

Päivi Alatalo

LOPPUTILI JA LOMAKORVAUS

Tutkimus henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä

LOPPUTILI JA LOMAKORVAUS

Tutkimus henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä

Päivi Alatalo
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Tradenomi (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tradenomi (YAMK), yrittäjyys ja liiketalous

Tekijä: Päivi Alatalo

Opinnäytetyön nimi: Lopputili ja lomakorvaus – Tutkimus henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä

Työn ohjaaja: Lea Isopoussu-Koponen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 75 + 2

Opinnäytetyön aiheena oli henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen. Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tapahtuu työnantajan aloitteesta. Aihe koetaan hankalaksi, koska siihen liittyy paljon juridisia käsitteitä ja lainsäädännöstä tulevia määräaikoja. Työnantajan on tiedotettava henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheet, jotta pystyy toimimaan perustellusti lain tarkoittamalla tavalla. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kemijärven kaupunki, joka on kuntaorganisaatio. Kemijärven kaupungin henkilöstössä työskentelee sekä työsopimussuhteisia että virkasuhteisia, minkä vuoksi palvelussuhteen ehdot ja osa palvelussuhteen päättämismenettelyn vaiheista määräytyvät eri säädösten perusteella.

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä esimiesten tietoisuutta, rohkaista toimimaan ja etenkin rohkaista toimimaan ajoissa sekä rutiinin saavuttaminen, jotta nykyisiä toimintatapoja voidaan parantaa ja tehostaa henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämistilanteessa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin palvelussuhteen päättämisen eri tapoja, palvelussuhteen päättämismenettelyä sekä muutoksenhakua, joissa pääasiallisina lähteinä käytettiin juridisia lähteitä. Tutkimusmenetelminä oli oikeusdogmaattinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sekä case-tutkimus, jossa perehdyttiin tarkemmin neljään erilaiseen palvelussuhteen henkilöperusteiseen päättämisperusteeseen. Case-tutkimuksen lähteinä oli oikeuskäytäntö sekä kirjallisuus ja juridiset artikkelit. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä toteutettiin vastuualuepäälliköille suunnatulla kyselylomakkeella sekä haastatteluina.

Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen sisältää eri vaiheita ja määräaikoja, jotka työnantajan on huomioitava, jotta henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämismenettely tehdään lainmukaisesti. Lisäksi jokainen henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämismenettely on suunniteltava ja perusteltava tapauskohtaisesti ottaen huomioon palvelussuhteen osapuolten oikeusturvan toteutumisen.

Tiiviillä yhteistyöllä esimiesten ja henkilöstöpalvelujen välillä voidaan vähentää henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn epävarmuustekijöitä sekä edesauttaa rutiininomaisen toimintatavan löytymistä. Työnantajan tulee myös huolehtia, että työnantajalla on käytettävissä riittävästi asiantuntemusta ja lakiosaamista. Oikeuden ratkaisuja vertailemalla voi saada suuntaa palvelussuhteen päättämiskynnyksen ylittymisestä.

Asiasanat: henkilöperusteinen, irtisanominen, purkaminen, päättäminen, työsopimuslaki, viranhaltijalaki

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master of Business Administration, entrepreneurship and business

Author: Päivi Alatalo

Title of thesis: Pay-off and holiday compensation – The study of person-based termination of employment relationship

Supervisor: Lea Isopoussu-Koponen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020 Number of pages: 75 + 2

The topic of the thesis was person-based termination of employment relationship. Person-based termination of employment relationship occurs on the employer's initiative. This is perceived as difficult since the process involves a lot of legislative terminology and deadlines related to legislation. The employer must be aware of the various stages of the termination of employment relationship procedure in order to be able to act justifiably as intended by the law. The thesis was commissioned by the city of Kemijärvi, a municipal organisation. The staff of the city of Kemijärvi consists of contract employees and office holders, which is why the terms of employment relationship and some of the stages of the termination procedure are determined by different legislation. The aim of the thesis was to raise awareness of person-based termination of employment relationship, encourage acting, especially encourage acting in time and to achieve routine in order to improve and enhance current policies in the event of the termination of person-based employment relationship.

The theoretical part of the thesis dealt with the various ways to terminate employment relationship, the procedure for the termination of employment relationship and appeals by utilizing legal sources as the main material. The research was based on legal dogmatic and qualitative methods. Case research was also used, exploring four different criteria for the termination of employment relationship. In the case study, sources based on court solutions and literature were used. The qualitative research method was carried out through a questionnaire aimed given to the Heads of Responsibility, as well as interviews.

When the employer ends up terminating an employment relationship using person-based criteria, sufficient time shall be allocated for the termination procedure so that the various stages of the termination procedure are carried out lawfully and within the specified time limits. In addition, each person-based termination procedure shall be planned and justified on a case-by-case basis for the legal protection of both the employer and the employee or the office holder.

Close cooperation between supervisors and human resources services can reduce the uncertainties of the person-based termination procedure and contribute to the discovery of a routine course of action. The employer should also ensure that the employer has sufficient expertise and legal expertise available. By comparing court solutions, one can assess when the threshold of the termination of person-based employment relationship is exceeded.

Keywords: person-based, lay-off, contracts of employment act, termination of the employment contract

SISÄLLYS

1	LYHENTEET	7
2	JOHDANTO	8
2.1	Toimeksiantajan esittely	9
2.2	Tutkimuksen tavoite	12
2.3	Tutkimusmenetelmät	12
2.3.1	Oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä	12
2.3.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä	13
2.3.3	Tapaustutkimus (Case study)	13
3	PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖPERUSTEISESTI	15
3.1	Palvelussuhteen irtisanominen	16
3.1.1	Varoituksen antaminen	17
3.1.2	Uudelleensijoittaminen	20
3.1.3	Virantoimituksesta pidättäminen	22
3.2	Palvelussuhteen purkaminen	24
3.3	Palvelussuhteen purkaminen koeaikana	26
3.4	Työsopimuksen purkautuminen	27
4	PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMISMENETTELY	30
4.1	Irtisanomisperusteeseen vetoaminen ja purkamisoikeuden raukeaminen	30
4.2	Kuuleminen	31
4.3	Palvelussuhteen päättämisen tiedoksianto	33
4.3.1	Työsopimuksen päättäm ilmoituksen toimittaminen	33
4.3.2	Hallinnollinen päätös viranhaltijan virkasuhteen päättämisestä	34
5	MUUTOKSENHAKU	36
5.1	Työsopimussuhteinen	37
5.2	Virkasuhteinen	38
5.3	Korvaus perusteettomasta työsuhteen päättämisestä	38
5.4	Viranhaltijan menetettyjen ansioiden korvaaminen	41
6	CASE-TUTKIMUS	42
6.1	Tupakointi työajalla	43
6.2	Heikentynyt työkyky sairauden vuoksi	46
6.3	Sopimattomuus työyhteisöön	49

6.4	Puutteellinen ammattitaito ja heikko työsuoritus.....	54
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
8	POHDINTA	64
	LÄHTEET.....	68
	LIITTEET	76

1 LYHENTEET

Opinnäytetyössä käytetään seuraavia lyhenteitä:

HaO	hallinto-oikeus
HE	hallituksen esitys
HL	hallintolaki
HO	hovioikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KuntaL	kuntalaki
KvhL	kunnallinen viranhaltijalaki (laki kunnallisesta viranhaltijasta)
KäO	käräjäoikeus
MAO	markkinaoikeus
PL	Suomen perustuslaki
TSL	työsopimuslaki
TT	työtuomioistuin
VakO	vakuutusosasto
VirkamiesL	valtion virkamieslaki
vp	valtiopäivät

2 JOHDANTO

Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen koetaan työyhteisöissä tilanteeksi, johon kokemuksen mukaan ryhdytään vain äärimmäisissä olosuhteissa, erittäin harvoin ja monesti liian myöhään. Henkilöperusteisella palvelussuhteen päättämismenettelyllä tarkoitetaan sitä, että työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde päättyy työnantajan aloitteesta. Syy siihen, että henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämismenettelyyn lähdetään harvoin, lienee vähäinen tieto palvelussuhteen henkilöperusteisesta päättämismenettelystä, pelätään mahdollista oikeusprosessia tai palvelussuhteen päättämismenettely henkilöperusteisesti koetaan työläänä. Työlään henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämismenettelystä tekee, että siihen liittyy paljon huomioon otettavia asioita, jotka työnantajan on tiedostettava oman sekä työntekijän tai viranhaltijan oikeusturvan kannalta. Kuntatyönantajan palveluksessa on henkilöstöä sekä työsopimussuhteessa että virkasuhteessa. Työsopimussuhteisen ja virkasuhteisen palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan eri lakeja. Lisäksi kuntatyönantajan on huomioitava kaupungin tai kunnan hallinto- tai johtosäännön määräykset, työnantajan menettelytavat ja vakiintuneet käytännöt.

Opinnäytetyöni aihe liittyy suoraan käytännön työtehtäviini. Aihe kiinnostaa, koska pystyn opinnäytetyöni avulla kasvattamaan asiantuntemustani ja lakiosaamistani sekä tukemaan paremmin esimiehiämme esimiestyössä. Palvelussuhde voidaan päättää henkilöperusteisesti irtisanomalla tai purkamalla. Työsopimus voi päättyä myös purkautumalla toisin kuin virkasuhde, jota ei missään tapauksessa voida pitää purkautuneena. Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen sisältää monia eri vaiheita, joissa tulee ottaa huomioon, että työnantaja toimii perustellusti lain tarkoittamalla tavalla. Opinnäytetyöni tietoperusta perustuu oikeus- sekä kunnallishallintoa sääteleviin lähteisiin. Julkisuudessa on esillä paljon tilanteita, joissa henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämismenettely on päätyneet oikeuden arvioitavaksi. Mielenkiintoa herättää, miksi näin on tapahtunut. Palvelussuhteen päättämismenettelyn huolimaton hoitaminen voi tulla työnantajalle kalliiksi, mikä voitaisiin asioihin perehtymällä välttää. Työnantajan on tärkeä ymmärtää eri lakien sekä kunnallishallintoa säätelevien määräysten merkitys henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisessä sekä työsopimussuhteen ja virkasuhteen ero. Jokainen henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen on suunniteltava ja perusteltava tapauskohtaisesti, vaikka itse päättämismenettely etenisiikin samalla kaavalla. Työnantajan on tiedostettava, että työntekijä, jonka työsopimus on päätetty perusteettomasti, ei koskaan palaa tehtäviinsä, mutta viranhaltija palaa hoitamaan virkaansa, mikäli oikeusasteessa todetaan, että virkasuhteen päättäminen on ollut perusteeton.

Opinnäytetyössäni käsittelen aihetta niin kunnallisen työsuhteen työntekijän kuin kunnallisen virkasuhteen viranhaltijan palvelussuhteen näkökulmasta. Kunnallisen työsuhteen palvelussuhteen päättämismenettely poikkeaa jonkin verran yleisesti työsuhteen työntekijän työsuhteen päättämismenettelystä, vaikka noudatettava laki eli työsuhteenlaki on sama. Ero työsuhteen päättämismenettelyssä kunta-alalla johtuu kunnallisen johtosäännön määräyksistä. Virkasuhteisia viranhaltijoita toimii myös valtion ja kirkon virkatehtävissä, jolloin edellä mainittujen viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan valtion tai kirkon virkasuhteisiin viranhaltijoihin noudatettavia lakeja.

Kuntalaki ja kunnan hallintosääntö ovat perusta kunnalliselle päätöksenteolle (Kuntaliitto 2017, viitattu 24.5.2020). Hallintosääntö ohjaa kunnallista päätöksentekomenettelyä ja se on ainoa kunnallishallinnon pakollinen johtosääntö. Johtosäännön hyväksyy valtuusto ja se on sitova säännöstö. Johtosäännössä määritellään kunnan eri viranomaisten toiminta, toimivallan jako sekä tehtävät. (Harjula 2015, viitattu 24.5.2020.) Kuntalain (410/2015) 90 § määrittelee hallintosäännön sisällön, jonka valtuusto päättää. Kunnan hallinnon on noudatettava hallintosäännössä päätettyjä määräyksiä (Kuntaliitto 2017, viitattu 24.5.2020).

Kemijärven kaupungin hallintosääntö on päivitetty viimeksi vuonna 2019 ja päivitykset ovat astuneet voimaan 1.4.2019. Kemijärven kaupungin hallintosäännössä on määritelty toimivaltaiset viranomaiset palvelussuhteen päättämismenettelyssä sekä viranhaltijoiden palvelussuhteessa tapahtuvista muutoksista päättävät viranomaiset. (Kemijärven kaupunki 2019, viitattu 9.5.2020.) Työsuhteisten osalta palvelussuhteen muutoksissa noudatetaan Kemijärven kaupunginhallituksen hyväksymää henkilöstöhallinnon toimintaohjetta, johon viimeisin päivitys on tehty 24.6.2019 (Kemijärven kaupunki 2019, viitattu 23.5.2020).

2.1 Toimeksiantajan esittely

Kemijärven kaupunki sijaitsee Lapin maakunnan itäosassa sekä pääosin napapiirin pohjoispuolella ja on Suomen pohjoisin kaupunki (Kemijärven kaupunki 2020a, viitattu 24.5.2020). Kemijärven kaupungissa oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 7 280 asukasta tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan. Asukasmäärä on ollut laskusuuntainen jo pidemmän ajan. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 vertailupäivänä eli 31.12. yhteensä 646 työntekijää tai viranhaltijaa, joista

toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa yhteensä 477 työntekijää tai viranhaltijaa. Palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 503 työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa ja 143 osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Vertailupäivänä vuonna 2019 koko henkilöstön määrästä naisia oli 79,6 % ja miehiä 20,4 %. Suurin ikäryhmä vertailupäivänä 2019 oli 50–59-vuotiaat. Heitä oli yhteensä 34,83 % koko henkilöstöstä. Kemijärven kaupungin yhtä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevaa työntekijää tai viranhaltijaa kohden oli vuonna 2019 yhteensä 15,3 asukasta. Taulukossa 1. on kuvattuna Kemijärven kaupungin henkilöstörakenne ja asukasmääriä vuoden viimeisenä päivänä eli 31.12. (Kemijärven kaupunki 2020b, 3, 6, 7, viitattu 24.5.2020.) Henkilöstöstä työsuhteisten osuus on noin kaksi kolmasosaa ja virkasuhteisia on noin yksi kolmasosa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä (Kemijärven kaupunki 2020c, viitattu 24.5.2020).

TAULUKKO 1. Kemijärven kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2015–2019

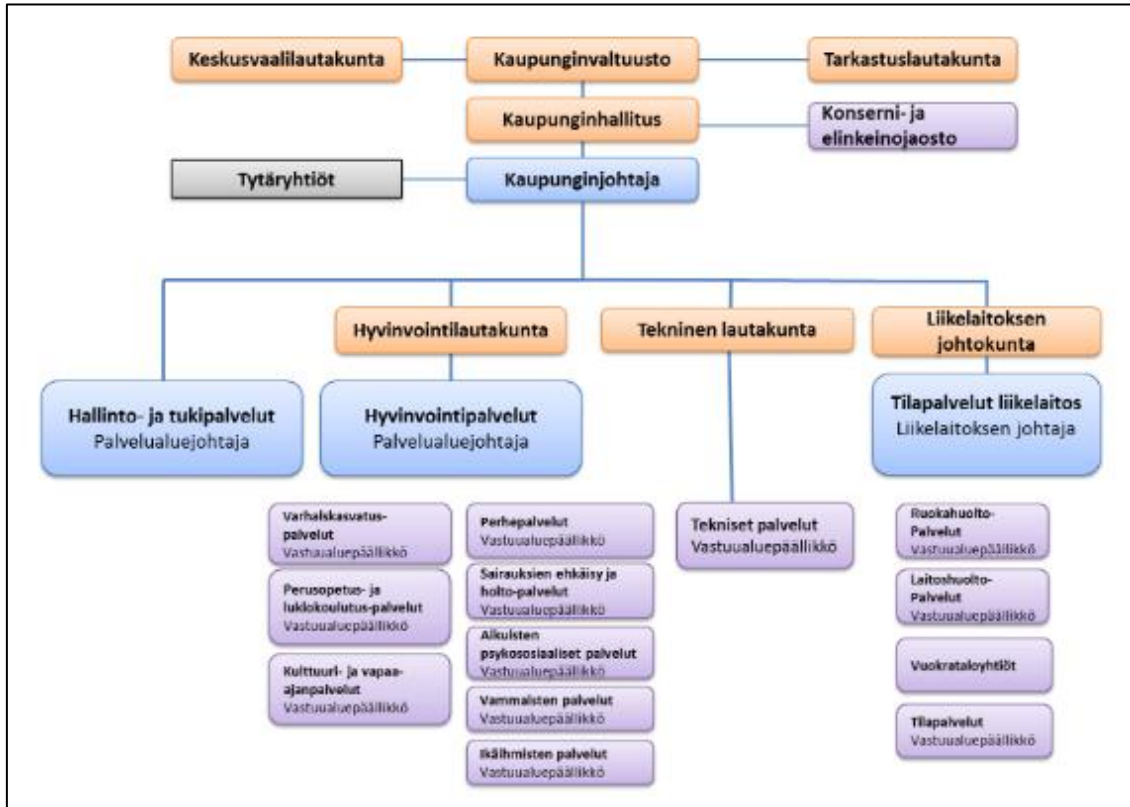
Vuosi	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstö	735	737	723	664	646
Vakinaiset	555	553	557	510	477
Määräaikaiset	180	184	166	154	169
- joista työllistettyjä	6	11	11	9	11
Asukkaat vuoden lopussa	7 766	7 661	7 534	7 370	7 280*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	14	13,9	13,5	14,5	15,3*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	10,6	10,4	10,4	11,1	11,3*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

(Kemijärven kaupunki 2020b, 3, viitattu 24.5.2020)

Kemijärven kaupungin organisaatio on jaettu kahteen palvelualueeseen, jotka ovat hyvinvointipalvelujen palvelualue sekä hallinto- ja tukipalvelujen palvelualue. Hyvinvointipalvelujen palvelualue on jaettu kahdeksaan vastuualueeseen, jotka ovat aikuisten psykososiaaliset palvelut, ikäihmisten palvelut, kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelut, perhepalvelut, perusopetus- ja lukiokoulutuspalvelut, sairauksien ehkäisy ja hoitopalvelut, vammaisten palvelut, varhaiskasvatuspalvelut. Vuoden 2020 alusta teknisten palvelujen palvelualueesta eriytettiin Kemijärven tilapalvelut liikelaitokseksi ruoka-huolto- ja laitoshuoltopalvelut sekä samaan aikaan kiinteistöpalvelut ulkoistettiin. Organisaatiouudistuksen jälkeen teknisten palvelujen palvelualueesta muodostettiin teknisten palvelujen vastuu-

alue, jossa toimii maankäytön palvelut. Kuviossa 1. on kuvattuna Kemijärven kaupungin henkilöstöorganisaatio 1.4.2019 voimaan tulleen hallintosäännön mukaan. (Kemijärven kaupunki 2019, viitattu 9.5.2020).



KUVIO 1. Kemijärven kaupungin henkilöstöorganisaatio (Kemijärven kaupunki 2019, 4, viitattu 9.5.2020)

Toimin Kemijärven kaupungin palveluksessa henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävissä henkilöstö- ja hallintosihteerin nimikkeellä hallinto- ja tukipalvelujen palvelualueella. Hallinto- ja tukipalvelut vastaa Kemijärven kaupungin tukipalveluista, joihin sisältyvät hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut sekä talouspalvelut. Hallinto- ja tukipalveluissa työskentelee noin 50 hallinnon ammattilaista, joista pääosan nimike on toimistosihteerin tai jokin muu sihteerin. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 henkilöstökertomuksen mukaan 23 toimistosihteerin. (Kemijärven kaupunki 2020b, 6, viitattu 24.5.2020.) Palvelussuhteen päättämismenettelyyn liittyvissä asioissa henkilöstöpalveluiden rooli on merkittävä, vaikka henkilöstöresurssia on kuitenkin käytettävissä vain 1,5 henkilötyövuotta. Henkilöstöpalvelut selvittää henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn perusteita yhdessä esimiesten kanssa sekä laatii asiaan liittyvät asiakirjat mahdollisimman perusteellisesti mahdollisten oikeusprosessien välttämiseksi.

2.2 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyössäni käsitellään palvelussuhteen henkilöperusteista päättämistä kuntaorganisaation näkökulmasta. Tavoitteena on parantaa ja tehostaa nykyisiä toimintatapoja lisäämällä tietoisuutta henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä, rohkaista toimimaan, rohkaista toimimaan ajoissa sekä saavuttaa rutiininomainen toimintatapa, mikäli henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tulee työyhteisössä ajankohtaiseksi. Henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämistilanteessa keskeisessä asemassa ovat esimiehet, joiden tulee tiedostaa henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisen tarkoitus sekä palvelussuhteen henkilöperusteista päättämistä edeltävä puuttumiskynnys, jotta palvelussuhteen henkilöperusteisessa päättämismenettelyssä tarvittava tuki sekä tiivis yhteistyö henkilöstöpalvelujen kanssa mahdollistetaan riittävän ajoissa. Henkilöstöpalvelut on keskeisessä asemassa henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheissa, koska henkilöstöpalvelujen tehtävänä on hoitaa palvelussuhteen päättämismenettely käytännön tasolla lainsäädäntö huomioiden. Esimiesten kanssa tehtävällä tiiviillä yhteistyöllä varmistetaan perusteiden riittävyys sekä pyritään välttämään mahdolliset oikeusprosessit.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmien avulla hankitaan ja analysoidaan empiirisen tutkimuksen aineistoa. Tutkimusmenetelmiä on sekä laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä tai määrällisiä eli kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Menetelmien valintaan vaikuttaa tutkimuskysymykset sekä niihin vastaamiseksi hankittu tutkimusaineisto sekä tutkimuksen teoreettinen viitekehys. (Jyväskylän yliopisto 2020, viitattu 26.4.2020.) Menetelmän valinnalla ohjataan tiedon etsintää eli mistä tietoa etsitään ja keneltä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 179).

2.3.1 Oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmetodiksi valitsin oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän. Oikeusdogmatiikan eli lainopin keskeisin tutkimusongelma on selvittää oikeuden sisältö kulloinkin esillä olevassa oikeusongelmassa. Lainopin avulla saadaan vastaus kysymykseen, kuinka käsillä olevassa tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan. Lainoppi tutkii keskeisiltä osilta oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä ja erityisesti niiden sisällön selvittämiseen perustuvaa toimintaa, jota kutsutaan tulkitsemiseksi. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13.) Tarkoitukseni

on selvittää voimassa olevan lainsäädännön avulla, miten työntekijän tai viranhaltijan henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämisessä tulee toimia voimassa olevien säädösten mukaan.

2.3.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Käytän opinnäytetyössäni laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus ymmärtää todellisuutta laadullisen aineiston keräämisen ja analysoinnin avulla. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään ihmisten omin sanoin suullisesti tai kirjallisesti tuotamaa aineistoa tai muuta kirjallista aineistoa. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää myös ihmisten käyttäytymiseen perustuvia havaintoja. Aineiston tiedonkeruumenetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi videointia, havainnointia tai avoimia haastatteluja. (Lapin ammattikorkeakoulu 2020, viitattu 8.3.2020.) Haastatteluihin käytetään tyypillisesti aikaa kymmenestä minuutista muutama tuntiin tarpeen mukaan (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2018, 107). Tutkimusaineistoa käsitellään loogiseen päättelyyn ja tulkintaan perustuvana sisällön erittelyinä, josta muodostuu hajanaisen tiedon sijaan mielekäs, selkeä, tiivis sekä yhtenäinen kokonaisuus. (Lapin ammattikorkeakoulu 2020, viitattu 8.3.2020.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää todellisen elämän kuvaamista. Laadullinen menetelmä perustuu harkinnanvaraiseen näytteeseen otoksen sijaan. Tutkimuksen kohde on siis tarkkaan valittu. Laadullisessa menetelmässä on tyypillistä, että tutkija on hyvin lähellä tutkittavia ja voi osallistua myös heidän toimintaansa. (Moilanen ym. 2018, 105).

2.3.3 Tapaustutkimus (Case study)

Käytän opinnäytetyössäni tapaustutkimusta (Case study). Tapaustutkimus sopii tutkimuksiin, joissa halutaan ymmärtää syvällisesti jonkin organisaation ongelmaa ja tuottaa tutkimuksella kehittämissideoita tai ratkaisuja (Moilanen ym. 2018, 37). Tapaustutkimuksella on tarkoitus tutkia esimerkiksi jotain yksittäistä tapausta, rajattua kokonaisuutta, tilannetta tai joukkoa tapahtumia. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää sekä kvalitatiivista tai kvantitatiivista menetelmää. (Saaranen-Kauppinen & Puustniekka 2006, viitattu 26.10.2019). Tapaustutkimus liitetään usein kuitenkin laadulliseen tutkimukseen ja menetelmiin (Moilanen ym. 2018, 55). Tapaustutkimuksen avulla haetaan vastausta kysymyksiin miten? ja miksi? (Oppariapu 2019, viitattu 26.10.2019).

Tapaustutkimusta käytetään lähestymistapana, kun kehittämistyön tehtävänä on tuottaa kehittämissuhteita. Tapaus (case) eli tutkimuksen kohde voi olla esimerkiksi organisaatio tai sen osa,

tuote, palvelu, toiminta tai jokin prosessi. Tapaustutkimuksella tuotetaan syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkimuksen kohteena olevasta tapauksesta. Tapaustutkimuksessa ei ole kyse siitä, kuinka yleistä jokin on vaan siitä, että kuinka jokin on mahdollista ja miten se tapahtuu. (Moilanen ym. 2018, 52–53.) Tapaustutkimus on kuvaileva tutkimustyyppi, joka tapahtuu nykyhetkessä ja todellisessa tilanteessa. Tapaustutkimusta voidaan pitää luontevana tapana lähestyä käytännön ongelmia sekä samalla kuvailla että tarkastella ongelmia. Tapaustutkimuksessa tapausta kuvaillaan tarkasti ja siitä dokumentoidaan kiinnostavia ja keskeisiä piirteitä. Ilmiön tutkiminen tapahtuu luonnollisessa ympäristössä eikä siihen liity keinotekoisia järjestelyjä. (KAMK 2019, viitattu 5.10.2019.)

Tapaustutkimus aloitetaan yleensä analysoivasta tai tutkittavasta tapauksesta. Kehittämäistehtävän tekijällä on yleensä tutkittavasta ilmiöstä jotain aikaisempaa tietoa. Usein aiheeseen on kuitenkin ensin perehdyttävä, jotta tietää, mitä voi kysyä ja mikä on todellinen kehittämistehtävä. Tämän jälkeen voidaan miettiä täsmentäviä kysymyksiä, joita käytetään apuna tausta-aineiston hankinnassa. (Moilanen ym. 2018, 54.) Tapaustutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytetään erilaisia haastatteluja kuten teemahaastatteluja, avoimia haastatteluja sekä ryhmähaastatteluja. Haastattelujen käyttäminen johtuu usein siitä, että tapaustutkimukseen liittyy tyypillisesti ihmisen toiminnan tutkiminen eri tilanteissa. Haastattelua voidaan soveltaa monella eri tavalla ja sen vuoksi se on joustava tutkimusmenetelmä. (Moilanen ym. 2018, 55.)

3 PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖPERUSTEISESTI

Palvelussuhteella tarkoitetaan oikeudellista suhdetta, jossa osapuolina ovat palkansaaja ja työnantaja. Palvelussuhteen luonne on joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta voidaan käyttää myös termiä vakinainen. (Tilastokeskus, viitattu 12.1.2020.) Kuntaan tai kuntayhtymään palkattavan palvelussuhde on joko työsuhde tai virkasuhde. Työsuhteeseen palkattavaan sovelletaan työsopimuslakia (55/2001) ja virkasuhteeseen palkattavaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Palvelussuhteen laji tulee olla palkattavan tiedossa jo palvelussuhteen alusta alkaen. Palvelussuhteen lajin keskeisin ero on oikeussuhteen luonne. Työntekijä on yksityisoikeudellisessa suhteessa työnantajaan ja virkasuhteinen puolestaan julkisoikeudellisessa suhteessa. Julkisen vallan käyttö työtehtävissä edellyttää virkasuhdetta. (KT Kuntatyönantajat 2017a, viitattu 12.1.2020.) Tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, ovat tyypillisesti lakiin perustuvia tehtäviä, kuten esimerkiksi perusterveyden huollon lääkärit ja peruskoulun opettajat. Lääkärin tehtävässä julkisen vallan käyttöä on esimerkiksi niin kutsuttu pakkohoitoon liittyvä päätöksenteko ja opettajan työssä esimerkiksi oppilaan arvosteluun liittyvät tehtävät. (Metsäranta 2012, viitattu 12.1.2020.) Suomen perustuslaissa (731/1999) on säädetty, että merkittävää julkista valtaa voi käyttää vain viranomainen (PL 124 §). Palvelussuhteella tarkoitetaan siis työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta, joka on joko työ- tai virkasuhde. Työsuhteisesta käytetään nimitystä työntekijä ja virkasuhteisesta viranhaltija.

Työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde voi päättyä henkilöperusteisesti joko irtisanomalla tai purkamalla. Työsopimuslain (8:3.1,3 §) mukaan työsopimus voi päättyä myös purkautumalla. Laissa palvelussuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta käytetään yhteisenä nimityksenä palvelussuhteen päättämistä, joka tarkoittaa toimenpidettä, jolla palvelussuhde saadaan lakkaamaan. Palvelussuhteen päättämisen kynnykset ovat erilaisia, kun puhutaan palvelussuhteen irtisanomisesta tai palvelussuhteen purkamisesta. Palvelussuhteen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä, eikä siihen liity irtisanomisaikaa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2019, 859.) Palvelussuhteen päättämistä purkamalla voidaan siis pitää perusteiltaan ankarampana toimenpiteenä.

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 57 §:n mukaan henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä päätöksen tekee palvelussuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen.

3.1 Palvelussuhteen irtisanominen

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vain asiallisesta ja painavasta syystä eli toisin sanoen mikä tahansa syy ei riitä irtisanomisperusteeksi (Koskinen ym. 2019, 65). Myös viranhaltijan virkasuhde voidaan päättää asiallisesta ja painavasta syystä (KvHL 35.1 §). Palvelussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Työsuhde ja virkasuhde poikkeavat irtisanomisen suhteen toisistaan, koska määräaikainen virkasuhde voidaan irtisanoa, mutta työsuhdetta ei. (KT Kuntatyönantajat 2017b, viitattu 15.3.2020.) Poikkeuksena määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta on kuitenkin yli viideksi vuodeksi solmittu määräaikainen työsopimus, joka on irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja lomautetun työntekijän oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimuksensa (Saarinen 2014, 207). Työntekijän tai viranhaltijan irtisanoessa palvelussuhdetta, ei syytä tarvitse ilmoittaa, mutta sen sijaan työnantajalla on oltava irtisanomiselle laissa säädetty peruste, joka voi olla työntekijästä tai viranhaltijasta riippumaton tai yksilöperusteinen. Työntekijästä tai viranhaltijasta riippumattomalla irtisanomisperusteella tarkoitetaan tuotannollisia- ja taloudellisia syitä. (KT Kuntatyönantajat 2017b, viitattu 15.3.2020.)

Sekä työsopimuslaissa (7:2.2 §) että kunnallisessa viranhaltijalaissa (35.2 §) on mainittu luettelo niistä syistä, jota eivät ole asiallisia tai painavia syitä irtisanomisperusteena. Kumpikaan edellä mainittu laki ei sen sijaan sisällä sellaista luetteloa niistä syistä, jotka kävisivät irtisanomisperusteeksi. Irtisanomiskynnyksen täyttymistä on harkittava tapauskohtaisesti kokonaisarvioinnin perusteella (Koskinen ym. 2019, 66–67). Työsopimuslain (7:2.1 §) ja kunnallisen viranhaltijalain (35.1 §) mukaan arvioitaessa irtisanomissyyn asiallisuutta ja painavuutta on otettava huomioon työntekijän ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisarviointi perustuu erilaisten seikkojen yhteen sovittamiseen.

Palvelussuhteen päättämistilanteissa työnantajan tulee myös arvottaa palvelussuhdeturva sekä palvelussuhde heikomman osapuolen suojaamiseksi ja työnantajan intressien kohtuulliseksi turvaamiseksi. Yksilöön perustuvassa irtisanomisarvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esimerkiksi rikkeen vakavuus ja laatu. Lisäksi arvioitavaksi tulee palvelussuhteen päättämisen seurauksessa moitittavaan menettelyyn. Työnantajan tulee myös arvioida olisiko tilanne ratkaistavissa jollain muulla tavalla, kuten esimerkiksi tehtäviä muuttamalla. (Koskinen ym. 2019, 68.) Työsopimuslain muutoksella (127/2019 7:2 §) kokonaisarviointiin lisättiin myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Edellä mainitulla hyväksytyllä lisäyksellä työsopimuslaissa madallettiin pienten työnantajien työllistymiskynnystä. Yksittäisen työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti tai

rikkominen taikka muutoin moitittava menettely voi aiheuttaa pienelle työnantajalle merkittävämpää haittaa kuin suurelle. Myös alisuoriutuminen voi aiheuttaa pienelle työnantajalle suuria taloudellisia menetyksiä kuin suurelle. (Koskinen ym. 2019, 68.) Kyseisellä työsopimuslain muutoksella ei ole vaikutusta kuntatyönantajiin.

Työsopimuslain (9:2.1 §) ja kunnallisen viranhaltijain (43.1 §) mukaan henkilöperusteisesti irtisanottavalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus käyttää avustajaa häntä kuultaessa. Työsopimuksen päättäminen ei edellytä kirjallista muotoa, mutta on työelämässä tavanomaista ja suositeltavaa, koska työsopimuksen päättävä osapuoli on velvollinen näyttämään irtisanomisen tai muun työsopimuksen päättämistoimen tapahtuneen (Koskinen ym. 2019, 861–862). Mikäli irtisanottu on viranhaltija, on kunnallisen viranhaltijain (43.1,3–4 §) mukaan viranhaltijan irtisanomista koskeva päätös perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan, joka annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti tai jollei se ole mahdollista, niin toimitetaan kirjeitse. Kirjeitse toimitettu päätös katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä tai aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymisestä seuraavan päivänä, mikäli viranhaltija on ollut vähintään kahden viikon mittaisella edellä mainitulla vapaalla.

Työsopimuslain (7:2.3–5 §) ja kunnallisen viranhaltijain (35.3–5 §) mukaan työntekijää tai viranhaltijaa ei saa irtisanoa henkilöperusteisesti ennen kuin työntekijälle tai viranhaltijalle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Lisäksi työnantajan tulee selvittää, onko työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhteen irtisanominen vältettävissä työntekijän sijoittamisella muuhun työhön tai viranhaltijan sijoittamisella muuhun virkasuhteeseen. Edellä mainittua muuhun työhön tai virkaan sijoittamista ei tarvitse noudattaa, mikäli irtisanomisen perusteena oleva rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työntekijän sopimussuhteen tai viranhaltijan virkasuhteen jatkamista. Irtisanomissäädöksissä todettu varoitus tulee olla aiheellinen. Varoituksen antamisella ja antamatta jättämisellä on irtisanomistilanteissa keskeinen osa harkittaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. (Koskinen ym. 2019, 75, 77.)

3.1.1 Varoituksen antaminen

Varoittaminen on palvelussuhteen päättämistä edeltävä ja valmisteleva toimenpide, josta ei ole laissa määrätty erityistä muotoa eli varoitus voidaan antaa myös suullisesti, mutta kirjallinen varoitus on helpompi näyttää myöhemmin toteen (KT Kuntatyönantajat 2015, 51). Koskinen ym. (2019,

881–882) viittaa kirjassaan Työsuhteen päättäminen Helsingin hovioikeuden ratkaisuun vuodelta 2015, jossa varoitus oli annettu suullisesti, mutta ratkaisussa olleessa tilanteessa toteen jäi näyttämättä, oliko varoitusta tosiasiallisesti annettu. Varoitusta ei myöskään voida antaa etukäteen ennen laiminlyönnin tai rikkomuksen tapahtumista. Koskinen ym. (2019, 882) viittaa kirjassaan Työsuhteen päättäminen Turun hovioikeuden ratkaisuun vuodelta 2017, jossa organisaatiossa oli keskusteltu työyhteisön ongelmista, mutta ei konkreettisista laiminlyönneistä. Myöhemmin palvelussuhteen päättäminen oli perustunut konkreettiseen laiminlyöntiin, josta ei kuitenkaan ollut tosiasiallisesti varoitettu, vaan ainoastaan keskusteltu työyhteisössä ilmenneiden ongelmien yhteydessä.

Varoitus on työntekijälle tai viranhaltijalle ennakkomuistutus siitä, miten vakavana rikkomuksena tai laiminlyöntinä työnantaja työntekijän tai viranhaltijan menettelyä pitää ja siitä, miten työnantaja tulee reagoimaan rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksella työntekijälle tai viranhaltijalle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset palvelussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Palvelussuhde voidaan päättää myös ilman varoituksen antamista, mikäli rikkomus tai laiminlyönti on niin vakava, että työntekijän tai viranhaltijan olisi pitänyt ymmärtää menettelynsä vakavuus. (HE 157/2000 vp, 101; HE 196/2002 vp, 53.) Tarvittaessa työnantajan tulee selventää konkreettisesti mitä menettelyn korjaaminen tarkoittaa, eikä vain odottaa, että asiat korjaantuvat työnantajan odottamalla tavalla (Koskinen ym. 2019, 886).

Työpaikan varoitusmenettely on oltava johdonmukaista ja tasapuolista työntekijän tai viranhaltijan ammattialasta riippumatta. Huomioitava on myös työpaikan vakiintunut käytäntö varoitusmenettelyssä. (HE 157/2000 vp, 101.) Varoituksen antaminen kuuluu työnantajan työjohto-oikeuden piiriin eikä siitä saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta kuntalain mukaan. Varoitus on palvelussuhteen päättämistä valmisteleva toimenpide eli valmistelun luonteinen ratkaisu ja ohjaus vastaisuuden varalle. (KHO:2005:30.) Koska varoituksen antaminen kuuluu työnantajan työjohto-oikeuden piiriin, voi varoituksen saaja ainoastaan vastustaa saamaansa varoitusta antamalla työnantajalle kirjallisen vastineen omana selvityksenään, josta käy ilmi, että varoituksen saaja pitää varoitusta aiheettomana (Koskinen ym. 2019, 886). Mikäli varoitus johtaa palvelussuhteen irtisanomiseen voidaan varoituksen perusteiden lainmukaisuus saattaa kunnallisvalituksena tutkittavaksi (Surakka 2018, viitattu 10.5.2020). Työsopimussuhteinen tai kunnallinen viranhaltija ei siis voi hakea varoitukseen muutosta valittamalla. Toisin on säädetty valtion virkamieslaissa (750/1994), jonka mukaan valtion virkamies voi hakea varoitukseen muutosta valittamalla siitä hallinto-oikeuteen (VirkamiesL 53.2 §).

Laissa ei ole mitään säännöksiä varoituksen voimassaoloajasta. Voimassaoloajan pituudessa tulee arvioida varoitukseen johtaneen laiminlyönnin tai rikkomuksen törkeys (Surakka 2006, viitattu 10.5.2020). Oikeuskäytännöstä ei löydy vastausta siihen, että kuinka lyhyt aika varoituksen antamisen ja palvelussuhteen irtisanomisen välillä lyhyimmillään voi olla, jotta palvelussuhteen irtisanomisesta voidaan tehdä päätös. Tulkinnanvaraiseksi jää, että onko irtisanottavalle annettu tosiasiallisesti mahdollisuus korjata menettelynsä vai onko varoitus annettu vain muodollisesti ennen palvelussuhteen irtisanomista, mikäli palvelussuhteen irtisanominen perustuu annettuun varoitukseen vain muutaman päivän kuluttua varoituksen antamisesta. Pääsääntöisesti varoituksen aiheen on oltava sama kuin palvelussuhteen irtisanomisperuste, mikäli palvelussuhdetta irtisanottaessa varoitukseen halutaan vedottavan. Palvelussuhteen irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa voidaan kuitenkin ottaa huomioon kaikki rikkomukset. (Kauppi 2004, 17–18, viitattu 10.5.2020).

Varoitus voidaan antaa työsuhteiselle sekä kunnalliselle virkasuhteiselle ilman erillistä kuulemista eli laissa ei ole kuulemisen osalta mitään säännöksiä. Työnantajan on kuitenkin syytä antaa mahdollisen varoituksen saajalle tilaisuus tulla kuulluksi eli antaa mahdollisuus lausua asiasta omalta kantansa. Kuulemistilaisuudessa voidaan oikaista myös mahdolliset väärinkäsitykset tai muu virheellinen tieto, jotta perusteettomalta varoitukselta voitaisiin välttyä. (Ikonen 2019, viitattu 10.5.2020.)

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 30 §:n mukaan varoituksen antaminen kuuluu palvelualuejohtajan tehtäviin ja toimivaltaan. Mikäli varoituksen antaminen koskee palvelualuejohtajaa, antaa varoituksen kaupunginjohtaja. Kemijärven kaupungin vakiintuneen käytännön mukaan varoitukset annetaan aina kirjallisina, jotta annettu varoitus on myöhemmin tarvittaessa näyttää toteen. Varoituksen antamiseen liittyvät valmistelut tehdään henkilöstöpalveluissa eli henkilöstöpalvelut laatii kaikki varoituksen antamiseen liittyvät kirjalliset asiakirjat, kuten kutsun kuulemiseen, kuulemistilaisuuden muistion ja varsinaisen kirjallisen varoituksen. Kutsu kuulemiseen lähetetään asianosaiselle yleensä sähköisesti ja kirjepostina ellei kutsun antaminen ole mahdollista henkilökohtaisesti. Postilla toimitetun kirjeen katsotaan saapuneen asianosaiselle seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä hallintolain 59.2 §:n mukaan (434/2003). Kuultavalle varataan kohtuullinen aika valmistautua kuulemiseen eli yleensä kuulemisen ajankohdaksi ilmoitetaan kutsussa päivä kahden viikon päähän kuulemiskutsun lähettämisestä. Kohtuullisesta ajasta ei ole laissa määrätty, joten Kemijärven kaupunki pitää vakiintuneena käytäntönä kohtuulliselle ajalle kuulemiseen valmistautumiseen noin viikkoa. Kuultavalle ilmoitetaan kutsussa, että hänellä on oikeus käyttää halutessaan avustajaa kuulemistilaisuudessa. Avustaja voi olla esimerkiksi luottamusmies tai muu henkilö. Lisäksi kutsussa pyydetään toimittamaan asianosaisen vastine joko ennen

kuulemistilaisuutta tai viimeistään kuulemistilaisuuteen. Vastineen voi antaa kirjallisesti tai suullisesti. Kuulemiseen osallistuvat pääsääntöisesti asianosainen ja hänen avustajansa, asianosaisen esimies, palvelualuejohtaja sekä henkilöstöpalvelujen edustaja muistion pitäjänä. Varoitus annetaan kuulemistilaisuuden jälkeen. Varoitus voidaan jättää myös antamatta, mikäli työnantajan tietoon on saatettu sellaisia seikkoja, jotka tekevät varoituksen antamisesta perusteettoman.

3.1.2 Uudelleensijoittaminen

Hallituksen esitysten (157/2000 vp, 97; 196/2002 vp, 54) työsopimuslain 7:2.4 §:n ja kunnallisen viranhaltijain 35.4 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää olisiko palvelussuhteen irtisanominen vältettävissä sijoittamalla irtisanomisuhanalla oleva toisiin tehtäviin. Viranhaltijan osalta sijoittaminen toisiin tehtäviin tarkoittaa viranhaltijan sijoittamista toiseen virkaan tai virkasuhteeseen. Viranhaltijalla tulee olla toisen viran tai virkasuhteen edellyttämä kelpoisuus. (KT Kuntatyönantajat 2015, 62–63.) Uudelleensijoittamisvelvollisuus tulee kysymykseen sellaisissa tilanteissa, jossa työnteonedellytykset ovat muuttuneet olennaisesti tai velvoitteiden rikkominen taikka laiminlyönti ovat olleet vähäisiä, eikä sen katsota vaikuttavan osapuolten luottamukseen (HE 157/2000 vp, 97; HE 196/2002 vp, 54). Koskisen (2013, 19–20, viitattu 22.5.2020) mukaan työnantaja on velvollinen arvioimaan henkilöstön uudelleensijoittamista kaikenlaisten palvelussuhteen irtisanomisperusteiden yhteydessä, mutta vastaavat velvoitteet eivät koske palvelussuhteen purkamistilanteita.

Saarisen (2014, 602–603) mukaan tilanteet, joissa uudelleensijoittaminen tulisi kysymykseen ovat yleisesti sellaisia, joissa työntekijä ei sovellu tiettyihin työtehtäviin ammattitaitonsa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi. Eräänä esimerkkinä työvelvoitteen laiminlyönnistä voisi olla tilanne, joka vaatii erityistä tarkkuutta, kuten vahtimestarin työtehtäviin liittyvä tavaratalon ovien avaaminen täsmällisesti, josta jo muutaman kerran myöhästymisen jälkeen työnantajalla voisi olla erittäin painava syy työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin varoittamisen jälkeen. Koskinen ym. (2019, 144) mukaan uudelleensijoittamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös sairaudesta johtuvat syyt. Työnantajan tulee pyrkiä vähentämään sairaudesta johtuvia haittoja työn tekemiselle, jotta työn tekemistä olisi mahdollista jatkaa kohtuullisin ratkaisuin. Työsuojelunormien perusteella työnantajan edellytetään ottavan huomioon vajaakuntoisen työtehtävien uudelleenjärjestelyt työnteon helpottamiseksi. Tarvittaessa uudelleensijoittamisen yhteydessä tulee ryhtyä henkilöstön uudelleen

kouluttamiseen. Työnantajalla on siis velvollisuus tarjota sairauden vuoksi muuta työtä ennen palvelussuhteen irtisanomista. Työn tarjoamisvelvollisuus kattaa työn, jota sairauden perusteella voidaan pitää ammattitaidon ja kokemuksen mukaan sopivana sekä työn, jota voidaan pitää työnantajan näkökulmasta kohtuullisena ja työn, josta ei aiheudu normaalista toiminnasta poikkeavia järjestelyjä muun työn osalta.

Tarjotusta työstä kieltäytyminen täyttää työnantajan selvitysvelvollisuuden. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun vuodelta 2013 mukaan viranhaltijalle oli tarjottu muuta työtä irtisanomisen sijaan sillä edellytyksellä, että viranhaltija osallistuu työkykyä kartoittavaan terveystarkastukseen sekä soveltuvuutta kartoittavaan työkokeiluun. Viranhaltijan käytös oli tulkittu kieltäytymiseksi, joten ratkaisussa todettiin työnantajan täyttäneen selvittämismääräyksen viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkasuhteeseen irtisanomisen välttämiseksi. (Surakka 2013, viitattu 23.5.2020.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2009 työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen samana päivänä kuin työnantajan tietoon oli tullut työntekijän vapaa-ajalla sattuneesta rattijuopumuksesta seurannut ajo-oikeuden menettäminen. Oikeuskäytännössä ajo-oikeuden menettäminen ei oikeuta työsuhteen päättämiseen, mikäli työntekijälle on tarjottavissa muuta työtä ajokiellon ajaksi tai, jos työntekijän uudelleensijoittamisen mahdollisuutta ei ole selvitetty. Työntekijän työsuhde oli päätetty purkamalla, eikä työntekijän uudelleensijoittamista toisiin tehtäviin oltu selvitetty. Kyseisessä tapauksessa työnantajalla ei siis ollut oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta, joten työtuomioistuin katsoi työsuhteen päättämisen olleen työsopimuslain sekä työehtosopimuksen vastainen. (TT:2009:72.)

Työsopimuslain 7:2.5 §:n ja kunnallisen viranhaltijain 35.5 §:n mukaan työnantajalla ei ole uudelleensijoittamisvelvollisuutta eli velvollisuutta tarjota muuta työtä, virkaa tai virkasuhdetta palvelussuhteen irtisanomisen sijaan, jos työnantajalla on oikeus irtisanoa ilman varoittamista, on tällöin kyse vakavasta rikkomuksesta.

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 51 §:n mukaan viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkasuhteeseen kunnallisen viranhaltijain 24 §:n mukaisesti päättää se viranomaisella, jolla on toimivalta päättää molempiin virkasuhteisiin ottamisesta. Mikäli toimivalta molempiin virkasuhteisiin ottamisesta on eri viranomaisilla, päättää kaupunginhallitus viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkasuhteeseen kunnallisen viranhaltijain 24 §:n mukaisesti. Kemijärven kaupungin henkilöstöhallinnon toimintaohjeen mukaan (2019, 5, viitattu 23.5.2020) palvelualuejohtaja

päättää työsuhteisen henkilöstön siirrosta palvelualueen sisällä ja kaupunginjohtaja palvelualueiden välillä.

3.1.3 Virantoimituksesta pidättäminen

Viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta, mikäli hänen epäillään syyllistyneen virkarikokseen tai muuten menetelleen virkavelvollisuuksiensa vastaisesti. Virantoimituksesta pidättäminen tehdään tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi. Mikäli kyseessä on virkarikos, on rikosilmoitus tehtävä viipymättä. Virantoimituksesta voidaan myös pidättää, mikäli viranhaltija on syyllistynyt rikokseen virantoimituksen ulkopuolella tai viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa virkatehtäviään asianmukaisesti. (KvHL 47 §.) Virantoimituksesta pidättäminen on luonteeltaan sellainen toimenpide, että se vaatii nopeaa päätöksentekoa. Virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanhallitus tai johtosäännössä määrätty muu toimielin. Kunnanjohtajaa koskevassa virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuitenkin valtuusto. (HE 196/2002 vp, 63.)

Virantoimituksesta pidättäminen voidaan tehdä myös väliaikaisena. Ennen valtuuston päätöstä valtuuston puheenjohtaja voi päättää kunnanjohtajan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä. Muita viranhaltijoita koskevassa väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanjohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija. (KvHL 48.1 §.) Päätös väliaikaisesta viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä on valmisteleva toimenpide ennen lopullista virantoimituksesta pidättämistä, eikä siihen ole muutoksenhakuoikeutta (KT Kuntatyönantajat 2015, 37). Väliaikaisen virantoimituksesta pidättämispäätöksen muutoksenhakuoikeudesta on todettu korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 2009, että väliaikainen virantoimituksesta pidättämispäätös ei sisällä sellaista ratkaisua, johon kuntalain (1995/365) 91 §:n mukaan olisi mahdollista hakea muutosta oikaisuvaatimuksin tai kunnallisvalituksin. (KHO:2009:54.) Edellä mainittu Kuntalain (1995/365) 91 § koskien oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta, on voimassa olevan kuntalain (2015/410) mukaan 136 §. Kuuleminen voidaan jättää kokonaan suorittamatta, kun kyseessä on väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen tai tapauskohtaisesti se voidaan suorittaa suullisesti (KT Kuntatyönantajat 2015, 38).

Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä, on viranhaltijalle varattava tilaisuus tulla kuulluksi (KvHL 48.3 §). Tilaisuuden varaamisella tarkoitetaan selostuksen tai selvityksen pyytämistä viranhaltijalta. Selvityspyyntö on aiheellista tehdä kirjallisesti

tai muulla tavalla, joka on todistettavissa. Päätös viranhaltijan virantoimituksesta voidaan panna välittömästi täytäntöön. (HE 196/2002 vp, 63–64.) Tilanteessa, jossa päätös virantoimituksesta pidättämisestä on tehty viranhaltijaa kuulematta, on lainvastainen. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 2012 oli tilanne, jossa viranhaltija oli vapautettu virantoimituksesta häntä kuulematta. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa tulkittiin virantoimituksesta vapauttaminen päätökseksi virantoimituksesta pidättämisestä, josta viranhaltijalle olisi tullut varata tilaisuus tulla kuuluksi. Virantoimituksesta vapauttamista oli käsitelty kuntayhtymän hallituksen kokouksessa, josta asianosainen oli saanut tiedon kokouskutsun muodossa. Kutsu oli lähetetty asianosaisen sähköpostiin hänen vuosilomansa aikana. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa korostettiin kuultavan oikeusturvaa. Kuulemistilaisuuden kutsussa tulee olla selkeästi ilmoitettuna kuulemisen ajankohta, paikka sekä kuulemisen syy. Kuultavalle on myös ilmoitettava miten hän voi lausua käsityksensä kuulemiskutsussa esitettyihin asioihin. Kuntayhtymän hallitus oli siis tehnyt päätöksen virantoimituksesta pidättämisestä kuulematta asianosaista, joten päätös virantoimituksesta pidättämisestä oli syntynyt virheellisessä järjestyksessä ja oli tällä perusteella lainvastainen. (KHO:2012:102.)

Virantoimituksesta pidättämispäätöksen tehneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja mikäli olosuhteet muuttuvat, on tehtävä uusi päätös (KvHL 49 §). Perusteiden olennaista muuttumista toimielimen tulee seurata oma-aloitteisesti. Olennaista olosuhteiden muutoksen arvioinnissa on, että onko virantoimituksesta pidättämiselle enää tarvetta. (KT Kuntatyönantajat 2015, 37–38.) Viranhaltijan vaatiessa virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi (KvHL 49 §). Ratkaisusta on viranhaltijalle annettava valituskelpoinen päätös (KT Kuntatyönantajat 2015, 38).

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 54 §:n mukaan kaupunginhallitus ja lautakunta päättävät alaistensa virantoimituksesta pidättämisestä. Väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä päättävät kaupunginjohtaja ennen kaupunginhallituksen kokousta ja palvelualuejohtajan ennen lautakunnan kokousta. Kaupunginjohtajan virantoimituksesta pidättämisen osalta noudatetaan kunnallisen viranhaltijalain 48 §:ää.

3.2 Palvelussuhteen purkaminen

Palvelussuhteen purkamisella tarkoitetaan sitä, että palvelussuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa (TSL 8:1.1 §; KvhL 41 §). Palvelussuhteen purkaminen on mahdollista määräaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa (KT Kuntatyönantajat 2017c, viitattu 12.1.2020), mutta vain erittäin painavasta syystä eli palvelussuhteen purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi (HE 157/2000 vp, 109; HE 195/2002 vp, 57). Erittäin painavana syynä voidaan pitää palvelussuhteeseen olennaisesti kuuluvien velvoitteiden niin vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista, että palvelussuhdetta ei voi kohtuudella jatkaa edes irtisanomisaikaa (TSL 8:1.1 §). Erittäin painava syy tarkoittaa siis sitä, että sen on oltava purkavan osapuolen sopimus-kumppanin velvoitteiden laiminlyönti tai rikkominen taikka viaksi luettava seikka (Koskinen ym. 2019, 79). Esimerkkeinä erittäin painavasta palvelussuhteen purkamissyystä voidaan pitää päihtyneen esiintymistä työpaikalla, päihteiden käyttöä työpaikalla tai työturvallisuuden vaarantamista välinpitämättömyydellä (KT Kuntatyönantajat 2017c, viitattu 12.1.2020). Vapaa-ajan käyttäytymisellä voi olla poikkeuksellisesti merkitystä työsopimuksen purkamisoikeuteen, jos se heikentää työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta (Erto 2020, viitattu 12.1.2020). Viranhaltijan virkasuhteen purkamisperuste voi täytyä KT Kuntatyönantajat (2017c, viitattu 12.1.2020) mukaan myös esimerkiksi, jos viranhaltija on syyllistynyt rikolliseen tekoon tai käyttäytynyt siten, että se heikentää työnantajan luottamusta ja vaikuttaa virkatehtävien hoitamista. Palvelussuhteen purkaminen ei ole missään tapauksessa mahdollista tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä eli kyseessä on aina toisen osapuolen rikkomus (Saarinen 2014, 691).

Palvelussuhdetta purettaessa alkoholi- tai muiden päihdeongelmien vuoksi, tulee työnantajan huomioida mahdollinen paikallinen sopimus hoitoonohjauksesta. Mikäli työnantajalla on paikallinen sopimus, tulee työntekijä tai viranhaltija ensisijaisesti ohjata hoitoon ennen palvelussuhteen purkamista. Työntekijän tai viranhaltijan kieltäytyessä hoidosta taikka hoidon alettua työntekijä tai viranhaltija laiminlyö hoidossa käymisen voidaan palvelussuhde purkaa. Palvelussuhteen purkamisperuste on myös voimassa, mikäli hoidon päätyttyä voidaan todeta, että hoito ei ole tuottanut tulosta. (KT Kuntatyönantajat 2017c, viitattu 12.1.2020.) Voimassa oleva päihdeohjelma tai hoitoonohjausmalli eivät välttämättä poista työnantajan oikeutta purkaa työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhdetta ilman hoitoonohjausta, jos tekoa voidaan pitää törkeänä. Jani Surakka viittaa Edilexin artikkelissa (viitattu 10.5.2020) työtuomioistuimen ratkaisuun, jossa työnantajan voimassa oleva hoitoonohjausmalli ohitettiin työsuhteen purkamistilanteessa, koska työntekijän toimintaa pidettiin tör-

keänä. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajalla oli työsopimuslain mukainen erittäin painava syy työntekijän työsuhteen päättämiseen ilman asianosaisen hoitoonohjausta. Kyseisen työnantajan voimassa olevien ohjeiden mukaan itsensä tai työtoverinsa työturvallisuuden välittömästi vaaranalaiseksi asettamista voidaan pitää törkeänä ja työsopimus voidaan purkaa välittömästi. (TT:2013:1.) Myöskään työpaikan päihdeohjelman mukaisiin hoitotoimenpiteisiin ryhtyminen ei poista työnantajan mahdollisuutta päättää palvelussuhdetta muilla perusteilla (Koskinen ym. 2019, 166).

Kemijärven kaupunginhallitus on hyväksynyt 24.11.2014 Kemijärven kaupungin henkilöstöön sovellettavan päihdeohjelman. Päihdeohjelman tarkoituksena on luoda yhteinen toimintamalli, jolla päihdehaittoja ehkäistään puuttamalla ongelmiin jämäkästi riittävän ajoissa. Päihdeohjelma on osa työyhteisön hyvää ilmapiiriä sekä työturvallisuutta. Päihdeohjelmassa on määritelty menettelytapa puheeksi ottamisesta palvelussuhteen päättämiseen. (Kemijärven kaupunki 2014, 2, viitattu 16.5.2020.)

Palvelussuhteen purkamisoikeus raukeaa, mikäli työnantaja ei toimi riittävän nopeasti (KT Kuntatyöntantajat 2017c, viitattu 12.1.2020). Palvelussuhteen purkamismenettelylle on varattu 14 päivää aikaa laskettuna siitä, kun työnantaja sai tosiasioihin perustuvan tiedon palvelussuhteen purkamisperusteista. Edellä mainitun 14 päivän kuluessa työnantajan tulisi varmistaa tosiasioiden paikkansa pitävyys sekä antaa työntekijälle tai viranhaltijalle tilaisuus tulla kuulluksi. (HE 157/2000 vp, 110–111; HE 196/2002 vp, 87).

Voimassa olevassa työsopimuslaissa ei ole luetteloa sallituista työsopimuksen purkamisoikeuden perusteista. Vuoden 1970 työsopimuslaissa oli luettelo työsopimuksen purkamisoikeuden perusteista, joiden mukaan työnantajalla saattoi olla oikeus työsopimuksen purkamiseen, elleivät asianhaarat antaneet aihetta muuhun arviointiin. Voimassa olevassa työsopimuslaissa työsopimuksen purkamisoikeudesta on säännelty siten, että työsopimuksen purkamisoikeuden yleiset edellytykset täytyy voida todeta jokaisessa tilanteessa. (Koskinen ym. 2019, 79–81.)

Viranhaltijan virkasuhteen purkamista koskeva päätös voi muuttua tuomioistuimessa virkasuhteen irtisanomiseksi. Tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n mukainen virkasuhteen irtisanomisperuste virkasuhteen purkamisperusteen sijaan. Mikäli tuomioistuin katsoo, etteivät virkasuhteen purkamisperusteet ole täyttyneet, mutta

työnantajalla on ollut käytettävissä kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n mukainen virkasuhteen irtisanomisperuste, voidaan virkasuhteen purkamisperuste vahvistaa tuomioistuimen päätöksellä virkasuhteen irtisanomisperusteeksi. (Hirvonen & Mäkinen 2006, 310–311.)

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 57 §:n mukaan palvelussuhteen purkamisesta tekee päätöksen palvelussuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen.

3.3 Palvelussuhteen purkaminen koeaikana

Koeajalla tarkoitetaan palvelussuhteeseen otettavan soveltuvuuden selvittämistä työnantajan näkökulmasta. Työntekijälle tai viranhaltijalle koeaika puolestaan mahdollistaa tehtävänkuvaaan tutustumisen, jonka perusteella työntekijä tai viranhaltija voi arvioida, vastaako kyseinen tehtävä työntekijän tai viranhaltijan odotuksia. Mikäli palvelussuhde puretaan koeaikana, palvelussuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Koeaikaa voidaan käyttää sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa. (Koskinen ym. 2019, 23.) Työsopimuslain (1:4.4 §) ja kunnallisen viranhaltijalain (8.4 §) mukaan palvelussuhteen purkaminen koeaikana ei saa tapahtua syrjivillä eikä epäasiallisilla perusteilla. Työnantajalla ei myöskään ole palvelussuhteen koeaikapurkamisen yhteydessä velvollisuutta tarjota korvaavaa työtä. Palvelussuhteen koeaikapurkamisesta voidaan ilmoittaa työpäivän päättyessä välittömästi oikeusvaikutuksin. (Koskinen ym. 2019, 24.) Ennen palvelussuhteen purkamista työntekijälle tai viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi (TSL 9:2.1 §; KvhL 43.1 §). Kuulemiskutsussa on ilmoitettava kuulemisen syy hallintolain mukaisesti (36 §).

Oikeustapauksissa on tilanteita, joissa työsopimuksen purkaminen on tapahtunut koeaikana epäasiallisilla perusteilla. Koskinen ym. (2019, 36) viittaa kirjassaan Työsuhteen päättäminen kahteen Helsingin hovioikeuden ratkaisuun, jossa molemmissa työsuhde oli purettu epäasiallisesti koeaikana. Ensimmäisessä oikeustapauksessa työsopimuksen purkaminen koeaikana oli ollut epäasiallinen tilanteessa, jossa työntekijän työsopimus oli solmittu kello 13.00 ja purettu seuraavana aamuna. Helsingin hovioikeuden ratkaisun mukaan työnantaja ei ollut voinut muodostaa käsitystä työntekijän ammattitaidosta näin lyhyenä aikana. Toisessa oikeustapauksessa Helsingin hovioikeus piti työsopimuksen purkamista koeaikana myös epäasiallisena tilanteessa, jossa työntekijän soveltuvuus työhön oli arvoitu kahden päivän perehdyttämisen jälkeen. Helsingin hovioikeuden ratkaisun mukaan edellä mainitussa lyhyessä ajassa ei voitu varmistua työntekijän soveltuvuudesta työhön.

Koskinen ym. (2019, 37) viittaa kirjassaan Työsuhteen päättäminen Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisuun, jossa työsopimuksen purkaminen koeaikana oli tapahtunut hyväksyttävien ja asiallisin perustein. Ratkaisussaan Itä-Suomen hovioikeus katsoi työsopimuksen purkamisen koeaikana tapahtuneen asiallisin ja hyväksyttävien perustein tilanteessa, jossa työntekijän työsopimus päätettiin koeaikana puolentoista kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Perusteluissaan Itä-Suomen hovioikeus totesi, että edellä mainittu aika oli ollut riittävä työntekijän soveltuvuuden arviointiin koeaikana.

Työsuhteisen osalta työsuhteen alussa käytettävästä koeajasta sovitaan työsopimuksessa (TSL 1:4.3 §), mutta koeajasta on syytä ilmoittaa jo mahdollisessa työhaastattelutilanteessa. Yleensä käytettävästä koeajasta mainitaan jo työpaikkailmoituksessa (KT Kuntatyönantajat 2017d, viitattu 15.3.2020). Virkasuhteisen osalta koeajan käyttämiseen ei tarvita viranhaltijan suostumusta eli virkasuhteeseen otettaessa koeaika voidaan määrätä (KvHL 8.1 §). Viranhaltija voi kieltäytyä viran vastaanottamisesta, mikäli ei hyväksy koeajan käyttämistä (KT Kuntatyönantajat 2017d, viitattu 15.3.2020). Palvelussuhteen koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta tai alle vuoden pituisen määräaikaisen palvelussuhteen kestosta enintään puolet (TSL 1:4.2 §; KvHL 8.1 §). Uutta koeaikaa voidaan käyttää myös palvelussuhteen kestäessä, mikäli työntekijä tai viranhaltija siirtyy toisiin tehtäviin taikka työntekijän tai viranhaltijan asemassa tapahtuu huomattava muutos. Edellä mainituissa tilanteissa työntekijä tai viranhaltija on oikeutettu palamaan aikaisempiin tehtäviin, mikäli palvelussuhteen purkaminen koeaikana tulisi kysymykseen. (KT Kuntatyönantajat 2017d, viitattu 15.3.2020.)

Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 57 §:n mukaan palvelussuhteen purkamisesta koeajalla päättää viranomaisen, joka tekee päätöksen palvelussuhteeseen ottamisesta. Kemijärven kaupungin vakiintuneen käytännön mukaan Kemijärven kaupunkiin palkattavan työntekijän tai viranhaltijan koeaikana käytetään kuuden kuukauden koeaikaa tai koeaikaa, joka on enintään puolet määräaikaisen palvelussuhteen kestosta.

3.4 Työsopimuksen purkautuminen

Työntekijän työsopimusta työsopimuslain (8:3.1,3 §) mukaan saa käsitellä purkautuneena, mikäli työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle hyväksyttävää syytä poissaololleen. Työsopimus katsotaan purkautuneen poissaolon alkamisesta

lukien. Lähtökohtaisesti seitsemän päivän tarkastelujaksoon luetaan kaikki kalenteripäivät riippumatta siitä, ovatko ne olleet työntekijän työpäiviä. Saarisen (2014, 708–709) mukaan kuitenkin oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei työnantajalla olisi oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, mikäli edellä mainittuun seitsemän päivän jaksoon sisältyisi vain muutama työpäivä ja muut työpäivät olisivat olleet esimerkiksi työntekijän tasoitusvapaita. Mikäli työntekijä ei ole hyväksyttävän syyn vuoksi voinut ilmoittaa poissaolostaan ja työntekijä jälkepäin ilmoittaa hyväksyttävän syyn poissaololleen, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Edellä mainituissa tilanteissa työsopimus jatkuu keskeytyksettä koko poissaolo ajan. Työsopimuksen purkautumistilanteessa työnantajalla ei ole työsopimuslain 9:2 §:n mukaista velvollisuutta kuulla työntekijää (Saarinen 2014, 713).

Esimerkkinä työsopimuksen purkautumisen peruuntumisesta voidaan pitää tilanteita, joissa työntekijä on sairaalahoidossa, eikä sen vuoksi ole ollut kykeneväinen ilmoittamaan työnantajalle poissaolostaan. (Liinamaa 2018, viitattu 8.3.2020.) Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, jos työntekijän poissaololle on pätevä este ja se on työnantajan tiedossa (Saarinen 2014, 711). Korkeimman oikeuden ratkaisussa vuodelta 1990 todetaan tilanteesta, jossa työntekijän jalka oli murtunut ja hän oli toimittanut poissaolostaan työnantajalle hyväksyttävän lääkärintodistuksen. Työkyvyttömyysajan päätyttyä työntekijä oli edelleen poissa työstä samasta syystä, mutta toimitti lääkärintodistuksen vasta yli viikon jälkeen. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli tiedossa sairausloman syy sekä sen vakavuus, josta voisi olettaa, että työntekijä olisi saman syyn vuoksi edelleen poissa työstä. Työnantajalla ei siis ollut oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena. (KKO:1990:135.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2006 käydään läpi vastaavaa tilannetta, jossa työkyvyttömyysaika oli jatkunut edellisen päätyttyä, mutta työntekijä ei ollut toimittanut lääkärintodistusta työnantajalle ajallaan, vaikka oli käynyt työpaikan parkkipaikalla tuomassa työtoveriaan töihin. Sairauden syy oli tautiluokituksen mukaan vaikea-asteinen masennus, jonka vuoksi työntekijä oli muun muassa kykenemätön hallitsemaan yksityiselämäänsä. Työntekijän sairauden laadun sekä olosuhteet huomioiden työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut tiedossa työntekijän aikaisempi sairauden perusteella ollut poissaolo ja täten oli oletettavaa, että ilmoittamatta jäänyt poissaolo jatkui saman syyn perusteella eikä työnantajalla ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena ja työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. (TT:2006:23.)

Kunnallisessa viranhaltijalaissa ei ole vastaavaa säännöstä, jonka mukaan virkasuhde voitaisiin käsitellä ilmoittamatta jätetyn poissaolon vuoksi purkautuneena. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että viranhaltijalla olisi oikeus olla poissa virantoimituksesta ilmoittamatta poissaolosta pätevää syytä. Viranhaltijan luvatonta poissaoloa tulee käsitellä yleisten irtisanomis- ja purkamisperusteiden perusteella. (KT Kuntatyönantajat 2017c, viitattu 12.1.2020.)

KT Kuntatyönantajat (2015, 65–66) Kunnallisen esimiehen työsuhdeoppaan mukaan työsopimuksen purkautumisesta ei tarvitse päättää eli tehdä erillistä päätöstä, mutta työntekijälle on perusteltua ilmoittaa työsopimuksen purkautumisesta työsopimuslain 8 luvun 3 §:n perusteella. Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019, viitattu 9.5.2020) 57 §:n mukaan työsopimuksen purkautuneena pitämisestä pitää kuitenkin tehdä päätös, vaikka se ei edellä mainitun KT Kuntatyönantajat (2015, 65–66) mukaan olisi välttämätöntä. Päätöksen tekee se viranomainen, jolla on toimivalta päättää palvelussuhteeseen ottamisesta (Kemijärven kaupunki 2019, 16, viitattu 9.5.2020). Päätös työsopimuksen purkautuneena pitämisestä perustellaan työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

4 PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMISMENETTELY

Työsopimussuhteisen työntekijän työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat säännökset sisältyvät työsopimuslain yhdeksänteen lukuun ja työsopimuksen purkamisen säännökset kahdeksänteen lukuun. Kunnallisen viranhaltijan virkasuhteen päättämismenettelyä koskevat säännökset sisältyvät kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta (484/1996) annetun lain 13 §:ään. Virkasuhteen päättämismenettelystä on myös säädetty kunnallisen viranhaltijalain 41 §–43 §:ssä.

Työsopimuksen päättäminen tarkoittaa sopimussuhteen lakkaamista (Koskinen ym. 2019, 859), vaikka työsopimuksen päättäminen olisi perusteeton. Virkasuhde jatkuu katkeamattomana, mikäli virkasuhteen päättäminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä perustetta (KvHL 43.1 §). Toisin sanoen, mikäli palvelussuhde päätetään ilman lainmukaista perustetta, ei työsopimussuhteinen palaa työsuhteeseen, mutta virkasuhteinen palaa katkeamattomaan virkasuhteeseen. Vuoden 1970 työsopimuslain mukaan työntekijällä oli oikeus vaatia työsuhteen jatkamista, mikäli hän katsoi työnantajan päättäneen työsopimuksensa lainvastaisesti (Saarinen 2014, 755).

4.1 Irtisanomisperusteeseen vetoaminen ja purkamisoikeuden raukeaminen

Henkilöperusteinen palvelussuhteen irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa, siitä lukien, kun työnantaja sai tiedon perusteista. Kohtuulliselle ajalle ei ole säädetty täsmällistä määraikaa, joten kohtuullinen aika tulee arvioida aina tapauskohtaisesti. Työnantajan näkökulmasta kohtuullisena irtisanomisperusteiden harkinta-aikana voidaan pitää muutamaa viikkoa, mutta työntekijän näkökulmasta ei olisi kohtuullista vedota kuukausia aikaisemmin esille tulleisiin perusteisiin. Mikäli kyseessä on yksittäinen rikkomus, niin kohtuullinen aika laskettaisiin siitä alkaen, kun se tuli työnantajan tietoon. Jos kysymyksessä on useasta seikasta muodostuva ja jatkuva syy, niin kohtuullinen aika laskettaisiin siitä, kun se tuli työnantajan tietoon viimeksi. (HE 157/2000 vp, 112; HE 196/2002 vp, 54.) Palvelussuhteen purkaminen raukeaa, mikäli työsopimusta tai virkasuhdetta ei ole purettu 14 päivän kuluessa palvelussuhteen purkamisperusteiden täyttymisestä tai pätevän esteen lakkaamisesta, mikäli palvelussuhteen purkaminen on jostain syystä estynyt. (TSL 8:2. §; KvHL 42 §).

Helsingin hovioikeuden ratkaisu 1.4.2020 käsitteli kohtuullista aikaa irtisanomisperusteeseen vetoamisesta. Työntekijä oli irtisanottu vasta kolmen ja puolen kuukauden kuluttua siitä, kun irtisanomisperusteet tulivat työnantajan tietoon. Kyse oli siitä, että kuulemistilaisuutta oli jouduttu siirtämään työntekijän pyynnöstä useita kertoja, koska hän ei voinut osallistua kuulemiseen terveydellisiin syihin vedoten. Työntekijän kuulemista ei voitu suorittaa edes asiamiehen edustamana. Irtisanomista oli siis pitkittänyt työntekijästä johtuvat syyt, joten hovioikeus päätyi kokonaisarvion perusteella siihen, että työnantaja oli irtisanonut työntekijän kohtuullisessa ajassa. (Surakka 2020, viitattu 13.5.2020.) Edellä mainittu Helsingin hovioikeuden ratkaisu ei ole tämän opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä vielä lainvoimainen.

4.2 Kuuleminen

Kuuleminen on keskeinen osa palvelussuhteen päättämismenettelyä. Asianosaisen oikeus tulla kuulluksi perustuu Suomen perustuslain 21 §:n säännökseen oikeusturvasta (Hirvonen & Mäkinen 2006, 305). Säännöksen mukaan jokaisen oikeus tulla kuulluksi turvataan lailla (PL 21.2 §). Yleinen säännös asianosaisen kuulemisesta on hallintolain 34 §:ssä (Hirvonen & Mäkinen 2006, 305). Säännöksen mukaan ennen kuin asianosaisen asian ratkaistaan, on asianosaiselle varattava tilaisuus lausua mielipiteensä sekä antaa selitys sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, joilla saattaa olla merkitystä asian ratkaisun kannalta (HL 34 §).

Ennen palvelussuhteen päättämistä irtisanomalla tai purkamalla tulee työntekijälle tai viranhaltijalle varata tilaisuus tulla kuulluksi. Kuulemisessa työntekijä tai viranhaltija saa tiedot palvelussuhteen päättämisperusteista ja mahdollisuuden lausua oma kantansa asiaan. Työntekijän tai viranhaltijan kuulemiseen osallistumatta jättäminen ei estä asian käsittelyä, on riittävää, että työnantaja varaa työntekijälle tai viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi. Kuuleminen ei sisällä työnantajalle neuvotteluelvoitetta. Kuulemisessa työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus käyttää avustajaa, joka voi olla esimerkiksi luottamusmies tai työtoveri. (HE 157/2000 vp, 112; HE 196/2002 vp, 59.) Hallituksen esityksen mukaan (196/2002 vp, 59) viranhaltijan oikeudesta käyttää kuulemisessa avustajaa tulee ilmoittaa. Kuulemiseen valmistautumiseen tulee varata kohtuullinen valmistautumisaika, jolle ei ole laissa määritelty tarkkaa aikaa (HE 157/2000 vp, 112; HE 196/2002 vp, 59). Hallituksen esityksen (157/2000 vp, 112) mukaan työsopimussuhteisen kuulemisen laiminlyönnistä ei ole säädetty sanktioita, mutta se voidaan ottaa huomioon määrättäessä

työsopimuslain 12:2 §:n mukaista korvausta eli korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Asianosaisen kuulemisesta on syytä laatia muistio, jotta kuulemisessa läpi käytyihin asioihin voidaan vielä palata. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 2014 korostuu muistion tärkeys, koska varsinainen päätös virkasuhteen päättämisestä oli jäänyt perustelematta. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin arvoi virkasuhteen päättämismenettelyn kokonaisuutena. Kuulemiskutsun ja -tilaisuuden muistion mukaan virkasuhteen päättämisen perusteet eivät vaarantaneet viranhaltijan oikeusturvaa eivätkä virkasuhteen päättämisperusteet voineet jäädä viranhaltijalle eli kuultavalle epäselviksi. (KHO:2014:103.)

Asianosaisen kuulematta jättäminen palvelussuhteen päättämistilanteessa johtaa menettelyvirheeseen oikeuskäytännössä. Hallinto-oikeus kumosi Kittilän kunnanjohtajan irtisanomista koskevan päätöksen kuulemisessa tapahtuneiden puutteiden vuoksi. Kunnanjohtajan erottomista varten perustettu tilapäinen valiokunta oli kuullut eri tahoja. Kuulemiset olivat olleet suullisia eikä niistä oltu laadittu muistioita. Kunnanjohtajan oikeusturvan takaamiseksi edellä mainituista kuulemisista olisi tullut laatia muistiot ja sen lisäksi kunnanjohtajalle olisi tullut varata tilaisuus tulla kuulluksi kuulemisista laadituista muistioista. Koska muistioita ei oltu laadittu, ei kunnanjohtajalla ollut mahdollisuutta lausua mielipidettään kuulemisissa esille tulleista asioista. Hallinto-oikeus totesi, että edellä mainitun mukaan kunnanjohtajalle ei annettu mahdollisuutta antaa selitystä kaikista niistä selvityksistä, joilla on hallintolain 34 §:n 1 momentin tarkoittamalla tavalla olisi saattanut olla vaikutusta asian ratkaisuun. Hallinto-oikeus totesi ratkaisussaan kuulemisen täten olleen puutteellista. Kyseisestä tapauksesta valitettiin myös korkeimpaan hallinto-oikeuteen, mutta korkein hallinto-oikeus ei katsonut, että päätöksen muuttamiseen olisi perusteita. Kunnanjohtajan kuulematta jättämisessä oli rikottu kuntalain 25 §:n 2 momenttia ja hallintolain 34 §:n 1 momenttia. (Surakka 2016a, viitattu 28.6.2020.)

Palvelussuhteen päättämistilanteessa tulee huomioida myös palvelussuhteen päättämistä edeltävät toimenpiteet ja mahdolliset asianosaisen kuulemisveloitteet. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 1994 viranhaltijan irtisanomista koskeva päätös oli syntynyt väärässä järjestyksessä. Kunnanvaltuusto oli lakkauttanut viran, eikä kunnassa ollut sellaista avointa virkaa, johon lakkautetun viran haltija olisi voitu siirtää. Lautakunta kuuli viranhaltijaa irtisanomisperusteista ennen irtisanomispäätöstä, mutta viranhaltijalle ei annettu tilaisuutta tulla kuulluksi käytettävissä ole-

vista mahdollisuuksista ennen virkasuhteen irtisanomista. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että lautakunta oli päättänyt viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisesta ilman asianmukaista selvittämistä viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkaan tai virkasuhteeseen. (KHO 1994 A I 21.)

4.3 Palvelussuhteen päättämisen tiedoksianto

Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen palvelussuhteen päättämisestä irtisanomalla, on vielä selvitettävä työsopimuslain 7:2.4 §:n tai kunnallisen viranhaltijalain 35.4 §:n mukainen työntekijän tai viranhaltijan uudelleensijoittaminen toisiin tehtäviin tai virkaan. Työnantajan päätyessä päättämään viranhaltijan virkasuhde, on työnantajan tehtävä palvelussuhteen päättämisestä kirjallinen päätös, joka on hallintolain 45 §:n mukaisesti perusteltava. Työnantajan päätöksen perusteluvollisuus on keskeistä asianosaisen oikeusturvan kannalta. Asianosaisella on oikeus saada tietoonsa päätökseen johtaneet seikat, jotka ovat johtaneet häntä koskevaan ratkaisuun (HE 72/2002 vp, 100). Hallituksen esityksessä (1574/2000 vp, 113) sekä kirjallisuudessa (Koskinen ym. 2019, 861; Saarinen 2014, 746) mainitaan työsopimuksen päättämislmoituksesta, että se voi olla joko kirjallinen tai suullinen. Kemijärven kaupungin hallintosäännön (2019) 57 §:n mukaan palvelussuhteen päättämisestä päättää palvelussuhteeseen ottava viranomais eli myös työsopimussuhteisen työsopimuksen päättämisestä tehdään kirjallinen päätös. Päätöksentekijä on viranomais eli viranhaltija, jolloin työsopimuksen päättämisestä tehtävä päätös on perusteltava hallintolain 45 §:n mukaisesti eli suullinen työsopimuksen päättämislmoitus ei tule kysymykseen Kemijärven kaupungin työntekijöiden osalta noudatettavan hallintosäännön vuoksi.

4.3.1 Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimusta päätettäessä, on päättämislmoituksen tultava toisen sopimusosapuolen tietoon, jotta päättämislmoitus katsotaan olevan pätevä. Ensimmäisessä työsopimuksen päättämislmoitus tulisi toimittaa henkilökohtaisesti, mutta päättämislmoituksen voi toimittaa myös kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksen määrämuodosta ei ole säädöstä, mutta sen toteennäyttäminen päättämisen toimittajan vastuulla. Kirjeen katsotaan tulleen tiedoksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun se on annettu postin kuljetettavaksi. (HE 157/2000 vp, 113.) Mikäli työntekijä on vuosilomalla tai vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan työsopimuksen päättäminen toimitetuksi aikaisintaan vuosiloman tai vapaan päättymisestä seuraavana päivänä (HE 157/2000 vp, 160–161).

Sähköisellä ilmoittamisella tarkoitetaan esimerkiksi sähköpostia, mutta ei tekstiviestitse lähetettyä ilmoitusta, koska se on mahdollista poistaa teleoperaattorin toimesta esimerkiksi lomamatkan aikana, vaikka sitä ei olisi vielä luettu. Sähköisen ilmoituksen katsotaan tuleen tiedoksi seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä, joka voidaan myöhemmin tarvittaessa todentaa automaattisesti tallennetuista lähetystiedosta. (HE 157/2000 vp, 113.) Korkeimman oikeuden ratkaisun vuodelta 1995 (KKO:1995:48) mukaan ratkaisevaa tiedoksisaannin kannalta on se, milloin työntekijä on tosiasiallisesti vastaanottanut ilmoituksen. Kyseisessä korkeimman oikeuden ratkaisussa ilmoitus työsopimuksen päättämisestä oli tosiasiallisesti vastaanotettu ennen kuin seitsemän päivän määräaika postin kuljettamaksi annetusta työsopimuksen päättämisilmoituksesta oli kulunut umpeen. Edellä mainittu oli näytetty toteen saapumisilmoituksen päiväyksestä.

Hallituksen esityksen mukaan (157/2000 vp, 161) tiedossa olevat työsopimuksen päättämisen perusteet sekä työsopimuksen päättämispäivä ilmoitetaan asianosaisen pyynnöstä kirjallisesti. Säännöksen tarkoituksena on, että todelliset työsopimuksen päättämisperusteet esitetään päättämislanteessa eikä vasta myöhemmässä vaiheessa mahdollisen oikeusprosessin aikana (Parnila 2017, 49). Mikäli työsopimuksen päättämiseen liittyy asianosaisen kuuleminen, niin normaalitilanteessa päättämisen syyt ja perusteet käydään läpi jo kuulemistilaisuudessa.

4.3.2 Hallinnollinen päätös viranhaltijan virkasuhteen päättämisestä

Virkasuhteen päättäminen tapahtuu hallinnollisella päätöksellä. Työnantajan on merkittävä palvelussuhteen purkamista koskeva päätös pöytäkirjaan (HE 196/2002 vp, 59), jota on voimassa olevan kuntalain 107.2 §:n mukaan pidettävä viranhaltijan päätöksistä. Viranhaltijalle päätös virkasuhteen päättämisestä annetaan ensisijaisesti henkilökohtaisesti, mutta sen toimittaminen on mahdollista myös kirjeitse. Päätöksen toimittaminen viranhaltijalle ei kuitenkaan hallituksen esityksen (304/2003 vp, 59) mukaan ole mahdollista sähköisesti eli tämä poikkeaa työsopimuslain mukaisesta säädöksestä koskien palvelussuhteen päättämisen tiedoksiannossa. Kirjeitse toimitetun virkasuhteen päättämislmoituksen tiedoksisaannissa noudatetaan niin ikään seitsemän päivän tiedoksisaantiaikaa. Mikäli viranhaltija on vuosilomalla tai vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi aikaisintaan vuosiloman tai vapaan päättymisestä seuraavana päivänä. Virkasuhdetta purettaessa katsotaan purkamisperusteeseen vedotun määräajassa, mikäli virkasuhteen purkamislmoitus on jätetty postin kuljettavaksi määräajan kuluessa. Edellä mainittu virkasuhteen purkamislmoitus on suotavaa lähettää kirjattuna toteennäyttämisen

vuoksi. (HE 196/2002 vp, 59.) Päätöksen tiedoksiantopäivällä on merkitystä myös siihen, mistä alkaen irtisanomisajan ja muutoksenhakuajan katsotaan lähtevän kulumaan (Hirvonen & Mäkinen 2006, 306).

5 MUUTOKSENHAKU

Asianosaisella on oikeus halutessaan hakea muutosta palvelussuhteen päättämistä koskevaan hallintopäätökseen. Muutosta haetaan pääsääntöisesti kuntalain mukaisesti (Myllymäki (toim.) 2012, 50). Muutoksenhakuoikeus perustuu asianosaisen oikeusturvaan, josta on säädetty Suomen perustuslaissa. Suomen perustuslain (21.1 §) mukaan jokaisella on oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Kuntalain tarkoittamalla oikaisuvaatimuksella päätökseen haetaan muutosta kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan, niiden jaoston sekä niiden alaisten viranomaisten päätökseen, mikäli asianosainen on päätökseen tyytymätön. Kuntalain mukainen oikaisuvaatimusaika on 14 päivää päätöksen tiedoksisaannista (KuntaL 134 §, 138 §.) Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava päätös, johon oikaisua vaaditaan, millaista oikaisua vaaditaan ja oikaisuvaatimuksen perusteet. Oikaisuvaatimus on osoitettava kirjallisesti sille, joka päätöksen on tehnyt. (HL 49 d §.) Kuntalain tarkoittamalla kunnallisvalituksella haetaan muutosta kunnanhallituksen, lauta- tai johtokunnan päätökseen oikaisuvaatimuksesta, mikäli päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, viranomaisen on ylittänyt toimivaltansa tai päätös on muuten lainvastainen. Kuntalain mukaisen kunnallisvalituksen valitusaika on 30 päivää päätöksen tiedoksisaannista. (KuntaL 135 §, 138 §.) Kunnallisvalitus tehdään siis niin sanotuilla laillisuusperusteilla. Kunnallisvalitukseen haetaan muutosta hallinto-oikeudelta (KuntaL 135 §). Oikaisuvaatimuksen tai kunnallisvalituksen voi tehdä asianosainen tai kuntalain 3.1 §:ssä määritelty kunnan jäsen (KuntaL 137.1 §).

Hallintopäätös on lainvoimainen, kun siihen ei saa enää hakea muutosta. Päätös on myös lainvoimainen, mikäli oikaisuvaatimuksen tai valituksen määräaika on kulunut umpeen, jolloin päätös on lainvoimainen heti. Muutoksenhakuprosessi voi siis siirtää päätöksen lainvoimaiseksi tulemistä useallakin vuodella, tällöin viimeinen säännönmukaisen oikeusasteen ratkaisu on lainvoimainen päätös asiassa. (Mäenpää 2017, 317.)

Tuomioistuimet jaotellaan yleisiin tuomioistuihin, hallintotuomioistuihin ja erityistuomioistuihin. Yleisiin tuomioistuihin kuuluvat käräjäoikeudet (KäO), hovioikeudet (HO) ja korkein oikeus (KKO). Käräjäoikeudessa käsitellään riita- ja rikosasioita. Valitukset käräjäoikeuden tuomioista käsitellään

hovioukudessa. Hovioukuden pääasiallinen tehtävä on käsitellä käräjäoukuden antamista tuomioista tehtyjä valituksia. Hovioukuden antamasta tuomiosta voi valittaa korkeimpaan oikeuteen, mikäli korkein oikeus myöntää siihen valituslupan. Hallintotuomioistuimet käsittävät hallinto-oikeudet (HaO) sekä korkeimman hallinto-oikeuden (KHO). Hallinto-oikeuden pääasiallinen tehtävä on käsitellä viranomaisten päätöksistä tehtyjä valituksia. Hallinto-oikeuden päätöksistä voi valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen yleensä ilman erillistä lupaa. Poikkeuksena on kuitenkin muutamat asiaryhmät, joihin on pyydetty erikseen valituslupa korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Erylistuomioistuimia ovat markkinaoikeus (MAO), työtuomioistuin (TT) ja vakuutusoukeus (VakO). Työtuomioistuimen päätöksistä ei voi valittaa. (Oikeuslaitos 2020a, viitattu 31.5.2020).

5.1 Työsopimussuhteinen

Työntekijän työsopimuksen päättämistä koskevat riita-asiat kuuluvat yleisen tuomioistuimen toimivaltaan, koska asia liittyy työsopimuslain tulkintaan. Työtuomioistuimen toimivaltaan puolestaan kuuluvat työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät asiat. (Lehtinen 2020, viitattu 31.5.2020.) Työntekijän riita-asia, joka koskee työsopimuksen päättämistä, tulee vireille käräjäoukudessa työntekijän lähettämällä kirjallisella haastehakemuksella. Haastehakemus voi olla myös sähköinen. (Oikeuslaitos 2020b, viitattu 31.5.2020.) Siviiliprosessissa eli yksityisoukedellisista oikeussuhteista aiheutuneissa riita-asioissa (Tieteen termipankki 2020, viitattu 28.6.2020) ei ole esitutkintaa eli, jos työntekijän toimittama haastehakemus todetaan lainmukaiseksi ja tuomioistuin toimivaltaiseksi on seuraavana vaiheena kirjallinen valmistelu. Kirjallisella valmistelulla selvitetään asianomaisen vaatimukset sekä mikä asiassa on riitaista ja mikä riidatonta. Kirjallinen valmistelu voi päättyä myös yksipuoliseen tuomioon, jos vastaaja ei vastaa lainkaan kanteeseen. Kirjallista valmistelua seuraa suullinen valmistelu, jossa asianosaisten tulee viimeistään esittää vaatimuksensa, niiden perusteet ja todisteet, joihin asianosaiset vetoavat. Tuomarin keskeisenä tehtävänä on selvittää, voidaanko riita-asiasa päästä sovintoon ja, mikäli sovintoon ei päästä, siirtyy riita-asian käsittely suulliseen pääkäsittelyyn, jossa asianosaisina ovat kantaja ja vastaaja. Työntekijän riita-asiaa koskeva jatkokäsittely tapahtuu hovioukudessa. (Tolvanen 2015, 6.)

Kemijärven kaupungin hallintosäännön 57 §:n mukaan palvelussuhteen päättämisestä tehdään päätös (2019, viitattu 9.5.2020), josta annetaan muutoksenhakuohje eli asianosaisella on mahdollisuus hakea muutosta työsopimuksen päättämistä koskevaan päätökseen. Työsopimuksen päät-

tämistä koskeva päätös voidaan käsitellä kunnallisvalituksena, mikäli päätöksen on tehnyt viranomainen, jolla ei ole päätösvaltaa tai päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe. Mikäli valitus perustuu työsopimuslain vastaisuuteen, valitus jätetään tutkimatta. Lisäksi oikaisuvaatimuksena voidaan käsitellä työsopimuksen päättämistä koskeva oikaisuvaatimus, mikäli valittaja vetoaa siihen, että päätös on epätarkoituksenmukainen. Työsopimuksen päättämistä koskeva päätös on mahdollista kumota oikaisuvaatimuksen johdosta, mikäli katsotaan, että työsopimuksen päättämistä koskeva päätös ei ole työsopimuslain mukainen. (Myllymäki (toim.) 2012, 50). Esimerkkinä työsopimuslain vastaisesta työsopimuksen päättämisestä voisi olla, että työsopimus päätetään ilman varoitusmenettelyä eikä työntekijästä johtuva rike ole vakava. Puolestaan epätarkoituksenmukainen työsopimuksen päättäminen voisi olla kyseessä esimerkiksi silloin, jos työyhteisön työtehtäviä järjestellään uudelleen tarkoitushakuisesti, joka johtaa työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen työn vähenemisen perusteella, eikä työ ole tosiasiallisesti vähentynyt.

5.2 Virkasuhteinen

Virkasuhte on julkisoikeudellinen oikeussuhde eli virkasuhteen päättämistä koskeva asia tutkitaan hallintolainkäytön järjestyksessä (Myllymäki (toim.) 2012, 50). Viranhaltijan virkasuhteen päättämistä koskevaan päätökseen voi hakea muutosta kuntalain mukaisella oikaisuvaatimuksella tai kunnallisvalituksella (KvHL 50.1 §) eli viranhaltija voi hakea muutosta ensin oikaisuvaatimuksella ja mikäli oikaisuvaatimus hylätään, niin sen jälkeen muutosta voi hakea kunnallisvalituksella. Koska kyseessä on viranomaisen tekemä päätös, virkasuhteen päättämistä koskeva riita-asia käsitellään hallinto-oikeudessa ja mahdollisesti myös korkeimmassa hallinto-oikeudessa asianosaisen tekemän valituksen perusteella. Virkaehtosopimuksen tulkintaa koskevat virkasuhteisen riita-asiat ratkaistaan työtuomioistuimessa, kuten työsopimussuhteisen osaltakin.

5.3 Korvaus perusteettomasta työsuhteen päättämisestä

Työsopimussuhteisen työntekijän työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantaja joutuu korvaamaan työntekijälle aiheuttamansa taloudellisen vahingon työsopimuslain 12:2 §:n mukaisesti. Työsopimuslain 12 luvun tarkoittama vahingonkorvausvelvollisuus jakautuu kahteen osaan, jotka ovat yleinen vahingonkorvausvelvollisuus ja korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yleistä vahingonkorvausvelvollisuuteen sovelletaan siinä tapauksessa, jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudellaan rikkoo työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia aiheuttaen

työntekijälle vahinkoa. (HE 157/2000 vp, 117.) Yleistä vahingonkorvaussäännös tulisi sovellettavaksi esimerkiksi sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijän työsopimus olisi päättynyt tapaturman seurauksena ennen aikaisesti työturvallisuusvelvollisuuksien tahallisen tai tuottamuksellisen laiminlyönnin vuoksi (Koskinen 2019, 1045). Työsopimuslain 12:2 §:n tarkoittama korvus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, tulee sovellettavaksi aina työsopimuksen päättämistilanteissa riippumatta siitä, onko kyseessä työsopimuksen henkilöperusteinen irtisanominen vai tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin liittyvä työsopimuksen irtisanominen (HE 157/2000 vp, 118). Työehtosopimusperusteisen työsuhdeturvan osalta noudatetaan työsopimuslain korvausjärjestelmää eli työnantaja ei voi joutua maksamaan irtisanomissuojasopimuksen mukaista korvausta työsopimuslain 12:2 §:n korvauksen lisäksi tai sen sijaan. Puhuttaessa työsuhdeturvasta on huomioitava, että kyseessä on yhden korvauksen periaate. (Murto 2005, 1231.)

Työsopimuksen päättäminen tarkoittaa sopimussuhteen lakkaamista (Koskinen ym. 2019, 859), jonka perusteettomasta päättämisestä työnantaja joutuu työsopimuslain 12:2 §:n mukaan korvausvastuuseen. Kyseessä ei ole vahingonkorvaus, vaan työsopimuksen laittomasta päättämisestä aiheutuneen taloudellisen vahingon korvaaminen (Saarinen 2014, 755). Työsopimuslain 12:2.1 §:n mukaan työnantaja, joka on päättänyt työsopimuksissa säädettyjen perusteiden vastaisesti työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta, joka on vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Mikäli perusteettoman työsopimuksen päättämisen kohteena on ollut työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13:3.1 §:n tarkoittama luottamusvaltuutettu, on korvauksen enimmäismääränä 30 kuukauden palkka. Korvaussäännöksissä peruslähtökohtana on, että korvaukseen määrään vaikuttaa olennaisesti työntekijälle aiheutunut aineellinen vahingon määrä (HE 157/2000 vp, 118), joka perustuu kokonaisarviointiin, johon vaikuttavat muun muassa seuraavat seikat työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen työllistymismahdollisuudet, työnantajan menettely, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen sekä työnantajan olot tai muut vastaavat seikat. Korvausta määrättäessä otetaan myös huomioon samasta teosta tuomittu hyvitys yhdenvertaisuuslain nojalla. (TSL 12:2.2 §.)

Korvauksen alarajaa säädettyä lainsäätäjällä on ottaa kantaa työsopimuksen päättämisen moitittavuuteen eli kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus on määrättävä siitakin huolimatta, vaikka työntekijä ei pysty näyttämään itselleen aiheutuneen vahinkoa. Alarajan määrittäminen nähdään myös työsopimuslain normien noudattamisen tehosteena. Korvauksen ylärajan määrittämisellä lainsäätäjällä on ottaa kantaa siihen syy-yhteyteen, jota on edeltänyt työnantajan lainvastaisen menettely ja vahingon aiheutuminen. Syy-yhteydellä tarkoitetaan sitä, että vahingonaiheuttaja ei

ole vastuussa sellaisesta vahingosta, joka ei ole hänen sopimusrikkomuksensa seurausta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ei ole vastuussa työntekijän työttömyydestä, vaikka se olisi kestänyt yli kaksi vuotta. Tämän vuoksi lainsäätäjä on säättänyt korvauksen ylärajaksi 24 kuukauden palkkaa vastaavan määrän. (Murto 2005, 1232.) Työsopimuslain 13:9.3 §:n mukaan työntekijän on nostettava kante työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa vuodelta 2015 työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä korvauksen määrää oli arvioitu työntekijän iän, palvelussuhteen keston sekä työntekijän työtehtävistä suoriutumisen perusteella. Työntekijä oli suoriutunut työtehtävistään hyvin. Korvauksen määrää oli korottanut, että työntekijä ei ollut työllistynyt työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta puolestaan korvauksen määrään oli vaikuttanut alentavasti, että työntekijä ei ollut aktiivisesti pyrkinyt työllistymään. Korkein oikeus oli katsonut korvauksen määrän alentavana seikkana myös sen, että työntekijä ei ollut työsuhteensa aikana suorittanut loppuun työnantajan tarjoamaa koulutusta. Kyseessä oli julkinen työnantaja, joten työolosuhteet eivät puoltaneet korvauksen alentamista. Edellä mainituilla perusteilla korkein oikeus arvioi kohtuulliseksi korvaukseksi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kymmenen kuukauden palkkaa vastaavan määrän. (KKO 2015:65.)

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 10.7.2020 työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä katsottiin kohtuulliseksi vahingonkorvauksen määräksi neljän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Työnantajan oli ulkoistanut toimintoja liikkeen luovutuksen periaattein, jota hovioikeus ei kuitenkaan katsonut kokonaisarvioin perustella työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 momentin mukaiseksi liikkeen luovutukseksi. Työ ei myöskään ollut vähentynyt työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaisella tavalla eli työsopimuksen päättämisessä ei ollut kysymyksessä tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Hovioikeus katsoi, että työnantaja oli päättänyt työntekijän työsopimuksen perusteettomasti, koska riidatonta oli, että työsopimusta ei päätetty henkilöperusteisesti. Työntekijällä oli työsopimuksen päättämisen vuoksi irtisanomisajan palkkasaatavaa kolmelta kuukaudelta lomakorvauksineen. (Savolainen 2020, viitattu 11.7.2020.) Helsingin hovioikeuden tuomio ei ole lainvoimainen tämän opinnäytetyön kirjoittamisen aikana.

5.4 Viranhaltijan menetettyjen ansioiden korvaaminen

Viranhaltijan osalta noudatetaan virkasuhteen jatkuvuusperiaatetta kunnallisen viranhaltijalain 44 §:n mukaisesti. Virkasuhteen perusteettomaan päättämiseen ei siis sisälly työsopimuslain mukaista korvausvelvollisuutta. Viranhaltijan osalta noudatetaan kunnallisen viranhaltijalain 45.1 §:n mukaista menetettyjen ansioiden korvaamista. Työoikeudessa ei tunneta työsuhteen jatkuvuusperiaatetta, josta johtuu sanonta ”Työntekijästä pääsee aina eroon rahalla”. (Hirvonen & Mäkinen 2006, 308.) Viranhaltija palaa siis virkaansa, mikäli virkasuhteen päättäminen on lainvoimaisella päätöksellä todettu lainvastaiseksi eli virkasuhteen päättäminen on tapahtunut ilman laissa säädettyä perustetta.

Kunnallisen viranhaltijalain 44 §:n mukaan viranhaltija palaa virkaansa, mikäli virkasuhteen päättäminen on tapahtunut ilman laissa säädettyä perustetta. Viranhaltijalla on oikeus saada menetetyt ansiot virkasuhteen päättymisen ja virantoimitukseen palaamisen väliseltä ajalta (Hirvonen & Mäkinen 2006, 312). Kunnallisen viranhaltijalain 45.1 §:n mukaan työnantajan on viivytyksettä maksettava viranhaltijalle virkasuhteen lainvastaisen päättämisen vuoksi saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio. Ansiosta vähennetään viranhaltijan samalta ajalta saama ansio muista palvelussuhteista sekä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu vastaava ansio. Vähennyksenä otetaan huomioon myös työttömyysturvalain mukaan maksetut päivärahat ja työmarkkinatuki sekä sairausvakuutuslain mukaan maksetut päivä- ja äitiysraha. Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle selvityksen kunnallisen viranhaltijalain 45.1 §:ssä tarkoitetuista ansioista. Kunnallisen viranhaltijalain 45.3 §:n mukaan työnantajan on viivytyksettä suoritettava työttömyysturvarahastolle 75 %:a ja viranhaltijan työttömyyskassalle 25 %:a viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta. Kansaneläkelaitokselle työnantaja on velvollinen maksamaan viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Kunnallisen viranhaltijalain 44.3 §:n mukaan viranhaltijalla on oikeus irtisanomisajan palkkaan, mikäli virkasuhde on purettu, mutta tuomioistuin on katsonut kunnallisen viranhaltijalain 51 §:ssä tarkoitetulla tavalla, että virkasuhteen purkamisperuste ei ole täyttynyt, mutta työnantajalla on kuitenkin ollut kunnallisen viranhaltijalain 36 §:ssä säädetty virkasuhteen irtisanomisperuste.

6 CASE-TUTKIMUS

Aloitin opinnäytetyöni empirian kokoamisen suunnittelemalla kyselylomakkeen (liite 1), jonka tavoitteena on saada tietoa vastuualuepäälliköiden kokemuksista palvelussuhteen henkilöperusteisesta päättämisestä ja päättämismenettelyyn liittyvistä haasteista, mielenkiintoa herättävistä henkilöperusteisista palvelussuhteen päättämistilanteista ja mahdollisesta tuen tarpeesta henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämismenettelyssä. Vastuualuepäälliköiden mielenkiintoa herättävistä henkilöperusteisista palvelussuhteen päättämistilanteista on tarkoitus valikoitua muutamia opinnäytetyöni case-tutkimuksen esimerkkitalanteiksi, joita tutkimalla hankin syvällisempää tietoa itselleni ja organisaatiolleni. Lisäksi tarkoitukseni on haastatella kyselyn perusteella osaa vastuualuepäälliköistä.

Case-esimerkkien avulla pyrin selvittämään eri tilanteita, joissa henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämistilanteessa irtisanomis- tai purkamiskynnys on täytynyt työnantajan näkökulmasta, mutta työnantajan menettely on jostain syystä päätynyt oikeuden arvioitavaksi. Tarkoitukseni on vastata seuraavaan pääkysymykseen: Miten henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tehdään lainmukaisesti? sekä seuraaviin alakysymyksiin: Miten paljon henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämismenettelyyn pitää varata aikaa?, Miksi työnantaja voi päättää palvelussuhteen henkilöperusteisesti?, Miksi palvelussuhde päätetään henkilöperusteisesti irtisanomalla? ja Miksi palvelussuhde päätetään henkilöperusteisesti purkamalla?. Case-esimerkit valikoituvat organisaation toiveiden mukaisesti lähettämäni kyselyn perusteella.

Lähetin organisaatiomme vastuualuepäälliköille kyselylomakkeen, jonka avulla selvitin heidän kokemuksia henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämistilanteista ja henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämistilanteeseen liittyvistä haasteista. Kyselyn perusteella selvitin myös vastuualuepäälliköiden mielenkiintoa herättävät henkilöperusteiset palvelussuhteen päättämistilanteet, joista he haluavat enemmän tietoa sekä mahdollisen tuen tarpeen henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämismenettelyssä. Lisäksi haastattelin kyselyyn vastanneita vastuualuepäälliköitä syvemmän tiedon hankkimiseksi. Kysely ajoittui koko valtakunnassa vallitsevaan haasteelliseen korona-aikaan kevätkesällä 2020. Kyselyn sai yhteensä 10 vastuualuepäällikköä, joista muistutusviestistä huolimatta kyselyyn vastasi neljä eli vastausprosentti oli 40 %. Kyselyyn vastusaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselyn vastaukset toistivat itseään, joten en katsonut aiheelliseksi jatkaa kyselyyn

vastausaikaa, koska kesälomakausi oli alkamassa. Kyselyn perusteella haastattelin kolmea vastuualuepäällikköä.

Kyselyn perusteella työyksiköissä oli ollut jossain vaiheessa tilanteita, jossa henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen olisi voinut olla perusteltua. Epävarmuustekijät henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisen aloittamiseksi liittyivät tiedonpuutteeseen toimintatavasta ja epävarmuuteen palvelussuhteen päättämisperusteiden riittävydestä. Henkilöperusteiset palvelussuhteen päättämistilanteet, joista vastuualuepäälliköt halusivat syvempää tietoa, olivat selkeästi tupakointi työajalla, heikentynyt työkyky sairauden vuoksi, työntekijä tai viranhaltijan sopimattomuus työyhteisöön ja puutteellinen ammattitaito. Kyselyn perusteella vastuualuepäälliköiden tuentarve henkilöperusteisissa palvelussuhteen päättämistilanteissa liittyy oikeaan lainmukaiseen toimintatapaan sekä lakien tulkintaan. Lisäksi vastuualuepäälliköille suunnatun kyselyn perusteella haasteita aiheuttaa, että yleisesti ottaen henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämistilanne tulee harvoin eteen, eikä siitä ehdi muodostua esimiestyöhön rutiininomaista toimintatapaa. Vastuualuepäälliköille suunnatun kyselyn vastauksista voidaan todeta myös, että henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen vaatii työnantajalta vahvaa lakiosaamista.

Vastuualuepäälliköiden haastattelujen sisältö toisti pääsääntöisesti kyselyssä annettuja vastauksia ja kommentteja. Haastatteluissa nousi vahvasti esille myös, että Kemijärven kaupunginhallituksen 10.12.2018 hyväksymää Savuton työpaikka -toimintaohjetta ei noudateta vaan henkilöstöllä on muun muassa käytettävissä niin sanotut tupakkapaikat työyksiköiden läheisyydessä työpaikan alueella. Kemijärven kaupunki on julistautunut savuttomaksi kunnaksi jo vuonna 2007 (Kemijärven kaupunki 2018, viitattu 12.7.2020).

6.1 Tupakointi työajalla

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2010 henkilökunnan tupakointia työajalla käsiteltiin työnantajan direktio-oikeuden, työntekijöiden perustuslain 7 §:n mukaisen henkilökohtaisen vapauden sekä henkilöstön eriarvoiseen asemaan asettamisen näkökulmasta. Yrityksessä oli tuotannon työntekijöitä, jotka tekivät vuorotyötä sekä toimihenkilöitä. Tuotannon vuorotyöntekijöiden työaikaan kuului ruoka- ja kahvitauko, eikä edellä mainittujen taukojen aikana ollut luvallista poistua työpaikalta. Työnantajalla oli koko henkilöstöä koskeva ohjeistus tupakoinnista ja työnantaja kan-

nusti henkilöstöä tupakoimattomuuteen esimerkiksi kustantamalla nikotiinipurukumeja. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajan työnjohtovallan käyttö rajoittuu normaalisti työpaikalle ja työajan piiriin. Kyseisessä tuomiossa oli kyse henkilökunnan tupakoinnista työvuoron aikana. Työnantajalla oli työehtosopimuksen mukaan lähtökohtaisesti oikeus määrätä henkilökunnan tupakoinnista työaikana. Toimihenkilöillä oli mahdollisuus poistua työpaikalta työvuoronsa aikana esimerkiksi ruokatauolla, koska se ei kuulunut heidän työaikaansa. Tuotannon vuorotyöntekijöillä oli lupa poistua työpisteeltä työvuoron aikana, mutta ei työpaikalta eikä edes työpaikan alueelta. Työtuomioistuin ei pitänyt ratkaisussaan epätasa-arvoisena sitä, että tuotannon vuorotyöntekijöillä ei ollut mahdollisuutta tupakointiin työvuoron aikana, vaikka toimihenkilöille tupakointi oli mahdollista työvuoron aikana. Toimihenkilöiden tupakoinnin tuli tapahtua työpaikan alueen ulkopuolella ja omalla ajalla. Tuotannon vuorotyöntekijöiden ja toimihenkilöiden välinen ero johtui työaikamääräysten erosta eikä työpaikalla voimassa olevien tupakointisääntöjen erosta. Tuomion mukaan yrityksen tupakointisääntö ei kaventanut tuotannon vuorotyöntekijöiden perusoikeussuojaa, koska tuotannon vuorotyöntekijälle tupakoimattomuudesta koituva hankaluus johtui nikotiiniriippuvuudesta. Työtuomioistuin ei myöskään pitänyt tilannetta henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana, koska henkilöstö voi järjestää itse haluamallaan tavalla tupakoinnin vapaa-ajallaan. Työtuomioistuin hylkäsi kanteen. (TT:2010:145.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2018 työntekijän työsopimus oli irtisanottu työajalla tupakoinnin vuoksi. Työnantajalla oli ohjeistus siitä, että tupakalla käynnin vuoksi tuli leimata oma asia tai ulos ja palatessa työpaikalle tuli leimata sisään. Tupakointia ei siis sallittu työaikana, mutta työpaikalta sai poistua tupakalle omalla ajalla edellä mainituin leimauksin. Tupakointiin liittyvät ohjeet olivat nähtävillä työnantajan intranetissä. Työntekijän työsopimus oli irtisanottu toistuvien työnantajan antamien sääntöjen rikkomisen vuoksi, koska työntekijä oli kirjallisesta huomautuksesta ja varoituksesta huolimatta käynyt edelleen työaikana tupakalla. Työntekijää ei saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:1–2 §:stä johtuvaa asiallista tai painavaa perustetta. Tällaisia syitä ovat työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien edellä mainittujen määräysten rikkominen. Työtuomioistuin selvitti myös työnantajan menettelyn tasapuolisuutta, jossa lopputulemana oli, että työnantajan menettely oli tasapuolista, eikä menettely kohdistunut pelkästään irtisanottuun työntekijään. Työnantajan oli varoitannut muitakin työntekijöitä sääntöjen vastaisesta toiminnasta. Lopputuloksena työtuomioistuin toteaa, että irtisanottu työntekijä oli rikkonut työnantajan työjohto-oikeuden perustella annettua asiallista ohjeistusta toistuvasti ja tahallisesti. Työntekijälle oli annettu mahdollisuus korjata menettelynsä kirjallisen huomautuksen ja varoituksen perusteella. Työnantajan menettely ei

ollut epätasapuolista eikä työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen liittynyt epäasiallisia perusteita. Työtuomioistuin hylkäsi kanteen. (TT:2018:108.)

Hovioikeuden ratkaisun mukaan vuodelta 2014 työntekijän työsopimus voitiin purkaa irtisanomisen sijaan tupakoinnin vuoksi, koska työnantajalla oli erittäin painava syy sille, ettei työsopimusta voitu jatkaa kohtuudella edes irtisanomisaikaa. Työpaikalla oli tupakointikielto ja työntekijää oli varoitettu kirjallisesti tupakointikiellon rikkomisesta. Lisäksi työntekijää oli huomautettu suullisesti kirjallisen varoituksen jälkeen useita kertoja. Työntekijän työsopimus oli purettu, koska hän ei edelleenkään noudattanut työpaikalla ollutta tupakointikieltoa. Käräjäoikeus katsoi, että kyseessä ei ollut niin vakava rikkomus, ettei työsopimusta olisi voitu jatkaa irtisanomisaikaa, mutta hovioikeus ratkaisi asian toisin. Kyseessä oli pelastusviranomaisen asettama tupakointikielto työpaikalle, jota työnantaja oli velvollinen valvomaan. Työntekijä ei kuitenkaan aiheuttanut toiminnallaan vaaratilannetta, mutta osoitti selkeästi kieltojen vastaisella menettelyllä selvää piittaamattomuutta paloturvallisuudelle. Työsopimuksen purkamisen edellytyksiä kyseisessä tapauksessa arvioitiin yhtiön toimintaympäristön ja tulenteon sille aiheuttaman vahingonvaaran näkökulmasta. (Surakka 2016b, viitattu 16.7.2020.)

Työnantaja voi kieltää henkilöstön tupakoinnin työsopimuslakiin ja kunnalliseen viranhaltijalakiin perustuvalla direktio-oikeudellaan työvuoron aikana. Henkilöstön vapaa-aika jää työnantajan määräsvallan ulkopuolelle. Työnantajalla tulee olla myös voimassa oleva koko henkilöstöä koskeva ohjeistus tupakoinnista. Henkilöstön irtisanominen tupakoinnin perusteella liittyy työnantajan ohjeistuksen rikkomiseen, jolloin irtisanominen tapahtuu varoituskäytännön jälkeen rikkeen toistuksessa. Tupakoinnin perusteella palvelussuhde voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tupakointi työvuoron aikana ei kuulu henkilön perustuslain mukaisiin perusoikeuksiin. Henkilöstö ei myöskään voi vedota siihen, että osalla henkilöstöstä on mahdollista tupakoida työpäivän aikana esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisen työaikaan kuulumattoman ruokataukonsa aikana. Koskinen (2011, 4–5, viitattu 17.7.2020) nostaa esille esimerkin sairaaloiden ja terveyskeskuksien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaista jaksotyötä tekevän hoitohenkilöstön tupakoinnin työvuoron aikana. Jaksotyötä tekevien lepo- ja kahvitauot ovat työaikaa, jonka vuoksi hoitohenkilöstön on keskeytettävä taukonsa heti, mikäli työtehtävät sen vaativat. Käytännössä jaksotyötä tekevä hoitohenkilöstö ei voi poistua työpaikalta taukojen ajaksi, koska potilastyö voi vaatia välitöntä apua äkillisissä tapauksissa, eikä tupakalla oleva hoitohenkilöstö ole tällöin työnantajan käytettävissä. Äkillisissä tapauksissa tupakalla oleva hoitohenkilöstö ei välttämättä ehdi ajoissa paikalle, vaikka

heitä yritettäisiinkin tavoittaa. Tämän vuoksi jaksotyötä tekevä hoitohenkilöstö ei voi poistua tupa-kalle työvuoronsa aikana ilman, että tilanteesta saattaa aiheutua työ- tai virkatehtävien laiminlyön-tiä. Huomioitavaa on myös, että yleisesti ottaen työnantajan käskyvalta ulottuu myös seminaareihin ja muihin tilaisuuksiin, jotka järjestetään työaikana, mutta muualla kuin työpaikalla. Työnantajan käskyvalta koskee myös matka-aikaa, mikäli se luetaan työajaksi.

6.2 Heikentynyt työkyky sairauden vuoksi

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2017 oli kyseessä työntekijän yhdenjaksoinen poissaolo noin 13 kuukauden ajalta sairauden vuoksi. Työntekijän työsopimus oli irtisanottu polvileikkauksen jälkeisen kuntoutusjakson aikana. Työterveyslääkärin mukaan työkyvyn palautuminen olisi ollut mahdollista lähitulevaisuudessa. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyvyn alenema ei ollut ollut niin pitkäaikaista, että työntekijän työsopimusta ei olisi voitu kohtuudella jatkaa. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta työkyvyn heikentymisen vuoksi. Työntekijän irtisanominen oli perusteeton. (TT:2017:58.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa vuodelta 2006 työnantajalla oli oikeus purkaa kahden työntekijän työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn aleneman perusteella noudattamatta irtisanomisaikaa. Työntekijän työsopimuksen purkamistilanteessa tulee olla irtisanomista painavimmat perusteet. Työntekijät olivat olleet toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Työsopimusten päättämistilanteessa työntekijä A oli ollut yhdenjaksoisesti poissa sairauden vuoksi yli 25 kuukautta ja työntekijä B lähes 12 kuukautta. Molemmat työntekijät olivat työsopimuksen päättämistilanteessa määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä ja molemmille työntekijöille oli jatkettu työkyvyttömyysaikaa työsopimuk-sien päättämishetkestä eteenpäin. Kummallekaan ei oltu myönnetty pysyvää työkyvyttömyyselä-kettä Työntekijä A:n työkyvyttömyysaika jatkui työsopimuksen päättämishetkestä vuoden eteen-päin ja työntekijä B:n työkyvyttömyysaika kaksi vuotta eteenpäin. Työkyvyttömyysaikojen yhden-jaksoisuus ja työsopimusten päättämishetkestä laskettu tuleva aika huomioiden voitiin todeta, että työntekijät eivät kyenneet selviytymään työstään, koska heidän työnteonedellytykset olivat niin olennaisesti vähentyneet. Korkeimman oikeuden ratkaisussa todetaan, että työnantaja voi purkaa työntekijän työsopimuksen, mikäli työntekijän työkyvyn alenema on sairauden vuoksi olennaisem-paa ja pitkäaikaisempaa kuin irtisanomisperusteen syyt edellyttävät. Tämän vuoksi työnantajalta ei

voitu kohtuudella edellyttää työsopimusten jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Korkeimman oikeuden ratkaisu perustui alun perin käräjäoikeuden ratkaisuun, jota myöskään hovioikeus ei muuttanut. (KKO:2006:104.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2002 työntekijä oli ollut lyhyin keskeytyksin poissa työstä sairauden vuoksi noin 15 kuukautta. Työntekijän sairaudessa oli kyse masennuksesta. Työnantaja oli selvittänyt työntekijän peruskoulutuksen, tietojen, ammattitaidon, kokemuksen sekä alentuneen työkyvyn perusteella työntekijälle muuta työtä irtisanomisen sijaan, mutta muuta työtä olisi ollut tarjolla vain osaksi päivää. Työntekijä oli kuitenkin kieltäytynyt muusta työstä. Työntekijän irtisanomista edeltäneessä kuulemistilaisuudessa työntekijälle oli tarjottu mahdollisuutta palata työhön irtisanomisajaksi ja työnantaja oli ilmoittanut harkitsevansa irtisanomisen peruuttamista, mikäli työkyky palautuu irtisanomisaikana. Työntekijä ei ollut palannut työhön irtisanomisaikana ja hänen sairauslomansa oli jatkunut edelleen. Työtuomioistuimen ratkaisu perustuu työntekijän sairauden luonteeseen ja vakavuuteen sekä sairauden pitkäaikaiseen keston. Työtuomioistuin arvioi, että työtehtävien muutoksella ei olisi ollut ratkaisevaa vaikutusta työntekijän työssä selviytymiseen, koska kysymyksessä oli työntekijän pitkäaikainen sairaus. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyky oli alentunut olennaisesti ja pysyvästi ja työnantajalla oli lainmukainen perusteltu syy irtisanoa työntekijän työsopimus. (TT:2002:47.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2003 kiinnitettiin huomiota sairauden perusteeseen ja siihen, että ovatko työntekijän sairaudet olleet eriperusteisia vai samanlaisia. Työntekijällä oli paljon eri sairauksista johtuvia työnteon keskeytyksiä. Sairauspoissaolot olivat johtuneet 25 erilaisesta syystä ja ne oli diagnosoitu pääsääntöisesti muualla kuin työnantajan terveysasemalla. Kahta sairauspoissaolosta johtuvaa työnteon keskeytystä lukuun ottamatta poissaolojen pituudet olivat olleet alle viiden päivän mittaisia. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijällä voi olla eri syistä johtuvia sairauspoissaoloja, jotka voivat aiheuttaa yhdessä tai erikseen olennaisen ja pysyvän työkyvyn heikkenemisen. Työsopimuksen irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole kovinkaan helposti katsottu muodostuvan, mikäli toisistaan poikkeavista syistä on johtunut satunnaisia sairaustiloja, vaikka ne muodostaisivat yhteenlaskettunakin pidempiaikaisia työnteon keskeytyksiä ilman, että määrä nousee huomattavan suureksi. Olennaista on lisäksi, että työntekijä palaa sairaudesta johtuvien työnteon keskeytysten jälkeen työkykyisenä työhönsä. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työntekijän sairauspoissaolot olivat vaihdelleet viiden vuoden aikana noin 17–35 %:n välillä. Eri sairauksista johtuvat keskimääräistä useammat työnteon keskey-

tykset osoittavat, että työntekijän terveydentila oli heikentynyt. Kokonaisarviointiin perustuen, työntekijän heikentyneellä terveydentilalla oli vaikutusta työkykyyn. Tarkastelujakson viimeisenä vuotena sairauspoissaoloja oli ollut 25 % työajasta, josta voitiin päätellä, että työntekijän sairastavuus on selvästi vähentynyt. Tämän vuoksi ei voitu olettaa perustellusti, että sairastavuus jatkuisi yli 35 % tasolla. Lisäksi työntekijä oli juuri ennen työsopimuksen irtisanomista todettu työtehtäviinsä työkykyiseksi. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut perustetta päättää työntekijän työsopimusta, koska työntekijän työkyky ei ollut alentunut pysyvästi tasolle, jolla työsopimusta ei olisi voitu kohtuudella jatkaa. Työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli siis perusteeton. (TT:2003:57.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 1986 todetaan, että työntekijän työsopimuksen irtisanomisperusteelta vaadittava pysyvä työkyvyn heikkeneminen ei edellytä elinikäistä tai parantumattonta vammaa. Kyseessä oli työntekijän liikennetapaturmasta johtuva sairauspoissaolo, joka oli kestänyt irtisanomishetkellä vuoden ja yhdeksän kuukautta yhdenjaksoisesti. Työntekijä oli ollut kokonaan kykenemätön työhön, eikä työntekijän paluusta työhön ollut täyttä varmuutta työsopimuksen irtisanomishetkellä. Edellä mainitun vuoksi työntekijän työkyvyn heikentymistä voitiin pitää työsopimuksen päättämisen kannalta erityisen painavana syynä. (TT:1986:123.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2004 oli kysymyksessä työntekijän sairaus, joka johtui pääasiassa reumasta. Yhden vuoden aikana työntekijällä oli ollut sairaudesta johtuvia työneon keskeytyksiä yhteensä 152 työpäivää eli 70 % työajasta. Työntekijälle oli järjestetty muuta kevyempää työtä ennen työsopimuksen irtisanomista, mutta työntekijän sairauspoissaolot eivät kuitenkaan olleet vähentyneet kevyempiin työtehtäviin siirtymisen jälkeen. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan asiassa oli myös epäselvyyttä siitä, että oliko työntekijän kanssa sovittu työkokeilusta, jolla kanteen mukaan olisi taattu työntekijän työsopimuksen jatkuvuus. Työtuomioistuin ratkaisi asian kuitenkin niin, että työkokeilua ei voida katsoa irtisanomisen vaihtoehdoksi vaan lähinnä sairausloman jälkeiseksi hoito-ohjelmaksi. Työtuomioistuin perusti kantansa asiassa esitettyihin asiakirjoihin. Työnantajalla oli peruste irtisanoa työntekijän työsopimus, koska työntekijän työkyky oli vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti eikä työtuomioistuimen ratkaisun mukaan ennuste työkyvyn palautumiseksi ollut hyvä, vaikka työntekijä oli siirretty työnantajalla tarjolla olleisiin kevyempiin työtehtäviin. Työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsopimuksen jatkamista ja työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli perusteltua. (TT:2004:114.)

Palvelussuhteen päättämiseen sairauden heikentämän työkyvyn vuoksi liittyy lukuisia oikeustapauksia. Työkyvyn heikentymistä tarkastellaan olennaisuuden ja pitkäaikaisen heikentymisen perusteella. Työkyvyn heikentyminen voi olla myös pysyvää, mutta työkyvyn pysyvää heikentymistä ei edellytetä palvelussuhteen päättämisperusteena. Työkyvyn on siis heikennyttävä olennaisesti ja pysyvästi eikä pelkästään olennaisesti tai pysyvästi. Molemmat perusteet on siis täytyttävä. Lisäksi edellytyksenä on, että työnantajan ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista. Pätevänä näyttönä sairauden pitkäaikaisuuden ja olennaisuuden arvioinnista voidaan pitää ainoastaan lääketieteellistä arviota työnteon edellytysten kannalta (Saarinen 2014, 526). Yhdenjaksoinen sairauspoissaolo voi oikeuttaa työnantajan jopa purkamaan palvelussuhteen, mikäli sairaudesta aiheutunut työkyvyn alenema perustuu palvelussuhteen irtisanomisperustetta painavampaan syyhyn. Pääsääntöisesti palvelussuhteet päättyvät heikentyneen työkyvyn vuoksi palvelussuhteen irtisanomiseen. Palvelussuhteen irtisanomisperuste ei myöskään edellytä elinikäistä tai parantumatonta vammaa, vaan riittää, että työkyky on pitkäaikaisesti ja olennaisesti vähentynyt. Työkyvyn heikkeneminen voi johtua samasta tai eri sairaudesta taikka pelkästään yhdestä sairaudesta. Olennaista on, että onko työntekijä palannut sairauden vuoksi olleen keskeytyksen jälkeen entiseen työhön tai hänelle osoitettuun muuhun työhön. Lisäksi arviointiperusteena käytetään sairauden aiheuttamien keskeytysten määrää eli voidaanko esimerkiksi todeta, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet tietyllä tarkastelujaksolla. Edellä mainitulla voidaan tarkastella sairauden ennustettavuutta olennaisen ja pitkäaikaisen työkyvyn aleneman arvioinnissa. Saarinen (2014, 531) toteaa työnantajan oikeudesta irtisanoa palvelussuhde sairauden perusteella myös, vaikka työntekijällä ei olisi oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen. Saarisen (2014, 531) mukaan oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen jatkamisedellytykset ja työkyvyttömyyseläkeratkaisut eivät ole toisiinsa sidottuja.

6.3 Sopimattomuus työyhteisöön

Turun hovioikeuden ratkaisussa vuodelta 2006 työntekijän työsopimus oli purettu, koska työntekijä oli aiheuttanut menettelyllään haittaa keskittymisrauhaa vaativalle työnteolle työyhteisössä. Työntekijä oli jättänyt pitkään ja toistuvasti noudattamatta työnantajan työjohto-oikeuden perusteella antamia määräyksiä. Työntekijän tapana oli viettää aikaa tarpeettomasti muiden työntekijöiden työpisteillä. Työntekijä vastusti myös työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä myöhästeli aamupalavereista, joissa jaettiin työtehtäviä. Työntekijää oli huomautettu hänen toimintatavastaan. Työnantajalla ei ollut hovioikeuden ratkaisun mukaan oikeutta purkaa työntekijän työsopimusta,

mutta työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen perusteet riittivät. (Turun HO 15.3.2006 S 05/1972.)

Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 2019 viranhaltijan virkasuhteen irtisanominen työyhteisöön sopimattomuuden vuoksi todettiin perusteettomaksi virkasuhteen irtisanomiseen vaikuttaneiden seikkojen yksilöimättömyyden vuoksi. Viranhaltijan työyhteisöön sopimattomuus, yhteistyökyvyttömyys sekä epäasiallinen käyttäytyminen olivat jatkuneet jo pitkään. Viranhaltija oli saanut varoituksen työyhteisöön sopimattomuuden vuoksi reilu vuosi ennen virkasuhteen irtisanomista. Viranhaltijalle annetussa kuulemiskutsussa ja kirjallisessa varoituksessa ei oltu yksilöity varoituksen perusteita riittävän tarkasti, joten hallinto-oikeus totesi virkasuhteen olleen yleisluontoinen, eikä täten riittänyt varoituksen perusteeksi. Varoituksessa olisi tullut yksilöidä riittävän tarkasti, mihin tilanteisiin viranhaltijan sopimattomuus työyhteisössä liittyi. Yksilöityjä tilanteita ei myöskään oltu kirjattu varoitusta edeltäneeseen kuulemistilaisuuden muistioon eli varoituksen antamiselle ei ollut kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n 3 momentin mukaisia perusteita. Hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan työnantajalta jäi myös selvittämättä, olisiko viranhaltija voitu siirtää toiseen virkasuhteeseen irtisanomisen välttämiseksi. Viranhaltijan virkasuhteen irtisanomista edeltävään kuulemistilaisuuden muistioon viranhaltijan sopimattomuudesta työyhteisöön oli kirjattu muutamia esimerkkejä muun muassa seuraavasti: ”syksyllä 2012, keväällä 2013, keväällä 2014, keväällä ja syksyllä 2015 ja syksyllä 2016 sekä kuraattorin irtisanoutuminen”. Lisäksi asiaan liittyi kiusaamissyte, sähköpostihäirintä, työyhteisön jäsenten esimiehelle toimittama kirje ja keskustelutilaisuus kirjelmien allekirjoittajien sekä esimiehen välillä. Työnantajan päätöksen mukaan viranhaltijan virkasuhde irtisanottiin pitkään jatkuneen työyhteisöön sopimattomuuden, epäasiallisen käyttäytymisen ja yhteistyökyvyttömyyden vuoksi. Hallinto-oikeuden ratkaisussa arvioitiin virkasuhteen irtisanomisperusteiden olemassaoloa sillä perusteella, että huomioon voidaan ottaa ainoastaan sellaiset perusteet, joista irtisanotulle viranhaltijalle on varattu tilaisuus tulla kuulluksi. Viranhaltija ei ollut saanut tilaisuutta lausua työyhteisön jäsenten esimiehelle toimittamasta kirjeestä, sähköpostihäirinnästä eikä viranhaltijaa oltu kutsuttu kirjelmän kirjoittajien ja esimiehen väliseen keskustelutilaisuuteen. Viranhaltija ei myöskään ollut tietoinen edellä mainitun keskustelutilaisuuden sisällöstä. Koska edellä mainittuja viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisperusteita ei voitu ottaa huomioon, hallinto-oikeus totesi viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisperusteen olleen vain yleisluontoinen. Viranhaltijan virkasuhteen irtisanomispäätöksestä tai kuulemismuistiosta ei käynyt ilmi, mihin tosiasiallisiin tilanteisiin viranhaltijan sopimattomuus työyhteisössä liittyi, koska tilanteista oli kirjattu vain vuodenaika ja vuosiluku. Viranhaltijan virkasuhteen irtisanomiselle ei täten ollut kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n 5

momentin mukaisia perusteita ja viranhaltijan virkasuhteen irtisanominen oli perusteeton. (Helsingin HaO 27.2.2019 19/0151/2.)

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa vuodelta 2015 työntekijän työsopimus irtisanottiin työpaikan erimielisyyksien vuoksi. Työntekijälle oli annettu huomautuksella ja varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Työntekijän työsuoritus oli hyvää ja häntä pidettiin ahkerana, mutta hänen käytöksensä oli sellaista, että työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijä oli joutunut työpaikalla useisiin ristiriitatilanteisiin, jossa hän oli ollut aina osallisena. Ristiriitatilanteisiin liittyi myös väkivallan uhka. Toisena osapuolena olleet työntekijät eivät olleet joutuneet työpaikalla muihin ristiriitatilanteisiin. Ristiriitatilanteista johtuneiden tapahtumien seurauksena irtisanottu työntekijä oli saanut kaksi huomautusta sekä suullisen että kirjallisen varoituksen. Lisäksi muut työntekijät olivat kertoneet, että irtisanotun työntekijän käyttäytyminen vaikutti negatiivisesti koko työpaikan ilmapiiriin. Myös työnantajalta saadun selvityksen mukaan irtisanotun työntekijän toiminta aiheutti haittaa työyhteisölle. Työnantajan oli pyrkinyt toimenpiteillään antamaan työntekijälle mahdollisuuden korjata menettelynsä. Työnantaja oli muun muassa järjestänyt työyhteisön kesken ja työterveyshuollon kanssa tapaamisia, joissa työyhteisön tilannetta oli yritetty selvittää työntekijän työsopimuksen irtisanomisen välttämiseksi. Tilannetta työpaikalla oli myös pyritty rauhoittamaan neuvottelutilaisuuksien ja yhteisten pelisääntöjen luomisella, mutta lukuiset toimenpiteet eivät olleet johtaneet ongelmien ratkeamiseen. Mitään näyttöä ei myöskään ollut siitä, että irtisanottu työntekijä olisi joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi, tosin tämän väitteen irtisanottu työntekijä oli esittänyt vasta työsopimuksensa irtisanomisen jälkeen. Helsingin hovioikeus totesi, että työnantajalla oli asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen, vaikka työntekijän työsuorituksessa ei ollut moitittavaa. Työntekijän edellytetään tulevan toimeen työyhteisössä. Jatkuva riitaantuminen ja väkivallan uhka sekä uhkaava käyttäytyminen voivat riittää työsopimuksen irtisanomiseen, koska kyseinen menettely johtaa yleensä huonoon ilmapiiriin ja vaarantaa työturvallisuuden, eikä se ole työnantajan etujen mukaista. Helsingin hovioikeus katsoi, että irtisanottu työntekijä oli aiheuttanut menettelyllään työpaikan erimielisyydet, jossa hänen käyttäytymisensä oli ylittänyt sen, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä sen lisäksi, että hänen käytös oli koettu myös uhkaavaksi. Työnantaja oli tehnyt voitavansa tilanteen ratkaisemiseksi. Työntekijää oli riittävästi varoitettu ennen työsopimuksen irtisanomista ja työntekijälle oli mainittu irtisanomisuhasta asiattoman käytöksen toistuessa. Työntekijälle oli myös annettu mahdollisuus korjata menettelynsä, koska työntekijän työsopimuksen irtisanominen tapahtui noin neljän kuukauden kuluttua kirjallisen varoituksen ja huomautuksen jälkeen Työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli työsopimuslain mukaan perusteltua. (Helsingin HO 25.6.2015 S 14/3060.)

Turun hovioikeuden ratkaisussa vuodelta 2016 työntekijän työsopimus irtisanottiin vajaan kuukauden kuluttua varoituksesta, koska työyhteisön ilmapiiri- ja yhteistyöongelmat katsottiin johtuneen irtisanotusta työntekijästä lähtöisin olevasta käyttäytymisestä ja varoituksen jälkeisestä tilanteesta. Työntekijän työsopimuksen irtisanomisen jälkeen kaikki olivat kokeneet, että työyhteisön ilmapiirin toisenlaiseksi. Työntekijän yhteistyökyvyttömyys ja epäasianmukainen käytös voivat ilmetä riitautumisena tai häirintänä, jota on muun muassa arvostelu, julkinen nolaaminen, nimittely tai matkiminen. Työnantaja ei voi päättää työsopimusta, mikäli työntekijöiden välillä on normaalia eripuraa tai työntekijän ja työnantajan välillä on sanaharkkaa eli työsopimuksen päättäminen edellyttää selvästi rajan ylittävää erimielisyyttä. Työntekijä voi esittää kritiikkiä työnantajaansa kohtaa, mutta jatkuva kritiikin esittäminen häiritsee työyhteisön toimintaa. Työsopimusta irtisanottaessa irtisanomisperusteiden on oltava riittävän olennaisia ja yksilöityjä. Työsopimuksen irtisanomisperusteiden on johdettava irtisanottavasta työntekijästä eli arviointiin vaikuttavat muun muassa itse käyttäytyminen, aihe, kohde, vakavuus, aikaisempi käyttäytyminen ja annetut varoitukset. Työpaikalla oli jatkunut jo vuosia työilmapiiri- ja yhteistyöongelma, joka oli ilmennyt tavanomaisena eripurana, mutta kaikki pitkäaikaiset vakituiset työntekijät olivat olleet sitä mieltä, että varsinainen ongelma oli johtunut irtisanotusta työntekijästä. Irtisanotun työntekijän käyttäytyminen oli ollut epäasianmukaista ja asioihin negatiivista suhtautumista, jota hän oli osoittanut sanoillaan, ilmeillään ja eleillään. Lyhytaikaiset työntekijät olivat sen sijaan sitä mieltä, että irtisanotun työntekijän käyttäytyminen oli heitä kohtaan positiivista, mutta Turun hovioikeus ei antanut lyhytaikaisten työntekijöiden lausunnolle niin suurta painoarvoa, kuin vakituisten työntekijöiden lausunnoille. Työnantaja oli pyrkinyt vuosien mittaan puuttumaan irtisanotun työntekijän käyttäytymiseen monin eri tavoin, kuten esimerkiksi kehitys- ja muilla keskusteluilla, työilmapiiriprojekteilla sekä työyhteisösovittelulla. Käyttäytymissäantöjä oli käsitelty myös työyhteisön viikkopalavereissa. Kyseiset toimenpiteet ovat työnantajan niin sanottuja lievempiä toimenpiteitä ennen varsinaista työsopimuksen irtisanomista. Tässä tapauksessa edellä mainituilla toimenpiteillä ei ollut vaikutusta irtisanotun työntekijän käyttäytymiseen. Työntekijän katsottiin aiheuttaneen työnantajalle toiminnallaan myös vahinkoa, koska varoituksen saatuaan irtisanottu työntekijä oli käyttäytynyt vihamielisesti toista työntekijää kohtaan, joka oli irtisanoutunut työnantajan palveluksesta seuraavana päivänä. Toiseen työntekijään kohdistuneen vihamielisyyden vuoksi Turun hovioikeus katsoi, että työntekijän epäasianmukainen käyttäytyminen oli kärjistynyt heti uudelleen varoituksen antamisen jälkeen, joka osoittaa ilmeistä piittaamattomuutta siitä, ettei irtisanottu työntekijä aio korjata menettelyään. Työnantajan katsottiin varoituksella ja aikaisemmalla puuttumisella antaneen irtisanotulle työntekijälle riittävällä tavalla mahdollisuus korjata menettelynsä, eikä tässä tapauksessa voitu enää edellyttää uuden tilaisuuden varaamista.

Työntekijän irtisanomiseen oli työsopimuslain mukaiset perusteet. (Turun HO 27.5.2016 S 15/2285.)

Päätettäessä palvelussuhde työntekijän tai viranhaltijan työyhteisöön sopimattomuuden perustella, on työnantajan pystyttävä yksilöimään tilanteet ja perusteet, joiden vuoksi palvelussuhde päätetään. Palvelussuhteen irtisanomista edeltävä varoituskäytäntö edellyttää myös perusteiden yksilöimistä, koska vain yleisluonteiset perusteet eivät ole riittäviä. Työnantajan on ennen irtisanomista puututtava irtisanomista lievempänä keinona työyhteisön tilanteisiin, jotka aiheutuvat henkilöstön sopimattomuudesta työyhteisöön. Esimerkkiratkaisuissa irtisanomista lievempinä keinoina käytettiin muun muassa kehityskeskusteluja sekä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä käytyjä keskustelutilaisuuksia. Työnantajan on hyvä myös pohtia työntekijöiden siirtämistä toisiin tehtäviin tilanteen rauhoittamiseksi. Palvelussuhteen päättäminen työyhteisöön sopimattomuuden perusteella edellyttää myös varoituskäytäntöä eli työntekijälle tai viranhaltijalle annetaan tosiasiallinen mahdollisuus korjata menettelynsä palvelussuhteen irtisanomisen sijaan. Esimerkkiratkaisussa ei todettu olleen merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymisellä siihen, että oliko irtisanottu hoitanut työtehtävänsä moitteetta. Palvelussuhteen irtisanominen oli siis mahdollista, vaikka työtehtävät hoidettiin hyvin ja ahkerasti. Varoituksen jälkeinen irtisanominen voi tapahtua hyvinkin nopeasti, mikäli irtisanottava osoittaa ilmeistä piittaamattomuutta, eikä hänellä ole aikomustakaan korjata menettelyään. Palvelussuhteen irtisanominen työyhteisöön sopimattomuuden perusteella tapahtuu kokonaisarvioinnin perustella. Irtisanomisperusteena käytettävien yhteistyöongelmien on kohdistuttava irtisanottavaan henkilöön ja niiden on oltava riittävän yksilöityjä ja olennaisia (Koskinen ym. 2019, 223). Palvelussuhteen purkamiskynnys ei yleensä ylity työyhteisöön sopimattomuuden vuoksi. Työyhteisöön sopimattomuus ei yleensä synny hetkessä. Pitkään ja voimakkaina jatkunut yhteistyökyvyttömyys voi oikeuttaa työnantajan purkamaan palvelussuhteen. Olennaista on, että mitä vakavampaa ja omavaltaisempaa epäasiallinen käyttäytyminen on, sitä lähemmäksi palvelussuhteen purkamiskynnystä päästään. (Koskinen ym. 2019, 233–234.) Esimerkkinä työuomioistuimen ratkaisu vuodelta 1997, jossa työsopimuksen purkamiskynnys oli ylittynyt, koska työntekijän yhteistyökyvyttömyys oli johtanut lähes käsirysiin (TT:1997:45). Tilanteessa oli siis ollut selkeä väkivallan uhka.

6.4 Puutteellinen ammattitaito ja heikko työsuoritus

Itä-Suomen hallinto-oikeuden ratkaisussa vuodelta 2015 viranhaltijan virkasuhteen irtisanominen puutteellisen ammattitaidon vuoksi oli perusteeton. Työnantaja oli uudelleen organisoanut viranhaltijan tehtäviä, jonka vuoksi viranhaltijan oli omaksuttava uusia toimintatapoja ja sähköisiä ohjelmia. Työnantajalla olisi ollut velvollisuus tukea viranhaltijaa muutoksessa sekä huolehtia työnteon edellytyksistä. Hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan mikään ei viitannut siihen, että työnantaja olisi ryhtynyt konkreettisiin toimenpiteisiin huolehtiakseen viranhaltijan työnteon edellytyksistä. Viranhaltijalle oli annettu kirjallinen varoitus puutteelliseen osaamiseen liittyen. Hallinto-oikeus kuitenkin katsoi, että varoituksen perusteena ollut puutteellinen osaaminen liittyi ajallisesti viranhaltijan työtehtävien uudelleen organisointiin, eikä kirjallisessa varoituksessa kirjatut ongelmat liittyneet tosiasiallisesti viranhaltijan puutteelliseen ammattitaitoon. Hallinto-oikeus toteaa ratkaisussaan, että viranhaltijan irtisanominen oli perusteeton, koska työnantaja ei selvittänyt riittävästi viranhaltijan vahvempaa perehdyttämistä tai muita konkreettisia työnjohdollisia korjausliikkeitä virkasuhteen irtisanomisen sijaan. Viranhaltijan virkasuhteen irtisanomista koskeva päätös oli edellä mainitun vuoksi kumottava suhteellisuusperiaatteen perusteella. (Itä-Suomen HaO 28.10.2015 15/0328/4.)

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa vuodelta 2016 työntekijän työsopimuksen irtisanominen puutteellisen ammattitaidon vuoksi oli perusteeton, koska työntekijälle ei oltu annettu varoituksella mahdollisuutta korjata menettelyään. Hovioikeus hyväksyi Keski-Suomen kärjäoikeuden tuomion 23.6.2015 (9794) muilta osin paitsi, että hovioikeus korotti korvauksen määrää työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Kärjäoikeuden johtopäätöksissä todetaan, että työntekijän ammattitaidossa oli puutteita. Lisäksi työntekijän testimenetelmien hallinnassa oli ilmennyt puutteita. Työntekijä oli viimeisten vuosien aikana osallistunut muutamiin koulutuksiin. Työntekijän koulutustarpeista oli keskustelu myös kehityskeskusteluissa ja hän oli ilmaissut halukkuutensa koulutuksiin, joten työntekijän osalta toteen jäi näyttämättä, että hän olisi kieltäytynyt kouluttautumasta. Työntekijä oli työssään noudattanut samantapaisia käytäntöjä jo vuosien ajan, eikä työnantaja ollut puuttunut työntekijän työn laatuun tai antanut ohjeistusta työnantajan edellyttämistä oikeista työtavoista. Koska työnantajalla oli herännyt epäily työntekijän ammattitaidon puutteista, olisi työnantajan ensisijainen keino ollut tarpeellisen koulutuksen antaminen ja ohjaaminen oikeanlaisiin työtappoihin sekä edellä mainittujen jälkeen työnantajan antamien ohjeiden asianmukainen valvonta. Yksi vaihtoehto olisi ollut myös varoitusmenettely. Työntekijän kohdalla oli kuitenkin päädytty ankarimpaan mahdolliseen toimenpiteeseen varoittamatta tai edes huomauttamatta eli työsopimuksen irtisanomiseen. Sen lisäksi työntekijän työnteko oli estetty työsuhteen päättymiseen saakka. Työntekijälle

ei annettu missään vaiheessa mahdollisuutta korjata menettelyään. Irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidessaan, on käräjäoikeus ratkaisussaan ottanut huomioon työntekijän työsuhteen keston. Työntekijän työsuhde oli kestänyt 26 vuotta eli tämän katsottiin korottaneen irtisanomiskynnystä. Vaasan hovioikeuden ratkaisun mukaan kyseessä ei ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitettu laadultaan niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus. Työsopimuksen irtisanominen oli perusteeton. (Vaasan HO 30.6.2016 S 15/905.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2001 työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli perusteltua, koska työntekijän aikaansaannokset alittivat olennaisesti tason, jota työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää. Työntekijän työsopimuksen irtisanomisen perusteena oli työntekijän aikaansaamattomuus työtehtävien hoitamisessa varoituksesta huolimatta ja työstä kieltäytyminen. Työnantajan arvion mukaan työntekijän aikaansaama työtulos oli vain yksi kolmasosaa normaalijoutuisuudella työskentelevän työtuloksesta. Hankaluudet työtehtävien hoitamisessa olivat alkaneet noin neljä vuotta ennen työntekijän työsopimuksen irtisanomista. Työpaikalla oli järjesteltyä työtehtäviä uudelleen, jonka vuoksi irtisanottu työntekijä oli kieltäytynyt hänelle osoitetuista lisätehtävistä. Irtisanottu työntekijä oli vedonnut työmäärään, joka todellisuudessa oli neljä kertaa vuodessa noin 2–3 tuntia kerrallaan vievä lisätehtävä. Tästä johtuen työntekijälle oli annettu kahdesti kirjallinen varoitus. Työnantajan arvion mukaan irtisanotulla työntekijällä oli muihin verrattuna vähemmän työtehtäviä, mutta silti työtehtävien hoitamiseksi työntekijä teki ylitöitä, jonka vuoksi työnantaja asetti työntekijän ylityökieltoon. Irtisanotun työntekijän työtehtävissä ilmenneiden ongelmien vuoksi hänet oli osoitettu työkykyarvioon, josta työntekijä oli ensin kieltäytynyt, mutta myöhemmin suostunut saadessaan hakeutua itse valitsemaansa lääkärin tutkimuksiin. Työnantajan oli pyrkinyt järjestelmään irtisanotun työntekijän työtehtäviä uudelleen ja etsimään vaihtoehtoja työsopimuksen irtisanomiselle useita kertoja. Irtisanotulle työntekijälle soveltuvan tehtävän kuvan löydyttyä työntekijä kieltäytyi hänelle tarjotusta työtehtävästä, jonka jälkeen työnantaja irtisanoi työntekijän työsopimuksen työsopimuslain mukaisin perustein. Työtuomioistuimen mukaan työntekijän työskentelystä saatuun selvitykseen perusteella työntekijän aikaansaannos alittaa työntekijältä kohtuudella edellytettävän tason. Työnantaja oli ennen työntekijän työsopimuksen irtisanomismenettelyä varoittanut työntekijää sekä pyrkinyt järjestämään paremmin soveltuvia työtehtäviä työntekijän työkyky ja terveydelliset syyt huomioiden. Työntekijän työsopimuksen irtisanominen oli perusteltua. (TT:2001:43.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 1988 työntekijän työsopimuksen irtisanominen todettiin perusteettomaksi, koska työntekijän työsopimus oli irtisanottu kolmen kuukauden kuluttua työtehtävien

tävien muuttumisesta. Työntekijän työsopimus irtisanottiin riittämättömän työsuorituksen perusteella. Työntekijä oli siirretty toisiin tehtäviin hänen vastustuksesta huolimatta, joka saattoi vaikuttaa osaltaan heikkoon työtulokseen. Työntekijä työtulokset uusissa tehtävissä olivat noin 30–40 % asetetusta tavoitetasosta. Työtehtävissä yleisesti tapahtuneen harjaantumisen perustella laaditun kehityskäyrän mukaan irtisanotun työntekijän olisi pitänyt työsopimuksen irtisanomiseen mennessä saavuttaa noin 80 %:n mukainen tavoitetaso työtehtävissään. Työntekijän alhaiseen suoritustasoon oli kiinnitetty huomiota ja työntekijää oli opastettu työtehtävissä suoritustasoa nostamatta. Työntekijää oli myös kehoitettu nostamaan suoritustasoa viikon kuluessa, mutta tämä ei kuitenkaan toteutunut. Työtuomioistuimen mukaan työnantajan olisi tullut selvittää tarkemmin mahdollisuudet sijoittaa työntekijä muunlaiseen työhön ottaen huomioon työntekijän toiveet sekä yli 10 vuotta jatkunut työsuhde. Työtuomioistuin ei pitänyt erittäin painavana syynä työsopimuksen irtisanomiselle työntekijän heikkoa työsuoritusta, koska työntekijä oli toiminut uusissa tehtävissä vasta kolme kuukautta ennen työsopimuksen irtisanomista. Työsopimuksen irtisanominen oli perusteeton. (TT:1988:54.)

Turun hovioikeuden ratkaisussa vuodelta 2015 työntekijän työsopimuksen irtisanominen todettiin perusteettomaksi, vaikka työntekijä ei yltänyt työnantajan edellyttämiin tavoitteisiin. Korkein oikeus hylkäsi vaatimukset työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, mutta hovioikeus katsoi asian toisin. Kyseessä on pankkialaan liittyvä tapaus eli tapaus ei varsinaisesti sovellu kunta-alalle. Perustelen valintani myöhemmin. Työntekijä oli saanut varoituksen noin puoli vuotta ennen työsopimuksen irtisanomista. Varoituksen syy oli työsopimuksessa sovittujen tehtävien puutteellinen hoito. Työntekijän työsopimuksen irtisanominen tapahtui samalla perusteella, kuin varoitus oli annettu. Työnantajan selvityksen perusteella muuta työtä ei ollut tarjolla työsopimuksen irtisanomisen välttämiseksi. Oikeuskäytännössä työsuhteen päättämiseksi on hyväksytty perusteet, jossa työsuoritus jää puutteelliseksi työntekijä tehottomuuden, kyvyttömyyden tai passiivisuuden johdosta. Mikäli työntekijän puutteellinen työsuoritus ei johdu tahallisuudesta tai ilmeisestä huolimattomuudesta, tulee työvelvoitteen rikkominen tai laiminlyönti muutoin olla erityisen vakava. Työntekijän työsopimuksessa ei oltu sovittu määrällisistä tavoitteista, ei myöskään työsuhteen kestäessä. Työntekijälle annettu varoitus ja työsopimuksen irtisanominen olivat kuitenkin perustuneet puutteelliseen tehtävien hoitoon. Työnantajan tilastot eivät myöskään olleet osoittaneet, että työntekijä olisi hoitanut työtehtäviään puutteellisesti. Lähtökohtaisesti työtulosten saavuttamatta jättäminen voi olla työsopimuksen irtisanomisperuste vain, mikäli syy voidaan katsoa työntekijän viaksi. Tulostavoitteiden tulee olla kohtuullisia suhteessa työntekijän asemaan. Työntekijällä tulee olla myös mahdollisuus vaikuttaa tuloksiinsa. Työnantajan tulee selvittää työntekijälle alisuoriutumisen syyt ja annettava

selkeät ohjeet siitä, miten työntekijä voi saavuttaa tulostavoitteensa, mikäli työntekijä ei saavuta hänelle asetettuja tavoitteita. Hovioikeuden ratkaisun mukaan työntekijälle ei oltu annettu selkeitä ohjeita ja opastusta siitä, miten työntekijä olisi yltänyt työnantajan asettamiin tavoitteisiin eli työntekijä ei ollut rikkonut miltään osin työvelvoitettaan. Työsopimuksen päättäminen oli perusteeton. (Turun HO 30.11.2015 S 14/1956.)

Esimerkkiratkaisujen perusteella työnantajan on noudatettava erityistä huolellisuutta työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhteen irtisanomismenettelyssä silloin, kun kyseessä on puutteellinen ammattitaito. Työnantajan velvollisuus on perehdyttää henkilöstö ja tarjota riittävää koulutusta työtehtävistä selviytymiseksi. Henkilöstöä on huomautettava puutteellisen ammattitaidon vaikutuksesta työntekemisen edellytyksiin ja tarvittaessa ryhdyttävä toimenpiteisiin paremmin soveltuvien työtehtävien järjestämiseksi. Saarisen (2014, 573) mukaan työnantajan tulee selvittää palvelukseen tulevan henkilöstön ammattitaito koeaikana, jolloin palvelussuhteen irtisanominen koeajan jälkeen edellyttää yleensä työtulosten tai ammattitaidon merkittävää alentumista eli työnantajan on selvitettävä jo henkilöstöä palkattaessa, että henkilöstöllä on työtehtävien edellyttämä koulutus ja työkokemus. Työnantaja ei myöskään vältty varoitusten menettelyltä, kun kyseessä on työntekijän tai viranhaltijan puutteellinen ammattitaito. Työntekijälle tai viranhaltijalle on annettava varoituksella mahdollisuus korjata puutteet työtehtävistä suoriutumiseksi. Palvelussuhteen irtisanominen on perusteltua, mikäli työnantaja on tehnyt niin sanotusti kaikkensa eli antanut varoituksella mahdollisuuden korjata menettely, pyrkinyt järjestämään paremmin soveltuvia tehtäviä sekä ohjeistanut ja kouluttanut työntekijöitä tai viranhaltijoita työtehtävistä selviytymiseksi. Työntekijöitä tai viranhaltijoita siirrettäessä uusiin tehtäviin, tulee myös antaa kohtuullinen aika uusien tehtävien omaksumiseen. Saarisen (2014, 576) mukaan henkilöstön irtisanominen puutteellisesta ammattitaidosta johtuvan heikon työsuorituksen perusteella on vaikeampaa muissa kuin myyntitehtävissä. Pankkialaa koskevassa ratkaisussa työntekijältä olisi edellytetty selkeää tulostavoitetta. Kunta-alalla toimielimet tekevät päätöksiä johtavien viranhaltijoiden esityksestä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Johtavat viranhaltijat eivät kuitenkaan pysty itse vaikuttamaan asetettujen tavoitteiden toteutumiseen, jos tavoitteena olevan asian lopullinen päätösvalta on muulla kuin johtavalla viranhaltijalla eli toimielimellä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen voi tulla esimiehelle eteen hänen oman palvelussuhteensa aikana erittäin harvoin. Palvelussuhteen henkilöperusteinen päättäminen vaatii yleensä työnantajalta korkeaa kynnystä lähteä palvelussuhteen päättämismenettelyyn. Palvelussuhteen purkamiskynnys koeaikana ylittyy helpommin. Tutkimukseni ensimmäinen pääkysymys liittyi esimiesten tukemiseen. Vastuualuepäälliköille lähetyn kyselyn perusteella haettiin vastausta kysymykseen: Miten esimiehiä voidaan tukea henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämismenettelyssä?

Esimiesten tuentarpeet liittyvät yleisesti henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn läpiviemiseksi, koska henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tulee eteen niin harvoin, että siitä ei välttämättä ehdi muodostua rutiininomaista toimintatapaa. Keskitetyn henkilöstöhallinnon rooli on merkittävä koko henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn ajan, jotta koko henkilöstön tasapuolinen kohtelu voidaan huomioida puuttumiskynnyksen ylitymisessä ennen varsinaista palvelussuhteen päättämismenettelyä. Puuttumiskynnyksen ylittymiseen ennen varsinaista palvelussuhteen päättämismenettelyä vaikuttaa myös työnantajalla käytävissä oleva lakiosaaminen, -tuntemus ja kyky lakien soveltamiseen. Laintuntemuksen perusteella voidaan arvioida henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisen irtisanomis- sekä purkamisperusteet lain tarkoittamalla tavalla. Epävarmuutta palvelussuhteen henkilöperusteisessa päättämisessä esimiestyössä aiheuttaa myös, että kaikilla ei ole tiedossa työnantajan voimassa olevat toimintatavat palvelussuhteen päättämismenettelystä. Esimiehiä voidaan siis tukea ohjeistamalla, tiiviillä yhteistyöllä henkilöstöpalvelujen kanssa ja vahvistamalla lakiosaamista. Lain mukainen toimintatapa on työnantajan, mutta myös asianosaisen oikeusturva.

Henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämisessä tulee noudattaa useita eri lakeja ja työnantajan toimintaan liittyviä sääntöjä sekä vakiintuneita käytäntöjä unohtamatta. Tutkimuksen toisen pääkysymyksen tarkoituksena oli selvittää henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisen lainmukaisuutta kysymyksellä: Miten henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tehdään lainmukaisesti?.

Palvelussuhdetta henkilöperusteisesti päättävän tulee tiedostaa, että onko kyseessä työsopimus-suhteisen työntekijän vai virkasuhteisen viranhaltijan palvelussuhteen päättäminen eli toimitaanko

työsopimuslain (55/2001) vai kunnallisen viranhaltijalain (304/2003) mukaisesti. Palvelussuhde voidaan päättää työnantajan aloitteesta joko irtisanomalla (TSL 9:1 §; KvhL 36 §) tai purkamalla (TSL 8:1 §; KvhL 41 §). Palvelussuhteen purkaminen on päättämismenettelynä ankarampi, koska palvelussuhdetta purettaessa irtisanomisaikaa tai varoitustenmenettelyä ei tarvitse noudattaa. Palvelussuhteen purkamiseen tarvitaan irtisanomisperustetta painavammat syyt. Työntekijän työsopimusta voidaan pitää työsopimuslain (8:3 §) mukaan myös purkautuneena, mutta viranhaltijan virkasuhde ei voi purkautua. Ennen palvelussuhteen päättämistä on työntekijää tai viranhaltijaa varoitettava (TSL 7:2.3 §; KvhL 35.3 §). Varoituksella työntekijälle tai viranhaltijalle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä palvelussuhteen jatkumisen edellytyksenä. Palvelussuhteen irtisanominen ei pääsääntöisesti voi tapahtua välittömästi varoituksen antamisen jälkeen eli työntekijälle tai viranhaltijalle on tosiasiallisesti annettava mahdollisuus korjata menettelynsä. Lisäksi työnantajan on selvitettävä palvelussuhteen irtisanomisen sijaan (TSL 7:2.4 §; KvhL 35.4 §), mikäli rikkomus on vähäistä tai syyt johtuvat työnteonedellytysten heikentymisestä.

Henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämiseen liittyy olennaisesti myös hallintolaki (434/2003) ja perustuslaki (731/1999). Perustuslailla (21.2 §) säädetään työntekijän tai viranhaltijan oikeudesta tulla kuulluksi ennen asian ratkaisua ja hallintolalla (34 §) säädetään oikeudesta lausua mielipiteensä asiaan ennen sen ratkaisemista. Työntekijän tai viranhaltijan kuulemisella on merkittävä rooli palvelussuhteen päättämistilanteessa, jonka noudattamatta jättäminen tai huolimaton hoitaminen oikeuskäytännössä koituu yleensä työnantajan virheeksi. Kunnallisessa päätöksenteossa on lisäksi noudatettava voimassa olevaa kunnanvaltuuston päättämää hallintosääntöä. Henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä päättää hallintosäännössä määritelty toimivaltainen viranomaislainen. Palvelussuhteen päättämistä koskevaa päätöstä ei siis voi tehdä kuka tahansa vaan ainoastaan hallintosäännössä määritelty toimivaltainen viranomaislainen.

Tutkimukseni toisen pääkysymyksen alakysymykset olivat seuraavat: Miten paljon henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämiseen pitää varata aikaa?, Miksi työnantaja voi päättää palvelussuhteen henkilöperusteisesti?, Miksi palvelussuhde päätetään henkilöperusteisesti irtisanomalla? ja Miksi palvelussuhde päätetään henkilöperusteisesti purkamalla?. Edellä mainittujen kysymysten perusteella oli tarkoitus selvittää palvelussuhteen päättämistä hieman syvällisemmin eli miksi työnantaja päätyy päättämään palvelussuhteen henkilöperusteisesti ja millä perusteella palvelussuhde päättyy irtisanomalla tai purkamalla.

Työnantaja päätyy yleensä päättämään palvelussuhteen henkilöperusteisesti, mikäli palvelussuhteen päättämistä edeltää tilanne, joka vaikuttaa työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan väliseen luottamukseen. Työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan luottamusta voi heikentää palvelussuhteessa sattunut rikkomus, laiminlyönti tai sääntöjen vastainen toiminta. Laissa ei ole määritelty lain mukaisia syitä palvelussuhteen päättämiseksi, mutta sen sijaan työsopimuslaki (7:2.2 §) ja kunnallinen viranhaltijalaki (35.2 §) sisältävät listauksen niistä syistä, jotka eivät ole lain mukaan hyväksyttävissä palvelussuhteen päättämisen syitä. Palvelussuhteen henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisen syy on oltava asiallinen ja painava (TSL 7:1 §; KvhL 35.1 §).

Palvelussuhteen henkilöperusteiseen päättämiseen varattava aika riippuu tapauskohtaisesta tilanteesta. Palvelussuhteen päättämiseen varattava aika määräytyy laissa säädettyjen määräaikojen ja työnantajan vakiintuneen käytännön mukaisesti. Noudatettavia määräaikoja on useita kuten irtisanomisperusteeseen vetoamiseen, asianosaisen kuulemiseen, asiakirjojen postittamiseen, varoitusten menettelyyn tai uusiin tehtäviin siirtämiseen ja perehtymiseen varattava aika. Mikäli palvelussuhde puretaan, niin siinä tapauksessa palvelussuhde päättyy välittömästi ilman noudatettavaa irtisanomisaikaa (TSL 8:1 §; KvhL 41 §) ja on ajallisesti nopeampi palvelussuhteen päättämismenettely sekä sisältää vähemmän palvelussuhteen päättämiseen sisältyviä eri vaiheita. Palvelussuhdetta purettaessa työnantajalla ei ole myöskään laissa säädettyä velvollisuutta varoitusten menettelyyn eikä työntekijän uudelleen sijoittamisvelvoitetta toisiin tehtäviin tai viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen.

Osa palvelussuhteen päättämismenettelyyn liittyvistä eri vaiheiden määräajoista on säädetty laissa tarkasti, mutta osa palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheiden määräajoista on laissa säädetty toteutettavaksi kohtuullisessa ajassa. Laissa ei ole säädetty määräaikaa kohtuulliselle ajalle eli se määräytyy tapauskohtaisesti kyseessä olevasta palvelussuhteen päättämismenettelyn vaiheesta sekä työnantajan vakiintuneesta käytännöstä. Työntekijän tai viranhaltijan irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisessa ajassa (TSL 9:1 §; KvhL 36 §), kun vastaavasti palvelussuhteen purkamisoikeus raukeaa, mikäli siihen ei ole vedottu 14 päivän kuluessa (TSL 8:2 §; KvhL 42 §). Hallituksen esitysten (HE 157/2000 vp, 112; HE 196/2002 vp, 59) mukaan asianosaisen kuulemiseen valmistautumiseen asianosaiselle on varattava kohtuullinen aika. Kohtuullinen aika voi tarkoittaa kuulemistilanteessa viikkoa, mutta uusiin tehtäviin perehtymisessä esimerkiksi paria kuukautta, jonka aikana uudet tehtävät tulisi omaksua, jotta palvelussuhdetta ei olisi perusteltua päättää heikon työsuorituksen perusteella.

Kuviossa 2. on kuvattuna palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheet päätöksen lainvoimaisuuteen saakka. Kemijärven kaupungin vakiintunut käytäntö on varata kuulemiseen valmistautumiseen kohtuullisena aikana noin viikko. Huomioon on myös otettava mahdollinen kuulemiskutsun lähettäminen postin kautta, jolloin postin kuljettamiseen on varattava aikaa seitsemän päivää kuten laissa (HL 59.2 §) todetaan. Työnantajan on myös huomioitava, että palvelussuhteen päättämisperusteiden tultua ilmi, ei miettimisaikaa ole määräättömiin. Palvelussuhteen irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisessa ajassa, joka tässä tapauksessa tarkoittaa noin kahta viikkoa (HE 157/2000 vp, 112; HE 196/2002 vp, 54).



KUVIO 2. Palvelussuhteen päättämismenettelyn vaiheet

Edellä mainittujen määräaikojen vuoksi tarkkaa aikaa siitä, miten paljon palvelussuhteen päättämismenettelyyn on varattavaa aikaa ei voi määrittellä yksiselitteisesti, kun kyseessä on palvelussuhteen irtisanominen. Palvelussuhteen purkamisen sisältää päättämismenettelynä vähemmän eri vaihteita, joten palvelussuhteen purkamiseen varattava aika on huomattavasti lyhyempi. Palvelussuhdetta purettaessa työntekijälle tai viranhaltijalle on varattava kohtuullinen aika kuulemiseen, jonka jälkeen palvelussuhde voidaan päättää heti (TSL 8:1.1 §; KvhL 41 §). Lisäksi työnantajan on huomioitava, että palvelussuhteen purkamisen koeajan kuluessa (TSL 1:4.4 §; KvhL 8.4 §) on tapahduttava nimenomaisesti koeajan kuluessa eikä vasta koeajan jälkeen. Työntekijän tai viranhaltijalle on varattava kohtuullinen aika kuulemiseen, jonka jälkeen palvelussuhde voidaan päättää heti (TSL 8:1.1 §; KvhL 41 §).

tijan kuuleminen palvelussuhteen purkamistilanteessa koeajan kuluessa on myös toteutettava ennen palvelussuhteen purkamisesta tehtävää päätöstä (TSL 9:2.1 §; KvhL 43.1 §) eli palvelussuhteen päättämismenettely koeaikapurkamistilanteessa on aloitettava Kemijärven kaupungin palveluksessa olevien osalta noin paria viikkoa ennen koeajan päättymistä, jotta kohtuullinen aika kuulemiseen sekä seitsemän päivän tiedoksisaanti (HL 59.2 §) mahdollisen kuulemiskutsun lähettämisessä toteutuvat. Työnantajan on suunniteltava ja aikataulutettava palvelussuhteen päättäminen huolella, jotta laissa säädetyt määräajat täytyisivät sekä tapauskohtaisesti annettu kohtuullinen aika olisi tosiasiallisesti kohtuullinen asianosaisen näkökulmasta.

Lain mukaan palvelussuhde voidaan irtisanoa asiallisesta tai painavasta syystä (TSL 7:2.1 §; KvhL 35 §). Palvelussuhteen irtisanomiseen päädytään, mikäli työntekijä tai viranhaltija on rikkonut tai laiminlyönyt veloitteita taikka työnteonedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet eikä työntekijä tai viranhaltija enää kykene selviytymään tehtävistään. Työnantajan ohjeiden noudattamatta jättäminen on yleinen irtisanomisperuste. Työntekijän tai viranhaltijan on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä työsopimuslain (3:1 §) ja kunnallisen viranhaltijalain (17.1 §) mukaisesti. Palvelussuhteen irtisanominen tulee työnantajan harkittavaksi varoitusmenettelyn ja uudelleen sijoittamis selvityksen jälkeen. Case-esimerkkien perusteella irtisanomiskynnys ylittyy heti, mikäli kyseessä on toistuva ja tahallinen työnantajan ohjeiden laiminlyönti varoituksesta huolimatta. Arvioitaessa heikentynyttä työkykyä sairauden vuoksi tulee ottaa huomioon työkyvyn aleneman pitkäaikaisuus ja olennaisuus, työkyvyn palautumisen ennuste sekä työtehtävien keventämisen mahdollisuudet. Irtisanomiskynnyksen ylittymiseen ei ole vaikutusta sillä onko poissaolo sairauden vuoksi johtunut samasta vai eri syistä. Irtisanomisperuste ei myöskään edellytä elinikäistä tai parantumatonta vammaa eikä työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen.

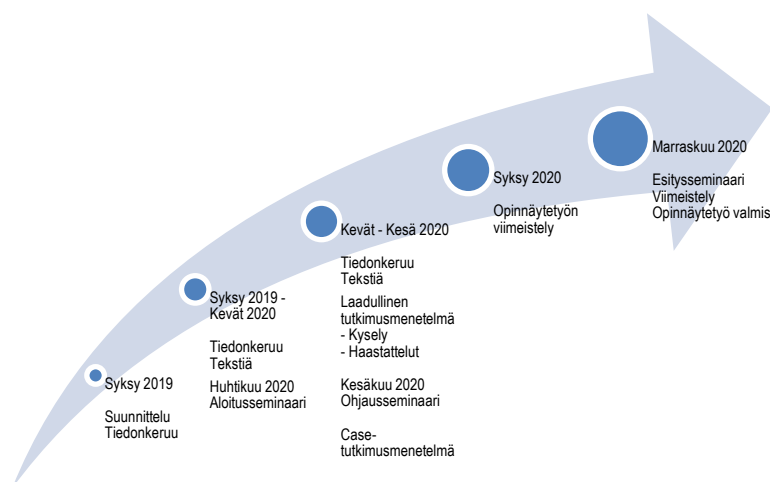
Lain mukaan palvelussuhde voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä (TSL 8:1.1 §, KvhL 41 §). Palvelussuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteiden ero on sanassa erittäin. Case-esimerkkien perusteella palvelussuhteen purkamiskynnys ylittyi siinä tapauksessa, että työntekijä oli aiheuttanut työnantajalle selkeää vahingonvaaraa piittaamattomuudellaan tai väkivallan uhkaa toiselle työntekijälle. Työnantajan purkaessa palvelussuhdetta sairauden perusteella alentuneen työkyvyn vuoksi, oli case-esimerkkien perusteella palvelussuhteen purkamisperusteiden oltava irtisanomisperustetta olennaisempaa ja pitkäaikaisempaa. Palvelussuhteen päättämisperusteiden riittävyttä palvelussuhteen purkamisperusteeksi ei voi määritellä yksiselitteisesti. Tilanteita tulee arvioida ta-

pauskohtaisesti. Olennaista on, että voidaanko työnantajalta edellyttää kohtuudella palvelussuhteen jatkamista irtisanomisajan pituista aikaa, mikäli palvelussuhteen päättämistilanteessa irtisanomisperusteet joka tapauksessa täyttyvät.

Tutkimuksen case-esimerkit antavat aika pitkälle tietoa siitä, milloin palvelussuhteen henkilöperusteinen irtisanomis- tai puuttumiskynnys ylittyvät. Oikeustapauksia vertailemalla lisätään tietoisuutta henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelystä ja sitä edeltäneistä työnantajan velvoitteista. Konkreettisten tapausten tutkiminen rohkaisee toimimaan samankaltaisissa tilanteissa. Yksittäisen esimiehen osalta rutiinin saavuttaminen on haasteellista, mikäli henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen ei osu kohdalle esimiehen työuran aikana toistuvasti. Työnantajan laatimilla ja tiedoksi antamilla toimintaohjeilla voidaan auttaa koko organisaatiota toimimaan johdonmukaisesti ja tasapuolisesti koko henkilöstön osalta.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tekeminen ajoittuu syksyn 2019 ja syksyn 2020 välille. Aloitin opinnäytetyöni valmistelun ja tiedonkeruun heti opintojen alettua syksyllä 2019, koska opinnäytetyöni aihe oli jo valmiina. Tutkimusmenetelmäksi valitsin oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän, joka tarkoittaa sitä, että opinnäytetyössäni käytettävät lähteet perustuivat ensisijaisesti oikeuslähteisiin. Aloitusseminaari pidettiin huhtikuussa 2020, jolloin olin jo kirjoitellut tekstiä aika pitkälle muistiinpanojen muodossa. Opinnäytetyöni laadullinen menetelmäosuus eli organisaatiomme vastuualuepäälliköille suunnattu kysely toteutettiin kevätkesällä 2020 ja hyvissä ajoin ennen lomakauden alkua, mutta tuolloin valtakunnassa hallitsi harmillisesti haasteellinen korona-aika. Muistutuksesta huolimatta kyselyyn vastasi vain alle puolet organisaatiomme vastuualuepäälliköistä, joka oletettavasti johtuu siitä, että osan ajatukset olivat varmasti muissa asioissa, kuin opinnäytetyöhöni liittyvässä kyselelyssä. Saatujen vastausten perusteella muodostui selkeä kuva siitä, miten esimiehiä voidaan tukea henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämisessä. Vastausten perusteella oli myös erittäin helppo valita case-esimerkit opinnäytetyöni tapaustutkimusosioon. Vaikka kyselyyn osallistuneiden määrä on vähäinen, en nähnyt tarpeelliseksi laajentaa kyselyn osallistujamäärää. Ohjausseminaari pidettiin kesäkuussa 2020, jolloin teoriaosuus oli valmiina. Kesän 2020 aikana tutustuin case-tutkimuksessani esimerkkitapauksiin vastuualuepäälliköille suunnatun kyselyn pohjalta. Esitysseminaari ajankohdaksi suunnittelin aikataulutussvaiheessa syyskuu 2020, mutta pidettiin marraskuussa 2020 koronan aiheuttamien haasteiden vuoksi. Kuviossa 3. on kuvattuna opinnäytetyöni eri vaiheet aikataulutettuna.



KUVIO 3. Opinnäytetyön eri vaiheet aikataulutettuna

Opinnäytetyöni tavoitteena oli parantaa ja tehostaa nykyisiä toimintatapoja, jolla lisätään tietoisuutta, rohkaistaan toimimaan, rohkaistaan toimimaan ajoissa sekä rutiinin saavuttaminen. Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen on arka aihe, joka tulisi työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan oikeusturvan kannalta hoitaa erittäin huolellisesti. Opinnäytetyössäni käytetty lakiperusteinen lähdemateriaali ja case-esimerkkitapaukset ovat avartaneet näkemystäni itse henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämismenettelystä, mutta myös syventäneet asiantuntemustani henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämisperusteiden riittävydestä. Case-esimerkeissä olen pyrkinyt esittämään eri tapauksia, joissa palvelussuhteen henkilöperusteinen päättäminen on ollut perusteltua tai perusteetonta, jotta näiden esimerkkien perusteella voidaan antaa suuntaa perusteiden riittävydestä sekä palvelussuhteen irtisanomis- tai purkamiskynnyksen ylittymisestä. Case-esimerkkitapausten tarkoituksena on tukea esimiehiä ja rohkaista heitä toimimaan case-esimerkkitapausten tyyppisissä tilanteissa oikeaan aikaan.

Opinnäytetyössäni käytetty oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä tukee käytännön työtäni henkilöstö- ja hallintosihteerin virassa, koska henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämisen perusteena on toimia nimenomaan voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan. Osa tehtävänkuvaani on tukea ja ohjata esimiehiä toimimaan lainmukaisesti henkilöstöasioissa. Laadullisena tutkimusmenetelmänä käytettiin vastuualuepäälliköille suunnattua kyselyä ja haastattelua. Kysely lähetettiin 10 vastuualuepäällikölle, jotka ovat organisaatiostamme tunnistettavissa. Kaikki kyselyn saaneet eivät kuitenkaan vastanneet kyselyyn eli vastauksensa antaneet jäivät tunnistamatta. Kysely ja haastattelut osoittivat esimiesten keskuudessa samansuuntaisia tuentarpeita henkilöperusteisessa palvelussuhteen päättämismenettelyssä ja mielenkiintoa herättävissä case-esimerkkitapauksissa. Kyselyn vastausprosentti oli 40 %, mutta vastaukset toistivat itseään. Myös tapauksitutkimuksen esimerkit valikoituivat helposti esimiesten vastausten perusteella. Valittujen case-esimerkkien avulla selkiytyi henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheiden tärkeys ja se, miten välttää henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämismenettelyn eri vaiheiden sudenkuopat. Case-esimerkeistä voitiin todeta, että henkilöperusteista palvelussuhteen päättämistä ei voida toteuttaa aina samalla tavalla eli henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämismenettelyyn on varattava tapauskohtaisesti aikaa ja syy henkilöperusteisen palvelussuhteen päättämiseksi on perusteltava huolella. Rajanveto irtisanomis- ja purkamiskynnyksen ylittymiseen on erittäin-sanan painoarvossa, joka työnantajan on tapauskohtaisesti pystyttävä perustelemaan.

Vastuualuepäälliköille lähetetyn kyselyn tuloksista voitiin todeta, että työnantajalta odotetaan vahvaa lakiosaamista, jotta esimiehet saisivat riittävän tuen henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämismenettelyyn. Organisaatiossamme ei ole varsinaista lakimiesresurssia, jonka vuoksi tarvittaessa voimme tukeutua Kuntatyönantajien tai Kuntaliiton lakimiesten apuun. Kuntatyönantajien tai Kuntaliiton lakimiehillä ei kuitenkaan ole välttämättä näkemystä asian kokonaisuudesta, jolloin vastauksen saa esitettyyn kysymykseen, mutta asian taustatietojen puuttumisella voi olla vaikutusta lopulliseen vastaukseen. Tutkiessani lukuisia edilex.fi-sivuston artikkeleita totesin, että työnantajan olisi syytä hankkia kyseinen sivuston käyttöoikeus, jotta organisaatiomme lakiosaamista voitaisiin vahvistaa. Kyseiseltä sivustolta löytää nopeasti hakutoiminnolla eri tilanteisiin sopivia esimerkkitaupauksia siitä, miten oikeus on arvioinut kyseistä tilannetta.

Opinnäytetyöni lähdemateriaalia kerätessäni huomasin, että tutkimuksia työsopimussuhteisesta palvelussuhteen päättämisestä on lukuisia, mutta yhtään virkasuhteisen palvelussuhteen päättämiseen liittyvää tutkimusta en löytänyt. Lisäksi kirjallisuutta työsopimuksen päättämismenettelystä löytyy paremmin kuin kirjallisuutta kunnallisesta virkasuhteesta ylipäätänsä. Olettaisin syyn olevan, että työsopimussuhteisella on sama lainsäädäntö riippumatta siitä, onko työsopimussuhteessa kunnassa, valtiolla vai kirkolla, mutta virkasuhteisilla omat lainsäädännöt riippuen siitä onko virkasuhteessa kunnalla, valtiolla vai kirkolla. Toinen huomio minkä tein oli, että kirjallinen materiaali perustuu aika pitkälti hallituksen esitysteksteihin eli työnantajan ei välttämättä ole järkevää hankkia kovin laajasti kirjallisuutta saman lain voimassaolon aikana. Kirjoissa oli erittäin kattavasti esimerkkejä, mutta näitä samoja esimerkkejä löytyisi edellä mainitsemastani edilex-sivustosta. Työnantajan edustajien kannattaa mielestäni opetalla käyttämään hallituksen esitystekstejä työtehtävissä yleisesti, mikäli tarve on vahvistaa lakiosaamista.

Kuten jo aikaisemmin totesin, virkasuhteisen palvelussuhteen päättämismenettelystä tutkimuksia ei löydy. Jatkotutkimuksen aiheeksi ehdottaisin virkasuhteisiin tilanteisiin liittyvää tutkimusta ja tarkemmin määriteltynä ne tilanteet, jotka eivät tule kysymykseen työsopimussuhteisen osalta kuten esimerkiksi virantoimituksesta pidättäminen ja luvaton poissaolo, joka työsopimussuhteisen osalta päättyisi työsopimuksen purkautumiseen. Lisäksi virkasuhteisen uudelleensijoittamisvelvoitteen osalta voisi paneutua siihen, että miten määritellään ne tehtävät, jotka eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä tai millä perusteella viranhaltijalle tarjottavia tehtäviä voidaan pitää hänen ammattitaitonsa ja kykynsä puolesta sopivana.

Opinnäytetyöprosessin perusteella henkilöperusteista palvelussuhteen päättämisestä jäi minulle erittäin selkeä kuva, vaikka jokainen palvelussuhteen päättämistilanne on tapauskohtainen. Tiedonhakutaitoni karrtui merkittävästi, koska hallituksen esitykset niin työsopimuslain kuin kunnallisen viranhaltijalain osalta tulivat tutuiksi. Lisäksi pääsin soveltamaan opinnäytetyöni kautta opittua heti myös käytännön työssäni, vaikka opinnäytetyöni oli vasta valmistumassa.

LÄHTEET

Erto 2020. Työsopimuksen purkaminen. Viitattu 12.1.2020, <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyosuhteen-paattyminen/tyosopimuksen-purkaminen>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hallintolaki 6.6.2003/434.

Harjula, H. 2015. Oikeustiede: johtosääntö. Viitattu 24.5.2020, <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:johtosääntö>.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 72/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttölain muuttamisesta.

HE 196/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta.

Helsingin HO 25.6.2015 S 14/3060, Edilex.

Helsingin HaO 27.2.2019 19/0151/2, Edilex.

Hirvonen, K., & Mäkinen, E. 2006. Kunnallinen viranhaltija. Oikeudellisen aseman sääntely. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ikonen, H. 2019. Mitä varoituksen saaminen merkitsee?. Viitattu 10.5.2020, https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/artikkelit/mita_varoituksen_saaminen_merkitsee.16779.news.

Itä-Suomen HaO 28.10.2015 15/0328/4, Edilex.

Jyväskylän yliopisto 2020. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Viitattu 26.4.2020, <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>.

KAMK University of Applied of Science 2019. Opinnäytetyön suunnittelu. Viitattu 5.10.2019. [https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-\(Soteli\)/Opinnaytetyoprosessi/Opinnaytetyonsuunnittelu](https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/Ylempi-amk-(Soteli)/Opinnaytetyoprosessi/Opinnaytetyonsuunnittelu).

Kauppi, A-M. 2004. Varoitus uutta työsopimuslakiakoskevassa oikeuskäytännössä. Oikeustieto 1/2004. Kommentoituja oikeustapauksia. Edilex 2004/1. Viitattu 10.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/2350.

Kemijärven kaupunki 2014. Päihdeohjelma. Viitattu 16.5.2020. https://www.kemijarvi.fi/cache/1/1e768607a8968c8686011e797c6dffa5e2ff0b6f0b6_paihdeohjelma.pdf.

Kemijärven kaupunki 2018. Kemijärven kaupunki - Savuton työpaikka -toimintaohje. Viitattu 12.7.2020, <http://paatokset.kemijarvi.fi/kokous/20181877-11.PDF>.

Kemijärven kaupunki 2019. Kemijärven kaupungin hallintosääntö. Viitattu 9.5.2020, https://www.kemijarvi.fi/cache/1/1e96b40351835006b4011e9b6d029d1eef1aef1aef1_kemijarven_kaupungin_hallintosaanto.pdf.

Kemijärven kaupunki 2019. Henkilöstöhallinnon toimintaohjeet. Viitattu 23.5.2020, https://www.kemijarvi.fi/cache/1/1e99998d1713600999811e9a09c7512f3d063b863b8_henkilostohallinnon_toimintaohje.pdf.

Kemijärven kaupunki 2020a. Kemijärvi-info. Viitattu 24.5.2020, <https://www.kemijarvi.fi/fi/kemijarvi-info/>.

Kemijärven kaupunki 2020b. Henkilöstökertomus 2019. Viitattu 24.5.2020, <http://paatokset.kemijarvi.fi/kokous/20202070-15-1.PDF>.

Kemijärven kaupunki 2020c. Personec F -henkilöstöhallinnon järjestelmän raportointi. Sisäinen lähde. Viitattu 24.5.2020.

Keski-Suomen KäO 23.5.2015 9794, Edilex.

KKO:1990:135.

KKO:2006:104.

KHO 1994 A I 21.

KHO:2005:30.

KHO:2012:102.

KHO:2014:103.

KKO:2015:65.

Koskinen, S. 2011. Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Edilex 2011/6. Viitattu 17.7.2020, www.edilex.fi/lakikirjasto/7695.

Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. Viitattu 22.5.2020, www.edilex.fi/lakikirjasto/9317.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2019. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Alma Talent Oy.

KT Kuntatyönantajat 2015. Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas. 4. uudistettu painos. Helsinki: KT Kuntatyönantajat.

KT Kuntatyönantajat 2017a. Kunta-alalla työskennellään virka- ja työsuhteessa. Viitattu 12.1.2020, <https://www.kt.fi/palvelussuhde/alkaminen>.

KT Kuntatyönantajat 2017b. Palvelussuhde voi päättyä eri syistä. Viitattu 15.3.2020, <https://www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen>.

KT Kuntatyönantajat 2017c. Palvelussuhteen voi purkaa erittäin painavasta syystä ja työsuhde voi purkautua. Viitattu 12.1.2020, <https://www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/purkaminen-ja-purkautuminen>.

KT Kuntatyönantajat 2017d. Koeaikaa kannattaa käyttää. Viitattu 15.3.2020, <https://www.kt.fi/palvelussuhde/alkaminen/koeaika>.

Kuntalaki (kumottu) 17.3.1995/365.

Kuntalaki 10.4.2015/410.

Kuntaliitto 2017. Päätöksentekomenettelyn säädöspohja. Viitattu 24.5.2020, <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kunnan-paatoksenteko/paatoksentekomenettelyn-saadospohja/kuntalaki-ja-kunnan-hallintosaanto>.

Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta 28.6.1996/484.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Laki työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta 18.1.2019/127.

Lapin ammattikorkeakoulu 2020. Opinnäytetyön toteuttaminen. Viitattu 8.3.2020, <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen>.

Lehtinen, T. 2020. Oikeuspaikka työehtosopimukseenperustuvissa työntekijän vaateissa. Viitattu 31.5.2020, https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/KSE4iNKqV/24_Oikeuspaikka_tyoehtosopimukseen_perustuvissa_tyontekijan_vaateissa_Tuula_Lehtinen.pdf.

Liinamaa, T. 2018. Työntekijää ei näy, mitä tehdä – eli kuinka toimia kun ilmenee luvaton poissaolo. Viitattu 8.3.2020, <https://www.legalwise.fi/2018/06/tyontekijaa-ei-nay-mita-tehda/>.

Metsäranta, T 2012. Mikä ihmeen julkinen valta? Kuntatyönantaja 5/2012. Viitattu 12.1.2020, <https://www.kuntatyönantajalehti.fi/2012/5/mika-ihmeen-julkinen-valta>.

Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Murto, J. 2005. Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis N:o 6/2005.

Myllymäki, R. (toim.) 2012. Muutoksenhaku kunnan viranomaisen päätöksestä. 5. uudistettu painos, muuttumaton lisäpainos. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Mäenpää, O. 2017. Yleinen hallinto-oikeus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Oikeuslaitos 2020a. Tuomioistuimet. Viitattu 31.5.2020, <https://oikeus.fi/fi/index/esitteet/oikeuslaitos/tuomioistuimet.html>.

Oikeuslaitos 2020b. Riita-asia voi päättyä tuomioon tai sovintoon. Viitattu 31.5.2020, <https://oikeus.fi/fi/index/laatikot/riitojenkasittely.html>.

Oppariapu 2019. Apua opinnäytetyön kirjoittamiseen. Viitattu 26.10.2019. <https://oppiariapu.wordpress.com/tapaustutkimus/>.

Parnila, K. 2017. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. 2. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puustniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 26.10.2019. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Saarinen, M. 2014. Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Savolainen, J. 2020. Hovioikeus: Työntekijän irtisanomiseen ei näytetty liittyneen hänen henkilönsä liittyviä perusteita – kohtuullinen vahingonkorvauksen määrä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä oli neljän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Viitattu 11.7.2020, www.edilex.fi/artikkelit/65033.

Surakka, J. 2006. Milloin työntekijälle voidaan antaa varoitus?. Viitattu 10.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/517231.

Surakka, J. 2013. Kaupunki oli täyttänyt selvitysvelvollisuutensa irtisanoessaan opettajan sairauspoissaolojen vuoksi. Viitattu 23.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/607511.

Surakka, J. 2013. Työpaikalla vahvasti päihtyneenä olleen työntekijän työsopimus voitiin purkaa. Viitattu 10.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/550851.

Surakka, J. 2016a. KHO: Kittilän kunnanjohtajan erottamisessa tehtiin menettelyvirhe. Viitattu 28.6.2020, www.edilex.fi/artikkelit/657446.

Surakka, J. 2016b. Tupakointikieltoa rikkoneen työsopimus voitiin irtisanomisen sijasta purkaa - käräjäoikeuden tuomio kumottiin. Viitattu 16.7.2020, www.edilex.fi/artikkelit/663234.

Surakka, J. 2018. KHO: Hallintoriitamenettelyssä ei voitu tutkia vaatimusta siitä, että kunnalliselle viranhaltijalle ei olisi tullut antaa varoitusta. Viitattu 10.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/683417.

Surakka, J. 2020. Hovioikeus: Työsopimus voitiin irtisanoa noin 3,5 kuukautta sen jälkeen, kun irtisanomisperuste oli tullut yhtiön tietoon. Viitattu 31.5.2020, www.edilex.fi/artikkelit/920021.

Tieteen termipankki 2020. Oikeustiede: siviiliprosessi. Viitattu 28.6.2020, <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:siviiliprosessi>.

Tilastokeskus. Käsitteet. Palvelussuhteen luonne. Viitattu 12.1.2020, <https://www.stat.fi/meta/kas/palvelussuhteen.html>.

Tolvanen, M. 2015. Prosessioikeuden perusteet. Turku: Turun yliopisto.

TT:1986:123.

TT:1988:54.

TT:1997:45.

TT:2001:43.

TT:2002:47.

TT:2003:57.

TT:2004:114.

TT:2006:23.

TT:2009:72.

TT:2010:145.

TT:2013:1.

TT:2017:58.

TT:2018:108.

Turun HO 15.3.2006 S 05/1972, Edilex.

Turun HO 30.11.2015 S 14/1956, Edilex.

Turun HO 27.5.2016 S 15/2285, Edilex.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vaasan HO 30.6.2016 S 15/905, Edilex.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Kysely vastuualuepäälliköille henkilöperusteisesta palvelussuhteen päättämisestä

Suoritan Master-opintoja (YAMK) Oulun ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni käsittelee henkilöperusteisia palvelussuhteen päättämistilanteita, jotka sopivat kunta-alalle. Opinnäytetyöni perustuu oikeuskirjallisuuteen ja case-esimerkit sekä haastateltavat valitsen tämän kyselyn perusteella. Opinnäytetyön tavoitteena on tukea ja rohkaista toimimaan lainmukaisesti, mikäli palvelussuhteen päättäminen henkilöperusteisesti tulee ajankohtaiseksi vastuualueellanne.

Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen tarkoittaa sitä, että palvelussuhde päätetään henkilöstä itsestään johtuvasta asiallisesta ja painavasta syystä. Henkilöperusteinen palvelussuhteen päättäminen liittyy usein virka- tai työtehtävien laiminlyönteihin, sopimusrikkomuksiin, alkoholin käyttöön työaikana tai epäasialliseen käyttäytymiseen, joka johtaa luottamuspulaan työnantajan ja viranhaltijan tai työntekijän välillä.

Koetko, että haluaisit lisää tietoa joistain henkilöperusteisista palvelussuhteen päättämistilanteista?

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kiitän ajastanne jo etukäteen.

* Pakollinen

1. Onko vastuualueellasi ollut tilanne, jossa palvelussuhteen päättäminen henkilöperusteisesti olisi ollut perusteltua, mutta se on jostain syystä jäänyt toteuttamatta? *

- Kyllä
 Ei

2. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mikä oli esteenä, että henkilöperusteinen palvelussuhteen päättämistä ei toteutettu tai tilanteeseen ei perehdytty sen tarkemmin?

- Tiedonpuute toimintatavasta
 Epävarmuus perusteiden riittävydestä
 En tiennyt keneltä olisin pyytänyt apua
 Ajanpuute, en ehtinyt perehtyä asiaan
 Pelko oikeusprosessista
 Muu

3. Mikäli valitsit edellisessä kysymyksessä kohdan "Muu", voit avata vastaustasi lisää sanallisesti.

4. Minua kiinnostaa seuraavat henkilöperusteiset palvelussuhteen päättämistilanteet

- Sairaudesta johtuvat syyt
- Tupakointi työaikana
- Alkoholin tai päihteiden käyttö
- Hankalat tyypit työyhteisössä
- Koeaikapurku
- Puutteellinen ammattitaito, heikko työsuoritus
- Ohjeiden vastainen menettely
- Perusteettomat poissaolot
- Sopimaton käytös
- Työvelvoitteen laiminlyönti
- Huolimattomuus työssä
- Kilpaileva toiminta
- Muu

5. Tarvitsetko tukea henkilöperusteiseen palvelussuhteen päättämisprosessiin? Minkälaista?

Kirjoita vastaus

6. Haluatko kertoa tai kommentoida vielä jotain aiheesta?

Kirjoita vastaus

Lähetä