



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työntekijän työsuhteen päättäminen individuaaliperusteella

Ikonen, Anna

2016 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Työntekijän työsuhteen päättäminen individuaaliperusteella

Ikonen Anna
Liiketalous
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2016

Ikonen Anna

Työntekijän työsuhteen päättäminen individuaaliperusteella

Vuosi 2016 Sivumäärä 37

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena tutkia, mitkä syyt johtavat työsuhteen päättämiseen individuaaliperusteella, miten irtisanomisprosessi etenee juridisesti sekä mitä ehtoja irtisanomisperusteiden täytyminen edellyttää. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteen lainvastaisesta päättämisestä. Opinnäytetyössä tarkastellaan työsuhteen irtisanomisen ja purkamisen eroja, erilaisia päättämisperusteita sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia työoikeuden näkökulmasta.

Työsuhteen päättäminen individuaaliperusteella tarkoittaa työntekijästä johtuvia perusteluja, joiden takia työsuhte voidaan mahdollisesti moitittavan käytöksen vakavuudesta riippuen joko irtisanoa tai purkaa. Työsopimuslaissa on erikseen määritelty, mitä syitä ei voida pitää irtisanomiseen oikeuttavana asiallisena ja painavana syynä. Tutkimukseni tarkoituksena on luoda tarkka kokonaiskuva eri työsuhteen päättämisperusteista sekä niihin liittyvistä oleellisista seikoista.

Opinnäytetyössä on käytetty aineistona oikeuskirjallisuutta, työoikeuden säädöksiä, artikkeleita ja oikeuskäytäntöä. Oikeuskäytännöstä on huomioitu työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden ratkaisuja liittyen työsuhteen päättämiseen individuaaliperusteella. Oikeuskirjallisuus ja artikkelit ovat työoikeudellista kirjallisuutta.

Yleisesti työsuhte päättyy, kun työntekijä solmii uuden työsuhteen tai jää eläkkeelle. Tilanteissa, joissa työsuhteen päättäminen on yksipuolista vaaditaan aina asiallista ja painavaa syytä. Työntekijällä on Suomessa monia oikeuksia, joista yksi keskeisimmistä on työsuhteturva. Työsuhteturva on työntekijälle säädetty turva työn epäoikeudenmukaisen menettämisen varalta.

Opinnäytetyön johtopäätösten mukaan työsuhteen päättäminen on työnantajan hankalin työsuhteisiin liittyvä prosessi. Työnantajan on tarkoin selvitettävä työntekijän moitittava käytös ja annettava siitä ensin kirjallinen varoitus. Henkilöperusteisiin liittyvät irtisanomiset ovat vaativa aihe, minkä vuoksi on arvioitava kokonaisuutensa avulla, onko työnantajalla pätevää syytä työsuhteen irtisanomiseen tai sen purkamiseen.

Asiasanat: työsuhteen irtisanominen ja purkaminen, individuaaliperuste, vahingonkorvaus

Ikonen Anna

Termination of a employment relationship due to personal reasons

Year	2016	Pages	37
------	------	-------	----

The purpose of the thesis was to clarify the personal reasons which have led to redundancy situations and indemnity how redundancies progress by law and what terms are put into the redundancy arrangements when execution takes place. The idea of the research is to identify illegal dismissals taking place in employment situations, differences between a dismissal and the termination of employment relationships, variations of the reasons for dismissals, as well as employers and employees obligations according to labour law.

A "termination of a employment relationship due to personal reasons" refers to a withdrawal of the employment relationship by the employer due reasons of an employee's inappropriate behavior. According to the relevant labour law, there are reasons that have been separately agreed to and are legally acceptable enough or not for terminating an employment relationship. The purpose of the scrutinization was to create an accurate overall picture of the different types of dismissals in working relationships and issues related to that specific subject.

The methods employed in this study were labour law literature, regulations, articles and practical examples of implementation. I have also taken labour court settlements into account related to employment dismissals due to personal reasons. Labor law literature and articles are classified as employment law literature.

In general, an employment contract ends when an employee signs a new contract or hands in his resignation. A valid reason is required when there is a decision that a contract of employment is unilaterally terminated. In Finland, employees have many rights and one of the most crucial is employment protection legislation. Employment protection legislation is made to create a form of security against losing a job unfairly.

According to the summary of this study, terminating a contract is the most difficult issue in an employment relationship. An employer needs to thoroughly assess and consider any inappropriate behavior of an employee and give a written warning. Dismissal within an employment relationship due to personal reasons is a demanding subject, thus it needs to be evaluated through considering the large picture thinking as to whether an employer has a valid reason for unilaterally ending an employment contract or not.

Keywords: dismissal and termination of employment, personal reasons, indemnity

Laki- ja lyhenneluettelo

HE	Hallituksen esitys
HL	Hallintolaki (434/2003)
KKO	Korkein oikeus
Tasa-arvoL	Tasa-arvolaki (609/1986)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TT	Työtuomioistuin
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
Ään	Äänestys

Oikeustapaukset

TT 2005-44
TT 2007-1
TT 2006-44
TT 2002-16
TT 2012-141
TT 2002-11
TT 2005-35
TT 2008-27
KKO 1992-108
KKO 1989-75

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Työlainsäädäntö	8
	2.1 Työntekijän velvollisuudet	9
	2.2 Työnantajan velvollisuudet.....	10
3	Työsuhteen päätyminen	10
	3.1 Työsopimuksen päättäminen irtisanomalla	11
	3.2 Työsopimuksen purkaminen	13
	3.3 Koeaikapurku.....	14
	3.4 Työsopimuksen päättämisilmoitus	16
	3.5 Varoitusmenettely	16
	3.6 Kielletyt irtisanomisperusteet	17
4	Työsopimuksen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä	18
	4.1 Työvelvoitteen laiminlyönti	20
	4.2 Sopimaton käytös.....	21
	4.3 Luvaton poissaolo	22
	4.4 Luottamuspula	23
	4.5 Päihteiden käyttö	24
	4.6 Rikollinen toiminta.....	26
	4.7 Työntekijän sairaus	27
5	Vahingonkorvausvelvollisuus	29
6	Johtopäätökset	31
	Lähteet	35
	Taulukot	37

1 Johdanto

Työelämän peruslakina pidetään työsopimuslakia, joka on sovellettavissa yleisimmissä oikeussuhteissa, josisa työntekijä tekee työtään johdon ja valvonnan alaisena työnantajan lukuun.¹ Työsopimuslain lähtökohtana on työntekijän suojelun periaate, joka ilmenee lain useissa säännöksissä. Työntekijöiden työsuhteissa tulee työnantajan noudattaa useita eri lakeja, kuten mm. tärkeimpänä työsopimuslakia, työaikalakia, vuosilomalakia sekä yksityisyyden suojasta annettua lakia. Vaikka työlainsäädäntö takaa työntekijälle korkeaa suojaa, voi työntekijä silti riitaantua työnantajan kanssa ja työsuhde voi päättyä monesta eri syystä. Työnantaja voi päättää työsuhteen ainoastaan, kun päättämiseen on lainmukaiset edellytykset. Yksi tavanomaisin työriidan aihe on työsuhteen päättämisperusteessa mainittu henkilöön liittyvä peruste. Aina ei kuitenkaan ole selvää, onko työsuhteen päättyminen kiistaton, sillä päättämismenettelyssä molempien osapuolten näkemykset saattavat poiketa.

Työlainsäädäntö sisältää ehdottomia säännöksiä, joista ei voi poiketa sopimalla toisin työntekijän vahingoksi. Nämä pakottavat säännökset on luotu työntekijöiden eduksi välttääkseen tilanteita, joissa työnantaja käyttää korkeampaa asemaansa väärin, esimerkiksi työsuhdeturvassa ja määräaikaisten sopimusten solmimisen sekä yleissitovien työehtosopimusten noudattamisessa. Työehtosopimuksissa voidaan kuitenkin tapauskohtaisesti sopia sairausajan palkasta tai työajasta poiketen työlainsäädännön säännöksistä.²

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on tutkia työsuhteen päättämistä työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella. Työn tarkoituksena on selvittää, mitkä syyt johtavat työsuhteen päättämiseen henkilösyistä sekä miten irtisanomisprosessi etenee juridisesti. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteen lainvastaisesta päättämisestä. Etenkin oikeustapaukset havainnollistavat saamaan paremman kokonaiskuvan päättämismenettelyssä.

Valitsin kyseisen aiheen opinnäytetyöhön, sillä työelämä on muuttunut nopeasti työsopimuslain uusiuduttua useita kertoja, ja työsuhteen päättämistilanteet ovat yksi haasteellisimmista osa-alueista lainsäädännössä. Opinnäytetyössäni olen käyttänyt aineistona oikeuskirjallisuutta, voimassa olevaa ja kumottua lainsäädäntöä, lain esitöitä sekä oikeustapauksia. Tutkimuksessani en käsittele nuorten työntekijöiden, virkamiesten tai merimiesten työsuhteissa säädettyjä säännöksiä.

¹ HE 157/2000 vp

² Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet, esite, 2015.

2 Työlainsäädäntö

Työsopimuslaki säätelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta. Ensimmäinen työsopimuslaki on laadittu jo 1900-luvun alussa, ja siinä rajoitettiin työnantajan oikeutta purkaa työsopimus.³ Yksi vanhimmista työelämän perusoikeuksista on oikeus tehdä työtä. Perusoikeutena se on sisältynyt Suomen ensimmäiseen hallitusmuotoon (94/1919) jo pitkän ajan. Perusoikeusjärjestelmä on uudistettu vuonna 1995, mihin on lisätty kattavasti myös työelämään vaikuttavia säännöksiä.⁴ Merkittävimpinä lisäyksinä työlainsäädännön näkökulmasta ovat olleet Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssa säädetyt säännökset:

”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.”

”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Tämän lisäksi työllisyyden parantamiseksi on säädetty PL 18 §:ssä. Säännöksen mukaan julkisella vallalla on vastuu edistää perusoikeuksia työhön, kuten huolehdittava työvoiman suojelusta, edistettävä työllisyyttä sekä pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Työoikeuden kannalta merkityksellinen uudistus on esitetty kolmannessa momentissa, jonka mukaan työntekijää ei saa erottaa ilman, että on olemassa lakiin nojautuvaa syytä.⁵

Työsopimuksen irtisanomismenettelystä (124/1984) on vuonna 1984 säädetty laki, jonka mukaan työntekijän työsopimus oli mahdollista irtisanoa moitittavan käytöksen perusteella. Laissa oli myös säädetty työnantajan vahingonkorvausvastuusta lainvastaisen irtisanomisen johdosta. Kyseinen laki kuitenkin muutettiin vuonna 1991 helpommin tulkittavaksi. Nykyinen työsopimuslaki tuli voimaan 26.1.2001. Uudistuksen tavoitteena oli päivittää työsopimuslaki vastaamaan 2000-luvun työelämän tarpeita.⁶

Uudessa työsopimuslaissa (55/2001) työsopimuksen päättämistä koskevien irtisanomisten osalta kirjattiin muutamia muutoksia, joissa työnantajalla on velvoite varoittaa sekä selvittää

³ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 1.

⁴ Engblom 2013, 27-28.

⁵ Engblom 2013, 28-29.

⁶ Kröger & Tiitinen 2012, 4.

mahdollisuudet sijoittaa työntekijä ennen irtisanomista toisiin tehtäviin. Lisäksi lakia muutettiin siten, että työnantajan on osoitettava irtisanomisen johtuvan muusta seikasta kuin ras-kaudesta tai perhevapaan käyttämisestä.⁷

2.1 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijällä on TSL 3 luvun mukaan useita velvollisuuksia, joiden noudattamatta jättäminen voi mahdollisesti vaarantaa työsopimuksen jatkumisen tai muiden työntekijöiden turvallisuuden. Työntekijän pääasiallinen tehtävä on tehdä sovittu työ huolellisesti noudattaen työnantajan työhön liittyviä määräyksiä. Työntekijän työntekovelvollisuuteen kuuluu lisäksi velvollisuus noudattaa määräyksiä, jotka koskevat työn järjestelyä, sisältöä, sen laatua sekä sovittuja työaikoja. Lisäksi työntekijällä on katsottu olevan ns. uskollisuusvelvollisuus, jonka mukaan työntekijän tulee välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa sen kanssa, mitä hänen asemassaan olevalta henkilöltä voidaan kohtuudella työssä olettaa. Tämän perusteella voidaan pitää erityisen moitittavana, jos esimiesasemassa oleva henkilö esiintyy vilpillisessä mielessä tavalliseen työntekijään verrattuna.⁸

Työntekijän edellytetään noudattavan työtehtävissä erityistä varovaisuutta sekä turvallisuutta. Työpaikalla tulisi huolehtia niin omasta kuin myös työyhteisön turvallisuudesta esimerkiksi ilmoittamalla työpaikalla esiintyvistä epäkohdista välittömästi työnantajalle. Työntekijän tulee myös välttää sellaista käytöstä, mikä saattaa aiheuttaa muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle vaaraa.⁹

Lisäksi työntekijän on noudatettava vaitiolovelvollisuutta ollessaan työsuhteessa työnantajaan. Vaitiolovelvollisuus rajoittaa työntekijää kertomasta liike- tai ammattisalaisuutta eteenpäin. Kielto voi mahdollisesti koskea myös aikaa työsuhteen päättymisen jälkeen, jos tiedot on saatu oikeudettomasti. Vaitiolovelvollisuuden tahallinen rikkominen on rangaistava teko, josta oletettavasti voi seurata vahingonkorvausvelvollisuus. Työntekijä ei saa lisäksi loukata nykyistä työnantajaa kilpailemalla hänen kanssaan esimerkiksi asiakkaista. Työnantajan tulee kuitenkin huomata yritystoiminnassaan tappiota, jotta kilpaileva toiminta olisi hyvän tavun vastaista. Tämän ohella on kuitenkin sallittua työssäkäynti monella eri työnantajalla. Työnantaja voi myös sisällyttää työsopimukseen erillisen ehdon kilpailukiellosta työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimus estää työntekijää solmimasta uutta työsuhdetta toisen samalla alalla kilpailevan yrityksen kanssa tai perustamasta omaa kilpailevaa toimintaa. Sopimus kilpailukiellosta tulee olla aina perusteltu erityisen painavalla syyllä, kuten mm.

⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 6.

⁸ Nieminen, 2015, 20.

⁹ Nieminen, 2015, 20.

ammattisalaisuuksien säilymiseen perustuva suojan tarve. Työntekijän loukatessa kilpailukiel-
tosopimusta, voi hän joutua suorittamaan vahingonkorvauksia työnantajalleen.¹⁰

2.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on TSL 2 luvun mukaan tiettyjä velvollisuuksia työntekijöitä kohtaan. Työnanta-
jan tulisi kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti työntekijöiden syntyperästä, uskon-
nosta, sukupuolesta, iästä, poliittisesta näkemyksestä, ammattiyhdistystoiminnasta tai muista
näihin syihin rinnastettavista syistä riippumatta. Työnantajan velvollisuus tasapuoliseen koh-
teluun ei rajoitu vain työhönottotilanteisiin vaan sitä on noudatettava sekä työaikana että sen
ulkopuolellakin. Syrjinnän kielto on määritelty myös yhdenvertaisuuslaissa.¹¹

Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu myös yhteen työnantajan vastuualueeseen, josta on
säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002). TTurvL säännöksiä täydentää TSL 2:3, jonka
mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, hyvinvoinnista työssä
sekä ehkäistä terveydellisten haittojen muodostumista. Työnantajan tulee huomioida työnte-
kijän henkilökohtaiset edellytykset työtehtävistä suoriutuessa siten, ettei esimerkiksi ras-
kaana olevan työntekijän hyvinvoinnille aiheudu vaaraa.¹²

Lisäksi työnantajan tulee korostaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla ja eh-
käistä sukupuoleen liittyvää syrjintää. Tasa-arvolaki (609/1986) kohentaa etenkin naisten ase-
maa työelämässä parantaen heidän toimimismahdollisuuksia työelämässä. Mutta se ei ole ai-
noastaan naisia raskauden ja äitiyden suhteen suojaava laki. Tasa-arvoL turvaa myös miesten
kannalta vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän.¹³ Erityisesti työpaikalla työtehtävät tulee
turvata molemmille sukupuolille tasapuolisesti eivätkä työehdot saa suosia vain toista suku-
puolta. Syrjinnän kieltoon sekä epäasialliseen kohteluun otetaan kantaa useissa eri laeissa ku-
ten Suomen perustuslaissa, tasa-arvolaissa, yhdenvertaisuuslaissa sekä työsopimuslaissa.¹⁴

3 Työsuhteen päätyminen

Työsopimus voidaan päättää työntekijästä johtuvasta syystä, toisin sanoen individuaaliperus-
teella tai taloudellisten ja tuotannollisten syiden takia kollektiiviperusteella. Työntekijä pys-
tyy päättämään oman työsuhteensa ilman perustetta milloin tahansa, mutta työnantajalla on

¹⁰ Nieminen, 2015, 21-22.

¹¹ Nieminen, 2015, 22.

¹² Kröger & Tiitinen 2012, 160-163.

¹³ Koskinen & Ullakonoja 2012, 77.

¹⁴ Kröger & Tiitinen 2012, 167-170.

aina oltava perusteltu syy työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Molemmilla osapuolilla on myös oikeus päättää työsuhde koska tahansa yhteisellä sopimuksella. Lisäksi työsuhde voi päättyä myös eläkeiän saavuttua työntekijän täyttäessä 68 vuotta, ellei työsuhteen jatkamisesta sovita toisin.¹⁵ Opinnäytetyössäni en käsittele päättämisperusteita, jotka johtuvat taloudellisista ja tuotannollisista syistä, vaan keskityn enemmän työntekijästä johtuvien päättämisperusteiden tukimiseen.

Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään TSL 7:2:ssä. Säännöksen tarkoituksena on suojata työntekijää epäoikeudenmukaisilta työsuhteen päättämisltiltä. Työsuhteen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä merkitsee tilanteita, joissa työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt työtehtävänsä huomattavasti. Tällaisena irtisanomiseen oikeuttavana perusteena voi olla muun muassa työvelvoitteen laiminlyönti, sopimaton käytös, luvaton poissaolo, luottamuspula, päihteiden käyttö tai rikollinen toiminta. Irtisanomisen individuaaliperusteella tulisi perustua aina ennen kaikkea työntekijään itseensä.¹⁶

Työsopimuslaissa on vain yleisesti mainittu, millaisen käyttäytymisen perusteella työntekijä voidaan irtisanoa. Mutta henkilöön liittyvä irtisanomisperuste ei aina edellytä työntekijän rikkettä vaan työntekijän työsuhde voidaan myös mahdollisesti irtisanoa mikäli hänen työntekokykynsä muuttuu huomattavasti. Työntekokyky voi heikentyä monista eri syistä, kuten sairauden aiheuttamana, pitkään tuomittuna vapausrangaistuksena tai saatu ajokielto voi niin ikään estää työntekijää tekemästä työtään.¹⁷

TSL 6:6 mukaan työnantajalla on takaisinottovelvollisuus kollektiiviperusteella irtisanottuja työntekijöitä kohtaan. Takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on tarjota haussa olevaa työtä aikaisemmin irtisanotulle työntekijälle, mikäli työnantaja hakee uutta työvoimaa samankaltaisiin työtehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta. Määräaikaisessa työsuhhteessa, työsuhteen purkautuessa tai työntekijän oma irtisanoutuminen jäävät takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Tämän lisäksi takaisinottovelvollisuutta ei myöskään sovelleta individuaaliperusteella irtisanottuun työntekijään tai työnantajan kuoleman tai konkurssin perusteella päätettyyn työsuhteeseen.¹⁸

3.1 Työsopimuksen päättäminen irtisanomalla

¹⁵ Rautiainen & Äimälä 2007, 223-224.

¹⁶ Rautiainen & Äimälä 2007, 225-226.

¹⁷ Paanetoja 2008, 70-71.

¹⁸ Rautiainen & Äimälä 2007, 212-213.

Työsopimuksen voi päättää kahdella eri tavalla: irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään TSL 7 luvun 1-4 §:issä, joiden mukaan työsopimus voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimus joka on solmittu toistaiseksi, päättyy tavallisesti työntekijän tai työnantajan päätöksestä. Jos toistaiseksi voimassa oleva työsopimus irtisanoaan, siitä on annettava ilmoitus toiselle osapuolelle sekä noudatettava lain mukaista irtisanomisaikaa. Työntekijä voidaan myös vapauttaa työvelvoitteesta irtisanomisajaksi, mutta työntekijän edut, kuten palkan maksaminen ovat silti voimassa irtisanomisaikana.¹⁹

Määräaikainen työsopimus ei vaadi erillistä irtisanomista sovitun määräajan kuluttua umpeen. Tämän lisäksi määräaikainen sopimus voi päättyä myös kahdella muulla tavalla; tietyn työn suorittamiseen tai toisen työntekijän poissaoloaikaan. Ensisijaisesti määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, mutta sopimusosapuolet ovat saattaneet liittää työsopimukseen irtisanomismahdollisuuden. Toiselle osapuolelle voi määräajasta huolimatta syntyä oikeus päättää työsuhde toisen osapuolen vakavan rikkomuksen tai laiminlyönnin takia.²⁰

Työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavia perusteita ei ole laissa kuvattu kovinkaan tarkasti. Lainsäädännön sisältöön vaikuttavia tekijöitä ovat olleet erilaiset irtisanomistapaukset, jotka eroavat merkittävästi toisistaan eri ammateissa, työpaikoilla sekä molempien osapuolten erilaisissa sopimussuhteissa. Tästä syystä irtisanomisperustetta tulisi tarkastella aina yksittäistapauksin. Irtisanomisperusteelta edellytetään asiallista ja painavaa syytä, eikä peruste saisi olla syrjivä tai ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.²¹

Työsuhteen päättämisestä on ilmoitettava toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti, mikäli se on mahdollista. Ilmoitus päättymisestä voidaan myös lähettää postilla tai sähköpostilla. Lisäksi työnantajan on aina kuultava työntekijää ennen työsuhteen päättämistä sekä ilmoitettava kirjallisesti päättämisen perusteet. Työntekijälle tulisi varata myös aikaa esittää myös oma kanta asiassa.²²

Työsopimuslain mukaan irtisanomisajan pituus on kirjattu TSL 6 luvun 2 ja 3 §:ssä. Irtisanomisaika voi vaihdella ja se riippuu muun muassa sopimuksen tarkoituksesta, osapuolista sekä työehtosopimuksesta. Yleisesti kumminkin työehtosopimuksissa irtisanomisajat on kirjattu yhdenmukaisesti mitä TSL 6 luvun 3 §:ssa on mainittu.²³

¹⁹ Rautiainen & Äimälä 2007, 181-182.

²⁰ Rautiainen & Äimälä 2007, 178-179.

²¹ HE 157/2000 vp

²² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 559-560.

²³ Moilanen 2010, 125-127.

Irtisanomisajat on määrätty erikseen sekä työntekijälle että työnantajalle, sillä työnantajaa koskevat suuremmat irtisanomisajat kuin tavallista työntekijää. Tällä pyritään suojaamaan työntekijän heikompaan asemaan työnantajaa kohtaan. Kuitenkin tarvittaessa työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvollisuudelta irtisanomisajaksi, mutta hänen palkanmaksuvelvollisuus ja muut korvaukset siltä ajalta säilyvät normaalisti. Alla on kuvattuna työnantajan sekä työntekijän yleiset irtisanomisajat, jollei muusta ole sovittu.²⁴

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 päivää
yli 1v - enintään 4 v	1 kk
yli 4v - enintään 8 v	2 kk
yli 8v - enintään 12 v	4 kk
yli 12 v	6 kk

Taulukko 1: Työnantajan noudatettava irtisanomisaika.²⁵

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään viisi vuotta	14 päivää
yli viisi vuotta	1 kk

Taulukko 2: Työntekijän noudatettava irtisanomisaika.²⁶

3.2 Työsopimuksen purkaminen

²⁴ Kairinen 2009, 325-326.

²⁵ Rautiainen & Äimälä 2007, 205.

²⁶ Rautiainen & Äimälä 2007, 205.

Työsopimuksen purkaminen on varsin järeä keino päättää työsuhde ja se vaatii vankempia perusteluja kuin työsopimuksen irtisanominen. Työsopimuksen purkamisen osalta on säädetty TSL 8:1 §:ssa. Työnantaja voi purkaa työsuhteen, jos työntekijän rikkomus tai laiminlyönti on ollut erittäin vakava, eikä työnantajalta voida kohtuudella enää edellyttää työsuhteen jatkamista. Tästä syystä työsopimus päättyy heti, eikä työnantajalla ole velvollisuutta noudattaa irtisanomisaikaa tai jatkaa palkanmaksua. Työsopimus voidaan purkaa vain työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla. Lisäksi työnantajan ei myöskään tarvitse selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä tai koulutusta.²⁷ Koeaikana purettu työsuhde ei tarvitse erityisiä perusteita työsopimuksen purkamiseen johtaneista syistä. Molemmat osapuolet voivat purkaa työsopimuksen edellyttäen purkamisen tapahtuvan koeajan kuluessa.²⁸

Työnantajan purkamisperusteiden tulee perustua työntekijän menettelyyn tai hänen vastuussa olevan työpiirin olosuhteiden muuttumiseen. Tavanomaisimmat purkamisperusteet voivat tapahtua työtehtävissä, työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella. Purkuperusteena voi olla esimerkiksi epäasianmukainen käyttäytyminen, mikä saattaa kohdistua työnantajaan, kollegoihin tai yrityksen asiakkaisiin. Työsuhteen purkaminen voi jossakin tapauksissa johtua työntekijän henkilökohtaisesti tehdystä vakavasta rikoksesta. Nämä kaikki syyt yhdessä luovat työnantajalle epäluotettavan kuvan työntekijästä. Purkamisperuste voi myös liittyä työntekijän fyysisien ominaisuuksien heikkenemiseen, mikä merkittäväällä tavalla vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen.²⁹

Irtisanomisperuste ja purkamisperuste on eroteltu laissa erilaisella terminologialla, mutta siitä huolimatta voidaan todeta, että niiden välisen eron tarkka määrittely on hyvin mutkasta. Kröger ja Tiitinen³⁰ vahvistavat, että eroavaisuus voi johtua muun muassa siitä, että molempien perusteiden arviointiin vaikuttaa työn tekemiseen ja sen teettämiseen yhdistyvien olosuhteiden kokonaisharkinta.

3.3 Koeaikapurku

TSL 1:4 mukaan, työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, joka voi olla enintään neljän kuukauden pituinen työntöön aloittamisesta. Työsopimuksen ollessa alle kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Työnantajan on ilmoitettava aina koeajasta työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Ensinnäkin koeajan tarkoituksena on mahdollistaa työsopimuksen purkaminen puolin ja toisin ilman yleistä purkuperustetta. Koeaika antaa molemmille osapuolille tilaisuuden arvioida sopiiko työntekijä kyseiseen työhön ja

²⁷ Rautiainen & Äimälä 2007, 228-229.

²⁸ Parnila 2015, 12.

²⁹ Kröger & Tiitinen 2012, 657-658.

³⁰ Kröger & Tiitinen 2012, 656.

myös sitä, onko työ sopivaa työntekijälle. Koeajan kuluessa ei kuitenkaan ole aivan vapaa oikeus päättää työsuhde. Koeaikapurkua ei ole sallittua tehdä syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla tai perustua epäilyyn työntekijän terveydentilasta.³¹

Suullinen sopimus koeajasta on yhtä pätevä kuin kirjallinenkin, mutta siitä huolimatta koeajasta on suositeltavaa sopia aina kirjallisesti. Työnantajalla on työsopimuslain mukaan kirjallinen selvitysvelvollisuus työnteon ehdoista, mikäli työntekijä kiistää mahdollisen koeajan olemassaolon. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on kirjattu määräys koeajasta, työnantaja on silti velvollinen ilmoittamaan aina erikseen työntekijälle koeajasta. Mikäli kyseinen ilmoitus laiminlyödään, ei työnantajalla ole perustetta päättää sopimus vedoten koeaikaan. Kun työntekijän työsopimusta uusitaan, siihen ei pääsääntöisesti voida enää soveltaa uutta koeaikaehto, mutta uudesta koeajasta voidaan sopia kuitenkin tilanteissa, joissa työntekijän tehtävät ovat olennaisesti muuttuneet tai edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkä aika.³²

Työsopimuksen päättäminen koeajalla merkitsee työsuhteen päättymistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Yleisesti työsuhde päättyy kuluvan työpäivän tai -vuoron päättyessä, kun kumpi tahansa osapuoli ilmoittaa asian toisen tiedoksi. Purkamismenettelyssä, joka on mahdollisesti tapahtunut epäasiallisesta syystä tulee työntekijän ensiksi eritellä ne perusteet, jotka ovat aiheuttaneet työsuhteen purkamisen syntyvän pelkästään syrjivästä tai epäasiallisesta syystä. Toisin sanoen työntekijän tulisi pystyä näyttämään uskottavasti, että työsuhteen purkaminen on saanut alkunsa epäasiallisesta syystä. Tämän jälkeen työnantaja antaa oman perusteensa siihen, että työsopimuksen purkamisen perusteena on ollut työsopimuslain hyväksyttävä ja asianmukainen syy.³³

Koeaikapurku voi aiheuttaa osapuolten välille erimielisyyksiä, sillä työsuhteen purkaminen voi herättää työntekijässä ristiriitaisia tunteita. On huomattava, että laki ei ole asettanut velvoitetta työnantajalle tarkentamaan millä perusteella työsopimus on päätetty. Työsuhteen päättämisen perusteeksi näin riittää viittaaminen koeaikaan. Tämän perusteella työntekijän on työstä arvioitava perusteen asiallisuutta ja kelvollisia perusteita on luultavasti vaadittava oikeusteitse.³⁴

³¹ Kröger & Tiitinen 2012, 147, 150-151.

³² Engblom 2013, 181,185.

³³ Kröger & Tiitinen 2012, 152-153.

³⁴ Engblom 2013, 187.

3.4 Työsopimuksen päättämislmoitus

Työsopimuksen päättämislmoitus tai irtisanomislmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti TSL 9:4.1:n mukaan. Työnantaja on velvollinen selventämään ilmoituksessa täsmällisen päättämispäivämäärän sekä tarkat päättämissyöt. Jos ilmoitusta ei ole mahdollista toimittaa henkilökohtaisesti se voidaan välittää myös kirjeitse tai sähköisesti. Kun ilmoitus on lähetetty, sen katsotaan tulleen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä vastaanottajalle. Päättämislmoitusta ei kuitenkaan saa antaa tekstiviestillä. Poikkeuksellisesti työntekijän ollessaan vuosilomalla tai vapaalla, päättämislmoitus katsotaan toimitetuksi vasta vapaan päättämistä seuraavana päivänä.³⁵

Päättämislmoituksen on oltava ymmärrettävä ja selkeä, jotta ilmoituksen vastaanottaja tietää kyseessä olevan ilmoituksen tarkoituksen. Kuten edellä on mainittu, tarkat päättämissyöt on hyvä kirjata ilmoitukseen välttääksään epäselviä tilanteita, jossa päättämiskeskustelussa osapuolet ovat saattaneet ajattele mattomasti sanoa asioita ilman todellista tarkoitusta, esimerkiksi onko työsopimus irtisanottu vai purettu sekä kenen toimesta.³⁶

TSL 9:5:n mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa työsopimuksen päättämisperusteesta, ellei työntekijä sitä erikseen pyydä. Työntekijän on kuitenkin esitettävä päättämislmoitus esimerkiksi silloin, kun työntekijä tarvitsee työttömyyspäivärahan tai erilaisten sosiaaliturvaetuuksien hakemista varten kirjallisen selvityksen työsuhteen päättymisestä. Erityisesti kun työsuhte päätetään yksilöllisillä perusteilla, päättämisen syy täytyy määritellä tarkemmin kuin kollektiiviperusteella päättyvissä tilanteissa. Päättämislmoituksessa tulee selkeästi perustella mitä velvoitteita työntekijä on rikkonut sekä millä perusteella työnantaja on pitänyt käytöstä moitittavana.³⁷

3.5 Varoitusmenettely

Jos työntekijä on laiminlyönyt tai käyttäytynyt välinpitämättömästi työsuhteestaan johtuvia velvoitteita kohtaan siten, että lain mukainen irtisanomisperuste on oletettava, voi työnantaja antaa hänelle siitä varoituksen. TSL 7 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on annettava ensiksi varoitus ja annettava työntekijälle tilaisuus korjata moitittava käytös ennen työsuhteen irtisanomista. Varoituksenantovelvollisuus on sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista. Erityisesti on kuitenkin huomattava, että työntekijän työsuhte voi päättyä ilman varoi-

³⁵ Moilanen 2010, 96-97.

³⁶ Kröger & Tiitinen 2012, 684-685.

³⁷ Kröger & Tiitinen 2012, 689-690.

tusmenettelyä, jos työntekijän laiminlyönti on niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Varoituksella työnantaja osoittaa työntekijälle sen, miten tulevaisuudessa työpaikalla suhtaudutaan velvollisuuksien laiminlyönteihin sekä samalla työntekijälle saatetaan tietoon hänen moitittava käytös, tarkoituksena ettei työntekijä enää jatkossa laiminlöisi työtehtäviään.³⁸

Varoituksen antamisessa työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Riippuen työpaikan muodostuneesta käytännöstä työnantajan on työsopimuslain mukaan varoitettava aluksi työntekijää ennen työsuhteen päättämistä. Varoituskäytännön muuttuessa työnantajan on saatettava asia tiedoksi kaikille työntekijöille. Yrityksessä voi olla käytäntönä ennen varoituksen antoa puhuttelu ja vasta seuraavasta rikkeestä annetaan kirjallinen varoitus. Tätä käytäntöä tulisi soveltaa tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin riippumatta työsuhteen luonteesta. Varoituksen antaminen on suositeltavaa tehdä kirjallisesti, sillä kirjallinen muoto vähentää osapuolten välistä ristiriitaa tulevaisuudessa erimielisyyksien syntyessä. Varoituksen on perustuttava oikeaan tapahtumaan ja siinä tulee yksilöidä syy mistä rikkeestä on kysymys, jotta työntekijä voi korjata käyttäytymistään.³⁹

Annettu varoitus on voimassa kohtuullisen ajan. Työnantaja ei voi kuitenkaan viitata vanhoihin varoituksiin, joista on kulunut huomattavasti pitkä aika. Varoituksesta tulee näkyä, että jos työntekijä varoituksen saatuaan jatkaa epäasianmukaista käytöstä, työnantaja voi päättää työsuhteen välittömästi.⁴⁰

3.6 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työnantaja saa päättää työsuhteen vain laissa määrätyillä perusteilla. TSL 7 luku määrittelee ne syyt, mitkä eivät voi toimia työsuhteen irtisanomisen perusteena. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma. Poikkeuksena edellä mainitut perusteet voivat kuitenkin olla irtisanomisen syynä, mikäli työntekijän työkyky on olennaisesti heikentynyt ja sen lisäksi siitä on aiheutunut pitkäaikainen poissaolo. Irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää työntekijän osallistumista sallittuun työtaisteluun, kuten lakkoon tai yhdistysten järjestämiin työtaistelutoimenpiteisiin. Irtisanomisperusteena ei voida pitää lisäksi työntekijän poliittista kantaa, uskonnollisia syitä tai muita henkilökohtaisia mielipiteitä.⁴¹

Työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden takia eikä sen vuoksi, että hän käyttää oikeutta perhevapaaseen. Perhevapailla tarkoitetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys-,

³⁸ Kröger & Tiitinen 2012, 551- 552.

³⁹ Parnila 2015, 16-17.

⁴⁰ Parnila 2015, 17-18.

⁴¹ Kröger & Tiitinen 2012, 527-528.

vanhempain- tai hoitovapaita. Poikkeuksena perhevapaalla oleva työntekijä voidaan kuitenkin irtisanoa kollektiiviperusteella, jos työnantajan toiminta loppuu kokonaisuudessa, esimerkiksi konkurssin takia. Toisaalta jos irtisanominen toteutetaan raskaana tai perhevapaalla olevaan työntekijään työnantajalla on todistustaakka näyttää toteen hyväksyttävä syy irtisanomiselle. Irtisanominen ei voi myöskään perustua työntekijän seksuaaliseen suuntautumiseen.⁴²

TSL 7:2.2:n 4 kohdan säännös perustuu perustuslain 21 §:n sekä ILO:n työsuhdeturvaa tarkastelevan yleissopimuksen (n:o 158) jonka mukaan kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään edellä mainittujen lisäksi työntekijän nojautumista mahdollisiin tarjolla oleviin oikeusturva-keinoihin. Hyväksyttävänä irtisanomisperusteena ei voida käyttää sellaista syytä, jonka mukaan työntekijä on tehnyt valituksen tai liittyy oikeudenkäyntiin työnantajaa vastaan tai tiedustelee työsuhteeseensa liittyviä epäkohtia viranomaisen kanssa. Työsopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijän pyytää oikeudellista neuvoa toimivaltaiselta työsuojeluviranomaiselta tai tasa-arvovaltuutetulta.⁴³

4 Työsopimuksen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä

Työsopimusta päätettäessä työntekijästä johtuvasta syystä tulisi aina tehdä kokonaisharkinta siitä, kuinka vakavat rikkomukset ja laiminlyönnit ovat. Irtisanomisperusteet voivat olla hyvinkin erilaisia ja jokainen irtisanomistilanne on aina yksilöllinen. Työsuhde voidaan päättää vain asiallisesta ja painavasta syystä, joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Kuitenkin riippuen teon vakavuudesta. Tästä syystä työsopimuksen purkamiselta edellytetään aina painavampaa syytä kuin irtisanomiselta.⁴⁴

Päättämisperusteen riittävyden arvioinnissa tulisi punnita erilaisia tekijöitä työsuhteen jatkumisen kannalta. Yksilöllisen työntekijän irtisanomisessa, on syyn oltava perusteltua työnantajan puolesta, tarkoittaen sitä, ettei työnantaja saa käyttää vahvempaa asemaansa väärin työntekijän työsuhteen päätettäessä. Näin suojataan molempien osapuolten oikeuksia. Tämän jälkeen toteutetaan työntekijän työsuhteen mahdollisen irtisanomisen kokonaisharkintaprosessi. Prosessissa selvitetään työntekijän mahdollisesti työsopimukseen nähden toteutetut virheet sekä niistä aiheutetut vahingot, mitkä ovat voineet negatiivisella tavalla vaikuttaa organisaation imagoon tai liikevaihtoon. Ennen kuin työntekijä kutsutaan oheiseen arviointitilaisuuteen, edellä mainitut asiat on jo valmiiksi mietitty. Kyseiseen arviointiin kuuluvat mm. sopimusrikkomusten laatu, määrä ja toistuvuus sekä työilmapiirin hyvinvointi - tähän lukeutuu niin työnantaja kuin muutkin työntekijät.⁴⁵

⁴² Saarinen 2011, 286.

⁴³ Saarinen 2011, 287.

⁴⁴ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 352-353.

⁴⁵ Kröger & Tiitinen 2012, 560

Kröger ja Tiitinen ⁴⁶ toteavat, että kokonaisharkinnassa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat sekä työntekijälle edulliset, että epäedulliset seikat. Tärkeänä lopputuloksen kannalta on arvioida, kuinka vakavaan rikkomukseen työntekijä on syylistynyt kyseisessä työtehtävässään. Sopimuksen vastaisessa toiminnassa on olennaista, ettei työnantajalta voida kohtuudella vaatia työsopimuksen jatkamista, jos työntekijä on syylistynyt erittäin vakavaan rikkomukseen. Toisaalta on punnittava myös työntekijän näkökulmasta onko työsuhteen irtisanominen tai purkaminen kohtuullinen ratkaisu rikkomuksen vakavuusasteen perusteella.

Individuaalisen irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon TSL 7:2.4, jossa työnantajalle on asetettu vastuu kartoittaa työsopimuksen irtisanomisen välttämiseksi tarjota työntekijälle muita työtehtäviä. Toisen työn tarjoamisvelvollisuus perustuu aikaisempaan oikeuskäytäntöön, jossa työntekijä ei ole kykenevä suoriutumaan luvatuissa työtehtävissä. On kuitenkin huomattava, että työkyvyn alentuminen terveydellisistä syistä voi olla perusteena työsopimuksen irtisanomiseen tilanteissa, jossa työnantajalla ei ole muita avoimena olevia työntekijän ominaisuuksiin sopivia työtehtäviä.⁴⁷

Työnantaja voi mahdollisesti myös järjestää työtehtäviä uudelleen. Uudelleenjärjestelyt ovat perusteltuja, jos niiden tarkoituksena ei ole estää työntekijän työhön palaamista. Aikaisemmassa hallituksen esityksessä (37/1998) on asetettu työntekijän ensisijaiseksi oikeudeksi palata aikaisempaan työhönsä, mutta aina ei aikaisempaan työhön palaaminen ole ollut mahdollista.⁴⁸ Työntekijän aiemmat työtehtävät ovat saattaneet loppua kokonaan uudelleenjärjestelyjen takia tai työntekijän aiempien työtehtävien luonne on vaihtunut kiristyneiden vaatimusten vuoksi.⁴⁹

Työsopimuksen päättämistilanteissa on työnantajan kuultava työntekijää ennen irtisanomisen tai purkamisen suorittamista. Kuulemistilanteessa työntekijä saa käyttää apunaan avustajaa, joka voi olla yrityksen oma luottamusmies tai talon ulkopuolelta tuleva asianajaja. Kuulemista ei ole välttämätöntä suorittaa, mikäli sen järjestämiseen ei ole ollut mahdollista työntekijän tai häneen liittyvien olosuhteiden vuoksi. Työntekijälle on varattava kohtuullinen aika valmistautua kuulemiseen ja näkemyksensä perusteleamiseen, kuin myös avustajan hankkimiseen. Vastaavasti myös työnantajalle on varattava aikaa tulla kuulluksi, kun työntekijä aikoo purkaa työsopimuksensa.⁵⁰

⁴⁶ Kröger & Tiitinen 2012, 561-562.

⁴⁷ Kröger & Tiitinen 2012, 557-558.

⁴⁸ He 37/1998 s. 14.

⁴⁹ Nieminen 2003, 119.

⁵⁰ Saarinen 2011, 326-327.

4.1 Työvelvoitteen laiminlyönti

Työntekijän yhtenä päävelvoitteena TSL 3 luvun mukaan, on tehdä sovittu työ huolellisesti ja nodattaa työnantajan työhön liittyviä ohjeita. Työvelvoitteen laiminlyönti voi olla joko tahallinen tai tahaton teko. Tahallinen laiminlyönti voi ilmetä esimerkiksi työstä kieltäytymisenä tai työtä koskevien määräysten laiminlyöntinä, jolloin työntekijä suorittaa työnsä, mutta joi-takin työmääräyksiä on jätetty noudattamatta. Olennainen ja jatkuva valvoitteiden rikkomi-nen tai laiminlyönti voi vaikuttaa työsuhteeseen niin, ettei sen jatkamiselle ole enää edelly-tyksiä.⁵¹

Työvelvoitteen tahattomia laiminlyöntejä voivat olla työntekijän huolimattomuus, puutteelli-nen ammattitaito, työntekijän soveltumattomuus tai aikaansaamattomuus. Edellä mainitut käyttäytymistavat vaikuttavat työsuhteen irtisanomiseen, mitä useammin työntekijä on syy-listynyt työtehtävien laiminlyöntiin. Työnantaja on kuitenkin velvollinen antamaan työnteki-jälle tarpeellisen koulutuksen työhön sekä huolehdittava ammattitaidon ylläpitämisestä. Työnantaja ei voi käyttää irtisanomisen syynä ammattitaidon puutetta, mikäli hän ei ole huo-lehtinut työntekijän työhön opastamisesta. Työntekijää on varoitettava ajoissa, jos hän syy-listyy virheelliseen menettelyyn sekä annettava kohtuullinen aika käytöksen muuttamiseen.⁵²

Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää muusta kuin laissa säädetystä syystä. Mutta on huomata-tava, että työnantajan kynnys työsuhteen päättämiseen on hyväksyttävämpää mitä olennai-semmin ja toistuvammin työntekijä on laiminlyönyt työvelvoitettaan. Erityisesti työnantajan tai viranomaisen antamien ohjeiden noudattamatta jättäminen sekä työstä kieltäytyminen ke-ventävät päättämiskynnystä.⁵³

TT 2005-44 päätöksessä työntekijää oli ensiksi suullisesti huomautettu ja noin kuukauden ku-luttua varoitettu työvelvoitteen laiminlyönnin johdosta. Noin kolmen viikon kuluttua työnte-kijä oli jälleen laiminlyönyt työvelvoitteensa, jonka johdosta työntekijän työsopimus puret-tiin. Työvelvoitteen laiminlyönnit olivat tapahtuneet lyhyen ajan sisällä toistuvasti saadusta varoituksesta huolimatta. Työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy työntekijän irtisano-miseen, mutta ei sen purkamiseen. (Ään.)

⁵¹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 76-77.

⁵² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 88-89.

⁵³ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 79-81, 87.

Edellisessä oikeustapauksessa työvelvoitteen laiminlyönti on muodostanut irtisanomisperusteen, mutta ei purkuperustetta. Asiaan oli vaikuttanut kokonaisuuden arviointi sekä työntekijän menettelyä ei voitu pitää erittäin moitittavana, minkä vuoksi työnantajalla ei ollut perustetta purkaa työsopimusta.

4.2 Sopimaton käytös

Työntekijä ei voi käyttäytyä sopimattomasti työpaikalla eikä myöskään työpaikan ulkopuolella, jos se vahingoittaa työpaikkaa, asiakkaita tai muita työntekijöitä. Tämän ohella sopimaton käytös voi mahdollistaa oikeuden työnantajalle päättää työntekijän työsuhteen. Työsuhteen aikana sopimaton käytös voi tulla esille uhkailuna, loukkaavana ja epäasiallisena käytöksenä, asiattomana kielenkäyttönä tai jopa väkivaltaisena käytöksenä.⁵⁴

Uutena ilmiönä voidaan havaita sosiaalisessa mediassa yleistynyt sopimaton käytös, joka voi tulla esille muun muassa työnantajan julkisena arvosteluna. Myös loukkaavia kuvia tai videoita voidaan pitää sopimattomana käytöksenä sosiaalisen median sivustoilla. Arvostelu sosiaalisessa mediassa on pidettävä moitittavana käytöksenä ja työnantajan velvollisuutena on puuttua siihen. Työnantajan julkista arvostelua voidaan käyttää työsuhteen päättämisen perusteena riippuen sopimattoman käytöksen vakavuudesta. Vähäinen ja kertaluontoinen arvostelu ei vielä oikeuta irtisanomaan työsopimusta.⁵⁵

Sopimaton käytös voi ilmetä myös työohjeiden vastaisena menettelynä. Työtuomioistuimen ratkaisussa, jossa työnantajalla oli perusteltu oikeus purkaa työntekijän työsuhde, kun työntekijä on televisio-ohjelmassa esittänyt syrjiviä ja rasistisia vastauksia ohjelman kysymyksiin. Purkamisoikeutta on perusteltu sillä, että työntekijä oli vuosittain sitoutunut noudattamaan työsopimuksessaan yrityksen ohjeita, jotka olivat suvaitsevaisuus sekä syrjinnän vastainen toiminta. Työvelvoitteen laiminlyönniksi on siksi katsottu työntekijän käyttäytymisen johdosta aiheutunut negatiivinen vaikutus yrityksen imagoon, joka myös haavoitti asiakassuhteita ja työnantajan mainetta.⁵⁶

TT 2012-141 päätöksessä epäasiallisen kielenkäytön osalta on jäänyt tarkasti selvittämättä, mitä työntekijä oli mahdollisesti sanonut, milloin ja kenelle. Työnantajankin mukaan työntekijän moitittava menettely oli jatkunut pitkään työnantajan siihen reagoimatta eikä työnteki-

⁵⁴ Parnila 2015, 29.

⁵⁵ Parnila 2015, 29.

⁵⁶ Saarinen 2011, 291-292.

jää oltu varoitettu epäasiallisesta kielenkäytöstä työpaikalla. Esitettyjen selvitysten perusteella työntekijän kielenkäyttöä ei voitu pitää niin vakavana virheenä, että se oikeuttaisi työ-sopimuksen irtisanomiseen ilman edeltävää varoitusta.

Tuomion perusteluissa työtuomioistuin on lausunut, että irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä tulee ensiksi antaa varoitus. Työnantaja toisaalta ei ole myöskään reagoinut sopimatto-maan kielenkäyttöön, vaikka se oli työnantajan mukaan jatkunut pitkään. TSL 7 luvun 2 §:n ja 3 momentin mukaan edellytetään, että moitittava menettely on toistunut varoituksesta huoli-matta, jotta irtisanominen olisi perusteltua.

4.3 Luvaton poissaolo

Luvaton töistä poisjääminen tai myöhästely voi aiheuttaa merkittävää haittaa työpaikalla. Mi-käli työntekijä ei noudata työaikoja, luvaton poissaolo asettaa työsuhteelle päättämisperus-teen. Päättämisperustetta punnittaessa työntekijän poissaolon vakavuusaste vaikuttaa irtisa-nomisen arviointiin. Luvattomat poissaolot ja myöhästely voivat syntyä myös vähitellen ja työnantajan tulee ottaa irtisanomistilanteessa huomioon poissaolon pituus, aiemmat poissa-olot, poissaolojen jatkuminen sekä poissaolon syy työsuhdetta päätettäessä.

Yksi peruste lailliselle irtisanomiselle on työaikavelvoitteen rikkominen joko tahallaan tai tuottamuksellisesti.⁵⁷

TSL 8:3:n mukaan, jos työntekijä on poissa vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnan-tajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Poikkeuksena voidaan mainita tilanne, jossa työntekijällä on hyväksyttävä peruste ilmoittamatta jättämiselle. Jos työntekijä ei ole pystynyt hyväksyttävän esteen takia ilmoittamaan poissaolostaan ajoissa, työsopimuksen purkaminen oikaistaan.⁵⁸

Työntekijän poissaololla voidaan tarkoittaa myös osittaista poissaoloa, jolloin työntekijä lai-minlyö valmiiksi sovittuja työaikoja - esimerkiksi, jos henkilö tulee jatkuvasti myöhässä töihin tai päättää työpäivän huomattavasti aikaisemmin. Irtisanomisperusteen muodostaa mm. myös sellainen tilanne, jos työntekijä on mennyt alkuperäisesti sovitun loma-ajankohdan mukaan lomalle, siitä huolimatta, että työnjohto on pyytänyt tätä jäämään työtehtävien kiireyden vuoksi.⁵⁹

⁵⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 97-99.

⁵⁸ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 98-101, 105.

⁵⁹ Saarinen 2011, 290-291.

TT 2007-1 päätöksessä työntekijä oli ilmoittanut jälkikäteen poissaolon syyksi äidin asioiden hoitamista, jota ei voitu pitää työsopimuksella tarkoitettuna poissaoloon oikeuttavana pakottavana perhesyynä. Poissaolosta ei myöskään ilmoitettu asianmukaisesti työnantajalle. Työntekijä on aikaisemmin saanut huomautuksen luvattomien poissaolojen johdosta sekä viimeisen kirjallisen varoituksen. Työnantajalla oli ollut työntekijän menettelyn johdosta asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle.

Työtuomioistuimen perusteluissa työnantajalla on ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus, sillä työntekijän saaman viimeisen varoituksen perusteella on ollut aihetta noudattaa erityistä harkintaa ja asianmukaista menettelyä poissaolojen yhteydessä.

4.4 Luottamuspuola

Työntekijältä vaaditaan salassapitovelvollisuuden lisäksi lojaliteettivelvollisuutta työnantajaansa kohtaan, mutta myös työnantajalla on velvollisuuksia luottamussuhteen ylläpitämiseen, jotta tasaiset pelisäännöt säilyvät. Molempien osapuolten on vältettävä sellaista käytöstä, joka epävakauttaa molempien välistä luottamussuhdetta. TSL 3:1:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.⁶⁰ Työntekijän lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen solmimisesta ja päättyy vasta sopimussuhteen päätyttyä. Lojaliteettivelvoitteen rikkominen voidaan katsoa työsuhteen päättämisperusteeksi, jos työntekijän ja työnantajan välinen luottamussuhde ylittää tietyn rajan. Tahallinen luottamuspuolan rikkominen katsotaan yleisesti hyväksyttävänä perusteena työsuhteen päättämiseen. Toisin kuin vahingossa tapahtunutta lojaliteettivelvollisuuden rikkomista ei voida pitää riittävänä päättämisperusteena.⁶¹

Lojaliteettivelvollisuuden rikkomistapaus voi myös olla työntekijän oman edun tavoittelu työnantajan kustannuksella. Työntekijä voi toiminnallaan aiheuttaa työnantajalle taloudellista vahinkoa myymällä tuotteita alihintaan, laskuttaa ylimääräisiä kilometrikorvauksia tai tehdä perättömiä ilmiantoja vahingoittamistakoituksessa. Työntekijä näin loukkaa käytöksellään lojaliteettivelvollisuutta aiheuttamalla vahinkoa työnantajalleen, jonka jälkeen työsuhteen jatkumiselle ei ole enää perusteita. Moitittavuuden arviointiin vaikuttaa kyseisissä tilanteissa kokonaisuarkintaa, jossa huomioidaan rikkominen, sen vaikutukset työnantajalle sekä työntekijän oma suhtautuminen tekoonsa.⁶²

⁶⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 191.

⁶¹ Rautiainen & Äimälä 2007, 255-258.

⁶² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 207-208.

Luottamuspulaan voivat johtaa erilaiset työvelvoitteiden laiminlyönnit. Työsopimuslaissa työntekijän velvoitteisiin viitataan tavanomaisten velvollisuuksien lisäksi työturvallisuusvelvoitteet, kilpailevan toiminnan kieltä sekä liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamiskiello. Nämä velvoitteet on esitetty TSL 3 luvussa. Työntekijän rikottua edellä mainittuja velvoitteita, hän luultavasti loukkaa myös muita työsopimuksensa mukaisia velvoitteita.⁶³

Seppo Koskisen⁶⁴ mukaan johtavassa asemassa olevan tai lähiesimiehenä toimivan työntekijän työsuhteen päättäminen vedoten luottamuspulaan ei tavallisesti riitä, vaan päättämisperustetta pitää tukea myös selkeä konkreettinen teko. Päättämisen syyn on oltava tarpeeksi pätevä, kuten esimerkiksi epärehellinen toiminta, jatkuvat väärinkäytökset tai törkeä sopimaton käytös. Työsopimuksen vastainen menettely johtaa väistämättä myös aina luottamuspulaan, mutta siitä huolimatta työntekijän työsopimuksen päättämistä analysoidaan kokonaisarviointia käyttäen.

TT 2002-11 päätöksessä toimihenkilö oli huomattu aluepäällikön valaisemattomasta työhuoneesta lukemassa tämän kokousmuistiinpanoja. Toimihenkilön katsottiin menetelleen sopimattomasti, mutta näyttämättä oli jäänyt että toimihenkilön aiemman toiminnan perusteella tai irtisanomiseen johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteita olettaa toimihenkilön pyrkineen saamaan käsiinsä salaisia tietoja luovuttaakseen niitä ulkopuolisille tai aiheuttaneen yhtiölle vahinkoa. Työnantajalla ei ollut perusteita irtisanoa toimihenkilön työsopimusta.

Työntekijän irtisanomisen syynä oli ollut luottamuspula. Työtuomioistuimen mukaan työntekijä on menetellyt sopimattomasti lukiessaan aluepäällikön muistiinpanoja, mutta asian käsittelyn yhteydessä oli jäänyt selvittämättä, mitä tietoja kyseiset muistiinpanot ovat sisältäneet. Näyttämättä oli myös jäänyt aiempi toiminta eikä myöskään irtisanomiseen johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteita olettaa, että työntekijä olisi pyrkinyt saamaan käsiinsä salaisia tietoja luovuttaakseen niitä ulkopuolisille josta koituisi yhtiölle vahinkoa. Yhtiöllä on jäänyt siten näyttämättä, että irtisanomiseen olisi ollut perusteltua syytä.

4.5 Päihteiden käyttö

Työntekijä voidaan irtisanoa päihteiden käytön takia, jos alkoholin tai huumeiden käytöstä aiheutuu ongelmia työpaikalla. Päihteiden käyttö voi johtaa myös työkyvyn alentumiseen tai luvattomiin poissaoloihin. Päihteiden väärinkäytön vakavuutta arvioidaan huomioimalla teon

⁶³ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 357-358.

⁶⁴ Koskinen 2013, 19-20.

toistuvuus sekä sen vaikutus työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. ⁶⁵ Alkoholin tai päihdeiden vaikutuksen alaisena työskenteleminen tai niiden käyttäminen työaikana ei ole sallittua. Kuitenkin poikkeuksellisesti juhllallisessa muodossa rajoitetuin määrin. Tietoinen ja tahallinen päihdeiden väärinkäyttö helpottaa yleensä työsopimuksen irtisanomista. Merkitystä on myös sillä, miten työntekijä suhtautuu moitittavaan menettelyyn. Työnantajan on ensisijaisesti ohjattava työntekijää hoitoon ennen työsuhteen päättämistä tai annettava aluksi varoitus. ⁶⁶

Hoitoonohjaus tapahtuu esimiehen tai työterveyshuollon toimesta, tai vastaavasti työntekijä voi myös itse hakeutua omatoimisesti päihdehoitoon. Työntekijän kieltäytyminen päihdehoidosta voi olla perusteena työsopimuksen päättämiseksi. Työntekijän hoidon aikana työnantajalla ei ole perustetta tai se muodostaa rajoitteita työsuhteen päättämiseksi, mikäli työntekijä on sitoutunut päihdeohjelmaan. Jos työntekijä hoidon päätyttyä jatkaa päihdeiden käyttöä on työnantajalla alempi kynnys päättää työsuhde. ⁶⁷

On selvää, että alkoholin väärinkäytön vakavuus korostuu mm. lentoliikenteen parissa työskentelevillä, lääketieteen ammattiteissa, palvelu-, hoito- ja turvallisuusalalla. Mitä korkeammalle henkilö on sijoittunut työorganisaatiossa, sitä korkeammat on odotukset toimia roolimallina. Työturvallisuuden vaarantamisesta rangaistaan erityisen ankarasti, jos henkilö on alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. ⁶⁸

Oikeus työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen nousee, mitä vastuullisemmassa tai johtavammassa asemassa työntekijä on. Täsmällisyyttä sekä huolellisuutta vaativissa ammattiteissa korostuu entistä enemmän asiallinen käyttäytyminen. TSL 7 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on ensiksi varoitettava työntekijää ja annettava kohtuullinen aika ongelman korjaamiseen. Ongelmien pitkittyessä ja työntekijän välinpitämätön suhtautuminen asiaan keventävät työsopimuksen päättämisperustetta. ⁶⁹

TT 2006-44 päätöksen mukaan ratapihakondukööri oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään liikennejuopumukseen ja näin rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita vakavalla tavalla. Kun huomioon on otettu junaturvallisuudesta annetut ohjeet yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu johdonmukainen käytäntö ja lisäksi työntekijän uudelleensijoittamista vaikeuttaneet seikat tässä tapauksessa, työnantajalla oli ollut asialliset ja painavat syyt ratapihakonduktooriin työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

⁶⁵ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 119-122

⁶⁶ Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 109-110.

⁶⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 134-135.

⁶⁸ Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 109-111.

⁶⁹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 122-125.

Työtuomioistuimen mukaan junaturvallisuudessa tulee noudattaa käytäntöä, jossa päihteiden käytölle on asetettu tiukkoja rajoja myös vapaa-aikana. Työntekijä on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita vakavalla tavalla syyllistyessään vapaa-aikana törkeään liikennejuopumukseen. Työnantajalla on ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä tarkoitetut asialliset ja painavat syyt työsopimuksen irtisanomiseen.

4.6 Rikollinen toiminta

Työnantajalla on oikeus päättää työsopimus, jos työntekijä on syyllistynyt epärehelliseen tai rikolliseen toimintaan. Rikoksen tulee vaikuttaa työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen, jotta työsuhteen päättäminen rikollisen toiminnan johdosta olisi perusteltua. Toisin sanoen työpaikalla jopa vähäinenkin vilpillinen teko voi olla perusteena työsuhteen päättämiseksi.⁷⁰

Työnantajalla on toisaalta oltava vahvat todisteet työntekijän rikollisesta toiminnasta, eikä pelkkä oletamus rikollisesta teosta oikeuta irtisanomiseen. Perusteena rikollisen toiminnan arviointiin vaikuttavat rikoksen laatu, rikoksen vakavuus ja rikoksesta tuomittu rangaistus. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan asettamaa luottamusoletusta ja mahdollinen työviran pysyvyys on riippuvainen rikkeen vakavuudesta.⁷¹

Siitä huolimatta onko rikos tehty työaikana tai työajan ulkopuolella, niin kauan kun kyseinen rike vaikuttaa olennaisesti työntekijän kykyyn suoriutua tehtävistään tai organisaation imagoon on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä hänen käytöksestään. Työntekijää edellytetään noudattamaan työpaikan sääntöjä myös työpaikan ulkopuolella. Mitä suoranaistemmin rikollinen teko vaikuttaa työntekijän työnkuvaan ja mitä vastuullisemmassa asemassa henkilö on, rikollista toimintaa ei katsota hyvällä.⁷²

TT 2002-16 päätöksen mukaan työntekijä oli työaikana anastanut työtoveriltaan rahaa 15 markkaa murtautumalla työpaikalla työtoverinsa lukittuun pukukaappiin. Teon tultua ilmi työntekijä oli työnantajan esityksestä ensin itse irtisanonut työsopimuksensa, mutta lääkärinlausunton vedoten sittemmin peruuttanut irtisanoutumisensa. Kun työnantaja on tämän jälkeen ryhtynyt työsopimuksen päättämistä tarkoittaviin toimiin, yhtiön voitiin katsoa tosiasiallisesti hyväksyneen työntekijän irtisanoutumisen peruuttamisen. Työsopimus on siten lakannut

⁷⁰ Parnila 2015, 26-28.

⁷¹ Koskinen & Ullakonoja 2012, 213-215.

⁷² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 145-147.

työnantajan päätöksellä. Työntekijän menettely oli rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen sillä tavoin, että yhtiöllä oli ollut erityisen painava syy työntekijän työsopimuksen päättämiseen.

Työtuomioistuimen perusteluissa murtautuminen lukitussa tilassa olleeseen omaisuuteen osoittaa harkittua epärehellisyttä sekä teko oli tapahtunut työpaikalla ja työaikana. Lieventävänä asianhaarana on viitattu työntekijän henkisen tilan sekavuuteen, joka on kuitenkin ilmennyt vasta varkaustapauksen paljastumisen jälkeen. Työtuomioistuin on katsonut, että työntekijä oli rikkonut työnantajan välisen luottamuksen ja työsopimuksen päättämiseen on ollut erityisen painava syy.

Työaikana tapahtunut rikollinen toiminta vaikuttaa väistämättä työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen, jossa täyttyy yleensä heti purkuperuste. On kuitenkin huomattava, että tapauksessa TT 2005-35 työntekijän saatua ehdollisen vankeustumion kasvatettuaan vapaa-ajalla marihuanaa ja poltettuaan sitä, ei työnantajalla ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta.

4.7 Työntekijän sairaus

Työntekijän yksittäinen sairaus ei vielä oikeuta työnantajaa päättämään työsuhdetta, vaan lähtökohtana hyväksyttävälle irtisanomisperusteelle sairauden johdosta on työntekijän olennaisesti muuttunut työkyky. Toisin sanoen työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista, jos työntekijä sairauden, vamman tai muun terveyshaitan vuoksi ei suoriudu työvelvoitteestaan. TSL 7:2.1 mukaan työntekijän työkyky on täytynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti alentua, jotta työsopimus voidaan päättää laillisesti. Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta päättää työsuhdetta, jos työntekijä ei pysty suoriutumaan pienimmistä hänelle kuuluvista sivutehtävistä. Välttääkseen työsopimussuhteen päättymisen työntekijän on sairaudesta tai vammasta näytettävä luotettava selvitys työnantajalle, esimerkiksi lääkärintodistus, jotta työntekijä voi laillisesti olla poissa työstään.⁷³

Työsopimuslaissa ei ole määritelty tarkasti mistä sairaudesta tai vammasta on oltava kyse tai milloin irtisanomisen edellytykset sairauden perusteella täyttyvät. Työkyvyn alentumisen olennaisuutta on arvioitava aina lääkärin lääketieteellisten selvitysten perusteella. Arvioinnissa on otettava huomioon sairauden kesto sekä työntekijän paranemis- ja kuntoutusmahdollisuus. Työntekijän työkyvyn arviointiin kuuluvat fyysiset, psyykkiset sekä muut sairauteen vaikuttavat tunnusmerkit. Tämän ohella sairauden syyt voidaan huomioida vain siltä osin kuin

⁷³ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 106.

ne ovat asianmukaisessa syy-yhteydessä sairauden ja työtehtävistä selviytymisen välillä. Yhtäjaksoinen sairauspoissaolojen määrä on oikeuskäytännön mukaan ollut keskimäärin yksi kalenterivuosi ja sitä lyhyemmissä poissaoloissa irtisanomiselle ei ole ollut perustetta.⁷⁴

Työntekijän eläkelain (395/2006) 35 §:n mukaan, jos työntekijän fyysinen hyvinvointi tai työkyky on heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään 2/5 osalla yhtäjaksoisesti, on työntekijä oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen. Arvioitaessa työkyvyn heikentymistä on tarkasteltava työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselle ansiotuloja sellaisessa työssä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Huomioon on otettava myös työntekijän koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat.⁷⁵

Eri sairauksista johtuvat toistuvat lyhytaikaiset poissaolot, joiden jälkeen työntekijä palaa töihin voivat olla myös perusteena työsopimuksen irtisanomiseen. Arvioitaessa irtisanomiskoetta toistuvissa poissaoloissa tulisi kiinnittää huomiota työntekijän poissaoloprosenttiin sekä kuinka ison osan poissaolot muodostavat vuosittaisesta työajasta. Poissaoloprosenttia tulisi seurata useamman vuoden ajan, jotta saadaan luotettava kuvaus työntekijän terveydentilan alentumisesta.⁷⁶

On huomattavaa, että työntekijän sairaus tai vamma eivät aina aiheuta pysyvää ja olennaista työkyvyttömyyttä, vaan työntekijä voi edelleen työskennellä samassa työpaikassa, mutta joi-takin työtehtäviä voidaan rajoittaa. Työnantajan tulee TSL 7:2.4 mukaan selvittää mahdolli-suus sijoittaa sairastunut työntekijä toisiin tehtäviin, joita työntekijä pystyy tekemään oman koulutuksensa, ammattitaitonsa, kokemuksensa ja sairautensa perusteella.⁷⁷

TT 2008-27 päätöksen mukaan työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen irtisa-nomishetkellä yli vuoden jatkuneen työkyvyttömyyden perusteella. Irtisanominen oli toimi-tettu työntekijää kuulematta, ja irtisanomisajan alkuvaiheessa työnantajalle oli toimitettu uutta selvitystä työntekijän terveydentilasta. Työnantajalla ei uuden selvityksen saamisen jäl-keen ole enää ollut sellaista varmaa tietoa työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää työntekijää työkyvyttömänä entiseen työtehtä-väänsä. Työnantajalla ei ollut asiallisia ja painavia syitä työntekijän työsopimuksen irtisano-miseen.

Edellisessä tuomiosta on käynyt ilmi, että työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimusta kuulematta häntä ensin tai selvittämättä voidaanko etsiä muuta sopivaa työtä

⁷⁴ Kröger & Tiitinen 2012, 528-532.

⁷⁵ Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.

⁷⁶ Kröger & Tiitinen 2012, 531-532.

⁷⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 114-116.

työntekijälle. Työnantajalla ei myöskään ollut varmaa tietoa lääkärintodistuksen jälkeen siitä, jatkuuko työntekijän työkyvyttömyys vai ei.

5 Vahingonkorvausvelvollisuus

TSL 12:1.1 mukaan työnantaja, joka poikkeaa työsopimuslain säädetyistä perusteista työsopimusta päätettäessä, on veloitettu suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, mikäli molemmat osapuolet eivät sovi työsuhteen jatkumisesta kyseisessä tilanteessa. TSL 12:2 §:n mukaan työntekijällä on näin oikeus saada rahallista korvausta, jos työnantaja on lainvastaisesti päättänyt työsopimuksen. Päättämiskorvakseen sisältyy hyvitys taloudellisen, henkilökohtaisen sekä arvioidun työttömyyden aiheuttamasta vahingosta.⁷⁸

Työnantaja voi aiheuttaa vahingon työntekijälle kuitenkin monissa eri tilanteissa. Nämä tilanteet voivat olla mm. lain- tai sopimusten vastaiset lomauttamiset, työturvallisuusrikokset, työjohtovallan väärinkäytökset tai syrjivä kohtelu. TSL 2:3 §:n yleissäännöksen mukaan, vahingon aiheuttama korvausvastuu on sidottu tahallisuuteen tai tuottamukseen, mikäli vahingonkorvausoikeudelliset ehdot täyttyvät, tämä johtaa vahingonkorvausvastuuseen.⁷⁹

KKO 1992:108 tapauksessa työnantajan edustaja oli käyttäytynyt ajoittain työntekijää kohtaan asiattomasti ja epäystävällisesti. Työntekijä oli työnantajan edustajan puhuttelun jälkeen sairastunut niin, ettei hän enää voinut palata töihin. Korkein oikeus oli katsonut selvite-tyksi, että työntekijän sairastuminen oli ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä. Työnantaja veloitettiin työsopimuslain 32 §:n 1 momentissa säädetyn työturvallisuusvelvollisuutensa rikkomisen johdosta suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta.

Työsuhteen perusteettoman päättämisen tilanteessa työnantajan tulee maksaa työntekijälle korvaus, jonka vähimmäismäärä on kolmen kuukauden palkka ja enimmäiskorvaus 24 kuukauden palkka. Korvausasteikko on korkeampi luottamusmiehillä sekä henkilöstön edustajilla, joiden korvausmäärä nousee jopa 30 kuukauden palkkaan. Korvaus lasketaan työntekijän kuukausiansioiden perusteella, eikä korvauksen suuruudelle ole asetettu euromääräistä rajaa. Erityisesti lain perusteluissa on korostettu, että korvauksen varsinainen määrä tulisi perustua aina kokonaisuarkintaan.⁸⁰

⁷⁸ Saarinen 2014, 755.

⁷⁹ Kairinen 2009, 407-408.

⁸⁰ Saarinen 2014, 755-756, 759.

Korvauksen määrän laskemiseen vaikuttaa työntekijän ansaittu kuukausipalkka. Työsopimuksissa ei ole kuitenkaan säädetty erikseen millä laskentakaavalla henkilön kuukausipalkka muodostuu. Työntekijän peruspalkka perustuu tavallisesti työehtosopimukseen, mutta siihen liittyvät myös muut funktionaaliset tekijät mm. tulospalkkio, työaikalisät tai luontaisedut, jotka tulee huomioida vain tapauksissa, joissa työntekijä olisi pystynyt mahdollisesti ansaitsemaan niitä myös irtisanomisaikana. Kuukausipalkan muuttuessa voidaan käyttää myös kuuden kuukauden keskimääräistä palkkaa.⁸¹

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy TSL 12:1.3:n, jonka mukaan työntekijä on vastuussa työssään tekemistään virheistä, jos siitä on aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Korvausvelvollisuus syntyy riippumatta siitä onko vahinko aiheutettu tahallaan tai huolimattomuudesta. Kaikissa vahingotapauksissa ei kuitenkaan aina määrätä täyttä vahingonkorvausta, jos työntekijän aiheuttama vahinko on lievä, korvausta ei yleensä määrätä ollenkaan. Tahallisesti aiheutettu vahinko puolestaan määrätään maksettavaksi täysimääräisenä.⁸²

KKO 1989:75. Työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja osallistuisi työntekijän opiskelukustannuksiin ulkomailla ja työntekijä puolestaan toimisi opiskelun jälkeen vähimmäisajan työnantajan palveluksessa. Kun työntekijä oli irtisanoutunut ennen tuon vähimmäisajan täyttymistä, hänet veloitettiin suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta sen johdosta, ettei työnantaja ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä työntekijän kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan kustantanut. (Ään.)

Työnantajan tulee aina perustella irtisanomisperusteen oikeudellisuutta. Jos työntekijä on eri mieltä työsopimuksen päättämisen johtavista syistä, on lähtökohtana etsittävä mahdollisuus yksimieliseen lopputulokseen. Pahimmassa tapauksessa asia sinetöidään tuomioistuimessa. Oikeudenkäynti on yleensä viimeinen vaihtoehto, koska se on pitkä ja taloudellisesti epäkantavaa molemmille osapuolille. Oikeusprosessit vaikuttavat kokonaisvaltaisesti sekä yrityksen liiketoimintaan että organisointiin. Jos käynnissä oleva riita jo aiheuttaa tavallista negatiivisempaa ilmapiiriä työpaikalla, niin tilannetta pahentaa entistä enemmän tappio. Asia voidaan saada päätökseen vasta monen vuoden kuluttua ja yleisesti tapauksen hävinnyt osapuoli kantaa kaikki oikeudenkäyntikulut korkoineen.⁸³

⁸¹ Saarinen 2014, 761.

⁸² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 662.

⁸³ Moilanen 2010, 208, 291-292.

6 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia mitkä syyt johtavat työsuhteen päättämiseen henkilöön liittyvällä perusteella, miten irtisanomisprosessi etenee juridisesti sekä mitä ehtoja irtisanomisperusteiden täytyminen edellyttää. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteen lainvastaisesta päättämisestä.

Työelämässä on laadittu paljon pelisääntöjä, joita työnantajan ja työntekijän täytyy noudattaa. Työsopimuslain mukaista irtisanomista koskevat säännökset ovat työnantajan osalta pakottavaa oikeutta, joka tarkoittaa sitä, että laissa pakottavasti säännellyistä asioista ei voi sopia toisin. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia asioista, joista laissa ei löydy sitovaa säännöstä. Työsopimuslaki ei sisällä täydellistä luetteloa päättämisperusteista, sillä jokainen henkilöstä johtuva työsuhteen päättämistilanne on aina erilainen. Mikäli molemmat osapuolet eivät satu olemaan yksimielisiä työsopimuksen päättämistilanteessa voi siitä seurata vuosiakin kestävä riita-asia tuomioistuimessa.

Työntekijän työsuhde voi päättyä lain mukaan ainoastaan asiallisen ja painavan syyn vuoksi irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsuhteen päättämisperusteiden riittävyyden arvioinnissa työnantajan on aluksi harkittava täyttykö peruste ollenkaan vai ei. Usein työntekijän rikkeet ovat aiheettomia, jolloin irtisanomisperuste ei täyty. Mutta kun päättämisperuste on täytynyt, työnantajan tulee arvioida onko työntekijän rike oikeutettu työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Päättämisperuste on kerrottava työntekijälle selkeästi ja totuudenmukaisesti väärinkäsitysten välttämiseksi, sillä lainvastaisesta päättämisestä työnantaja voi joutua suorittamaan työntekijälle rahallista korvausta.

Työsuhteen irtisanominen voi tulla yleisesti kyseeseen toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa. Työnantajan tulee noudattaa työsopimuslain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa irtisanomistilanteissa. Jos työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa, on hän velvollinen korvaamaan työntekijälle irtisanomisajalta täyden palkan lomakorvauksineen. Vastaavasti myös työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan korvauksena.

Päättämismenettelyssä pääsääntönä on, että ennen irtisanomista työntekijälle on annettava varoitus sekä mahdollisuus tulla kuulluksi ennen työsuhteen päättämistä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työsopimus voidaan irtisanoa ilman varoitusta esimerkiksi kilpailevan toiminnan, salassapito-, tai turvallisuusmääräysten tai omaisuusrikoksen johdosta. Itse irtisanomispäätös tulee tehdä kuitenkin aina kokonaisarvioinnin perusteella. Arviossa on otettava huomioon muun muassa työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työn luonne, työn

teettämiseen liittyvät erityispiirteet, työntekijän asema sekä hänen suhtautumisensa moitittavaan käyttäytymiseensä.

Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella vaatii työnantajalta tarkkaa kokonaistilanteen harkintaa, mutta myös samankaltaisten tapauksien tutkiminen helpottaa kokonaiskuvan arviointia. Työsuhteen päättämistilanteissa, esim. sairauden perusteella asiaan vaikuttavat vahvasti asiantuntijoiden kuten lääkäreiden lausunnot ja mielipiteet, koska työnantaja ei voi arvioida työntekijän työkykyä itse. Erityisesti työntekijän usein toistuvat lyhytaikaiset sairauspoissaolot vaikeuttavat arviointia ja tilannetta on seurattava useita vuosia ennen kuin irtisanomispäätös syntyy.

Työnantajan on tarkoin arvioitava, onko sairaus aiheuttanut työntekijän työkyvyssä olennaista sekä riittävän pitkäaikaista henkentymistä. Irtisanomisen ominaisuudet astuvat voimaan, jos työntekijän poissaolot kattavat suurimman osan hänen työajastaan sekä jos työnantajalla on perustetta siihen, ettei työntekijällä ole enää tarpeeksi työkykyä suorittaa työtehtäviään. Työnantajan on arvioitava sairauden olennaisuutta alustavasti vain työntekijän suoritettavan työn kannalta. Jos työntekijä ei pysty suoriutumaan omista työtehtävistä voi työnantaja yrittää järjestää hänen työkyvyllle sopivampaa työtä.

Ennen työsopimuksen irtisanomista tulee työnantajan selvittää mahdollisuutta tarjota muuta työtä, joka soveltuu työntekijälle. Tässä voidaan miettiä tilannetta, jos työnantajalla ei ole tarjota muuta työtä, joka olisi kohtuullinen työntekijälle hänen tilanteessaan. Tilanteet, jossa osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen irtisanomisen syistä tarkemmin, eikä uusikaan työ sovi työntekijälle ovat ongelmallisia. Vaikka työt vähentyisivät, on työnantajan ennen irtisanomista yritettävä järjestää työntekijälle myös koulutusta toisiin tehtäviin.

Työnantajaa ei kuitenkaan voida kohtuuttomien ehtojen velvoittaa sijoittamaan työntekijän sairauden perusteella kevyimpiin työtehtäviin tai järjestämään muuta koulutusta, sillä se voi viedä työnantajalta resursseja ja työaika. Uusien töiden järjestely tai työntekijän uudelleen kouluttaminen ei välttämättä ole kannattavaa ja työnantajan tulee aluksi varmistua siitä, että työntekijä pystyy tulevaisuuden työtehtävistään suoriutumaan. Työnantajan tulisi pyrkiä vällinneissa olosuhteissa harkitsemaan, mikä olisi parasta työntekijän kannalta ja keskustelemaan hänen kanssaan yhdessä ratkaisusta. Mikäli sairaudesta aiheutuvat poissaolot aiheuttavat työnantajalle kohtuutonta haittaa, on työnantajalla perusteltu oikeus päättää työntekijän työsuhde.

Työnantajan määrättyjen työtehtävien laiminlyöminen ei aiheuta vielä työntekijän työsopimuksen irtisanomista, jos työntekijä ei ole aiheuttanut laiminlyönnillään merkittävää vahinkoa. Tähän liittyy myös erikoistapaukset, missä työntekijä joko tahattomasti tai puutteellisen

työsuorituksen takia jättää osittain tai kokonaan työtehtävän suorittamatta. Myös nämäkään tapaukset eivät vielä oikeuta irtisanomaan työsopimusta, jos vahingot eivät johda oleellisiin ongelmiin. Näin yleisesti ensikertalaiset saavat vielä anteeksi virheestään, mutta toistuva sekä jatkuva työvelvoitteen laiminlyönti varoituksesta huolimatta, saattaa johtaa jopa työsuopimuksen purkamiseen.

Työntekijän luvaton poissaolo joissakin työpaikoissa saattaa aiheuttaa merkittävää haittaa, sillä työntekijän aiheuttama poissaolo voi samalla lamauttaa muiden työntekijöiden työtehtävät. Työntekijän tulee näyttää hyväksyttävä todistus poissaolostaan esimerkiksi lääkärintodistuksella, jotta poissaoloa ei luokitella luvattomaksi. Työntekijän työsopimus on irtisanottavissa tilanteissa, joissa työntekijällä on ollut useita luvattomia poissaoloja varoituksesta huolimatta. Mitä toistuvammin työntekijä varoituksesta huolimatta on luvatta poissa työstä ja poissaolo on samalla aiheuttanut työnantajalle seuraamuksia, syntyy työnantajalle oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

Työsuhteen aikana sopimaton käytös voi tulla esille uhkailuna, loukkaavana ja epäasiallisena käytöksenä, asiattomana kielenkäyttönä tai jopa väkivaltaisena käytöksenä. Näistä yleinen muoto on verbaalisesti esiintyvät käytökset, missä työntekijöiden yhteisössä vallitsee sekä välittömät että välilliset suulliset loukkaukset. Muut edellä mainitut käytökset tapahtuvat suhteellisen paljon vähemmän, poikkeuksena tähän saattaa liittyä päihteiden käyttöä.

Päihteiden käyttöön suhtaudutaan ankarasti miltei kaikissa työpaikoissa, ellei siihen liity erityistä syytä, esim. liike-elämässä alkoholia esiintyy useammin työaikana kuin muissa ammateissa, mutta myös erityisen harvoin työnantaja sallii työntekijän tämän jälkeekään takaisin töihin. Vaikka päihteiden käyttö ja päihtyneenä esiintyminen työpaikalla ei ole yleisesti ottaen sallittua, ei työntekijää kuitenkaan irtisanota työsuhteesta saman tien, vaan hänelle on annettava ensin varoitus ja jatkuvasta päihteiden käytöstä on hänet ohjattava hoitoon.

Päihteiden jatkuva käyttö ja toistuvat poissaolot sekä työtehtävien laiminlyömiset ohentavat työntekijän luottamusta työnantajan silmissä. Yleisesti työnantajan ja työntekijän sosiaalisessa suhteessa vallitsee suurimmaksi osaksi luottamus. Luottamuspula syntyy, kun työntekijä tietoisesti rikkoo velvoitteitaan ja näin aiheuttaa yritykselle vahinkoja. Tämä yksittäinen syy kelpaa jo työntekijän työsuhteen päättämiseen.

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että esim. työturvallisuuden vaarantaminen tai fyysinen väkivaltaisuus työpaikalla ovat ensisijaisia purkuperusteita. Alkoholin vaikutuksen alaisena esiintyminen sekä oman, että muiden työntekijöiden turvallisuuden kannalta eivät ole hyväksyttäviä, vaikkei se heti johda työsuhteen irtisanomiseen, mutta toistuvana käytöksenä johtaa.

Tämän lisäksi työntekijän epärehellisyys työtehtävissä tai niiden ulkopuolella mahdollisesti oikeuttaa myös työsopimuksen purkamiseen, mutta siihen vaaditaan painavampaa syytä sekä tietoista väärinkäytöstä. Työntekijän kertaluontoinen työtehtävien laiminlyönti, vähäinen sopimaton käytös tai myöhästyminen vaativat aluksi työnantajalta varoituksen ennen työsuhteen irtisanomista. Näiden edellä mainittujen rikkeiden toistuvuus sekä tahallisuus varoituksesta huolimatta, antavat perustetta työnantajalle lopuksi oikeuden työsopimuksen purkamiseen. Työsuhteen päättäminen työntekijän sairauden perusteella sekä luvattomien poissaolojen että myöhästymisten takia ovat ongelmallisia siinä suhteessa, että niiden seuraaminen vaatii suhteellisen pitkäaikaista seuranta.

Kun työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyksiä työsuhteen päättämisen syistä, on työnantajalla tulkintaetuoikeus. Työnantajalla on oikeus tulkita mitä tahansa työsuhteen normilähdettä, kunnes asia on ratkaistu; viime kädessä tuomioistuimessa. Työnantajan tulkinta jää silloin pysyväksi, mikäli työntekijä ei ryhdy toimenpiteisiin asian ratkaisemiseen.

Laki tarjoaa tietyille työntekijöille ja ammattiryhmälle ”tehostettua suojaa” työnantajan toimittamissa irtisanomisissa. Nämä työntekijäryhmät ovat luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut, työsuojeluvaltuutetut sekä raskaana ja perhevapailta olevat työntekijät. Työntekijöiden edustajien irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää työsopimuslain säädetyin päättämisperusteen lisäksi suostumusta niiden työntekijöiden enemmistöltä, joiden edustajasta on kysymys. Raskaana olevat ja perhevapaita käyttävät työntekijät voidaan irtisanoa vain silloin, jos siihen on TSL 7 luvussa säädetty asiallinen ja painava syy, joka ei johdu työntekijän raskaudesta.

Kröger ja Tiitinen mainitsevat, että irtisanomisperusteen riittävyden arvioinnissa on annettava painoarvoa sille, kuinka pitkä ja moitteeton työura työntekijällä on ollut takana. Tarkkaa määritelmää työsopimuksen keston vaikutuksista ei kuitenkaan ole tutkittu sen tarkemmin. Irtisanomiseen vaikuttavat monet seikat, mutta kyseisiä asioita on mahdotonta asettaa tärkeysjärjestykseen, koska mikään ei nouse toisten yläpuolelle. Useissa teoksissa on korostettu tilanteen tarkastelemista kokonaisharkinnan avulla, jossa tulee ottaa huomioon kokonaisuudessaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Työsopimuksen päättämistilanteissa ratkaisevana asiana on pidettävä työsuhteen heikomman osapuolen suojaamista, mutta myös on huomioitava työnantajan etujen kohtuullista turvaamista.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Sanoma Pro.

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

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Uusi Aura Oy.

Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007. Päihtee- tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä: Bookwell Oy.

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

Moilanen, J-M. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki: Talentum.

Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015. Helsinki: Talentum.

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita.

Parnila, K. 2015. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Helsinki: Talentum.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOY

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna: Talentum.

Saarinen, M. 2014. Työsuhteasioiden käsikirja II. Helsinki: Edita.

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

Sähköiset lähteet

Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet 2015. TEM. Viitattu 23.2.2016.
https://www.tem.fi/files/31810/5_2015_Suomen_tyolainsaadanto_03072015.pdf

Koskinen, S. 2013. Luottamuspuola esimiehen työsopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 5/2013, 19-20. www.edilex.fi/lakikirjasto/4536.pdf

Virallislähteet

HE 157/2000 vp
liittyviksi laeiksi

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen

HE 37/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta

Taulukot

Taulukko 1: Työnantajan noudatettava irtisanomisaika	13
Taulukko 2: Työntekijän noudatettava irtisanomisaika.....	13