa rattijuopumuksissa aikaisemmin tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työ sopimus.

Rikollisessa toiminnassa merkittävää on teon luonne ja sen vaikutukset työyhteisöön ja työntekijän tehtävien suorittamiseen. Myös rikoksesta aiheutunut vahinko on punnittava, kun pohditaan työsuhteen päättämistä. Eräässä hovioikeuden tapauksessa kaupan hävikkituotteiden varastamisesta työajan jälkeen kiinni jääneen työntekijän työsuhdetta ei voitu purkaa eikä edes irtisanoa. Asiaan vaikuttivat mitättömät taloudelliset vahingot. Hävikkituotteet eivät olleet myytävää tavaraa, joten niiden anastaminen ei aiheuttanut rahallisia

ta menetystä työnantajalle, vaikka teko sinänsä oli ohjeiden vastainen. Työntekijällä oli takana verrattain pitkä työura (viisi vuotta) eikä tekoa kokonaisuudessaan voitu pitää niin vakavana velvoitteiden rikkomisena, että työsuhde olisi pitänyt purkaa. Rikkomus ei myöskään vaikuttanut työntekijän kykyyn suorittaa omia työtehtäviään. Kantajan perusteena tässä tapauksessa työsuhteen päättämiseksi oli myös luottamussuhteen rikkoutuminen. Koska rike oli vähäinen, eikä sillä ollut vaikutusta työnantajan asiakkaisiin tai toimintaan yleensä, oikeus katsoi, ettei perusteita työsuhteen päättämiseksi ollut olemassa. Työnantajan olisi tullut antaa varoitus työntekijälle. (Surakka 2014, Kaupan hävikkituotteiden anastamisesta..)

Seuraavassa tapauksessa ilmenee vapaa-ajalla aiheutuneen tuomion vaikutus työsuhteeseen.

TT:2004–113: Työnantaja purki vartijan työsuhteen vedoten vartijan salassapitovelvollisuuden vastaiseen menettelyyn ja siitä aiheutuneeseen lojaliteettivelvoitteen rikkoutumiseen. Purkamisperuste ei estänyt työnantajaa vetoamasta myös sellaisiin seikkoihin, jotka eivät olleet tiedossa työsuhteen päättämishetkellä. Työnantaja voi myös vedota sellaisiin syihin, jotka olivat päättämishetkellä tiedossa, mutta joihin ei ollut päättämisperusteissa vedottu. Vartijan työsuhteen purkamisperusteissa vedottiin siis myös vartijan saamaan pahoinpitelytuomioon ja siihen, että tämä oli syyllistynyt ennen työsuhteen purkamista kavallukseen. Työnantaja oli voinut vedota työsuhteen edellyttämän luottamuksen puuttuvan. Yhtiöltä ei voitu siis kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomissajan mittaista ajanjaksoa.

Rikollisilla teoilla voi olla myös välillisiä vaikutuksia työsuhteeseen. Ajokielto hankaloihtaa merkittävästi ajo-oikeutta tarvitsen henkilön työntekoa. Asia erikseen on ehdoton vankeusrangaistus, joka lähtökohtaisesti estää normaalin työnteon. Toisaalta ehdollinen vankeusrangaistus ei välttämättä aiheuta ongelmia työnteolle, eikä voi olla välttämättä päättämisperusteena.

TT:2013–11: Työntekijä oli tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen monesta huumausainerikoksesta. Työntekijä työskenteli kaivoksessa, jossa työskentelyolosuhteet olivat vaativat. Työnantajalla oli siis perustellut syyt suhtautua menettelyyn vakavasti. Kokonaisarvioissa työnantajan oli lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, mikäli se olisi mahdollista. Työntekijän ei ollut näytetty olleen työssään huumausaineiden vaikutuksen alaisena eivätkä rikokset olleet vaikuttaneet hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan. Lisäksi työntekijän asema oli sellainen, että rikkomus ei aiheuttanut vakavia työvelvoitteiden rikkomisia, joten työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä edes irtisanoa työ sopimusta.

5.3.7 Kiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on nykyään valitettavan yleistä. Myös esimiehiä kiusataan. Kaikki kiusaaminen voi tapahtua myös vapaa-ajalla, mutta etenkin silloin sen selvittäminen on erityisen hankalaa. Usein kiusaaminen voi työpaikoillakin jäädä huomaamatta, ellei kiusattu tai sivustaseuraaja ota asiaa esille. Esimiehen kiusaamiseen puuttuminen on vielä haastavampaa, koska yleensä juuri esimies on se henkilö, jonka tulisi kiusaamiseen puuttua. Työpaikoilla kiusaaminen ilmenee esimerkiksi nimittelynä, häirintänä, arvosteluna, perättöminä väitteitä ja ulkopuoliseksi jättämisellä. Etenkin työpaikan ulkopuolella tapahtuva kiusaaminen voi mennä henkilökohtaisuuksiin, kuten ulkonäköön ja vakaumukseen. Kiusaamiseksi lukeutuu myös yhteisistä tapahtumista ulkopuolelle jättäminen, esimerkiksi kun muut työtoverit viettävät vapaa-ajalla aikaa yhdessä mutta yhtä ei pyydetä mukaan.

Kiusaaminen liitetään usein myös yhteistyöhaluttomuuteen, etenkin alaisen harjoittama työnantajan kiusaaminen. Vapaa-ajalla tapahtuvaa työpaikkakiusaamista on tutkittu melko vähän, ja työpaikan ja -ajan ulkopuolella tapahtuvasta kiusaamisesta tieto etenee työyhteisöön vain harvoin. Kiusaamiseen puuttumisessa haastavaa on myös tulkinta, milloin on kyse kiusaamisesta, ja milloin henkilöt eivät vain ole samalla aaltopituudella.

Hankala persoonallisuus ei voi olla irtisanomisperuste. Sanalliseen kiusaamiseen suhtaudutaan lievemmin kuin fyysiseen väkivaltaan. Fyysinen väkivalta onkin yleensä suoraan painava työsuhteen päättämisperuste, kun taas sanallisesta ja lievemmästä kiusaamisesta seuraa lähtökohtaisesti ensin varoitus. (Koskinen 2014.)

5.3.8 Sosiaalinen media

TSL 3. luvun 1§ mukaan Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Sosiaalisella mediallyä tarkoitetaan kaikkia niitä järjestelmiä, joissa osallistujat voivat tuottaa sisältöjä ja muokata niitä, esim. Facebook, Twitter, YouTube jne. Suomen lainsäädännössä ei ole nimenomaisia sosiaaliseen mediaan liittyviä säännöksiä. Työnantaja vetoaa tapauksissa usein lojaliteettivelvoitteen rikkomiseen ja/tai kunnianloukkaukseen, jos työntekijä on levittänyt kyseenalaisia väitteitä internetissä työpaikastaan. (Koskinen 2012).

Tässä tapauksessa lojaliteettivelvoitteen rikkominen tarkoittaa sitä, että työntekijä halventaa työnantajaansa sosiaalisessa mediassa. Lojaliteettivelvoitteen rikkominen voi olla työsuhteen päättämisperuste ja sosiaalisessa mediassa on helppoa kertoa kärkkäitäkin mielipiteitä, kasvottomasti. Työnantajalla on oikeus puuttua sosiaalisen median käyttöön työaikana. Moitittava käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa vapaa-ajallakin voi johtaa varoitukseen tai työsuhteen päättämiseen. Vapaa-ajalla tapahtuvaa sosiaalisen median käyttöä työnantaja ei voi estää. (Koskinen 2012.)

Työsopimussuhde perustuu ennen kaikkea molemminpuoliseen luottamukseen. Liike- ja ammattisalaisuuksien jakaminen on kiellettyä muutenkin, ja sama pätee myös sosiaalisen median käyttöön. Työpaikoilla olisi tärkeää käydä läpi säännöt sosiaalisen median käytöstä, ja myös esittää asiat, joista siellä ei saa puhua. Kaikki ei aina ole selvää työntekijöille, ja silloin voi tahtomattaan jakaa mediassa jotakin sinne kuulumatonta. Vakavaa sosiaalisen median käytössä on se, että sinne kerran laitettut asiat eivät sieltä enää poistu. Tällöin vahinko, tahallinen tai tahaton, voi paisua paljon suuremmaksi kuin on oletettu. (Sannemann 2012, 1.)

Helsingin KäO (Dnro L 09/36752): Työntekijä oli työsuhteessa ollessaan luonut Facebookiin ryhmän, jossa oli esittänyt väitteitä työnantajasta. Työntekijä oli lisännyt sivuille yhtiön tunnusmerkin. Kantajan mukaan kirjoittelu oli toteutettu vahingoittamistarkoituksessa. Yhtiön tunnuksen käyttäminen on ollut omiaan ajamaan yhtiön mainetta alas. Vastaajan mielestä tapauksessa on rajoitettu sananvapautta. Asiassa ei voitu näyttää toteen kuin yhden kirjoituksen olemassaolo internetissä. Yhtiön mukaan boikotoivia kirjoituksia oli kaksi, mutta toisesta ei ollut näyttöä, että se olisi Facebookissa esillä ollut. Käräjäoikeus mukaan työntekijä oli tapauksessa rikkonut lojaliteettivelvoitettaan, mutta ottaen huomioon kirjoitusten liittymisen todellisiin tapahtumiin ja työntekijän oikeuden esittää kritiikkiä työnantajaa kohtaan, oikeus päätti, että yhtiön kanne hylätään. Yhtiö tuomitaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Näissäkin tapauksissa varoituksen antamista ja työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa tulee käyttää kokonaisuarkintaa. Silloin arvioidaan vahingon vaaraa, ja asiasta riippuen työnantajalle voi koitua juridisesti yhtä raskauttava vahinko riippumatta siitä, onko viesti jaettu yhdelle vai sadalle henkilölle. (Sannemann 2012, 2.)

5.4 Yhdenvertainen kohtelu

Yhdenvertainen kohtelu on työsuhteen päättämistilanteissa erittäin tärkeää. Kokonaisuutta ja tilannetta katsoessa on tärkeää kohdella yhdenvertaisesti osallisia. Jos kyseessä on tapahtuma, jossa osallisena on useampi henkilö, täytyy seuraukset olla tasapuoliset (TSL 2:2). Työsopimuslain 2 luvun 2§ on säädetty myös työnantajan velvollisuuksista. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen lähtökohta on taata samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhtäläinen

kohtelu ja toisaalta estää erilainen kohtelu vertailtavissa tilanteissa. Syrjintä työelämässä voi olla tietoista, välitöntä tai välillistä. Syrjintään syyllistyneen ei tarvitse välttämättä mieltää toimintaansa syrjiväksi, jos menettelyä objektiivisesti arvioiden on pidettävä syrjintänä. Välittömästä syrjinnästä on säädetty yhdenvertaisuuslain 6§:ssä. Jos jotakuta kohdellaan syrjintäperusteiden takia epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta, on kyseessä välitön syrjintä. Välillisen syrjinnän käsitteen mukaan näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää on myös, kun henkilö toimiessaan hänen noudatettavakseen annettujen säännösten ja määräysten mukaisesti, aiheuttaa toimenpiteellään syrjivään lopputuloksen johtavat vaikutukset jollekin toiselle henkilölle. (Kairinen ym. 2006, 198 – 199.)

5.5 Kokonaisharkinta

Päätämisperusteen arviointi tapahtuu aina viime kädessä kokonaisharkinnalla ottaen huomioon kaikki asiassa esiintyneet tosiseikat. Päätämisperustetta arvioitaessa vertailaan ja punnitaan etuja ja haittoja, joita sopijapuolille aiheutuu työsuhteen päättymisestä. Päätämissäännösten tavoitteena on suojata heikommassa asemassa olevaa työntekijää, esim. määrittelemällä pakottavalla tavalla päätämisperusteet sekä sääntelemällä päättämisprosessia. Työnantajan näkökulmasta sopimussuhteen häiriötilanteita arvioidaan etupäässä yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden valossa. Työnantaja on selvästi paremmassa asemassa, koska hän johtaa liikettä työnantajan oikeudella ja valvoo ja johtaa työntekoa. (Kairinen ym. 2006, 716.)

Työsopimuksen päättäminen ei saa olla kohtuuton. Purkamisperusteessa kohtuusnäkökohdalla on suurempi painoarvo kuin irtisanomisperusteessa. Yleisen säännöksen puuttumisesta huolimatta kohtuusharkintaa käytetään aina päätämisperusteita pohtiessa. (Kairinen ym. 2006, 717.)

Työsopimuksen päättäminen ei saa olla työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen vastainen. Päätämisperusteen eri alueita tulee arvioida tasavertaisesti työntekijöiden kesken. Samaa tekoa tulee siis arvioida samassa asemassa olevien työntekijöiden kesken samalla tavoin. Kokonaisharkintaa tehdessä on pohdittava esimerkiksi onko teko ollut

tahallinen vai tahaton. Muihin samankaltaisiin tapauksiin verrattaessa on katsottava, milloin tapaus on johtanut irtisanomiseen, milloin purkamiseen ja milloin perusteet eivät olleet riittävät edes irtisanomiseen. Yleislinjauksia ei voida kuitenkaan tehdä, koska jokaisessa tapauksessa on monia erilaisia piirteitä, ja siksi kokonaisharkinnan käyttö on erittäin tärkeää, myös vedoten yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun. (Koskinen 2013, 29 – 30.)

6 SEURAUKSET

6.1 Varoitus

TSL 7. luku 2§: Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työntekijä tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. (Koskinen 2004, 1017.)

TT:2012–141: Työntekijän epäasiallisen kielenkäytön osalta ei saatu konkreettista selvitystä, mitä työntekijä oli sanonut, kenelle ja milloin. Työntekijää ei ollut ennen varoitettu epäasiallisesta kielenkäytöstä. Työntekijän kielenkäyttö ei ollut selvityksen perusteella niin vakava virhe, että se olisi oikeuttanut työsuhteen irtisanomiseen ilman sitä edeltävää varoitusta.

Varoituksen lisäksi työnantajan on kuultava työntekijää ennen irtisanomista ja pohdittava, onko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Varoituksen tulee olla aiheellinen. Jos irtisanomistilanteeseen joudutaan, varoituksen antamisella tai antamatta jättämisellä on suuri merkitys irtisanomiskynnyksen ylittymistä harkittaessa. Varoitusvelvollisuus koskee irtisanomistapauksia, ei purkamistilanteita. Varoituksen antaminen on tärkeää senkin kannalta, että työntekijä ymmärtää käyttäytymisensä sopimattomuuden ja vakavuuden. Varoituksen antamisella työnantaja luopuu käyttämästä

sen syynä ollutta asiaa irtisanomisperusteena, mutta toisaalta myös oikeuttaa itsensä varoituksessa mainitun uhan mukaiseen käyttäytymiseen, jos työntekijän rikkomus toistuu. Työnantajan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu varoituksen antaminen sitä vaativassa tilanteessa sekä uudelleen sijoittaminen, jos irtisanominen on niin vältettävissä. Jos työnantaja rikkoo näitä säännöksiä, voi työsuhteen päättäminen olla laiton ja työnantaja voidaan tuomita maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työntekijälle. (Kairinen ym. 2006, 705–707.)

6.2 Irtisanominen

Työsopimuksen irtisanomista ja toimintatapoja käsitellään työsopimuslain 9 luvussa.

Jos varoituksesta huolimatta työntekijä ei korjaa virheellistä tai sopimatonta menettelyään, eikä uudelleensijoittaminen ole mahdollista, voidaan työsuhde irtisanoa. Kuten aiemmin on ilmennyt, irtisanomisperusteet jakautuvat kahteen eri luokkaan. Perusteina voivat olla taloudelliset ja tuotannolliset seikat tai työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. Irtisanomiselle tulee olla asiallinen ja painava syy. (Kairinen ym. 2006, 699.)

Laissa ei ole määritelty irtisanomisperusteita. Työsopimuslaista löytyy kuitenkin luettelo seikoista, jotka eivät voi olla irtisanomisperusteena:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Irtisanomisen tulee tapahtua kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon irtisanomisperusteesta. Irtisanomisaika on enintään kuusi kuukautta, vähintään

kaksi viikkoa. Työnantajan tulee toimittaa työntekijälle henkilökohtaisesti työsopimuksen päättämislmoitus. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on toimitettava perusteet ja syyt irtisanomisesta kirjallisena. (Bruun - Koskull 2012, 82–84.)

Työnantajalla on irtisanomistilanteessa selvitysvelvollisuus. TSL 9 luku 3§: Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos irtisanominen koskee useampaa työntekijää, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle. Työnantajalla on myös velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeuksista työllistymissuunnitelmaan.

6.3 Purkaminen

Työsopimuslain 8. luvussa on säädetty työsuhteen purkamisesta. Purkamisperuste edellyttää työntekijältä erittäin painavaa rikettä, jonka takia työnantajalta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan mittaista ajanjaksoa. Työsopimus päättyy siis välittömästi, kun se on purettu. Työnantajalla on myös oikeus pitää työsuhdetta purkautuneena, mikäli työntekijä on poissa töistä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta. Sama pätee työnantajan ilmoittamattomaan poissaoloon. Tällöin työntekijä saa pitää työsuhdetta purkautuneena. Jos kuitenkin poissaolon ilmoittamatta jättämiselle on hyväksyttävä syy, purkautuminen peruuntuu.

Sopimusrikkomuksen vakavuus ratkaistaan kokonaisharkinnalla ja tilannekohtaisesti, rikkovan osapuolen vastapuolen näkökulmasta. Yleensä rikkomus on olennainen, kun se aiheuttaa vakavaa haittaa toiselle osapuolelle. Purkamisedellytyksiä ei ole sidottu mihinkään kaavaan. Purkaminen ei saa johtaa kohtuuttomuuteen kaikki asianhaarat huomioon ottaen. Etenkin purkajan kannalta arvioidaan työsopimuksen jatkamisen kohtuullisuutta. Purkamista arvioidessa tulee ottaa huomioon se, mitä vastaavissa tilanteissa sopijapuolilta yleensä voidaan edellyttää. (Kairinen ym. 2006, 709.)

Rajanveto irtisanomisen ja purkamisen välille on toisinaan haasteellista. Seuraavassa tapauksessa on pohdittu irtisanomisen ja purkamisen perusteita väkivaltatilanteessa.

Turun HO (Dnro S 12/1554): Työntekijä oli lyönyt työtoveriaan avokämmenellä aiheuttaen punoitusta korvan alueelle sekä korvan lukkiutumisen. Lisäksi työkaverin silmälasit olivat lentäneet lattialle. Syy tähän lyöntiin oli työkaverin antama huomautus työn laadusta. Työkaveriaan lyöneen työntekijän työsopimus oli purettu. Oikeus kuitenkin katsoi, ettei työsopimuslain mukainen purkuperuste täyttynyt. Työnantajalla oli kuitenkin asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus.

Työntekijä X oli lyönyt työtoveriaan Y:tä tahallisesti. X oli työskennellyt yrityksen palveluksessa 13 vuotta, ja oli aikaisemmin saanut varoituksia poissaoloista ja puutteellisesta siivoamisesta. Väkivaltaisesta käytöksestä ei sen sijaan ollut aikaisempaa näyttöä. Hovioikeus totesi, että X:n käyttämä väkivalta oli vähäistä ja aiheutuneet vammat olivat lievät. Kokonaisuutta arvioitaessa ei tapauksesta aiheutunut niin vakavaa velvoitteiden rikkomista, ettei työnantajalta olisi voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan mittaista jaksoa. Tätä päätöstä tuki myös X:n näyttämä katumus teostaan ja pitkä työsuhde. Näin ollen työnantajalla ei ollut perustetta purkaa työsuhdetta. Asiallinen ja painava syy irtisanoa sen sijaan täyttyi, koska X kuitenkin vakavalla tavalla rikkoi työsopimusta ja työtoverinsa fyysistä koskemattomuutta. Koska toiminta oli siinä määrin moitittavaa, ja kohdistui toiseen työntekijään, työsuhde olisi voitu irtisanoa ilman varoitusta. Koska työnantaja purki työsopimuksen ilman perusteita, joutui hän korvaamaan X:lle irtisanomisajan palkan. Irtisanomisaika oli kuusi kuukautta. X:n oma myötävaikutus ja moitittava toiminta huomioon ottaen, kohtuulliseksi korvaussummaksi hovioikeus arvioi kahden kuukauden palkan.

6.4 Perusteeton työsuhteen päättäminen

Työsuhteen päättämiseksi tulee aina olla asiallinen ja painava peruste. Työsopimuksen perusteettomaan päättämiseen liittyy erilaisia seuraamuksia. Työsopimuslaissa, tasa-

arvolaisissa sekä yhdenvertaisuuslaissa on erikseen säädetty, milloin työsopimuksen päättäminen ei ole perusteltua ja millaisia korvauksia kustakin rikkeestä työntekijälle tulee korvata. (Tiitinen - Kröger 2012, 720.)

Se, onko kyse työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta vai yleisestä korvausvelvollisuudesta, päätetään sen mukaan, onko vahinko aiheutunut työsopimuksen päättämisestä. (Koskinen - Nieminen – Valkonen 2012, 656.)

6.5 Työsuhteen päättymisen yleiset vaikutukset

Työsuhteen päättymisen koituu useimmiten jommankumman osapuolen haitaksi. Työntekijän irtisanoutuessa vapaasta tahdosta, joutuu työnantaja uuden työntekijän etsintään, mikä aiheuttaa taas yritykselle menoja. Uuden työntekijän etsiminen aiheuttaa myös lisää työtä, ja ainakin alkukoulutusta ja perehdytystä, alasta riippuen. Toisinaan uuden työntekijän palkkaaminen voi olla raskaskin prosessi. Työnantajan irtisanoessa tai päättäessä työsuhteen, voi asia aiheuttaa luottamuspulaa ja konflikteja työpaikalla. Etenkään riitaisat työsuhteen purkamistapaukset eivät ole mukavia muillekaan työntekijöille. Väkivalta- ja kiusaamistilanteissa ”hankalan” työntekijän lähteminen tuo kuitenkin helpotusta kaikille, ja luultavasti myös parantaa työnlaatua.

Työntekijälle työsuhteen päättymisen voi olla iso kriisi. Työttömäksi jääminen, syystä tai toisesta, tarkoittaa tulojen vähentymisestä, mikä tuskin on toivottua kenenkään. Työttömyys voi ajaa ihmisen pahaan ahdinkoon, ja tästä syystä on tärkeää, että työnantaja käyttää työsuhteen päättämistä viimeisenä keinona. Jos suinkin on mahdollista siirtää työntekijä toisiin tehtäviin, tai esimerkiksi hoitoonohjauksella auttaa työntekijä takaisin kiinni työntekoon, on se varmasti työnantajallekin helpotus. Työttömyys ei auta koko yhteiskuntaakaan. Kun kuitenkin tulee tapauksia, jolloin työsuhteen jatkaminen ei millään muotoa ole mahdollista, olisi hienoa, jos työsuhde ei päättyisi ikävissä merkeissä. Näin työntekijällä olisi paremmat mahdollisuudet työllistyä uudelleen.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava prosessi. Aiheen valittuani se tuntui mielenkiintoiselta ja vaativalta. Työn edetessä huomasin aiheen todella olevan melko vaikea, ja lähteiden löytäminen ja hankkiminen oli haasteellista. Työoikeuden kirjoja ja lähteitä oli paljon, mutta sopimaton käytös työajan ulkopuolella olikin vähemmän tutkittu aihe. Tapauksia löytyi vähän, ja ylipäänsä niiden etsiminen oli työn takana. Sopimaton käytös työpaikoilla on ainakin tapausten lukumäärän perusteella yleistä. Yritykseni saada Kymenlaakson käräjäoikeudelta materiaalia tai ammattiliitoilta haastatteluja eivät tuottaneet tulosta. Myöskään tilastotietoja työajan- ja paikan ulkopuolella sopimattoman käytöksen perusteella tehdyistä työsuhteen päättämisistä ei löytynyt. Opinnäytetyöni pohjautuukin näistä syistä kokonaisuudessaan kirjallisuuslähteisiin sekä tuomioistuinten ratkaisuihin.

Tämän työn seurauksena vahvistui tieto, että työajan ulkopuolella tapahtuvalla toiminnalla ei ole kovin suurta merkitystä työsuhteen päättymisen kannalta. Tämä on loogisestikin ajateltuna järkevää, koska jos vapaa-ajan tapahtumilla olisi suurempi merkitys työhön, ei ihmisillä käytännössä olisi vapaa-aikaa. Kuten aiemmin todettu, riippuu paljon alasta ja alan vaatimuksista, kuinka suuri merkitys vapaa-ajan tapahtumilla on. Pääsääntönä voidaan kuitenkin pitää sitä, että sopimattoman käytöksen tulee tapahtua läheisesti työhön liittyvässä ympäristössä tai kohdistua työnantajaan taikka työtovereihin, jotta se voisi olla työsuhteen päättämisperusteena. Jotkin velvoitteet, kuten lojaliteettivelvoite, voivat seurata vapaa-ajallekin.

Koska sopimatonta käytöstä työajan- ja paikan ulkopuolella ei ole tutkittu kovin paljon, voisi tämän työn jatkotoimenpiteenä kerätä aiheesta tilastotietoa. Esimerkiksi tuomioistuinten ja liittojen kautta voisi mahdollisesti saada kattavaa kuvaa, paljonko asioita on. Monet irtisanomiset eivät kuitenkaan etene oikeuteen asti eivätkä liitolle, joten otanta ei olisi kuitenkaan täysin realistinen. Työntekijän selvistä rikkeistä tai virheistä ei tule tietoa, koska niistä tuskin otetaan yhteyttä liittoon tai muille tahoille. Näen kuitenkin, että työni pohjalta voisi jatkotutkimuksia suorittaa. Työtä voisi jatkaa erittelemällä eri alojen toimintatapoja vapaa-ajalla tapahtuvan sopimattoman käytöksen osalta. Lisätutkimusta voisi suorittaa myös esimerkiksi siitä, miten työntekijänvelvoitteet seuraavat vapaa-ajalle. Myös rajanveto siitä, millä tavalla ja miksi vapaa-ajalla tapahtuva sopimaton käy-

tös eroaa työpaikalla tapahtuvasta, olisi tutkimuksen arvoinen asia.

Opinnäytetyöni voisi toimia esimerkiksi työpaikoilla ohjeistuksena työntekijöille siitä, minkälainen käytös myös vapaa-ajalla voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Työssä saatiin selvitettyä, minkälainen toiminta ei ole soveliasta vapaa-ajallakaan. Aihe on vaikea ehkä sen takia, että mitään selkeää ohjeistusta ei voida antaa, koska asiat käsitellään aina tapauskohtaisesti kokonaisharkinnalla, jolloin mukana on monia muuttuvia seikkoja ja lieventäviä asianhaaroja. Ala ja sen vaatimukset vaikuttavat paljolti ratkaisuun ja sopimattomuuden vakavuuteen.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen oli antoisaa ja avartavaa itselleni. Työoikeuden opuksia läpi käydessäni ja oikeustapauksia lukiessa oma tietämykseni työoikeuden saralla laajeni ja vahvistui. Työssä käytiin läpi perusasioita työoikeudesta, mistä on varmasti aina hyötyä kaikille tavallisillekin työntekijöille.

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. 5., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Jyväskylän yliopisto. 2014. Tapaustutkimus. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus> [viitattu 25.9.2014].

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOY Pro.

Koskinen, S. 2014. Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex 17.2.2014. Saatavissa: <http://www.edilex.fi/artikkelit/12471.pdf> [viitattu 4.11.2014].

Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. Edilex 4.1.2013. Saatavissa: <http://www.edilex.fi/artikkelit/11471.pdf> [viitattu 13.11.2014].

Koskinen, S. 2012. Työnantajan oikeudet ja sosiaalinen media. Edilex 22.5.2012.

Koskinen, S. 2011. Kaupanalan esimiesliitto KEY ry. Hoitoonohjaus. Saatavissa: <http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/seppokoskinen/268-alko> [viitattu 27.10.2014].

Koskinen, S. 2004. Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Defensor Legis N:o 6/2004. Saatavissa: http://www.edilex.fi/defensor_legis/2366.pdf [viitattu 14.11.2014].

Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita.

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

Päihteet työelämässä. Saatavissa: <http://www.taitolaji.fi/ammattilaiselle/huugon-tyokalupakki/paeihteet-tyoeelaemaessae> [viitattu 6.11.2014].

Saarinen, M. 2013. Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6. uudistettu painos. Porvoo: Edita.

Sannemann, R-L. 2014. Älä lavertele netissä työnantajasta. Työterveyslaitos 13.8.2012.

Saatavissa:

http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx [viitattu 13.11.2014].

Surakka, J. 2014. Kaupan hävikkituotteiden anastamisesta kiinni jääneen kassatyöntekijän työsuhdetta ei olisi tullut purkaa eikä edes irtisanoa. Edilex 31.10.2014. Saatavissa:

<http://www.edilex.fi/uutiset/42067> [viitattu 4.11.2014].

Surakka, J. 2014. Työkaveriaan päähän lyöneen työsopimusta ei voitu purkaa- irtisanoa voitiin varoitusta antamatta. Edilex 27.10.2014. Saatavissa:

<http://www.edilex.fi/uutiset/41872> [viitattu 4.11.2014].

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Työaikalaki 9.8.2001/55.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein Oikeus:1990–37. Päätös annettu 23.3.1990. Tuomio nro 829; Dnro S 88/926.

Korkein Oikeus:2014–50. Päätös annettu 4.7.2014. Tuomio nro 1464; Dnro S 2012/326.

Helsingin käräjäoikeus. Päätös annettu 22.2.2011. Tuomio Nro 6492; Dnro L 09/36752.

Turun hovioikeus. Päätös annettu 28.6.2013. Tuomio Nro 1358; Dnro S 12/1554.

Työtuomioistuin 2000:25. Päätös annettu 24.5.2000. Dnro R 4/00.

Työtuomioistuin 2001:62. Päätös annettu 27.11.2001. Dnro R 11/01.

Työtuomioistuin 2003:10. Päätös annettu 11.2.2003. Dnro R 65/02.

Työtuomioistuin 2004:113. Päätös annettu 30.11.2004. Dnro R 25/04.

Työtuomioistuin 2007:94. Päätös annettu 11.10.2007. Dnro R 10/07.

Työtuomioistuin 2008:101. Päätös annettu 28.10.2008. Dnro R 70/08.

Työtuomioistuin 2011:17. Päätös annettu 10.2.2011. Dnro R 90/10.

Työtuomioistuin 2012:141. Päätös annettu 27.11.2012. Dnro R 32/12.

Työtuomioistuin 2013:11. Päätös annettu 31.1.2013. Dnro R 84/12.

Työtuomioistuin 2014:39. Päätös annettu 26.2.2014. Dnro R 122/13.

Työtuomioistuin 2014:79. Päätös annettu 9.5.2014. Dnro R 167/13.

