

TAMPEREEN YLIOPISTO

Oikeustieteiden laitos

Marianne Mäntylä

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN ERITYISESTI TYÖVEL-
VOITTEEN LAIMINLYÖNNIN PERUSTEELLA

Pro gradu –tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2008

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Oikeustieteiden laitos

MÄNTYLÄ, MARIANNE: Työsuhteen päättäminen erityisesti työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella

Pro gradu –tutkielma, VIII + 72 s.

Yritysjuridiikka

Huhtikuu 2008

Tutkielman aiheena on työsuhteen päättäminen erityisesti työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella. Tutkielmassa tarkastellaan työsuhteen päättämisen perusteita työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 2 §:n pohjalta käyttäen apuna lain esitöitä ja oikeuskirjallisuutta. Tarkastelussa on kyseessä nimenomaan työnantajan näkökulma. Pääasiallisena lähteenä tutkimuksessa on työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä vuodesta 1970 eteenpäin.

Työsuhteen päättäminen riippuu menettelyllisistä ja asiallisista edellytyksistä. Työsopimuslaissa ja lain esitöissä ei ole esitetty, eikä ole myöskään mahdollista esittää tyhjentävää listaa siitä, milloin työsuhteen päättäminen työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella on sallittu ja minkälaisia työvelvoitteen päättämistilanteita on olemassa. Käytännön tilanteiden takia tarkkojen linjausten tekeminen siitä, mitkä kaikki työvelvoitteen rikkomistilanteet ovat sallittuja päättämisperusteita, on vaikeaa.

Oikeuskäytännössä irtisanomisperusteet tulevat näkyviin tapauskohtaisesti, mutta yleensä jokainen päättämistilanne on erilainen, koska on kyse tietystä työnantajasta, työntekijästä, työpaikasta ja siellä noudatettavasta käytännöstä, toimialasta ym. vaikuttavasta seikasta. Työsuhteen päättämisen laillisuus työvelvoitteen perusteella joudutaan usein ratkaisemaan kokonaisharkinnalla. Arvioinnin lähtökohtana on työsuhteen päättämisperusteiden asiallisuus ja painavuus, olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työsopimuksen irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä ja purkaminen erittäin painavaa syytä.

Työsuhde voidaan päättää, kun työntekijä laiminlyö velvoitteitaan olennaisesti ja työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Tuleeko kyseeseen irtisanomis- vai purkuperuste, se yleensä riippuu laiminlyönnin asteesta. Ensi kertaa tapahtuva tai vähäinen laiminlyönti, joka ei aiheuta haittaa työn tekemiselle, yleensä ei oikeuta työsuhteen päättämiseen, ennen kuin työntekijälle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelyään. Jokaista työsuhteen päättämistilannetta on arvioitava kokonaisharkinnalla, siksi jokaisen työsopimuksen päättämistä harkitsevan työnantajan tulisi ennen työsuhteen päättymistä varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä, sekä arvioida työsopimuksen tai lain vastaisen menettelyn vaikutukset työsopimuksen jatkamisedellytyksiin. Kokonaisharkintaan kannattaa käyttää kohtuullinen aika, jotta työnantaja välttyisi työsuhteen perusteettomalta päättämiseltä tekemällä sen liian hätäisesti.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	II
LÄHDELUETTELO	V
OIKEUSTAPAUSLUETTELO	VII
LYHENTEET.....	VIII
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Taustaa.....	1
1.2 Tutkimuksen kohde ja metodi	2
1.3 Aiempi oikeustila.....	3
1.4 Tutkielman eteneminen	4
2 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN	5
2.1 Yleistä työsopimuksen päättymisestä.....	5
2.2 Irtisanominen	8
2.3 Purkaminen.....	10
2.4 Kokonaisarviointi	12
2.5 Kielletyt irtisanomisperusteet.....	13
2.5.1 Sairaus, tapaturma tai vamma.....	13
2.5.2 Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen.....	14
2.5.3 Syrjintäkielto ja työntekijän mielipiteet	15
2.5.4 Turvautuminen oikeusturvakeinoihin.....	17
2.5.5 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen.....	17
2.5.6 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja	18
2.6 Varoitusmenettely.....	19
2.7 Työntekijän kuuleminen ja uudelleen sijoittaminen.....	21
2.8 Työntekijän henkilöön liittyvät päättämisperusteet.....	22
3 TYÖVELVOTTEIDEN LAIMINLYÖNTI	26
3.1 Yleistä työvelvoitteiden laiminlyönti tilanteista.....	26
3.2 Työvelvoitteen laiminlyönti	28
3.2.1 Yleistä työvelvoitteen laiminlyönnistä	28
3.2.2 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	29
3.2.3 Oikeus purkaa työsopimus	30
3.3 Alkoholin väärinkäyttöön liittyvä työvelvoitteen laiminlyönti	31
3.3.1 Yleistä alkoholin väärinkäytöstä	31
3.3.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	34
3.3.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	35
3.3.4 Oikeus purkaa työsopimus	36
3.4 Työstä kieltäytyminen	37
3.4.1 Yleistä työstä kieltäytymisestä	37
3.4.2 Ei oikeutta purkaa tai irtisanoa työsopimusta.....	37
3.4.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	39
3.4.4 Oikeus purkaa työsopimus	40
3.5 Työtä koskevien määräysten laiminlyönti.....	41
3.5.1 Yleistä työtä koskevien määräysten laiminlyönnistä.....	41
3.5.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	41
3.5.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	43

3.5.4 Oikeus purkaa työsopimus	43
3.6 Perusteeton poissaolo	44
3.6.1 Yleistä perusteettomista poissaoloista.....	44
3.6.2 Ei oikeutta purkaa tai irtisanoa työsopimusta.....	45
3.6.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	46
3.6.4 Oikeus purkaa työsopimus	47
3.7 Huolimattomuus työssä	48
3.7.1 Yleistä huolimattomuudesta työssä	48
3.7.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	49
3.7.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	49
3.7.4 Oikeus purkaa työsopimus	50
3.8 Epärehellisyys.....	50
3.8.1 Yleistä epärehellisyydestä	50
3.8.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	51
3.8.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	52
3.8.4 Oikeus purkaa työsopimus	53
3.9 Sopimaton käytös	54
3.9.1 Yleistä sopimattomasta käytöksestä.....	54
3.9.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	55
3.9.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	57
3.9.4 Oikeus purkaa työsopimus	58
3.10 Puutteellinen ammattitaito ja soveltumattomuus työhön.....	58
3.11 Työntekijän aikaansaamattomuus.....	61
3.11.1 Yleistä työntekijän aikaansaamattomuudesta.....	61
3.11.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.....	61
3.11.3 Oikeus irtisanoa työsopimus.....	63
3.11.4 Oikeus purkaa työsopimus	64
4 LOPUKSI	65

LÄHDELUETTELO

Adlercreutz, Axel: Svensk arbetsrätt. 12., uud.p. Stockholm 2003.

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders, käännös: Pirkko K. Koskinen: Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna 2004.

Engblom, Matleena Engblom: Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla www-muodossa <<http://www.finlex.fi/fi/>>. 25.04.2008.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 3., uud.p. Helsinki 2006.

ILO:n yleissopimus nro 158: Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen (1982). Saatavilla www-muodossa <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/05_kansainvalisyys/02_ilo/ilo_yleissopimukset.pdf>. 25.04.2008.

Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK). Saatavilla www-muodossa <<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/keskusjarjesto/184>>. 25.04.2008.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteinen. 10., uud.p. Raisio 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika. Työoikeus, Juridiikka. Jatkuvatäydenteinen verkkojulkaisu. Saatavilla www-muodossa <<http://www.wsoypro.fi/>>. 25.04.2008. Julkaisussa ei ole sivunumerointia. (Koskinen WEB) (Nieminen WEB).

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2002. (Kairinen ym. 2002)

Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva. Asiantuntijakirjoitus. Edilex 2004. Saatavilla www-muodossa <<http://www.edilex.fi/metadata/21.pdf>>. 25.04.2008. (Koskinen 2004a)

Koskinen, Seppo: Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Asiantuntijakirjoitus. Edilex 2004. Saatavilla www-muodossa <<http://www.edilex.fi/metadata/1324.pdf>>. 25.04.2008. (Koskinen 2004b)

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina: Päihhteet: Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki 2007.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.

Koskinen, Seppo – Tammilehto, Timo: Väkivalta - seuraamukset ja haavoittuvuus. Terttu Utraisen juhlakirja. Toim. Mirva Lohiniva-Kerkelä. Hämeenlinna 2006.

Laakso, Elina – Koskinen, Seppo: Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen. Asiantuntijakirjoitus. Edilex 2006. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3228.pdf>](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3228.pdf). 25.04.2008.

Taxell, Lars Erik: Avtal och rättskydd. Turku 1972.

Teknolomiteollisuuden työehtosopimus (aiemmin Metalliteollisuuden työehtosopimus) 05.02.2002 6/2002. Voimassa 30.06.2007–30.04.2010. Irtisanomissuojasopimus. Saatavilla [www-muodossa <http://www.finlex.fi/data/tes/stes862-TT47Metalli0706.pdf>](http://www.finlex.fi/data/tes/stes862-TT47Metalli0706.pdf).

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2004.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4., uud.p. Juva 2007.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. 5., uud.p. Jyväskylä 2003.

Valkonen, Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Rovaniemi 2001.

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Rautiainen, Hannu – Nyysölä Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. 3., uud.p. Juva 2007.

OIKEUSTAPAUSLUETTELO

Korkein oikeus

KKO 2007:12
 KKO 2000:77
 KKO 2000:50
 KKO 1999:83
 KKO 1995:80
 KKO 1995:77
 KKO 1993:99
 KKO 1993:42
 KKO 1993:40
 KKO 1992:111
 KKO 1992:100
 KKO 1992:25
 KKO 1991:168
 KKO 1991:105
 KKO 1991:26
 KKO 1990:152
 KKO 1990:135
 KKO 1990:126
 KKO 1990:18
 KKO 1989:147
 KKO 1989:95
 KKO 1989: 68
 KKO 1985 II 2
 KKO 1983 II 144
 KKO 1982 II 148
 KKO 1982 II 55
 KKO 1981 II 165
 KKO 1981 II 146
 KKO 1980 II 117
 KKO 1979 II 100
 KKO 1979 II 3
 KKO 1978 II 109
 KKO 1977 II 112

Työtuomioistuin

TT 2008-37
 TT 2008-32
 TT 2007-96
 TT 2007-89
 TT 2007-85
 TT 2007-78
 TT 2007-62
 TT 2007-52
 TT 2007-46
 TT 2007-39
 TT 2007-1
 TT 2006-105
 TT 2006-82
 TT 2006-55
 TT 2006-25
 TT 2006-23
 TT 2006-21
 TT 2006-13
 TT 2005-125
 TT 2005-121
 TT 2005-118
 TT 2005-68
 TT 2005-65
 TT 2005-59
 TT 2005-55
 TT 2005-44
 TT 2005-35
 TT 2005-17
 TT 2005-12
 TT 2005-11
 TT 2005-4
 TT 2005-3
 TT 2004-113
 TT 2004-78
 TT 2004-70
 TT 2004-63
 TT 2004-34
 TT 2004-7
 TT 2004-6
 TT 2003-89
 TT 2003-68
 TT 2003-31
 TT 2003-21
 TT 2003-10

TT 2002-79
 TT 2002-78
 TT 2002-53
 TT 2002-16
 TT 2002-11
 TT 2002-1
 TT 2001-64
 TT 2001-62
 TT 2001-56
 TT 2001-55
 TT 2001-48
 TT 2001-43
 TT 2001-13
 TT 2000-54
 TT 2000-45
 TT 2000-44
 TT 2000-40
 TT 2000-17
 TT 1999-58
 TT 1999-57
 TT 1998-49
 TT 1998-46
 TT 1998-26
 TT 1998-13
 TT 1997-45
 TT 1997-34
 TT 1996-86
 TT 1996-78
 TT 1996-45
 TT 1996-28
 TT 1995-75
 TT 1995-66
 TT 1995-24
 TT 1994-53
 TT 1994-36
 TT 1994-31
 TT 1993-103
 TT 1993-102
 TT 1993-81
 TT 1993-47
 TT 1993-32
 TT 1993-10
 TT 1992-145
 TT 1992-141
 TT 1992-108
 TT 1992-100
 TT 1992-99

TT 1992-57	TT 1986-149	TT 1981-105
TT 1992-37	TT 1986-103	TT 1981-58
TT 1992-20	TT 1986-100	TT 1981-57
TT 1992-12	TT 1986-69	TT 1981-19
TT 1991-110	TT 1986-63	TT 1980-117
TT 1991-90	TT 1986-32	TT 1979-116
TT 1991-84	TT 1986-5	TT 1979-72
TT 1991-69	TT 1985-146	TT 1978-58
TT 1991-64	TT 1985-52	TT 1978-27
TT 1991-28	TT 1985-38	TT 1977-17
TT 1991-15	TT 1985-34	TT 1976-57
TT 1991-4	TT 1985-25	TT 1973-49
TT 1990-121	TT 1985-22	TT 1970-19
TT 1990-115	TT 1984-135	TT 1970-18
TT 1990-110	TT 1984-132	
TT 1990-98	TT 1984-109	Hovioikeus
TT 1990-94	TT 1984-107	
TT 1990-66	TT 1984-81	Helsingin HO 12.9.1996
TT 1990-32	TT 1984-56	S 96/1023
TT 1989-39	TT 1984-15	
TT 1988-112	TT 1983-124	Arbetsdomstolen
TT 1988-59	TT 1983-103	
TT 1988-54	TT 1983-47	AD 2002:33
TT 1987-97	TT 1982-164	AD 1996:85
TT 1987-90	TT 1982-135	AD 1982:163
TT 1987-34	TT 1982-95	
TT 1987-31	TT 1982-86	
TT 1987-30	TT 1982-84	
TT 1987-17	TT 1981-145	

LYHENTEET

AD	Arbetsdomstolen
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organization)
KKO	Korkein oikeus
SAK	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö ry
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TEL	Työntekijän eläkelaki (395/2006)
TT	Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto
TT	Työtuomioistuim

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Työsuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsopimuksen päättämistä käytetään yhteisnimityksenä työsopimuksen irtisanomiselle ja purkamiselle¹. Työoikeudessa on systemaattisessa mielessä tehty ero työsopimuksen ja työsuhteen välillä. Työsopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän keskinäistä oikeustointa. Työsopimus on tahdonilmaisu, jossa sovitaan niistä ehdoista, joita osapuolet haluavat noudattaa. Työsuhde on sopijakumppanien välinen oikeussuhde, joka tavallisesti perustuu solmittuun työsopimukseen.² Kun työsopimus irtisanotaan, päättyy työsuhte irtisanomisajan kuluttua, mutta purettaessa se päättyy heti. Tutkielmassa käsitteitä työsopimus ja työsuhte on käytetty ristiin synonyymeina, eikä niiden tulkintaeroon ole kiinnitetty erityistä huomiota.

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan niitä säännöksiä ja määräyksiä, jotka rajoittavat työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimus³. Työsuhdeturvaa on säännelty lainsäädännöllä ja työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta eli hänen henkilöönsä liittyvällä asiallisella ja painavalla perusteella tai työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen toimintaansa liittyvällä tuotannonllisilla ja taloudellisilla perusteilla. Perusteiden tulee olla asiallisia ja painavia. Individuaaliperusteella tarkoitetaan perustetta, joka johtuu työntekijän lain- tai sopimuksen vastaisesta menettelystä, laiminlyönnistä tai käyttäytymisestä, esimerkiksi työntekijän sopimusrikkomuksesta, taikka se liittyy hänen henkilöönsä, kuten työntekijän työnte-koedellytysten muuttumiseen sillä tavoin, ettei hän enää selviydy työtehtävistään sillä seurauksella, että työsuhteen tarkoitus vaarantuu⁴. Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan työsopimuksen irtisanominen työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella olisi sallittua vain silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin. Työsopimuksesta ja työsopimus-

¹ Bruun–von Koskull 2004 s. 67.

² Valkonen 2001 s. 86.

³ Bruun–von Koskull 2004 s. 67.

⁴ Tiitinen–Kröger 2004 s. 332.

laista johtuvat velvoitteet ovat yleensä yhteneviä. Kun työntekijä rikkoo työsopimuslain 3 luvussa säädettyjä velvollisuuksiaan, hän rikkoo samalla myös sopimusvelvoitteitaan.⁵ Työsopimuksen päättäminen individuaaliperusteella ei ole aina riidatonta. Työnantaja saa päättää työsuhteen ainoastaan asiallisella ja painavalla syyllä. Asiallisen ja painavan syyn määrittely ei ole aina helppoa. Työsuhteen päättämistä on tarkasteltava aina kokonaisarviointilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Arvioinnissa on huomioitava oikeudelliset periaatteet ja tilanteeseen vaikuttavat konkreettiset seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

1.2 Tutkimuksen kohde ja metodi

Tutkielmassa tarkastellaan työsuhteen päättämisen perusteita erityisesti työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 2 §:n pohjalta käyttäen apuna lain esitöitä ja oikeuskirjallisuutta. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, milloin työsuhteen päättäminen työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella on sallittua ja minkälaisia työvelvoitteen päättämistilanteita on olemassa. Tarkastelussa on kyseessä nimenomaan työnantajan näkökulma. Tutkielmassa on hyödynnetty oikeuskäytäntöä runsaasti, ja metodina on ollut ns. inventointimenetelmä. Pääasiallisena lähteenä tutkimuksessa on työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä vuodesta 1970 eteenpäin. Hallituksen esityksessä ja monissa oikeustapausten ratkaisussa korostetaan sitä, että nykyisellä työsopimuslailla ei ole muutettu vanhan työsopimuslain (30.4.1970/320) aikana kehittyntä oikeustilaa eli oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia⁶. Tämän vuoksi vanha oikeuskäytäntö toimii edelleen ohjeena arvioitaessa tapauskohtaisesti työsopimuksen päättämistä.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä määrätään myös, milloin työnantajan on annettava työntekijälle varoitus ja selvitettävä mahdollisuuksia siirtää hänet muuhun työhön. Tutkielmassa tarkastelun ulkopuolelle on rajattu se, milloin työnantajan on annettava työntekijälle varoitus ja sen antamiseen liittyvät menettelytavat sekä lain 9 luvussa oleva työsopimuksen päättämismenettely. Varoitusta sivutaan siten, että se ilmenee tutkielmassa tiettyjen tapausten yhteydessä, kun arvioidaan purku- tai irtisanomisperusteen

⁵ HE 157/2000 7 luku 2 § 4–5 kappale.

⁶ HE 157/2000 7 luku 1 § 3 kappale.

täyttymistä. Tutkimuksen ulkopuolelle jää myös työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä ennen työsuhteen päättämistä.

1.3 Aiempi oikeustila

Vanhassa työsopimuslaissa irtisanomisperusteelta edellytettiin erityisen painavaa syytä. Työsopimuksen purkaminen oli puolestaan sallittua, kun tärkeä syy sitä vaati. Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan työsopimuksen päättämiskynnystä ilmaisevat ”erityisen painava syy” ja ”tärkeä syy” eivät ole olleet sanamuodoltaan onnistuneita. Erityisesti purkamisperusteelta edellytettävän sopimusrikkomuksen vakavuus ja sopimustasapainoa horjuttavan olosuhteiden muutoksen olennaisuus eivät ole näkyneet riittävästi ilmaisussa ”tärkeä syy”. Irtisanomis- ja purkamisperusteelle asetettavia vaatimuksia ilmaisevia termejä muutettiin siten, että irtisanomisperusteen tulee olla ”asiallinen ja painava”, ja purkamisperusteen tulee olla vakavuusasteeltaan painavampi eli ”erittäin painava”. Hallituksen esityksen mukaan muutokset olivat pelkästään kielellisiä, eikä niillä pyritty muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia.⁷

Henkilökohtaisella perusteella tapahtuvien irtisanomisen osalta nykyiseen työsopimuslakiin kirjattiin työnantajalle velvoite varoittaa työntekijää ennen irtisanomista ja selvittää mahdollisuudet sijoittaa hänet muihin töihin. Kuitenkin jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, näitä ei tarvitse noudattaa. Aikaisemmin vanhassa työsopimuslaissa varoitus mainittiin vain purkamisluettelon yhdessä kohdassa⁸. Oikeustila ei ole sinänsä muuttunut, koska aikaisemminkin on edellytetty varoitusta tietyissä tapauksissa ennen irtisanomista⁹.

⁷ HE 157/2000 7 luku 1 § 3 kappale.

⁸ Työsopimuslaki (30.4.1970/320) 43 § 2 momentti 6) kohta.

⁹ HE 157/2000 7 luku 2 § 29 kappale.

1.4 Tutkielman eteneminen

Tutkielmassa käydään läpi aluksi työsuhteen päättymistä yleisesti, jonka jälkeen työsuhteen päättämistä individuaaliperusteella ja lopuksi edetään sen jälkeen tarkastelemaan työvelvoitteen laiminlyöntiä ja sitä, miten sitä on käsitelty oikeuskäytännössä. Näistä jälkimmäisin aihe muodostaa tutkielman pääosan. Oikeustapaukset koostuvat pääasiassa työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden päätöksistä vuosilta 1970–2008. Oikeuskäytäntöä tutkielmassa käytetään esimerkkinä runsaasti, koska perusteet ovat sidoksissa tapausten olosuhteisiin ja yksittäistapaukselliseen arviointiin. Oikeuskäytännön avulla voidaan asioita selvittää muita lähteitä konkreettisemmin. Työsuhteen päättymiseen liittyviltä osin työehtosopimukset ovat hyvin samansuuntaisia kuin laki, ja työehtosopimuksilla ei voi rajoittaa työnantajan laista johtuvia velvoitteita tai lisätä niitä työntekijöille, joten työtuomioistuinten ratkaisut soveltuvat käytettäväksi.

2 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN

2.1 Yleistä työsopimuksen päättymisestä

Työsuhdeturvan perusideana on, että työsuhdeturvanormit suojaavat työntekijän oikeutta pysyä työpaikassaan tai työssään. Työsuhdeturva on luotu turvaamaan oikeutta pysyä työssä ja estämään työpaikan epäoikeudenmukainen menettäminen. Hyvinvointivaltio pyrkii suojaamaan työstä erottamiselta, koska ajatellaan, että työpaikka on ikään kuin omaisuutta tai varallisuutta. Normien avulla pyritään edistämään työntekijän työsuhteen jatkuvuus ja toimeentulon ansainta. Työsuhdeturvan kehityksellä on kavennettu työnantajan erottamisoikeutta. Lisäksi on säännöksiä, jotka turvaavat uudelleentyöllistymistä erottamisen jälkeen. Perustuslain 2 luvun 18.3 §:n mukaan ihmisen perusoikeutena on se, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännös edellyttää, että työntekijän työsuhteen saa päättää vain, jos siihen on olemassa laissa säädetyt perusteet. Työsopimuslain säännökset, joissa on määritelty työntekijän irtisanomis-, purku- ja lomautussuojasta ilmentävät perustuslain erottamissuojasäännöstä.¹⁰ Perustuslain erottamissuojasäännöksen takia työsopimuksen päättämistä ei voida perustaa lakia alemmanasteisiin normeihin, esimerkiksi työehtosopimukseen tai työpaikan päihdeohjelmaan¹¹. Kuitenkin työsuhdeturvanormien estämättä työsuhteen osapuolet voivat sopia työsuhteen päättyvän, mikä ei ole erottamista.¹²

Työsopimuksen päättämisestä on säädetty työsopimuslain 6, 7, 8 ja 9 luvuissa. Työsopimuslain 6 luvussa ovat yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä, 7 luvussa ovat työsopimuksen irtisanomisperusteet ja 8 luvussa säädetään työsopimuksen purkuperusteista, sekä 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelytavoista. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvasta vahingonkorvausvelvollisuudesta on säädetty lain 12 luvussa.

Työsopimus yleisemmin päätetään irtisanomalla tai purkamalla. Työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yhteisnimeä työsopimuksen päättäminen. Työso-

¹⁰ Engblom 2002 s. 23.

¹¹ Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 28.

¹² Kairinen 2004 s. 272.

pimuksen irtisanominen tarkoittaa sitä, että työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua, mutta purettaessa se päättyy heti. Työsopimus voi päättyä myös koeaikapurun tai määräajan päättymisen johdosta. Työsopimus voidaan irtisanoa henkilökohtaisilla perusteilla tai taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Purkaminen puolestaan edellyttää aina riittävän moitittavaa asianosaisen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä. Päätämissuoja on pakottavaa oikeutta.¹³

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Kun määräaikainen työsopimus on sidottu, esimerkiksi toisen työntekijän poissaoloon, työsopimus päättyy vakituisten työntekijän palatessa töihin. Määräaikaisen työsuhteen perusteena ei välttämättä voi olla, esimerkiksi potilaan elinikä, vaikka työsuhde päättyy sovitun työn valmistuttua¹⁴. Jos työsopimuksen päättymisajankohta on vain työnantajan tiedossa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle välittömästi työsopimuksen päättymisajankohdasta, kun työnantaja saa sen tietoonsa. Tällainen tapaus voi olla kyseessä silloin, kun työntekijä on palkattu määräaikaisella työsopimuksella tietyn työn tai projektin valmistumiseen saakka. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös yli viideksi vuodeksi. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia koko sopimuskauden ajan, mutta se voidaan purkaa TSL 8 luvussa säädetyillä edellytyksillä. Irtisanomisehtoinen määräaikainen sopimus voidaan päättää myös irtisanomisella^{15, 16}.

Eroamisiästä on säädetty työsopimuslain 6 luvun 1a §:ssä, jonka mukaan työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kuukauden lopussa, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta yli 68 vuoden iän. Tällaisessa tilanteessa määräaikaisen sopimuksen tekemiselle ei kuitenkaan enää edellytetä 1 luvun 3 §:n 2 momentin vaatimaa perusteltua syytä.

¹³ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 15.

¹⁴ KKO 2008:29.

¹⁵ Ks. KKO 2006:4.

¹⁶ Tiitinen–Kröger 2004 s. 322–329 ja Hietala teoksessa Hietala ym. 2006 s. 261–263.

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa koeajan kuluessa, eli työnteon jo alettua¹⁷. Työsopimusta ei voida purkaa ennen työsuhteen alkamista koeajan perusteella. Työsopimuksen purkaminen on kuitenkin kiellettyä syrjivällä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla¹⁸. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia.¹⁹ Työnantajalla on koeaikana mahdollisuus selvittää, vastaako esimerkiksi työntekijän ammattitaito ja soveltuvuus työhön ja työyhteisöön työsopimusta tehtäessä saatua käsitystä. Vastaavasti työntekijällä on koeaikana mahdollisuus selvittää, vastaako työ ja työskentelyolot hänen saamaansa käsitystä. Jos etukäteisodotukset eivät vastaa, työsopimus saattaa lakata välittömien vaikutuksien.

20

Raukeaminen on työsopimuksen poikkeuksellinen päättymistapa. Työsopimus raukeaa, kun työntekijän henkilökohtaiset työnteon edellytykset lopullisesti häviävät, esimerkiksi kun työntekijä kuolee. Tilanteissa, joissa työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden täyttäminen käy toiselta sopijaosapuolelta lopullisesti ja ehdottomasti mahdottomaksi, voidaan työsopimuksen katsoa raukeavan ilman nimenomaista tahdonilmaisua. Työsopimus voi raueta työntekijän työkyvyn alentuessa pysyvästi työkyvyttömyys eläkkeeseen oikeuttavassa määrin, joka osoittaa työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämisen tulleen lopullisesti mahdottomaksi.²¹ Määräaikainen työkyvyttömyyseläke ei välttämättä merkitse työnteon edellytysten lopullista häviämistä ja työsopimuksen raukeamista. Lyhyehkö työkyvyttömyyseläke ei välttämättä ole edes irtisanomisperuste. Tällaisissa tapauksissa työntekijän työntekoedellytyksiä on arvioitava kokonaisuudessaan.²²

Työsopimus voi lisäksi päättyä työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta. Sopimus ei edellytä työsopimuslain päättämisperusteita, irtisanomisaikaa, eikä menettelytapojen noudattamista. Sillä sopijaosapuolella, joka vetoaa sopimuksen tekemiseen erimielisyys tilanteessa, on näyttövelvollisuus, että sopimuksesta on sovittu. Työnantajan

¹⁷ KKO 1992:100.

¹⁸ Ks. esim. KKO 1993:42.

¹⁹ HE 157/2000 1 luku 4 §.

²⁰ Tiitinen–Kröger 2004 s. 94.

²¹ TT 1984:81 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 320.

²² Tiitinen–Kröger 2004 s. 321.

on erimielisyystilanteessa osoitettava, ettei sopimusta rasita oikeustoimilaissa säädetty pätemättömyysperuste.²³

Ruotsissa ei ole yleislakia kuten Suomen työsopimuslaki. Myötämäärämislaissa, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, on määräyksiä kollektiiviselle työoikeudelle ja se sisältää määräyksiä yhdistymisvapaudesta, neuvotteluoikeudesta, työehtosopimuksista ja työriitojen sovittelusta. Irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä on laissa nimeltä Lag (1982:80) om anställningsskydd. Muita Ruotsin työoikeutta sääteleviä lakeja ovat Suomen oikeustoimilakia vastaava Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (allmän avtalslag) ja työympäristöön ja työturvallisuuteen liittyvä Arbetsmiljölagen (1977:1160).²⁴ Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla²⁵. Ruotsin lain mukaan työnantajan suorittaman irtisanomisen tulee olla asiallisesti perusteltu²⁶. Oikeuskäytännön ja lain esitöiden mukaan irtisanominen voi liittyä työntekijän henkilökohtaisiin olosuhteisiin, esimerkiksi työntekijän laiminlyöntiin.²⁷ Työnantaja saa purkaa työsopimuksen, jos työntekijä on karkeasti rikkonut velvollisuuksiaan työnantajaa kohtaan²⁸.

2.2 Irtisanominen

TSL 7 luku sisältää säännöksiä työsopimuksen irtisanomisperusteista eri tilanteissa. Säännökset muodostavat irtisanomissuojan ytimen. Irtisanominen on toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen säännönmukainen päättämistapa. 7 luvun säännöksissä säädetään edellytyksistä, joilla työnantaja voi päättää työsuhteen yksipuolisella tahdonilmaisella irtisanomisaikaa noudattaen. TSL 7 luvun 1 §:ssä on irtisanomisperusteista yleissäännös, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Yleissäännöksellä säädetään työntekijästä johtuvista eli henkilöön liittyvistä (individuaali) irtisanomisperusteista sekä talou-

²³ Tiitinen–Kröger 2004 s. 321.

²⁴ Adlercreutz 2003 s. 24–26.

²⁵ Adlercreutz 2003 s. 112.

²⁶ LAS 7 §. ”Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.”

²⁷ Adlercreutz 2003 s. 120–122.

²⁸ LAS 18.1 §. ”Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.” ja Adlercreutz 2003 s. 127.

dellisista, tuotannollisista ja työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta (kollektiivi) aiheutuvista irtisanomisperusteista. Pykälä on pakottavaa oikeutta eikä siitä voida sopia toisin työsopimuksella tai työehtosopimuksella muuten kuin työntekijän eduksi.²⁹ Yleislausekkeen arvioinnissa on kysymys yhtäältä oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta³⁰. Työnantajalle voi seurata korvausvelvollisuus pykälän tahallisesta rikkomisesta tai huolimattomuudesta lain 12 luvun 2 §:n mukaan.³¹

Irtisanomissuojan tarkoituksena on suojata työsopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti siihen asti, kun sopimussuhteen jatkumisen edellytykset ovat olemassa. Jos sopimuksen jatkamiselle ei ole enää edellytyksiä työntekijän sopimusrikkomuksen tai toisen sopijapuolen sopimuksen täyttämiseen liittyvissä olosuhteissa tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi niin merkittävällä tavalla, että työnantajan kannalta työsuhteen jatkaminen olisi kohtuutonta, työsuhde voidaan ennaikaisesti päättää laissa tarkoitetuilla perusteilla.³²

Työsopimus on luonteeltaan kestosopimus, jossa korostuu sopijakumppanien luottamus ja lojaalisuus toisiaan kohtaan. Lojaliteettivelvoite merkitsee sopijaosapuolille velvollisuutta ottaa huomioon toisen osapuolen edut kaikissa toimissaan.³³ Työsuhteen osapuolille asetettu lojaliteettivelvoite perustuu sekä säädännäiseen oikeuteen³⁴ että oikeusperiaatteeseen. Oikeuskäytännössä lojaliteettivelvoitetta koskevalle säännökselle on aikaa myöten muodostunut niinkin konkreettinen sisältö, että sille voidaan antaa merkitystä päättämisperusteen olemassaoloa harkittaessa.³⁵ TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijältä vaadittava lojaliteettivelvollisuuden taso on kuitenkin suhteutettava hänen asemaansa. Työnantajan lojaliteettivelvoite tulee esiin muun muassa irtisanomistilanteessa, jossa tulee harkita millaisia toimia voidaan edellyttää sopimussuhteen jatkamiseksi³⁶.

²⁹ TSL 13 luvun 6 § ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 289.

³⁰ Koskinen 2004a s. 30.

³¹ Tiitinen–Kröger 2004 s. 319 ja 330.

³² Tiitinen–Kröger 2004 s. 330.

³³ Kairinen 2004 s. 39 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 331.

³⁴ TSL 3 luku 1 §: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.”

³⁵ Engblom 2002 s. 143.

³⁶ Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 107.

2.3 Purkaminen

Työsopimuksen purkamisesta säädetään 8 luvussa. Purkaminen on toinen työsopimuksen päättämistavoista ja siltä vaaditaan erittäin painavaa syytä. Purettaessa työsopimus, työsuhde päättyy välittömin vaikutuksin. Molemmat sopijaosapuolet voivat purkaa työsopimuksen samoin edellytyksin. Purkautuminen edellyttää aina sellaista toisen sopijapuolen, työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, jonka vuoksi toiselta osapuolelta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Rikkomus tai laiminlyönti ja vaatimus sopimussuhteen jatkamisen kohtuuttomuudesta muodostavat työsopimuslain terminologiassa erittäin painavan syyn purkaa työsopimus. Työsopimuksen purkamisperuste on aina irtisanomisperustetta painavampi ja purkamiselle on asetettu selvästi korkeampi kynnys kuin irtisanomiselle. Purkamisperuste on siten myös aina irtisanomisperuste. Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta kollektiivisilla perusteilla, esimerkiksi menekkivaikeuksien tai raaka-aineen hankintaa kohdanneiden esteiden perusteella, koska työsopimuksen purkaminen edellyttää vastaapuolen sopimuksen vastaista menettelyä.³⁷

Työsopimuksen purkamisen yhteydessä on arvioitava kohtuutta. Laiminlyönnin tai käyttäytymisen täytyy olla niin merkittävä, ettei kohtuudenmukaisia edellytyksiä sopimussuhteen jatkamiselle enää ole olemassa. Yleisessä sopimusoikeudessakaan mikä tahansa sopimusrikkomus ei ole purkuperuste. Purkuperusteen edellytyksenä on sopimusrikkomuksen olennaisuus. Olennaisuusvaatimuksen avulla otetaan huomioon rikkooneen sopijapuolen intressit. Sopijapuolten on siedettävä vähäisiä poikkeamia verrattuna täysin oikeaan suoritukseen. Lähtökohtana on, että solmittu sopimus sitoo sopijaosapuolet ja purkamissyyn tulee olla niin merkittävä, että se syrjäyttää tämän periaatteen.³⁸

Hallituksen esityksen mukaan työnantajalla voisi olla oikeus purkaa työsopimus silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä aineita. Joissain tapauksissa myös, jos työntekijä syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon

³⁷ HE 157/2000 8 luku 1 § 5–7 kappale ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 319–320 ja s. 442–443 ja Koskinen WEB ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 182–183.

³⁸ Koskinen WEB ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 444.

tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.³⁹

Sopimusrikkomuksen olennaisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti ja rikkomuksen vakavuus riippuu tapausta koskevasta kokonaisharkinnasta. Harkintaan vaikuttaa muun muassa laiminlyödyn suorituksen keskeisyys, rikkomusten toistuminen ja uusiutumisvaara, työnantajan esittämien huomautusten sivuuttaminen, työntekijän subjektiivinen syyllisyys, rikkomuksen merkitys luottamussuhteeseen nähden, työnantajan oma menettely sopimussuhteessa sekä sopimuksen tärkeys työntekijälle ja mahdollisuus käyttää purkamista lievempää seuraamusta.⁴⁰

Työsopimuksen purkaminen ei kaikki asianhaarat huomioiden saa johtaa kohtuuttomuuteen. Työnantajan purkaessa arvioidaan ensisijassa sopimussuhteen jatkamisen kohtuullisuutta ja työntekijän intressien painoarvo kohtuusarvioinnissa on korostunut. Tätä edellyttävät työsopimussuhteen kestovelkaluonne ja työntekijän suojeleminen. Työsopimuksen purkamisen arvioinnissa on huomioitava myös se, mitä vastaavissa tilanteissa sopijapuolilta yleensä voidaan edellyttää.⁴¹

TSL 8 luvun 3 §:ssä erotetaan työsopimuksen purkamisesta sen purkautuneena pitäminen. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Purkautuneena pitämisessä työnantajan ei tarvitse kuulla työntekijää.⁴² Oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka työntekijän poissaolo johtuisi laillisesta perusteesta, kuten sairaudesta, työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkaantuneena, jos työntekijä ei ole poissaolosta ilmoittanut, eikä ilmoittamista ole kohdannut pätevä este.⁴³ Jos työnantaja on tiennyt, että työntekijällä on pätevä syy poissaololleen, työnantajalla ei ole oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, vaikka työntekijän ilmoitus poissaolosta puuttuisikin.⁴⁴

³⁹ HE 157/2000 8 luku 1 § 8–9 kappale ja Tiitinen–Kröger s. 448–452.

⁴⁰ HE 157/2000 8 luku 1 § 13 kappale ja Koskinen WEB.

⁴¹ Koskinen WEB.

⁴² Tiitinen–Kröger 2004 s. 320 ja KKO 1982 II 148.

⁴³ Ks. KKO 1978 II 109 ja 1979 II 100 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 454.

⁴⁴ Ks. KKO 1989: 68, KKO 1990:135 ja TT 2006-23 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 454–455.

2.4 Kokonaisarviointi

Työsopimuksen päättämisen laillisuuden arvioinnin lähtökohdat määräytyvät yleisten oikeudellisten periaatteiden nojalla⁴⁵. Oikeussuojaperiaatteen mukaan osapuoli voi vapautua sopimussidonnaisuudesta, jos tilanne kokonaisuudessaan arvioiden katsotaan välttämättömäksi kyseisen osapuolen kannalta. Harkinnassa otetaan huomioon vasta- puolelle aiheutuva haitta sopimuksen päättämisestä. Sopimusosapuolten tulee sopimusta solmittaessa ja sopimussuhteen kestäessä pyrkiä ottamaan huomioon vastapuolten edut.⁴⁶

Individuaalisen ja kollektiivisen irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa on kussakin yksittäistapauksessa otettava huomioon yleissäännös. Irtisanomistilanteet eroavat yleensä aina toisistaan esimerkiksi alan, yksilön tai yrityksen mukaan, näin ollen irtisanomisperusteita ei voida määritellä kovin tarkasti. Irtisanomisperusteet voivat johtua joko työntekijän tai työnantajan toimintaedellytysten muutoksista, esimerkiksi toimintatapojen muutoksista ja kilpailukyvyttömyydestä tai kysynnän muutoksista. Irtisanomisperusteen tulee olla aina asiallinen ja painava. Se ei saa koskaan olla syrjivä. Irtisanomisperuste ei myöskään saa olla ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Irtisanomisperusteita arvioidaan aina kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat, jonka lisäksi arvioidaan, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavalle menettelylle. Kokonaisarviossa päättämisperusteen aste tulee selvittää, voiko kyseessä olla työsuhteen päättäminen irtisanomisella vai purkamisella tai, onko päättämisperustetta edes olemassa ja, voidaanko antaa työntekijälle esimerkiksi varoitus.⁴⁷ Arvioinnissa on huomioitava oikeudelliset periaatteet ja tilanteeseen vaikuttavat konkreettiset seikat. Joissakin tilanteissa saatetaan joutua arvioimaan yhtä aikaa työntekijästä johtuvia syitä sekä taloudellisia ja tuotannollisia syitä. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.⁴⁸

⁴⁵ Koskinen 2004a s. 30.

⁴⁶ Koskinen 2004a s. 30 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 331 ja ks. lisäksi Taxell 1972 s. 81–82 ja s. 468–469.

⁴⁷ HE 157/2000 7 luku 1 § 5 kappale.

⁴⁸ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 290–291 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 336–337.

2.5 Kielletyt irtisanomisperusteet

2.5.1 Sairaus, tapaturma tai vamma

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat monet tekijät, kuten fyysiset, psyykkiset ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat muun muassa koulutus, kokemus, persoonallisuus ja luonteenpiirteet. Työntekijän osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista ja elämäkokemuksesta, joiden hyödyntämisen kyky ja tahto riippuvat paljon henkilön persoonallisuudesta.⁴⁹

Työntekijän sairauden vaikutuksesta työntekoon eli työkykyyn, on arvioitava työtehtävien asettamiin vaatimuksiin nähden. Sairauden on olennaisesti heikennettävä työkykyä, jotta se voisi olla irtisanomisperuste, jolloin työntekijä ei sairauden, tapaturman tai vamman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työ sopimuksen mukaisia velvollisuuksiaan.⁵⁰ Olennaisella työkyvyn vähentymisellä tarkoitetaan ainakin sellaista työkyvyttömyyttä, joka oikeuttaa esimerkiksi TEL:n mukaan täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen, mutta myös pienempi työkyvyn väheneminen voi olla olennainen⁵¹. Esimerkiksi, jos sairaus, vamma tai tapaturma on niin vakava, että se estää työntekijää tekemästä työtään, eikä työntekijää voida siirtää tai kouluttaa muihin tehtäviin, irtisanominen voi olla sallittua. Työnantajan tulee vaatia lääkäriä arvioimaan työkykyisyyttä, joka antaa siitä lausunnon. Jos on kysymyksessä olennainen työkykyyn vaikuttava tekijä, arvioitava on myös, mikä on paranemisen ennuste. Jos työntekijällä on vakava sairaus, mutta hän suoriutuu velvollisuuksistaan, työnantajalla ei ole irtisanomisoikeutta.⁵²

Sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi täytyy työkyvyn alentua olennaisesti ja pitkäaikaisesti, jotta työ sopimus voitaisiin sen perusteella irtisanoa. Aikaisemmassa oikeus-

⁴⁹ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 298 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 353–354.

⁵⁰ HE 157/2000 7 luku 2 § 13 kappale ja Koskinen 2004a s. 19 ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 298.

⁵¹ Kairinen 2004 s. 299.

⁵² Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 298–299.

käytännössä pitkäaikaisuudella on tarkoitettu pitkää ajallista kestoa eli tällöin työkyvyttömyys on kestänyt lähes vuoden⁵³. Tapauksessa on kiinnitetty huomiota lääketieteelliseen ennusteeseen sairauden kestosta ja työntekijän paranemis- ja kuntoutusmahdollisuuksista. Työnantajalla on näin ollen siis oikeus ennakoida sairauksien vaikutusta työsuhteeseen.⁵⁴

Jos sairauspoissaolot johtuvat eri syistä, työnantajalla ei ole niiden yhteenlasketun keskon perusteella yleensä oikeutta irtisanoa työntekijää. Jos viimeisimmän sairauden lääkärinlausunto kuitenkin osoittaa, että kyseessä on olennainen ja pitkäaikainen työkyvyn aleneminen, työnantajalla on oikeus ennakoida sen vaikutusta työsuhteeseen ja sillä perusteella irtisanoa työsopimus^{55, 56}.

2.5.2 Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Työntekijän työsopimusta ei voida irtisanoa sillä perusteella, että työntekijä osallistuu työehtosopimuslain mukaan sallittuun työtaistelutoimenpiteeseen. Työtaistelutoimenpiteitä ovat lakot ja esimerkiksi ylityökielto, saarto ja osittainen työstä kieltäytyminen. Työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 8 §:n mukaan työtaistelutoimenpide on laillinen silloin, kun se ei kohdistu sopijapuolia sitovaan voimassa olevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen. Työehtosopimuslain työrauhavelvoitteen ulkopuolella ovat myötätunto- ja poliittiset työtaistelutoimenpiteet.⁵⁷

Työntekijän osallistuminen työntekijöiden yhdistyksen tai järjestön työtaistelutoimenpiteeseen ei ole irtisanomisperuste, vaikka se olisi työehtosopimuslain vastainen, koska sellaisesta lakosta kantaa vastuun vain yhdistys tai järjestö. Niin sanotulla sopimuksettomalla kaudella työehtosopimusten voimassaoloajan päätyttyä työntekijäyhdistykset

⁵³ Ks. esim. TT 1984:56.

⁵⁴ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 299.

⁵⁵ Ks. esim. TT 1984:135.

⁵⁶ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 299 ja Koskinen 2004a s. 19.

⁵⁷ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 300 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 365 ja ks. esim. TT 2008-32.

voivat toimeenpanna lakkoja ja muita työtaistelutoimenpiteitä vauhdittaakseen työehtosopimuksen syntymistä. Näistä toimenpiteistä työntekijäyhdistykset kantavat vastuun, eikä yksittäistä työntekijää, joka osallistuu tällaiseen työtaistelutoimenpiteeseen ole mahdollisuus irtisanoa tällä perusteella.⁵⁸

Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voi olla asiallinen ja painava syy työ sopimuksen irtisanomiseen, silloin kun työtaistelutoimenpiteeseen on työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhdytty työehtoihin vaikuttamiseksi ilman, että työntekijäjärjestöt olisivat tehneet siitä päätöstä tai siihen myötävaikuttaneet⁵⁹. Tällaisessa tapauksessa on kysymys ns. korpilakosta, joka rikkoo työrauhavelvoitetta ja joka on yleensä työpaikka kohtainen. Irtisanomisperuste voi olla myös sellaisessa tapauksessa, että työtaistelutoimenpiteeseen ryhdytään sopimuksettomassa tilassa ilman järjestön päätöstä tai järjestön päätöksen vastaisesti, esimerkiksi työpaikkakohtaisesti. Kysymykseen voi tällöin tulla myös purkuperuste, jos kyseessä on törkeä työstä kieltäytyminen^{60, 61}.

Työsopimuksen päättämisperusteen painavuuden arviointiin vaikuttaa, onko työtaistelutoimenpiteen toimeenpanijana ollut työntekijöiden yhdistys. Purkuperuste voi jäädä täyttymättä sillä perusteella, että on kohtuutonta saattaa yksittäinen työntekijä niin ankaaraan vastuuseen kollektiivisista virheistä^{62, 63}.

2.5.3 Syrjintäkielto ja työntekijän mielipiteet

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Säännös liittyy TSL 2 luvun 2 §:n syrjintäkieltoon ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimukseen sekä 13 luvun 1 §:n järjestäytymisvapauteen. Syrjinnän käsitteestä ym. säädetään myös yhdenvertaisuuslaissa (20.1.2004/21) ja Suomen perustuslaissa (11.6.1999/731). Säännök-

⁵⁸ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 300 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 365–366.

⁵⁹ HE 157/2000 7 luku 2 § 22 kappale.

⁶⁰ Ks. esim. KKO 1981 II 165.

⁶¹ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 300–301 ja Tiitinen–Kröger s. 367–369.

⁶² Ks. esim. TT 1978-27 ja TT 1981-145.

⁶³ HE 157/2000 7 luku 2 § 20 kappale ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 366.

sellä suojataan työntekijän mielipiteen ja järjestäytymisen vapautta, mutta jos näihin yksilövapauksiin turvautuminen johtaa työntekovelvollisuuden laiminlyönteihin tai muihin työsopimuslain velvoitteiden rikkomiseen, tällaiset teot voivat olla irtisanomisperusteena.⁶⁴

Hallituksen esityksen mukaan säännöksen merkitys on korostunut tapauksissa, joissa työnantajan toiminta liittyy kiinteästi esimerkiksi yhteiskunnallisten asioiden hoitoon ja joissa myös työntekijöiden voidaan edellyttää toimivan työnantajan ideologian mukaisesti. Esimerkkinä mainitaan poliittisen tai uskonnollisen lehden toimittaja, jonka vakaumus muuttuu työsuhteen kestäessä. Työntekijän työsopimuksen irtisanominen hänen mielipiteidensä vuoksi voisi olla tällöin sallittua, jos hänen aatteelliset mielipiteensä ovat siinä määrin ristiriidassa työnantajana olevan aatteellisen yhdistyksen toimintatapojen ja säännöissä ilmaistujen periaatteiden kanssa, että työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei luottamuspuolan vuoksi ole olemassa. Luottamuspuola arvioitaessa huomiota olisi kiinnitettävä työntekijän asemaan ja tehtäviin^{65, 66}.

Työsopimuksen päättäminen ei saa olla tosiasiallisesti työntekijää syrjivä. Jos päättämisperuste on muu kuin työntekijän mielipiteitä koskeva tai syrjinnän kieltävässä TSL 2 luvun 2 §:ssä säädetty kielletty syrjintäperuste, päättämisperusteen riittävyttä on arvioidava TSL 7 luvun 1 §:n yleissäännön mukaan. TSL 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perusteltua syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Näiden lisäksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta on säädetty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) ja perustuslain 6 §:ssä. Suomen perustuslain 6 §:n mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Siitä, mitä syrjinnän

⁶⁴ HE 157/2000 7 luku 2 § 24 kappale ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 302 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 369–370.

⁶⁵ KKO 1977 II 112.

⁶⁶ HE 157/2000 7 luku 2 § 25 kappale ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 302 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 370–372.

käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) (20.1.2004/23).⁶⁷

2.5.4 Turvautuminen oikeusturvakeinoihin

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän turvautumista käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Säännös perustuu perustuslain 21 §:n säännökseen sekä ILO:n yleissopimukseen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä⁶⁸.

Työntekijän työsopimusta ei saa päättää sillä perusteella, että on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyin lainvastaisen menettelyn johdosta. Työsopimusta ei saa päättää sillä perusteella, että työntekijä nostaa kanteen työnantajaansa vastaan tai hän kääntyy esimerkiksi työsuojeluviranomaisen, tasa-arvovaltuutetun tai tietosuojavaltuutetun puoleen.⁶⁹ On kuitenkin eri asia, jos työntekijä tekee perättömiä ilmiäntojo työnantajastaan vahingoittaakseen sitä.⁷⁰

2.5.5 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Raskaana olevat työntekijät ja perhevapaata käyttävät kuuluvat työsopimuslaissa säädetyn tehostetun irtisanomissuojan piiriin. TSL 7 luvun 9 §:ssä on säädetty raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisesta. Säännöksen mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta, eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työsopimusta ei saa irtisanoa ennen perhevapaan alkamista, kun työnantaja on saanut tiedon vapaan käyttämisestä, eikä myöskään vapaan aikana vapaan käyttöön liittyvällä perusteella. Säännöksen mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai per-

⁶⁷ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 302.

⁶⁸ HE 157/2000 7 luku 2 § 27 kappale.

⁶⁹ HE 157/2000 7 luku 2 § 27 kappale.

⁷⁰ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 303 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 372–373 ja ks. TT 2003-68 ja TT 1993-47.

hevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Irtisanomiskielto on voimassa vain lainkohdassa mainittujen vapaiden aikana ja työnantaja voi irtisanoa työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ennen vapaan alkua^{71 72}.

Raskaana oleva työntekijä kuuluu normaalin irtisanomissuojan piiriin, mutta sitä on tehostettu työnantajan todistustaakkaa koskevalla säännöksellä. Työnantaja voi säännöksen mukaan näyttää raskaana olevan työntekijän irtisanomiselle muun asiallisen ja painavan perusteen. Peruste voi olla tuotannollinen ja taloudellinen tai henkilökohtainen. Tämä oikeus näyttää muu peruste, koskee myös äitiyttä ja vanhemmuutta tarkoittavaa suojaa, mutta näiden osalta on säännöksessä erikseen rajoitettu kollektiiviperusteiden käyttämistä. Koska työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä, raskauden salaaminen voi poikkeuksellisesti oikeuttaa päättämään työntekijän työsopimuksen harhaanjohtamisen perusteella.⁷³

2.5.6 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ja lain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutettu nauttivat erityistä irtisanomissuojaa. Pykälä on pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida sopia toisin kuin työntekijän eduksi. Työnantajalle voi syntyä korvausvelvollisuus työntekijälle pykälän tahallisuudesta tai huolimattomuudesta johtuvasta rikkomuksesta TSL 12 luvun 2 §:n mukaan. Työehtosopimuksin on yleisesti sovittu luottamusmiehen asemasta ja irtisanomissuojasta, joita on sovellettava luottamusmiehen työsuhteessa.⁷⁴

⁷¹ Ks. esim. Helsingin HO 12.9.1996 S 96/1023.

⁷² Nieminen WEB ja Tiitinen–Kröger s. 421–422.

⁷³ Koskinen 2004a s. 22 ja Nieminen WEB ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 422–423 vrt. Kairinen 2004 s. 304 Raskaustieto on arkaluontoinen henkilötieto, joka on myös yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain piirissä.

⁷⁴ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 357 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 425–428.

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja TSL 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.⁷⁵

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen TSL 7 luvun 3 §:ssä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tai 7 §:ssä saneerausmenettelynyhteydessä taikka 8 §:n 1 momentissa työnantajan konkurssista tai kuolemasta säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Käytännössä luottamusmies ja luottamusvaltuutettu ovat viimeisinä irtisanottavia työntekijöitä.⁷⁶

Erityinen irtisanomissuoja on voimassa vain irtisanomistilanteissa ja työnantaja voi purkaa työntekijän työsopimuksen ilman erityistä suojaa. Lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 37 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettu on samassa asemassa luottamusmiehen kanssa ja hänellä on myös tämä erityinen suoja.⁷⁷

2.6 Varoitusmenettely

Kun työnantaja antaa varoituksen, se luopuu vetoamasta tapahtuneeseen rikkomukseen irtisanomisperusteena. Työntekijän syyllistyessä samanlaiseen rikkomukseen, saattaa työnantajalla olla oikeus työsuhteen päättämiseen, jos työsuhteen päättämisen edellytykset täyttyvät. TSL 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. TSL 7 luvun 2 §:n 5 momentin mukaan, jos kuitenkin irtisanomisen pe-

⁷⁵ Ks. tarkemmin Tiitinen–Kröger s. 429–431.

⁷⁶ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 358 ja ks. tarkemmin Tiitinen–Kröger 2004 s. 431–435.

⁷⁷ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 358

rusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusmenettelyä ei tarvitse noudattaa, koska työntekijän olisi tullut tällöin ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus⁷⁸.

Pelkkä huomautus ei ole lain tarkoittama varoitus ja se ei täytä lain mukaista velvollisuutta antaa varoitus ennen irtisanomista⁷⁹. Varoituksen myötä työntekijä saa tiedon, kuinka vakavaksi rikkomukseksi työnantaja katsoo työntekijän menettelyn. Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelyään ja käyttäytymistään.⁸⁰ Varoitus tarkoittaa myös, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat sillä erää olemassa. Hallituksen esityksen mukaan työnantajan oikeus poiketa varoittamisesta liittyy työntekijän tietoiseen toimintaan rikkomuksen vakavuudesta, mutta lain sanamuodosta ilmenee vain työsuhteen vakava rikkomus, jolloin työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.⁸¹ Jos työnantaja saa kuitenkin tietää, että rikkomus on ollut vakavampi kuin se miltä alun perin vaikutti, työnantajalla on tiedon saatuaan mahdollisuus kohtuullisen ajan kuluessa irtisanoa työsopimus.⁸²

Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus muuttaa käyttäytymistään ja korjata menettelynsä varoituksen antamisen jälkeen. Työnantaja voi kuitenkin antaa eri asiasta varoituksen saman tien. Laissa ei ole määritelty varoitusten määrää, mutta varoituskäytännön tulee olla työpaikalla johdonmukainen⁸³. Kaivannon mukaan, jos työnantaja ryhtyy hoitoonohjaukseen alkoholin väärinkäyttötapauksissa, hän katsoo, että hoitoonohjausta on pidettävä varoituksena, ja työnantaja luopuu oikeudestaan päättää työsopimus⁸⁴. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että hoitoonohjaus ei sulje pois työsuhteen päättämisen mahdollisuutta työsopimuslain mukaisin perustein⁸⁵.

⁷⁸ Ks. esim. TT 2007-52.

⁷⁹ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 303.

⁸⁰ HE 157/2000 7 luku 2 § 30 kappale ja ks. esim. TT 2007-96.

⁸¹ Ks. TT 2004-78 tapauksessa ei otettu kantaa työntekijän tietoisuuteen rikkomuksen vakavuudesta.

⁸² Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 303 vrt. Kairinen 2004 s. 307 vrt. Rautiainen–Äimälä 2007 s. 225–227 vrt. Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 63 vrt. Saarinen 2003 s. 986 ja 990 vrt. Tiitinen–Kröger 2004 s. 374, jotka kaikki esittävät hieman toisistaan poikkeavia näkemyksiä varoituksen antamisen velvollisuudesta.

⁸³ Ks. TT 2003-21.

⁸⁴ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 304.

⁸⁵ Ks. esim. TT 2007-89 ja TT 2001-56.

Varoituksen voimassaoloaikaa ei ole määritelty laissa, mutta hallituksen esityksen mukaan, jos työntekijälle on sopimusrikkomuksen johdosta annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä.⁸⁶ Työnantajan on kohtuullisen ajan kuluessa vedottava irtisanomisperusteeseen siitä, kun irtisanomisperuste tuli työnantajan tietoon. Vastaavasti varoitus tulee antaa kohtuullisen ajan kuluessa. Varoituksen aiheen on pääasiallisesti oltava sama kuin irtisanomisperusteen, jotta varoitukseen voidaan vedota irtisanomistilanteessa. Jossain tapauksissa, jos työntekijälle on annettu perusteiltaan erilaisia varoituksia, kokonaisuutena voidaan ottaa huomioon kaikki työntekijän rikkomukset.⁸⁷

Varoitusta säännellään uudessa työ sopimuslaissa irtisanomisen edellytyksenä, kun se aikaisemmassa laissa⁸⁸ mainittiin purkamisluettelon yhdessä kohdassa. Uuden lain sanamuoto ja sitä koskeva hallituksen esitys mahdollistavat erilaisia käytäntöjä arvioitaessa työnantajan velvollisuutta antaa varoitus ennen irtisanomista. Oikeustila ei ole muuttunut tältä osin selkeämmäksi, eikä se ole todennäköisesti edes muuttunut ollenkaan.⁸⁹

2.7 Työntekijän kuuleminen ja uudelleen sijoittaminen

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen välitettävissä sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin joista työntekijä voisi ammatitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Työnantajan on perusteellisesti selvitettävä työntekijän soveltuvuus muihin tehtäviin⁹⁰. TSL 7 luvun 2 §:n 5 momentin mukaan, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, selvittämisvelvoitetta ei ole.

⁸⁶ HE 157/2000 7 luku 2 § 32 kappale.

⁸⁷ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 304–305 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 375–377 ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 277.

⁸⁸ Vanha työ sopimuslaki 43 § 2 momentti 6) kohta.

⁸⁹ Koskinen 2004b s. 2 ja 29.

⁹⁰ Ks. TT 2003-89.

Hallituksen esityksen mukaan muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen ensinnäkin silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoaedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi⁹¹. Tällaisessa tilanteessa työnantajan olisi selvitettävä mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muita töitä ja, olisi-ko työntekijällä edellytyksiä selvitä tarjolla olevista muista tehtävistä. Työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen toisenakin myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Esimerkiksi, jos ammattitaidoltaan pätevä työntekijä osoittautuu sopimattomaksi asiakaspalveluun, työnantajan olisi mahdolluuksiensa mukaan tarjottava työntekijälle muita sellaisia tehtäviä, joihin hän olisi ammattitaitonsa puolesta kykenevä.⁹²

2.8 Työntekijän henkilöön liittyvät päättämisperusteet

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetään vakituisen työntekijän henkilöön ja hänen käyttäytymiseensä liittyvistä sallituista irtisanomisperusteista ja perusteiden kokonaisuudesta. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttamista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työsuhteen päättämisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Käytännön varaan jää tulkinta sanoista ”asiallinen” ja ”painava”. Työsopimuslaissa on niitä jonkin verran täsmennetty ja apua niiden määrittelyyn saa myös aikaisemmasta oikeuskäytännöstä.⁹³ Säännöksessä on myös kaksi asiatilannetta, joissa irtisanomisperuste voi toteutua. Ensimmäinen kos-

⁹¹ Ks. esim. TT 2007-39.

⁹² HE 157/2000 7 luku 2 § 34–35 kappale ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 379–380.

⁹³ Bruun–von Koskull 2004 s. 70 ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 294 ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 227–228.

kee olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä ja toinen työntekoa edellytysten olennaista muuttumista.⁹⁴

TT:n ja SAK:n välisessä irtisanomissuojasopimuksessa asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä. Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.⁹⁵

Irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä ja työsopimuksen purkaminen erittäin painavaa syytä. Tämänkaltaisen yleislauskeen arvioinnissa on kysymys oikeudellisten periaatteiden arvioinnista sekä konkreettisten seikkojen yhteensovittamisesta. Tästä syystä tietyissä tapauksissa jokin työntekijän moitittava teko voi olla purkuperuste, irtisanomisperuste tai se ei välttämättä edes riitä irtisanomisperusteeksi. Työsopimuksen päättämisen laillisuus määräytyy yleisten oikeudellisten periaatteiden nojalla. Sopimusoikeudellisista periaatteista sopimussidonnaisuudella on suuri vaikutus, koska sopimus sitoo osapuolia siihen saakka, kunnes sopimuskumppanien olosuhteet muuttuvat siinä määrin, että edellytyksiä sopimuksen jatkamiselle ei enää ole olemassa.⁹⁶ Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomis- ja purkutilanteet ovat hyvin samankaltaisia ja niiden välillä on vain moitittavuuden asteessa eroa⁹⁷.

Individuaaliperusteinen irtisanominen koskee sellaista työntekijän menettelyä tai olosuhteiden muutosta, joka kuuluu työntekijän vastattavana olevaan riskipiiriin. Arvioitaessa irtisanomisperusteen riittävyttä, on otettava kantaa siihen, missä määrin työntekijät vastaavat sopimusvelvoitteistaan ja mihin asti ulottuu kummankin sopijapuolen myötävaikutusvelvollisuus sopimussuhteen edistämiseksi.⁹⁸ Individuaaliperusteisissa irtisanomisissa kokonaisharkinta merkitsee kaikkien irtisanomistilanteessa vallitsevien tekijöiden huomioon ottamista ja lisäksi sen arvioimista, onko työsuhteen päättäminen koh-

⁹⁴ Koskinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 590.

⁹⁵ Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK) 2 §.

⁹⁶ Koskinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 599.

⁹⁷ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 229.

⁹⁸ Tiitinen–Kröger 2004 s. 337.

tuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä. Individuaaliperusteiden riittävyyden harkinnassa yhdistyvät kokonaisharkinta ja kohtuusarviointi.⁹⁹

TSL 7 luvun 2 §:n 5 momentin mukaan jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantajan ei tarvitse varoittaa työntekijää, vaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän ilman varoitusta.

Työsopimuksen irtisanominen on sallittua, kun työntekijän henkilöön liittyvät työntekeoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei työntekijä tämän vuoksi enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanominen edellyttää myös sitä, ettei työntekijälle voida TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentin mukaan tarjota muita tehtäviä.¹⁰⁰ Työntekeoedellytysten muuttuminen voi johtua fyysisistä tai psyykkisistä syistä. Työntekijän terveydentila voi muuttua tai työssä tai työympäristössä voi tapahtua muutoksia. Myös työntekijän henkilökohtaisessa elämässä voi tapahtua muutoksia, jotka voivat johtaa työntekijän sosiaalisen työ- ja toimintakyvyn muutokseen.¹⁰¹

TSL 7 luvun 2 §: 2 momentin 1 kohdan mukaan työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta aiheutuvaa työkyvyn heikkenemistä arvioidaan sen mukaan, onko työkyky vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työntekijän henkilökohtaisena työntekeoedellytyksen olennaisena muutoksena voi olla esimerkiksi se, että työntekijä menettää kiinnostuksensa asiakaspalvelutyöhön, mikä näkyy työntekijän käytöksessä asiakkaita kohtaan. Tässä tapauksessa työ ei ole muuttunut, vaan työntekijän mieltymykset. Jos ei ole kysymys vakavasta rikkomuksesta, työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, voidaanko työntekijä sijoittaa muuhun työhön. Olennaisena muutoksena voi olla myös se, että esimerkiksi työntekijälle on annettu pitkäaikainen vapausrangaistus, joka estää kokonaan hänen työntekonsa, tai se että, autonkuljettajalle tuomittu ajokielto, jonka ajaksi hänelle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä.¹⁰²

⁹⁹ Tiitinen–Kröger 2004 s. 336 ja Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 60.

¹⁰⁰ HE 157/2000 7 luku 2 § 2 kappale.

¹⁰¹ HE 157/2000 7 luku 2 § 7 kappale ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 297.

¹⁰² HE 157/2000 7 luku 2 § 8 kappale ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 297.

Työntekijästä johtuvasta syystä työsuhdetta päätettäessä kokonaisarviossa voidaan ottaa huomioon muun muassa seuraavia seikkoja: työntekijän rikkeen laadun ja vakavuuden merkitys työnantajalle ja työyhteisölle, asiakkaille ja työntekijöille sekä vaikutus tulokseen ja sisäisiin prosesseihin. Kokonaisarvioinnissa vaikuttavat huomattavasti työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoon ja käyttäytymiseen. Työntekijä saattaa katua tekoaan, jos se on esimerkiksi tapahtunut ainutkertaisesta ajattelemattomuudesta, tai toisaalta työntekijä saattaa suhtautua tekoonsa piittaamattomasti. Myös sillä on merkitystä, tapahtuuko teko toistuvasti varoituksista huolimatta ja, onko työntekijälle painotettu, että vastaava teko voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Kokonaisharkinnassa vaikuttaa myös työn luonne, millaiset vaikutukset ohjeiden noudattamatta jättämisellä on, voiko työntekijä hankkia teolla perusteetonta hyötyä ja kuinka itsenäistä työ on. Työn teettämiseen saattaa myös liittyä erityispiirteitä, kuten luottamuksellisuus, ja työntekijältä edellytetään tiettyjä ominaisuuksia, esimerkiksi rehellisyyttä. Kokonaisharkinnassa kaikki harkintaan vaikuttavat seikat on suhteutettava työnantajan kokoon, toimialaan ja taloudellisiin menetyksiin, sekä lisäksi siihen, onko työnantajalla muita vaihtoehtoja työsuhteen päättämiseksi, kuten varoitus tai työntekijän siirto muihin tehtäviin.¹⁰³

¹⁰³ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 291–292.

3 TYÖVELVOTTEIDEN LAIMINLYÖNTI

3.1 Yleistä työvelvoitteiden laiminlyönti tilanteista

TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti, noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä, mutta hänen on myös vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa häneltä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Lisäksi tämä vaatimus on sidottu työntekijän asemaan.

Hallituksen esityksen mukaan tavallisin irtisanomisperusteena arvioitava työsopimuksen vastainen menettely on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, joka ilmenee muun muassa yksittäisen, työntekijän työntekovelvoitteen piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisenä, työtehtävien puutteellisena hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä. Työsopimuksen irtisanomisperusteena voi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Työstä kieltäytyminen ja työntekijän epärehellisyys ja epärehellisyydestä aiheutuva luottamuspula voivat olla irtisanomisen perusteena. Työsopimuksen irtisanominen työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella on sallittua vain silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin.¹⁰⁴

Työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvat velvoitteet liittyvät yleensä toisiinsa, koska työntekijän rikkoessa työsopimuslain 3 luvun mukaisia velvoitteitaan, hän yleensä rikkoo myös työsopimuksensa mukaisia velvoitteita. Työntekijän lojaliteettivelvoitteiden rikkominen voi johtaa tilanteeseen tai luottamuspulaan, jossa edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei ole. Joissain tapauksissa myös muiden lakien, esimerkiksi työaikalain tai vuosilomalain, velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti voi oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työsopimuksen, jos rikkomuksella on olennainen vaikutus työsuhteeseen. Työntekijän syyllistyminen vapaa-aikanaan rikokseen voi olla päättämisperus-

¹⁰⁴ HE 157/2000 7 luku 2 § 4 kappale ja Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 25.

te, jos se horjuttaa vakavalla tavalla työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Tällöin asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on merkitystä muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä työntekijän asemalla ja työtehtävillä. Jos työnantaja teon johdosta menettää luottamuksensa työntekijään, kysymykseen voi tulla myös työsopimuksen purkaminen.¹⁰⁵

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella ainoastaan silloin, kun työntekijä on rikkonut olennaisia velvollisuuksiaan työsuhteensa kannalta. Olennaisia velvoitteita ovat kaikki työsopimuksesta ja laista ilmenevät velvoitteet, silloin kun niillä on merkitystä työntekijän ja työnantajan asemaan nähden. Työntekijän rikkomuksen tulee vaikuttaa työntekovelvoitteeseen.¹⁰⁶ Työntekijän työvelvoitteen laiminlyönnin vakavuutta arvioidaan suhteuttamalla täyttämättä jätettyjen työtehtävien lukumäärä tai tekemättömän työn määrä työntekijän koko tehtäväkenttään tai teholliseen työaikaan¹⁰⁷. Työntekijän työtehtävien laiminlyöntiä arvioidaan usein suhteessa muihin työntekijöihin, esimerkiksi heidän rikkomuksiinsa tai aikaansaannokseen.

Työvelvoitteiden laiminlyönnit voivat ilmetä eri tavoin. Työntekijän työvelvoitteiden laiminlyönti voi liittyä alkoholin väärinkäyttöön ja siitä aiheutuneisiin laiminlyönteihin. Työvelvoitteen laiminlyöntiin liittyy eri syistä tapahtuva tahallinen työn suorittamatta jättäminen. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan direktio-oikeutensa rajoissa antamia ohjeita ja määräyksiä. Työnantajalle tavallinen tilanne on työntekijän nimenomaisesti työstä kieltäytyminen. Työntekijä voi kuitenkin osoittaa työstä kieltäytymiselleen hyväksyttävän perusteen ja siten välttyä kieltäytymisen haitallisilta seuraamuksilta. Työntekijä saattaa myös laiminlyödä työn suorittamista koskevia määräyksiä, jolloin työntekijä tekee oman työnsä, mutta hän laiminlyö joitakin työtä koskevia määräyksiä.¹⁰⁸ Työsuhde voidaan päättää myös luvattomien poissaolojen perusteella, jotka voivat ilmetä myöhästelynä, työstä lähtemisenä liian aikaisin tai pidempinä jaksoina. En-

¹⁰⁵ HE 157/2000 7 luku 2 § 5–6 kappale ja Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 295 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 338 ja Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 25–26.

¹⁰⁶ Kaivanto teoksessa Hietala ym. 2006 s. 295.

¹⁰⁷ Ks. esim. KKO 1991:26.

¹⁰⁸ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 76.

nen kuin työnantaja päättää työntekijän työsuhteen luvattomien poissaolojen perusteella, työnantajan tulisi varmistua siitä että, onko työntekijä luvallisesti poissa.¹⁰⁹

Ilmeinen huolimattomuus työssä saattaa olla työsopimuksen päättämisperuste, varsinkin jos se toistuu varoituksista huolimatta. Puutteellisen työsuorituksen syynä voi olla myös työntekijän puutteellinen ammattitaito. Työnantajan on ottaessaan työntekijän työhön varmistuttava hänen ammattitaidostaan. Työntekijä voi olla myös työhön soveltumaton. Soveltumattomuus saattaa tarkoittaa sopeutumattomuutta työyhteisöön tai työn suorittamista haittaavia työntekijän ominaisuuksia. Työntekijän aikaansaamattomuus liittyy nykyaikana korostuneisiin tehokkuuden ja tuloksellisuuden vaatimuksiin.¹¹⁰ Työntekijä voi rikkoa lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaa kohtaan toimimalla epärehellisesti. Epärehellisyys voi ilmetä työntekijän rikollisena tekona, joka kohdistuu työnantajan, toisten työntekijöiden tai asiakkaan omaisuuteen. Työntekijän sopimattoman käytöksen kohteena voivat olla työnantaja, asiakkaat tai työtoverit, joka voi ilmetä riitautumisena, väkivallalla uhkaamisena tai vaan kirosanon käyttämisenä.

3.2 Työvelvoitteen laiminlyönti

3.2.1 Yleistä työvelvoitteen laiminlyönnistä

Ensi kertaa tapahtuva töiden laiminlyönti ei oikeuta työnantajaa välttämättä edes irtisanoamaan työsopimusta, jos teko ei ole huomattava. Työntekijän tulee tietää menettelynsä työntekovelvoitteen vastaisuus, joka on edellytyksenä irtisanomisperusteelle. Irtisanomisperustetta arvioitaessa kiinnitetään huomiota siihen, kuinka suuri on työnantajalle laiminlyönnistä aiheutunut vahinko. Vähäinen vahinko ei yleensä oikeuta irtisanomiseen, mutta sillä voi olla merkitystä päättämisen lisäperusteena tai korvauksen määrää laskettaessa.¹¹¹

¹⁰⁹ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 231.

¹¹⁰ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 76.

¹¹¹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 77. Ks. esim. TT 1997-34, jossa työntekijä oli teettänyt omia töitään työtovereillaan työajalla työnantajan raaka-aineesta. Työnantajalla ei ollut tärkeää syytä purkaa työsopimusta eikä edes erityisen painavaa syytä irtisanoa sitä ja ks. TT 2006-82.

Jos luottamusmiehen menettely ei ole niin moitittavaa, että työnantajalla ei ole oikeutta purkaa työsopimusta, työnantaja ei myöskään saa irtisanoa sitä, ellei sillä ole niiden työntekijöiden suostumusta, joita luottamusmies edustaa¹¹².

3.2.2 Oikeus irtisanoa työsopimus

Työntekijän toistuva työtehtävien laiminlyönti varoituksista huolimatta ja työnantajalle laiminlyönneistä aiheutuva taloudellinen menetys voi olla asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.¹¹³ Työvelvoitteen laiminlyöntitilanteissa oikeuskäytännössä on yleensä edellytetty, että työnantaja on antanut työntekijälle varoituksen ennen työsopimuksen päättämistä.¹¹⁴

TT 2002-53. Työntekijän työsuhde oli irtisanottu hänen menetettyään toistuvasti työnantajan määräysten vastaisesti. Irtisanottu työntekijä oli aiemmin saanut kaksi kirjallista varoitusta ohjeiden vastaisesta menettelystä. Vaikka varoitusten antamisesta irtisanomiseen oli kulunut suhteellisen pitkä aika, ne voitiin ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyyttä arvioitaessa. Työntekijän menettely oli kuvastanut ilmeistä piittaamattomuutta työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamista määräyksistä. Samalla työntekijä oli toiminut epälojaalisti myös työtovereitaan ja yrityksen asiakkaita kohtaan. Työntekijän menettely ja työhistoria huomioon ottaen työnantajalta ei vällinneissa olosuhteissa enää voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Kun työnantaja antaa työntekijälle varoituksen, työntekijän tulisi silloin esittää työnantajalle mahdolliset perusteet käyttäytymiselleen, esimerkiksi puutteet työskentelyolosuhteissa tai työntekijän työkyvyssä, koska vasta irtisanomisen yhteydessä varoitustasian selvittäminen voi olla vaikeaa¹¹⁵. Työsopimuksen päättämistä edeltävän varoituksen on oltava sisällöltään yksiselitteinen, ja siitä tulee ilmetä, että toistuessaan moitittava teko voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Varoitusta ei kuitenkaan välttämättä edellytetä, jos voidaan katsoa työntekijän ymmärtäneen menettelynsä luvattomuuden¹¹⁶.

¹¹² Ks. esim. TT 1995-66.

¹¹³ TT 2005-44 ja TT 1996-86.

¹¹⁴ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 77.

¹¹⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 77 ja ks. esim. TT 2001-55.

¹¹⁶ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 78 ja ks. esim. TT 2007-78 ja TT 1982-84.

Työnantajalla on yleensä velvollisuus selvittää ennen irtisanomista työntekijälle hänen työtehtävänsä ja vastuunsa sekä tarjota hänelle se apu, jota työnantajalta voidaan koh- tuudella edellyttää. Vaikka työntekijä olisi tietoinen menettelynsä luvattomuudesta, sillä ei ole yksinään merkitystä työsopimuksen päättämisen kokonaisarvioinnissa, jos teko on vähäinen, eikä työntekijää ole aikaisemmin varoitettu esimerkiksi perusteettomasta poissaolosta tai työtehtävien laiminlyömisestä¹¹⁷. Työntekijä voi laiminlyödä työvelvoi- tetta hoitamalla omia asioitaan työaikana, esimerkiksi soittamalla yksityispuheluitaan työnantajan puhelimella. Mitä enemmän työnantajalle syntyy vahinkoa laiminlyönnistä, sitä todennäköisemmin työsopimuksen päättämiskynnys ylittyy.¹¹⁸ Työvelvoitteen lai- minlyönnin vakavuuden arviointiin vaikuttavat laiminlyöntien lukumäärä tai tekemät- tömän työn määrä suhteessa työntekijän tehokkaaseen työaikaan¹¹⁹.

TT 1997-45. Yhdysmies oli hänelle omavaltaisen työtehtävien hoidon takia annetun varoi- tuksen jälkeenkin edelleen laiminlyönyt palkanlaskentaan ja ostolaskujen hyväksymiseen liittyvien työtehtäviensä hoidon työnantajan edellyttämällä tavalla. Työnantajalla oli tämän vuoksi ollut yhdysmiessopimuksessa tarkoitetut perusteet hänen työsopimuksensa purkami- selle.

KKO 1991:26. Metsätyökoneen kuljettaja oli käyttänyt työnantajansa koneeseen työtehtä- vien hoitoa varten asentamaa radiopuhelinta yksityispuheluihinsa noin neljän ja puolen kuukauden aikana yhteensä lähes 13 tunnin ajan. Puhelujen aikana konetta ei ollut voinut käyttää. Menettelyllään kuljettaja oli aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa aiheettomina pu- helukustannuksina sekä työkonetulojen menettämisenä koneen seisomisen takia. Sen vuok- si työnantajalla oli erityisen painava syy kuljettajan työsopimuksen irtisanomiseen, mutta ei sellaista tärkeätä syytä, joka olisi oikeuttanut heti purkamaan sopimuksen.

3.2.3 Oikeus purkaa työsopimus

Oikeus purkaa työsopimus työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella voi syntyä tapauk- sissa, jossa esimerkiksi työntekijä lopettaa kokonaan tekemästä olennaista osaa omista

¹¹⁷ Ks. esim. TT 1984-15.

¹¹⁸ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 78.

¹¹⁹ Tiitinen–Kröger 2004 s. 339.

työtehtävistään tai toimii kyseisten tehtävien osalta virheellisesti ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään¹²⁰.

TT 2002-1. Linja-autonkuljettaja oli aiheuttanut yhtiön palveluksessa neljä liikennevahinkoa ja saanut kolme asiakasvalitusta runsaan vuoden aikana. Linja-autonkuljettajan huolimattomuutta työssä ja asiakaspalautteita oli käsitelty puhutteluissa, ja hänelle oli myös annettu varoitus menettelyn jatkumisen varalta. Hän ei ollut saamastaan varoituksesta huolimatta muuttanut ajotapaansa, vaan häntä oli varoituksen jälkeen jouduttu puhuttelemaan, ja lisäksi hän oli puhuttelun jälkeen aiheuttanut liikennevahingon. Kun otettiin huomioon linja-autonkuljettajan rikkeiden kohdistuminen matkustajien turvallisuuteen ja työnantajan omaisuuteen sekä rikkeiden uusimisen vaara, työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen irtisanomisaikaa noudattamatta.

Työnantajan oikeus purkaa työntekijän työsopimus perustuu työvelvoitteen laiminlyöntitilanteissa tavallisesti useisiin päättämiskynnyksen ylittämistä helpottaviin seikkoihin, kuten laiminlyönnin olennaisuuteen, toistuvuuteen sekä jatkuvuuteen varoituksesta huolimatta¹²¹. Työvelvoitteen laiminlyönti liittyy usein luvattomiin poissaoloihin työstä, joka osoittaa työntekijän välinpitämättömyyttä työtä ja työtehtäviä kohtaan. Työnantajan tulee myös näissä tilanteissa noudattaa työpaikalla vakiintunutta käytäntöä.¹²²

3.3 Alkoholin väärinkäyttöön liittyvä työvelvoitteen laiminlyönti

3.3.1 Yleistä alkoholin väärinkäytöstä

Päihdyttävien aineiden käyttäminen työpaikalla ja päihtyneenä esiintyminen mainittiin vanhassa työsopimuslaissa purkuperusteena¹²³. Päihteiden väärinkäyttö voi siten yleensä olla työsuhteen päättämisperuste. Varoituksen antamisvelvollisuuden kannalta alkoholin väärinkäyttötilanne on hankala, koska yleisesti voidaan ajatella, että työpaikalla esiintyminen päihtyneenä tai alkoholin nauttiminen ei ole sallittua. Työntekijä yleensä

¹²⁰ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 79 ja ks. TT 2000-40, jossa kysymys oli luottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella. vrt. TT 2000-44, TT 2000-45 ja KKO 2000:50.

¹²¹ Ks. KKO 1993:40 ja TT 1993-81.

¹²² Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 79.

¹²³ Vanha työsopimuslaki 43 §.

rikkoo työvelvoitettaan silloin, kun hän esiintyy päihtyneenä tai nauttii alkoholia työaikana. Työpaikan kiellot, olosuhteet ja yleinen käytäntö vaikuttavat varoituksen antamiseen. Varoituksen merkitys alkoholin väärinkäyttötilanteessa on työntekijän informoiminen siitä, kuinka vakavana työnantaja pitää työsopimusvelvoitteiden rikkomista.¹²⁴ Erityisen aseman tai johtavan aseman johdosta työntekijällä voi olla velvollisuus itsekin ymmärtää menettelynsä moitittavuus, ilman varoitusta¹²⁵. Yksiselitteisesti ei voida todeta, milloin varoitus tulisi antaa ja milloin ei, mutta harkinnan lähtökohtana voidaan käyttää teon moitittavuutta ja sen vaikutusta työsuhteeseen. Työpaikalla noudatettavalla käytännöllä on merkitystä, sekä työntekijän asemalla ja työskentelyolosuhteilla. Oikeuskäytännössä on työturvallisuutta vaarantaviin alkoholinväärinkäyttötapauksiin suhtauduttu ankarasti ja varoitusta ei ole tarvinnut antaa. Jos vahinko on ollut vähäinen tai vaaraa ei ole aiheutettu, varoituksen antaminen on ollut työsuhteen päättämisen edellytyksenä.¹²⁶

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan kurinpidollinen lomauttaminen ei ole enää mahdollista työsuhteen päättämistä lievempänä toimenpiteenä, mutta oikeuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia näkemyksiä työntekijän ja työnantajan mahdollisuudesta sopia lyhyehköstä palkattomasta vapaasta kurinpidollisena muotona työsuhteen päättämisen sijasta työntekijän rikkoessa työntekovelvoitteitaan¹²⁷. Kurinpidollinen lomauttaminen on mahdollista, jos siitä on sovittu työehtosopimuksella¹²⁸. Hoitoonohjaus on toisaalta kurinpidollista lomauttamista, koska silloin työnteko ja palkanmaksu keskeytetään.¹²⁹ Hoitoonohjaus voi olla vaihtoehtona sille, että työntekijän työsopimus päätetään työntekijän alkoholin väärinkäytön vuoksi, mutta kuitenkin se ei sulje työsuhteen päättämisen vaihtoehtoa pois. Hoitoonohjaus voi perustua työehtosopimukseen, työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen tai työpaikalla vakiintuneeseen käytäntöön.¹³⁰

Työsopimuslaissa ei ole nimenomaista mainintaa työntekijän alkoholin väärinkäytöstä työsopimuksen päättämisperusteena, joten sitä on arvioitava päättämisen yleisten edel-

¹²⁴ Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 84 ja TT 1996-78.

¹²⁵ Koskinen 2004b s. 7.

¹²⁶ Laakso–Koskinen 2006 s. 18.

¹²⁷ Kairinen 2004 s. 339 ja Kairinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 487, vrt. Rautiainen–Äimälä 2007 s. 162 vrt. Tiitinen–Kröger 2004 s. 288–289 vrt. Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 93–96, jotka kaikki esittävät hieman toisistaan poikkeavia käsityksiä kurinpidollisen lomauttamisen mahdollisuudesta.

¹²⁸ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 162 ja ks. esim. Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus 9 §.

¹²⁹ Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 93–96 ja TT 1986-69.

¹³⁰ TT 2001-13, TT 2001-56, TT 1998-26, KKO 1995:77, TT 1996-78, TT 1998-13 ja TT 1998-46.

lytysten perusteella. Vanhassa työsopimuslaissa mainittiin päihdyttävien aineiden käyttö purkuperusteena ja uudella työsopimuslailla ei ole ollut tarkoitus muuttaa vakiintuneita käytäntöjä¹³¹. Työsuhteeseen vaikuttavaan alkoholin väärinkäyttöön suhtaudutaan yleisesti varsin kielteisesti. Työntekijän työsuhteen purkamista koeajalla, alkoholin väärinkäytön perusteella, ei yleensä katsota epäasialliseksi perusteeksi koeajan tarkoitukseen nähden. Jos alkoholin väärinkäyttö ei vaikuta työsuhteeseen tai sen vaikutus on vähäinen, esimerkiksi työntekijän kertaluontoinen krapulassa esiintyminen työpaikalla, koeaikapurku voi silloin olla epäasiallinen.¹³²

Työsopimuslaissa ei ole erityistä mainintaa alkoholin väärinkäytöstä työsopimuksen päättämisperusteena, siten päättämisperustetta on arvioitava työsopimuksen päättämisen yleisten edellytysten perusteella. Tilanteen mukaan alkoholin väärinkäyttö voi oikeuttaa työsuhteen päättämisen, mutta toisessa tilanteessa sitten taas ei. Lähtökohtaisesti päihtyneenä esiintyminen tai alkoholin nauttiminen on työsopimusvelvoitteiden vastaista, koska ei missään työssä yleensä voi esiintyä päihtyneenä. Lisäksi päihtyminen voi vaarantaa työturvallisuutta. Alkoholin väärinkäyttöön liittyy usein myös muita työvelvoitteiden laiminlyöntejä, kuten poissaoloja.¹³³

Työntekijän asemalla on usein merkitystä harkittaessa työsuhteen päättämistä. Korkeammassa asemassa olevalta työntekijältä on edellytetty, että hänellä on suurempi velvollisuus välttää alkoholin väärinkäytöksiä. Automaattisesti suhtautuminen alkoholin väärinkäyttöön ei ankaroidu suhteessa työntekijän asemaan organisaatiossa, vaan sitä arvioidaan hänen työtehtäviensä perusteella odotettavaan käytökseen. Erityisillä aloilla tai ammateissa toimivien henkilöiden, esimerkiksi palvelu-, hoito-, ravintola- ja liikennealalla toimivien henkilöiden, alkoholin väärinkäyttöön suhtaudutaan ankarammin kuin ns. tavallisten työntekijöiden kohdalla.¹³⁴

Päättämisperusteen harkinnassa on merkitystä myös sillä mitä seuraamuksia alkoholin väärinkäytöstä on tai saattaisi olla. Oikeuskäytännössä on suhtauduttu ankarasti työnteki-

¹³¹ Vanha työsopimuslaki 43 §. Työsopimus voidaan heti purkaa, kun työntekijä esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita.

¹³² Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 107

¹³³ Laakso–Koskinen 2006 s. 30–31.

¹³⁴ Koskinen–Kilpeläinen–Laakso 2007 s. 109–110.

jän työturvallisuutta vaarantavaan alkoholin väärinkäyttöön.¹³⁵ Kuitenkaan kertaluontoinen määrysten rikkominen ei välttämättä oikeuta irtisanomaan työsopimusta, vaikka työntekijä työskentelisi erityisessä ammatissa ja hän rikkoisi määräyksiä¹³⁶.

Ruotsissa alkoholin nauttimista työssä voidaan pitää laiminlyöntinä, joka on asiallisesti perusteltu irtisanomisperuste. Jos alkoholin väärinkäyttö määritellään sairaudeksi, tilanne on toinen.¹³⁷ Ruotsissa alkoholin väärinkäyttöä arvioidaan ehkä enemmän sairautena kuin Suomessa. Kun työntekijä rikkoo törkeästi velvollisuuksiaan työnantajaa kohtaan, oikeuttaa se Ruotsissa purkamaan työsopimuksen. Työntekijän kuljettaessa työnantajan autoa humalassa, AD katsoi sen olleen tarpeeksi törkeää. Vähemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet, alkoholiriippuvuus sairautena, vaikuttivat rikokseen ja siten purkamista oli pidettävä laittomana¹³⁸.

3.3.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta

Kokonaisarvioinnissa arvioidaan eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työsuhteen päättämistilanteessa, ja sitä voidaanko työnantajalla kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Alkoholin väärinkäyttötilanteessa lähtökohtana on itse rike. Alkoholin väärinkäytön aiheuttamia vaikutuksia arvioidaan työtehtävien luonteen, työntekijän aseman, rikkeen toistuvuuden ja teon seuraamusten mukaan. Lisäksi kokonaisarvioinnissa vaikuttaa työntekijän oma suhtautuminen ja tietoisuus rikkeen vakavuudesta. Luvaton poissaolo on yleensä sellainen erityisen painava syy, joka ainakin toistuessaan ja pitkittyessään voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen. Mutta jos poissaolo johtuu päihteiden väärinkäytöstä, irtisanomisen edellytyksiä arvioitaessa on otettava huomioon työpaikan menettelyohjeet päihdeongelmasta¹³⁹. Työntekijän alkoholin nauttiminen työpaikalla ei pelkäänsä aina riitä työsuhteen päättämisperusteeksi, varsinkaan jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu alkoholin käytöstä. Alkoholin väärinkäyttöön liittyvistä oikeustapa-

¹³⁵ TT 2001-13 ja TT 2001-56.

¹³⁶ Ks. esim. TT 1982-95.

¹³⁷ Adlercreutz 2003 s. 122.

¹³⁸ Ks. esim. AD 2002:33 ja Laakso–Koskinen 2006 s. 45–46.

¹³⁹ TT 1998-13 ja TT 1998-46.

uksista ilmenee tekojen moitittavuus ja toistuessaan ne saattaisivat oikeuttaa työsuhteen päättämiseen, mutta yksittäistapauksessa oikeutta työsuhteen päättämiseen ei ole.¹⁴⁰

Työntekijän vapaa-aikana syyllistyminen rikokseen päihteiden vaikutuksen alaisena ei yksin oikeuta työsuhteen päättämiseen, jos työnantaja ei pysty esittämään, että työntekijä olisi työaikanaan esiintynyt päihteiden vaikutuksen alaisena vaarantaen mahdollisesti työturvallisuuden¹⁴¹.

KKO 2007:12. VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli poistanut hänet pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Työnantajalla ei ollut irtisanomisperustetta työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella, koska yksittäinen tapaus ei ollut riittävän asiallinen ja painava syy työntekijän irtisanomiseen. Lisäksi työnantaja ei selvittänyt mahdollisuutta tarjota muita töitä. Korvausta kuitenkin alennettiin työntekijän oman tuottamuksen takia.

3.3.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Oikeus irtisanoa työsuhde edellyttää yleensä rikkomusten toistumista varoituksista huolimatta. Työntekijä saattaa esiintyä työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena varoituksista huolimatta tai olla poissa työstään alkoholinkäytön vuoksi.¹⁴² Tietyissä tapauksissa erityisen painava syy voi antaa oikeuden irtisanomiseen ilman teon toistuvuutta, kuten ravintolatyöntekijöiden alkoholin nauttiminen työpaikalla työvuoron päätyttyä. Alalla pitkään olleiden työntekijöiden tulisi ymmärtää menettelynsä vaikutukset ja sen, että he rikkoivat työsuhteeseensa perustuvia velvoitteitaan¹⁴³. Työnantajan noudattamalla aikaisemmallalla käytännöllä on merkitystä työsuhteen päättämisen laillisuutta tulkittaessa. Jos työnantaja noudattaa työvelvoitteen rikkomisen tulkinnassaan tiukkaa linjaa, kyseeseen voi tulla jossain tapauksissa purkuperuste, mutta keveämmin suhtautuvien työnantajien kohdalla työvelvoitteen laiminlyönti saattaa olla vain irtisanomisperuste¹⁴⁴. Työntekijän

¹⁴⁰ TT 2007-46, TT 2005-59, TT 2003-31, TT 1996-78 ja TT 1992-20.

¹⁴¹ TT 2005-35.

¹⁴² TT 2007-89, KKO 1989:95 ja TT 1987-31.

¹⁴³ TT 1982-86.

¹⁴⁴ Engblom 2002 s. 104–105 ja Valkonen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 233.

asema ja erityiset velvollisuudet saattavat korostua alkoholin käyttämisen suhteen liikenneturvallisuuteen liittyvissä ammateissa¹⁴⁵.

KKO 2000:77. VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden nojalla poistettu junaturvallisuuden olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli erityisen painava syy irtisanoa työsopimus, koska työntekijä oli rikkonut velvoitteitaan toistuvasti, mutta ei kuitenkaan tärkeää syytä työsopimuksen purkamiseen. Korkein oikeus ei ollut ratkaisussaan yksimielinen ja siitä jouduttiin äänestämään. Eri mieltä olleen Tulokkaan mielestä tapauksessa ei edes irtisanomisperuste täyttynyt.

3.3.4 Oikeus purkaa työsopimus

Oikeus työsuhteen purkamiseen syntyy, kun työnantajalta ei voida enää kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Jos työntekijällä on toistuvia poissaoloja tai/ja hän esiintyy työpaikalla päihtyneenä ja vaarantaa työturvallisuutta, työnantaja voi purkaa työsopimuksen etenkin, jos työntekijää on aikaisemmin varoitettu.¹⁴⁶

KKO 1995:77 Laivan purseri oli varoituksesta huolimatta esiintynyt toistuvasti päihtyneenä työssään. Työnantajalla oli siten oikeus purkaa hänen työsopimuksensa. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että kun työnantaja kuitenkin oli tehnyt purserin kanssa sopimuksen päihdeongelman hoitamiseksi, työnantajan katsottiin luopuneen vetoamasta jo tapahtuneeseen alkoholin väärinkäyttöön työsopimuksen päättämisperusteena.

Myöhemmin työtuomioistuin on ratkaisuisaan katsonut, että hoitoonohjaus voi olla vaihtoehtona sille, että työntekijän työsopimus päätetään työntekijän alkoholin väärinkäytön vuoksi, mutta kuitenkin se ei sulje pois vaihtoehtoa työsuhteen päättämisestä työsopimuslain mukaisin perustein¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 254 ja Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 122 ja Koskinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 635.

¹⁴⁶ TT 2005-4, TT 2001-56, TT 2001-13, TT 1998-26 ja TT 1991-90.

¹⁴⁷ TT 2007-89, TT 2001-56, TT 2001-13, TT 1998-46, TT 1998-26 ja TT 1998-13.

Joskus työntekijän velvoitteiden rikkominen voi olla niin moitittavaa, että työnantajalle syntyy oikeus purkaa työsopimus, vaikka työntekijää ei olisi aikaisemmin varoitettu.

KKO 1982 II 55. Työntekijät olivat työaikana ilman työnantajan lupaa viettäneet työpaikalla pikkujoulua, jossa oli ollut tarjolla alkoholia sekä nautittu sitä, mistä oli ollut seurauksena, että turvallisuus työpaikalla oli vähentynyt ja juhlaan osallistuneiden työtulos jäänyt keskimääräistä pienemmäksi. Työnantajalla oli työntekijöiden menettelyn perusteella oikeus purkaa työsopimukset ja vaihtoehtoisesti purkamisen asemesta määrätä työntekijät ilman irtisanomisaikaa lomautettaviksi määräajaksi.

3.4 Työstä kieltäytyminen

3.4.1 Yleistä työstä kieltäytymisestä

Työstä kieltäytyminen on ehkä kaikkein selkein työvelvoitteen laiminlyöntiin liittyvä työsopimuksen päättämisperuste¹⁴⁸. Työstä kieltäytymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kieltäytyy tekemästä tiettyjä työtehtäviä, työskentelemästä tiettyyn kellonaikaan tai tietyssä työvuorossa tai jossa työntekijä kieltäytyy työskentelemästä tietyssä paikassa. Työnantaja saa direktio-oikeutensa perusteella määrätä työntekijän työtehtävistä, työajasta ja paikasta. Työntekijällä on siten velvollisuus suorittaa työsopimuksen mukaisia tai siihen läheisesti rinnastettavia töitä ja noudatettava työnantajan direktio-oikeutensa rajoissa antamia määräyksiä.¹⁴⁹ Työsuhteen päättäminen voi edellyttää varoituksen antamista, mutta työsuhde voidaan päättää heti varoituksen antamisen jälkeen, jos työntekijä edelleen kieltäytyy suorittamasta hänelle osoitettuja tehtäviä¹⁵⁰.

3.4.2 Ei oikeutta purkaa tai irtisanoa työsopimusta

Mikäli työnantaja järjestää kollektiiviperusteilla uudelleen työntekijän tehtävät, uudet työtehtävät voivat ylittää aikaisemman työsopimuksen rajat. Jos työntekijä kieltäytyy tällaisista uudelleen järjestellyistä tehtävistä, työsopimusta ei voida päättää individua-

¹⁴⁸ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 240.

¹⁴⁹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 79.

¹⁵⁰ Äimälä–Åström–Rautiainen–Nyyssölä 2007 s. 159.

liperusteilla¹⁵¹. Jos työnantajan antama määräys työtehtävistä menee olennaisesti työntekijän toimenkuvan ulkopuolelle ja työntekijä kieltäytyy määräyksestä, työnantajalla ei ole oikeutta päättää työsuhdetta.¹⁵² Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa jonkin työsopimuksen yksittäisen ehdon vain, jos siihen on olemassa irtisanomis- tai purkuperuste.¹⁵³

KKO 1991:105. Työnantaja oli siirtänyt työntekijän tämän työsopimuksen mukaisista autonkuljettajan tehtävistä tuotantopuolen tehtäviin. Työntekijän kieltäytyttyä uusista tehtävistä hänen työsopimuksensa oli purettu. Toimenkuvan muuttaminen olisi ollut mahdollista vain, jos työnantajalla olisi ollut peruste lakkauttaa työsopimus. Kun purkamis- tai irtisanomisperustetta ei ollut, työnantajalla ei ollut oikeutta työstä kieltäytymisen perusteella päättää työsuhdetta.

Työnantajalla ei ole oikeutta päättää työntekijän työsopimusta, jos työntekijä kieltäytyy hyväksyttävästä syystä suorittamasta työnantajan määräystä, esimerkiksi kun työstä voi aiheutua vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle¹⁵⁴. Työntekijällä voi olla jokin muu asiallinen ja riittävä peruste työstä kieltäytymiseen, esimerkiksi se, että työnantaja ei maksa sopimuksen mukaista palkkaa, tai se, että työ edellyttää työntekijän suostumusta. Hyväksyttävä peruste voi syntyä työpaikalla noudatetun aikaisemman käytännön perusteella¹⁵⁵. Työsopimusta ei välttämättä voi päättää työntekijän työstä kieltäytymisen vuoksi, jos työntekijä ei ole voinut etukäteen varautua tietyn työn suorittamiseen¹⁵⁶. Työnantajalla ei välttämättä ole päättämisperustetta myöskään silloin, jos työntekijä on kieltäytynyt noudattamasta asiallisesti perustetonta työnantajan määräystä. Työntekijällä on yleensä myös oikeus kieltäytyä tekemästä työtaistelutoimen alaisia työtehtäviä. Jos työntekijät kollektiivisesti katsovat olevansa oikeutettuja kieltäytymään työstä, se on este työsuhteen päättämiseksi, vaikka käsitys osoittautuisikin myöhemmin vääräksi^{157 158}.

¹⁵¹ Ks. TT 2000-54.

¹⁵² Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 80.

¹⁵³ Saarinen 2003 s. 1135 ja Kairinen 2004 s. 225.

¹⁵⁴ KKO 1981 II 146, KKO 1979 II 3 ja TT 1984-132.

¹⁵⁵ TT 1986-32.

¹⁵⁶ TT 1986-103.

¹⁵⁷ TT 1978-27, TT 1981-145.

¹⁵⁸ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 82.

3.4.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Työntekijän työtehtäviä arvioidaan työnantajan ja työntekijän tekemän työsopimuksen perusteella. Jos sopimuksessa on mainittu työnantajan määräämät muut tehtävät, tehtävien on vastattava vaatimustasoltaan sovittuja tehtäviä. Työntekijän kieltäytyminen työstä voi olla päättämisperuste, jos kieltäytyminen kohdistuu työhön, johon työntekijä on työsopimuksellaan tai häntä sitovan työehtosopimuksen perusteella sitoutunut, myös työpaikan vakiintuneella käytännöllä on merkitystä.¹⁵⁹ Käytännössä työsopimukset eivät välttämättä ole kovinkaan täsmällisiä, mikä merkitsee työnantajan direktiovallan kannalta ehkä hyvinkin olennaista väljyyttä¹⁶⁰. Mitä väljemmin työntekijän työtehtävistä on sovittu, sitä laaja-alaisempi saattaa olla niiden työtehtävien piiri, joita työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan direktio-oikeuden nojalla¹⁶¹.

Työntekijän kieltäytyessä työstä tulee arvioitavaksi se, poikkeako työntekijälle annettu määräys olennaisesti työsopimuksen ehtojen mukaisista työtehtävistä, esimerkiksi tilapäinen siirto toiseen työskentelypaikkaan tai työvuoroon tai työtehtävien muutos työsuhte-etuja huonontamatta¹⁶². Ennen kuin työnantaja päättää työntekijän työsopimuksen työstä kieltäytymisen vuoksi, työnantajan on annettava työntekijälle mahdollisuus korjata käyttäytymistään¹⁶³. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan määräystä siirtyä tekemään työtä toiseen toimipisteeseen tai jopa toiselle paikkakunnalle, jos siirto on mahdollinen työsuhteen ehtojen nojalla¹⁶⁴.¹⁶⁵ Työnantajalle saattaa syntyä peruste työntekijän irtisanomiseen, jos työntekijä kieltäytyy hänelle tarjotusta uudesta työtehtävästä, vaikka se poikkeaisi olennaisesti vanhasta tehtävästä, jos työnantajalla on olosuhteet kokonaisuudessaan huomioiden vaihtoehtoisesti ollut peruste työsuhteen päättämiseen työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella¹⁶⁶.

¹⁵⁹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 81 vrt. Kairinen 2004 s. 200. Arvioitaessa työnantajan direktiovaltaa jonkin työntekijän kohdalla, on lähtökohtana se todellinen työ, jota ko. työntekijä tekee, eikä jokin nimike. vrt. Tiitinen–Kröger 2004 s. 537 ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 240 ja ks. myös TT 1990-98 ja TT 1987-90.

¹⁶⁰ Tiitinen–Kröger 2004 s. 208.

¹⁶¹ Tiitinen–Kröger 2004 s. 339.

¹⁶² Ks. TT 1989-39, TT 1985-52, TT 1995-24 ja TT 1985-34.

¹⁶³ Ks. TT 1976-57.

¹⁶⁴ TT 1991-64 ja TT 1987-97.

¹⁶⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 81.

¹⁶⁶ TT 2001-43.

Työntekijän kieltäytyttyä siirtymästä toisiin tehtäviin kieltäytymistä voidaan pitää sellaisena erityisen painavana syynä, joka oikeuttaa työntekijän irtisanomiseen. Toimihenkilö voitiin siirtää hänen asemansa säilyttäen toiseen tehtävään, mutta hänen etujaan ei voitu huonontaa ilman irtisanomisaikaa ja asiallisen perusteen vaatimusta.¹⁶⁷

TT 1992-108. Teknisen toimihenkilön kieltäytyminen työskentelemästä uudessa organisaatiossa, joka oli merkinnyt muutosta hänen aikaisempaan esimiesasemaansa, oli muodostanut sellaisen irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitetun erityisen painavan syyn, jonka perusteella työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa hänen työsopimuksensa, mutta ei sen sijaan vallinneissa olosuhteissa purkaa hänen työsopimustaan.

Työntekijä kantaa itse riskin työstä kieltäytymisensä laillisuudesta eli siitä, onko kieltäytymisperuste riittävä ja hyväksyttävä.¹⁶⁸ Jos työnantajan ja työntekijän välille syntyy erimielisyys siitä, mitä tehtäviä työntekijä on velvollinen tekemään, työntekijä on velvollinen työnantajan tulkintaoikeuden perusteella noudattamaan työnantajan määräyksiä siihen asti, kunnes työntekovelvollisuus on ratkaistu tuomioistuimessa¹⁶⁹. Työntekijän työstä kieltäytyminen tapahtuu työntekijän omalla riskillä huolimatta siitä, että työntekijä luulee, ettei hänellä ole velvollisuutta tehdä kyseisiä tehtäviä¹⁷⁰. Työnantajalle saattaa syntyä oikeus työntekijän palkan pidätykseen, joka muuten hänelle kuuluisi, jos työntekijä perusteettomasti kieltäytyy työstä, vaikka työnantajalla ei olisi oikeutta päättää työsopimusta^{171 172}.

3.4.4 Oikeus purkaa työsopimus

Varoituksista huolimatta jatkuva työstä kieltäytyminen työnantajan työnjohtovaltansa perusteella osoittamasta työstä, esimerkiksi kieltäytyminen työskentelemästä työnantajan määräämissä työvuoroissa, voi muodostaa siinä määrin vakavan rikkomuksen, että

¹⁶⁷ TT 1981-19.

¹⁶⁸ Ks. TT 1990-66.

¹⁶⁹ Tiitinen-Kröger 2004 s. 343.

¹⁷⁰ Rautiainen-Äimälä 2007 s. 240-241.

¹⁷¹ Ks. KKO 1983 II 144.

¹⁷² Koskinen-Nieminen-Valkonen 2003 s. 82-83.

työnantajalta ei voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa ja työnantajalla on erittäin painava syy työsopimuksen purkamiseen.¹⁷³

KKO 1990:152. Työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työnantaja oli lisäksi määrännyt myös lumityöt työntekijän tehtäväksi. Työnantajalla oli työnjohto-oikeutensa nojalla ollut oikeus tällaisen määräyksen antamiseen, koska työntekijän työsuhteen ehtojen mukaan hänen toimenkuvaansa ei ollut rajattu koskemaan vain tiettyjä työtehtäviä. Työntekijän kieltäytyttyä varoituksesta huolimatta lumitöiden suorittamisesta, katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.

3.5 Työtä koskevien määräysten laiminlyönti

3.5.1 Yleistä työtä koskevien määräysten laiminlyönnistä

Työntekijä laiminlyö työn suorittamista koskevia määräyksiä, esimerkiksi silloin, kun työntekijä tekee työn väärin tai toimii muuten työpaikalla määräysten vastaisesti. Jokainen työsuhteen päättämistapaus on arvioitava yksittäistapauksittain kokonaisolosuhteet huomioon ottaen. Työsopimuksen irtisanominenkaan ei ole mahdollista, jos työtä koskevien määräysten laiminlyönti on vähäistä tai se tapahtuu anteeksiannettavasta ajattelamattomuudesta.¹⁷⁴

3.5.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta

Vaikka kyse olisi työpaikan turvallisuuden kannalta olennaisen määräyksen rikkomisesta, olosuhteiden kokonaisarvio voi osoittaa virheellisen menettelyn kuitenkin vain vähäiseksi. Kokonaisarvioinnin mukaan työnantajalla ei ole oikeutta edes irtisanoa määräysten vastaisesti toimineen työntekijän työsopimusta, vaikka kyse olisi yrityksen turvallisen toiminnan kannalta olennaisesta määräyksestä. Menettelyn tahallisuus pitää voida

¹⁷³ TT 2006-13.

¹⁷⁴ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 83 ja Saarinen s. 959.

osoittaa määräysten vastaisen toiminnan yhteydessä.¹⁷⁵ Jos työntekijän laiminlyönti johtuu ajattelemattomuudesta, se saatetaan ottaa huomioon lieventävänä asiahaarana, jolloin työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta.

TT 1990-32. Kaupungin elintarvikekeskuksen keittiöapulaisen työsopimus oli purettu hänen tuotuaan keittiön työtiloihin alaikäisen sisarensa. Asiassa katsottiin selvitetyn, että työsopimuksen päättäminen oli johtunut muusta syystä kuin työntekijän raskaudesta. Työntekijä oli menetellyt tiedossaan olleiden ohjeiden ja määräysten vastaisesti, mutta työsopimuksen purkamiselle ei ollut näytetty olleen tärkeitä perusteita. Työntekijän määräysten ja ohjeiden vastaista käyttäytymistä ei ollut pidettävä niin vakavana ja moitittavana, että kaupungilla olisi ollut työntekijän menettelyn takia edes erittäin painavaa syytä työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijän menettely oli kuitenkin otettava huomioon hänelle tuomittavaa korvausta tuntuvasti alentavana seikkana.

Työsuhteen ehtojen vastainen menettely on vastaavassa asemassa kuin tiettyjen erikseen annettujen määräysten rikkominen, esimerkiksi työntekijän asumisvelvollisuuden rikkominen¹⁷⁶. Päättämiskynnys ei välttämättä ylity, jos työntekijän työsuhde on kestänyt pitkään, hän ei ole saanut aikaisemmin huomautuksia ja laiminlyönti on vähäinen. Työtä koskevien laiminlyöntien vakavuutta arvioidaan sen perusteella, mikä on ollut työpäivän käytäntö. Määräysten laiminlyöntitapauksissa edellytetään yleensä, että työnantaja on antanut varoituksen ennen työsopimuksen päättämistä ja työntekijä on jatkanut määräysten laiminlyöntiä varoituksesta huolimatta.¹⁷⁷

Päättämiskynnys saattaa ylittyä helpommin, jos työntekijä rikkoo viranomaisten antamia ja työnantajan toiminnan kannalta tärkeitä työtä koskevia määräyksiä. Mikäli määräysten rikkominen on olennaista ja se tapahtuu toistuvasti, päättämiskynnys voi ylittyä.^{178, 179}

¹⁷⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 83–84.

¹⁷⁶ Ks. TT 1992-12.

¹⁷⁷ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 85 ja ks. TT 2002-79 ja TT 2004-7.

¹⁷⁸ Ks. TT 1982-95.

¹⁷⁹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 86.

3.5.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Ohjeiden vastainen menettely voi olla sitä, että työntekijä jättää noudattamatta työpaikalla yhteisesti hyväksytyjä pelisääntöjä. Jos esimerkiksi työnantaja on kieltänyt internetin käytön työaikana muihin kuin työhön liittyviin tarkoituksiin, ja työntekijä toimii kiellon vastaisesti, työntekijä jättää noudattamatta työpaikalla yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. Tällaisessa tapauksessa työnantaja voi ensin antaa huomautuksen ja ohjeiden vastaisen menettelyn jatkuessa varoituksen sekä viime kädessä irtisanoa työsuhteen.¹⁸⁰

Ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättäminen osoittaa työntekijässä piittaamattomuutta työsuoritusta ja työsuhteesta johtuvia muita velvoitteita kohtaan, jolloin työnantajalla saattaa olla erityisen painava syy työsopimuksen irtisanomiseen¹⁸¹.

Erityisasemassa olevan työntekijän työtä koskevien määräysten laiminlyönti voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen helpommin kuin ns. tavallisen työntekijän. Jos työntekijä on ammatissa, jossa edellytetään erityistä vastuuta, vähäinkin määräysten rikkominen voi oikeuttaa työsopimuksen päättämisen¹⁸². Erityisessä asemassa olevan työntekijän käyttäytymistä arvioitaessa on arvioinnissa keskeisessä asemassa se, osoittaako työntekijän käyttäytyminen sellaista harkintakyvyn puutetta, ettei työnantaja voi enää luottaa työntekijään^{183, 184}.

3.5.4 Oikeus purkaa työsopimus

Työntekijän varoituksista huolimatta jatkuva samankaltainen työntekijävelvoitteidensa vastainen toiminta, esimerkiksi palkanmaksun ja asiakaslaskutuksen perusteena olevien tuntikorttien täyttäminen epärehellisesti, on niin vakavaa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää

¹⁸⁰ Saarinen 2003 s. 959.

¹⁸¹ KKO 1999:83.

¹⁸² Ks. TT 1970-19 ja TT 1994-31.

¹⁸³ Ks. KKO 1995:80.

¹⁸⁴ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 85.

työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa, vaan työnantajalla on luottamuksen menetettyään oikeus purkaa työsopimus.¹⁸⁵

TT 1996-28. Vartijana toiminut työsuojeluasiamies oli toistuvasti rikkonut muun muassa kieltoa viedä ulkopuolisia henkilöitä vartiointikohteeseen ja työnantajan toimipaikkaan sekä jättänyt samalla täyttämättä työvelvoitteitaan. Työsuojeluasiamiehen menettely oli ollut omiaan vaarantamaan työnantajan turvallisuusjärjestelyjen vaikutuksen ja aiheuttamaan vahinkoa. Työsuojeluasiamiehen tahallinen työsopimuksen vastainen menettely oli vartiointialan toiminnan luonne huomioon ottaen rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen niin, ettei työnantajalta voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Työsopimuksen purkamiselle oli siten ollut tärkeä syy, eikä työnantaja ollut menetellyt työsuojelusopimuksen vastaisesti purkaessaan työsuojeluasiamiehen työsopimuksen. (Ään.)

Työtä koskevia määräyksiä työntekijä voi rikkoa myös käyttäytyessään työpaikkaa varten annettujen järjestyssääntöjen vastaisesti¹⁸⁶. Järjestysmääräysten rikkomisen arviointi tehdään kokonaisuutena, jossa samassa asiatilanteessa voidaan eri työntekijöiden rikkeitä tarkasteltaessa päätyä eri lopputuloksiin¹⁸⁷. Sitä todennäköisemmin päättämiskynnys ylittyy, mitä enemmän työntekijän määräysten vastaisesta toiminnasta aiheutuu vahinkoa työnantajalle.¹⁸⁸ Työntekijä saattaa syyllistyä vakavaan rikkeeseen, kun hän syyllistyy ulkopuolisten antamien määräysten rikkomiseen, esimerkiksi tullimääräysten rikkomiseen, jolloin työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsuhte¹⁸⁹.

3.6 Perusteeton poissaolo

3.6.1 Yleistä perusteettomista poissaoloista

Perusteettomasta poissaolosta on kysymys silloin, kun työntekijä on luvatta poissa töistä, myöhästelee tai poistuu työstä ennen työajan päättymistä. Luvattoman poissaolon merkitys ja painoarvo vaihtelee eri töissä, esimerkiksi vuorotyössä olevan työntekijän poissaolo saattaa pysäyttää koko tuotantoyksikön. Olosuhteilla ja työpaikan käytännöllä

¹⁸⁵ TT 2005-55.

¹⁸⁶ Ks. TT 1994-53.

¹⁸⁷ Ks. TT 1991-4.

¹⁸⁸ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 86.

¹⁸⁹ TT 1986-100.

on poissaolotilanteissa suuri merkitys, esimerkiksi, milloin poissaolosta on vaadittu lääkärintodistus ja, millainen ilmoituskäytäntö poissaoloon liittyy. Poissaoloa on arvioitava sen pituuden, syyn ja aikaisempien poissaolojen perusteella, sekä ovatko poissaolot jatkuneet varoituksista huolimatta. Työsuhteen päättämistilanteessa työntekijä voi rikkoa työsopimusvelvoitteitaan tahallisesti tai tuottamuksellisesti. Työntekijä yleensä tiedostaa menettelynsä tahallisuuden, esimerkiksi valehtelemalla poissaolonsa syyn.¹⁹⁰

Kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään, esimerkiksi työntekijä on toistuvasti poissa työstä tai hän rikkoo pelaajasopimustaan, eikä hän osallistu sitoutumiinsa säännöllisiin harjoituksiin, työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen päättämiseen. Tällaisessa tapauksessa työntekijän työsopimusta ei voida päättää kuitenkaan purkamalla ilman, että työntekijää on varoitettu poissaoloista.¹⁹¹

3.6.2 Ei oikeutta purkaa tai irtisanoa työsopimusta

Joissain tapauksissa työntekijän luvaton poissaolo on niin vähäinen, että työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta¹⁹². Työntekijän alkoholin väärinkäytöstä aiheutunut poissaolo voi kestää pitkäänkin, mutta kokonaisarvioinnin kannalta ensimmäinen yksittäistapaus ei riitä työsuhteen irtisanomiseen ilman, että työntekijää on aikaisemmin varoitettu.¹⁹³ Työntekijällä voi olla hyväksyttävä syy poissaololleen, esimerkiksi sairaus. Jos työntekijä on ilmoittanut poissaolosta hyväksyttävällä tavalla työnantajalle tai, jos työnantaja voi päätellä poissaolon aiheutuvan pätevästä syystä eli saman sairauden jatkumisesta, työnantajalla ei ole välttämättä oikeutta päättää työsuhdetta, jos poissaoloilmoitus jostain syystä tällaisessa tapauksessa viivästyy¹⁹⁴. Hyväksyttävä syy poissaoloon voi olla myös osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen¹⁹⁵. Vähäinen poissaolo tai laiminlyönti, varsinkaan jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu, ei oikeuta työsuh-

¹⁹⁰ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 92–93 ja Koskinen WEB ja Äimälä–Åström–Rautiainen–Nyyssölä 2007 s. 158–159.

¹⁹¹ KKO 2000:50.

¹⁹² TT 2000-44 ja TT 2000-45.

¹⁹³ TT 1998-13, TT 1998-46, TT 2001-64 ja TT 2005-59.

¹⁹⁴ TT 2006-23, TT 2006-21. TT 1991-15, TT 1981-58, KKO 1990:135, TT 1992-100 ja TT 1988-112.

¹⁹⁵ TT 2004-34.

teen päättämiseen, esimerkiksi työntekijän päivän luvattoman poissaolon ei katsottu olevan erityisen painava syy työsuhteen päättämiseen¹⁹⁶.

3.6.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Työnantajan oikeus irtisanoa työsopimus työntekijän poissaolon vuoksi perustuu tavallisesti siihen, että poissaolo on luvaton ja ilmoittamatonta. Lisäksi tietyissä tilanteissa on vaadittu, että työntekijää on varoitettu poissaoloista aikaisemmin. Kokonaisharkinnassa kaikkien olosuhteiden huomioonottaminen ei aina välttämättä edellytä varoituksen antamista. Irtisanominen voi olla perusteltua tilanteessa, jossa työntekijän tapa toimia osoittaa välinpitämättömyyttä työntekijän velvoitteita kohtaan ja se on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.¹⁹⁷ Jos työntekijä poistuu työpaikalta kiellosta huolimatta, irtisanominen voi tulla kysymykseen¹⁹⁸. Työntekijän tulisi osoittaa poissaololleen hyväksyttävä syy, mutta ilman hyväksyttävää syytä, esimerkiksi syynä voi olla työntekijän luvaton laivamatka, työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen irtisanomiseen.¹⁹⁹

TT 2007-78. Työntekijä, jonka työaikoja ei käytännössä voitu valvoa, oli ollut luvatta poissa työstä päivän, mutta merkinnyt sen tuntikorttiin työpäiväksi. Työntekijä oli myös myöhästellyt töistä ja lähtenyt ennen työajan päättymistä, joista syistä työsopimus oli purettu. Poissaoloista ei aikaisemmin oltu varoitettu työntekijää, mutta työntekijän menettelyn katsottiin rikkoneen sen luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytetään vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajalla siten katsottiin olleen asiallinen ja painava peruste työsuhteen irtisanomiseen, mutta ei oikeutta purkaa työsuhdetta.

¹⁹⁶ TT 1987-34, TT 2005-121 ja TT 2005-3.

¹⁹⁷ TT 1986-149, TT 2007-1, TT 2004-70, TT 2004-63, TT 1992-145, TT 1992-141, TT 1991-28, TT 1990-66, TT 1973-49 ja KKO 1980 II 117.

¹⁹⁸ TT 1980-117.

¹⁹⁹ TT 1988-59 ja TT 1983-124.

3.6.4 Oikeus purkaa työsopimus

Työnantajan oikeus purkaa työsopimus perustuu tavallisesti työntekijän toistuviin luvattomiin poissaoloihin varoituksesta huolimatta.²⁰⁰ Työntekijä ei voi omavaltaisesti toimia työnantajan ohjeiden vastaisesti, esimerkiksi työntekijä ei voi pitää lomaa ilman työnantajan suostumusta, vaikka katsoisikin olevansa oikeassa. Kun työnantaja ja työntekijä ovat eri mieltä siitä, kuuluuko työntekijälle työajan lyhennysvapaata, työntekijä ei voi omavaltaisesti ilman työnantajan suostumusta pitää vapaata. Työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen purkamiseen tällaisessa tapauksessa, riippumatta siitä, onko työnantajalla työehtosopimuksen mukainen velvollisuus vapaan antamiseen.²⁰¹ Työnantajalla on direktio-oikeus määrätä työtehtävistä, työtavoista, työpaikasta ja työajasta, sekä lisäksi työnantajalla on tulkintaoikeus erimielisyystilanteissa siihen asti, kunnes asia on ratkaistu tuomioistuimessa²⁰².

TT 2007-89. Työntekijä oli lyhyen ajan kuluessa ollut toistuvasti luvatta poissa työstä alkoholin käyttöön liittyvistä syistä. Poissaolot olivat olleet useamman päivän mittaisia. Ensimmäisen poissaolojakson jälkeen työntekijä oli saanut varoituksen ja toisen poissaolon jälkeen kahden viikon työkiellon. Kun työntekijän poissaolot olivat näistä huolimatta jatkuneet, työnantajalla katsottiin olleen työsopimuslain mukainen erittäin painava syy ja myös irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu, aikaisemman työsopimuslain mukainen tärkeä syy purkaa hänen työsopimuksensa. Yhtiössä sovellettu hoitoonohjausjärjestelmä ei sulkenut pois työsuhteen päättämistä työsopimuslain mukaisin perustein, eikä työnantajalla myöskään katsottu olleen velvollisuutta siirtää työntekijää toisiin tehtäviin purkamisen vaihtoehtona.

TSL 8 luvun 3 §:ssä erotetaan työsopimuksen purkamisesta sen purkautuneena pitäminen. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.²⁰³

²⁰⁰ TT 2005-4, TT 1991-84 ja TT 1991-4.

²⁰¹ KKO 1992:111, KKO 1982-II-148 vrt. TT 1990-110, jossa purkuoikeutta ei ollut, mutta irtisanomisoikeus oli olemassa.

²⁰² Bruun-von Koskull 2004 s. 52 ja Rautiainen-Äimälä 2007 s. 186 ja s. 233.

²⁰³ Ks. esim. TT 1990-121.

3.7 Huolimattomuus työssä

3.7.1 Yleistä huolimattomuudesta työssä

TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu se, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti. Työntekijän huolimattomuudessa on kyse työntekijän tietynlaisesta asennoitumisesta työhön. Huolimattomuuden arvioinnissa on otettava huomioon huolimattomuuden aste, toistuvuus ja siitä aiheutunut vahinko²⁰⁴. Irtisanomisperusteeksi ei yleensä riitä vähäinen huolimattomuus ja kyseessä tulee olla ilmeinen huolimattomuus. Huolimattomuutta arvioidaan usein myös suhteessa toisen työntekijän keskimääräisiin suorituksiin. Jos työntekijän työssä korostuu huolellisen työn vaatimus ja ohjeiden noudattaminen, pienetkin työntekijän rikkomukset voivat oikeuttaa työsuhteen päättämiseen. Erityistä huolellisuutta edellyttävissä töissä on varoituksen antamisella sekä esimerkiksi työntekijän kouluttamisella työhönsä tavallista suurempi merkitys²⁰⁵. Jos useat työntekijät ovat olleet velvollisia huolehtimaan tietystä työstä, työnantaja voi tällaisessa tapauksessa irtisanoa tietyn työntekijän vain, jos tämän voidaan näyttää syyllistyneen omien tehtäviensä laiminlyöntiin. Sitä todennäköisimmin päättämiskynnys ylittyy, mitä useimmin huolimattomuus toistuu tai mitä vahingollisimpia vaikutuksia sillä on työnantajalle²⁰⁶.

Huomattavakaan huolimattomuuden aiheuttama vahinko ei yksinään ole päättämisperuste, mutta se saattaa olla lisäperuste arvioitaessa muita perusteita. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös esimerkiksi työntekijän työkokemukseen. Huolimattomuustilanteessa työnantajan on näytettävä toteen, että virheellisyydet ovat johtuneen työntekijän syyksi luettavasta seikasta ja että työntekijä on saanut riittävät ohjeet ja asianmukaisen opastuksen työhönsä. Yleensä edellytetään myös varoitusta huolimattomuudesta ennen työsuhteen päättämistä.²⁰⁷

Huolellisuutta edellytettävissä ammateissa ja asemissa korostuu työtä koskevan huolimattomuuden merkitys, esimerkiksi raha-asioita hoitavien työntekijöiden tai vastuullisessa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla. Johtavassa asemassa toimivalla työntekijällä

²⁰⁴ Rautiainen–Äimälä 2007 s. 233 ja Äimälä–Åström–Rautiainen–Nyyssölä 2007 s. 159.

²⁰⁵ TT 1992-37 ja TT 1996-81.

²⁰⁶ TT 1970-18.

²⁰⁷ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 87–88 ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 234 ja TT 1977-17.

kijällä saattaa olla vastuu koko työpaikalla noudatettavasta riittävästä huolellisuudesta. Itsenäisessä työssä huolellisuus on korostunut. Työntekijän huolimattomuuteen työssä liittyy usein myös muita rikkomuksia, ja näin päättämiskynnys voi olla alempi²⁰⁸.²⁰⁹

3.7.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta

Työsopimus voidaan purkaa, kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään. Jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu huolimattomuudesta, irtisanomisoikeutta ei välttämättä ole olemassa.²¹⁰ Yksittäinen työntekijän huolimattomuudesta johtuva virhe ei kokonaisuutena arvioiden ole kovin raskauttava. Jos tällaisesta virheestä ei ole aikaisemmin varoitettu työntekijää, työnantajalla ei ole erittäin painavaa syytä työntekijän irtisanomiseen.²¹¹

3.7.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Irtisanomistilanteessa asiallisena ja painavana syynä pidetään muun muassa sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista ja ilmeistä huolimattomuutta työssä. Kun työntekijä huolimattomuudellaan aiheuttaa työnantajalleen huomattavan taloudellisen vahingon ja sen lisäksi uhkaavan vaaratilanteen ja kun hänelle on annettu varoitukseen verrattavalla tavalla mahdollisuus korjata menettelyään, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus.²¹²

TT 2005-65. Kuorma-autonkuljettaja oli suorittaessaan vetykuljetusta huolimattomuudellaan aiheuttanut työnantajalle huomattavan taloudellisen vahingon ja sen lisäksi uhkaavan vaaratilanteen. Kuljettajalle oli varoitukseen verrattavalla tavalla annettu mahdollisuus korjata menettelyään. Kun kuljettaja tämän jälkeenkin oli menetellyt työn turvallisesti suorit-

²⁰⁸ Ks. TT 1991-28.

²⁰⁹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 88.

²¹⁰ KKO 2000:50 ja TT 1994-36.

²¹¹ TT 2006-55, TT 2005-11 ja TT 1978-58.

²¹² Ks. myös TT 2002-79.

tamiseksi annettujen ja lisäksi muiden ohjeiden vastaisesti, työnantajaa ei voitu kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta. Yhtiö ei siten ollut menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti irtisanoessaan kuorma-autonkuljettajan työsopimuksen.

3.7.4 Oikeus purkaa työsopimus

Työnantajalla on tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen, kun työntekijä ei muuta huolimattomuutta käyttäytymistään varoituksista ja puhutteluista huolimatta.²¹³ Työntekijä saattaa syyllistyä jatkuvaan huolimattomuuteen annettujen ohjeiden noudattamisessa, minkä vuoksi työnantajalle syntyy tärkeä syy purkaa hänen työsopimuksensa, esimerkiksi rahastusohjeiden laiminlyömisestä ja matkalippujen tahallaan tilittämättä jättämisen perusteella. Huolimattomuus ei välttämättä yksistään riitä työsuhteen päättämiseen ja siihen saattaa liittyä myös muita työvelvoitteen laiminlyöntejä.²¹⁴

3.8 Epärehellisyys

3.8.1 Yleistä epärehellisyydestä

Työntekijällä on uskollisuusvelvoite työnantajaansa kohtaan. Uskollisuusvelvoitteen rikkominen esiintyy yleensä epärehellisyytenä työnantajaa kohtaan ja se rikkoo sen luottamuksen, mitä työsuhhteessa edellytetään työnantajan ja työntekijän välillä. TSL 3:1:n mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.²¹⁵ Epärehellisyys voi ilmetä työntekijän rikollisena tekona, joka kohdistuu työnantajan, toisten työntekijöiden tai asiakkaan omaisuuteen. Uskollisuusvelvollisuus ei aina ulotu ainoastaan varsinaiseen työntekoon ja työaikaan, vaan sillä on tietyissä tilanteissa merkitystä myös arvosteltaessa työntekijän toimintaa vapaa-aikana. Rikokseen tai muuhun epärehelliseen toimintaan vapaa-aikana syyllistynyt työntekijä voi teon mukaan rikkoa uskollisuusvel-

²¹³ TT 2002-1, TT 2001-55 ja TT 1985-38.

²¹⁴ TT 1985-146.

²¹⁵ Ks. TT 2002-11.

vollisuuden jopa niin, että työsuhteen päättäminen on oikeutettua.²¹⁶ Uskollisuusvelvoitteen rikkominen voi ilmetä myös siten, että työntekijä tekee työnantajastaan vahingoittamistarkoituksessa ilmiantoja, jotka voivat oikeuttaa työsuhteen purkamiseen.²¹⁷ Työsuhteen jatkamisen edellytykset katoavat, silloin kun osapuolten välinen luottamus horjuu vakavalla tavalla²¹⁸. Mitä itsenäisemmässä ja vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä ankarammin saatetaan arvioida hänen työsopimuksen vastaista menettelyään²¹⁹.

3.8.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työ sopimusta

Työntekijän epärehellisyys kohdistuu yleensä työnantajaan. Jos työntekijä käyttäytyy työnantajan kiellon vastaisesti ja hän valehtelee työnantajalle toimistaan, hän käyttäytyy työnantajaansa kohtaan epärehellisesti. Joskus epärehellinen toiminta, esimerkiksi omien töiden tekeminen työaikana, saattaa aiheutua työntekijän ajattelemattomuudesta, eikä se näin osoita työntekijän kykenemättömyyttä hoitaa työtehtäviään, tällöin työnantajalla ei ole oikeutta päättää työsuhdetta.²²⁰ Työntekijät ovat saattaneet uskoa saaneensa luvan johonkin tiettyyn toimenpiteeseen ja toimivat sen perusteella ajattelematta asiaa tarkemmin.²²¹ Työsuhteen purkamisoikeutta ei ole silloin, jos jää näyttämättä, että esimerkiksi työntekijän tekemä ilmoitus tai ilmianto työnantajasta ulkopuoliselle on tehty vastoin työntekijän parempaa tietoa.²²² Jos työntekijän menettelyä ei pidetä niin vakavana työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena, esimerkiksi jos työntekijän tekemä rikos on lievä tai, jos olosuhteet muuten lieventävät olennaisesti työntekijän käyttäytymistä, se ei oikeuta päättämään työntekijän työ sopimusta ensimmäisenä toimenpiteenä.²²³ Työntekijän menettelyn tulee yleensä myös poiketa olennaisesti muiden työntekijöiden käyttäytymisestä, jotta työnantaja voisi päättää työ sopimuksen²²⁴.

²¹⁶ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 137–138 ja Koskinen WEB.

²¹⁷ TT 1993-47.

²¹⁸ Tiitinen–Kröger 2004 s. 346.

²¹⁹ Saarinen 2003 s. 971.

²²⁰ TT 2007-85, KKO 1985 II 2, TT 2002-11 ja TT 1997-34.

²²¹ TT 1981-105.

²²² TT 1992-57.

²²³ TT 2007-62, TT 1999-57, TT 1993-103 ja TT 1993-32.

²²⁴ TT 1990-94.

Jos työntekijän rikollinen toiminta tapahtuu työpaikan ja työajan ulkopuolella, työnantajalla ei välttämättä ole oikeutta päättää työsuhdetta.²²⁵

Sairauslomien väärinkäytön vuoksi työnantajalla ei ole oikeutta työsuhteen irtisanomiseen, ellei työnantaja pysty osoittamaan, että työntekijä on käyttänyt väärin oikeuttaan sairauslomaan tai laiminlyönyt työvelvoitteensa. Useissa työtuomioistuinten ratkaisuissa on katsottu, ettei työntekijän menettely ole vaarantanut hänen toipumistaan.²²⁶

3.8.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Kun työntekijä syyllistyy vilpilliseen menettelyyn tekemällä epärehellisesti merkintöjä tuntikorttiin ja jättää poissaolot ilmoittamatta, rikkoo työntekijä sen luottamuksen, jota työsuhteessa edellytetään työnantajan ja työntekijän välillä.²²⁷ Työnantajalle saattaa syntyä silloin peruste työsuhteen irtisanomiseen, mutta sitä ei synny välttämättä purkamiseen, jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu.

TT 2007-78. Sprinklerasentaja työskenteli asennustyökohteissa, joissa työaikojen noudattamista ei käytännössä voitu valvoa. Työntekijä oli ollut asiasta ilmoittamatta päivän poissa työstä ja merkinnyt poissaolostaan huolimatta kyseisen päivän työpäiväksi tuntikorttiin. Työntekijä oli myös myöhästellyt töistä ja lähtenyt ennen työajan päättymistä. Työsopimus oli näistä syistä purettu. Työntekijän menettelyn katsottiin rikkoneen sen luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytetään vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Kun työntekijän ei kuitenkaan ollut näytetty aikaisemmin syyllistyneen vastaavanlaiseen vilpilliseen menettelyyn, eikä hänelle ollut annettu poissaoloistakaan selkeää, työsuhteen päättämishän sisältävää varoitusta, työtuomioistuin katsoi, etteivät työsuhteen jatkamisen edellytykset olleet heikentyneet siinä määrin, ettei työsuhdetta olisi voitu kohtuudella jatkaa irtisanomisajan pituisen ajan. Työnantajalla katsottiin kuitenkin olleen asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus.

²²⁵ Koskinen WEB.

²²⁶ TT 2007-85 Työntekijä oli sairauslomiansa aikana osallistunut hirvenmetsästyksen. Metsästyksen osallistumisella ei ollut näytetty olleen haitallista vaikutusta työkyvyn palautumiseen. Ks. myös TT 1987-30, TT 1984-109, TT 1985-22 ja TT 1998-49.

²²⁷ TT 1996-45.

Työnantajalla on oikeus työsuhteen irtisanomiseen, kun työntekijä ei muuta epärehellistä käyttäytymistään varoituksesta huolimatta²²⁸. Oikeuskäytännössä epärehellisyys työnantajaa kohtaan on usein katsottu riittäväksi perusteeksi purkaa työ sopimus, mutta jossain tapauksissa, kun asiaa on arvioitu kokonaisuudessaan, saattaa olla, että sopimus suhteen jatkamisen edellytykset eivät olisi hävinneet siinä määrin, ettei työsuhdetta voitaisi jatkaa irtisanomisajan pituisen ajan.²²⁹ Tällöin työnantaja voi irtisanoa työntekijän purkamisen vaihtoehtona, kun teko on vähäinen ja siihen liittyy lieventäviä asianhaaroja. Epärehellisyyden ja määräystenvastaisen toiminnan raja saattaa olla tulkinnanvarainen ja tällaisissa tapauksissa päättämiskynnystä on arvioitava vallitsevat olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Vastoin työnantajan ohjeita toimien ja tiedostaen työnantajan jyrkän suhtautumisen epärehellisyyteen, vähäinenkin teko voi olla irtisanomisperuste.²³⁰

3.8.4 Oikeus purkaa työ sopimus

Kun työntekijä käyttäytyy työnantajaa kohtaan epärehellisesti, voi työnantajalla olla oikeus työsuhteen purkamiseen, esimerkiksi jos työntekijä väärentää lääkärintodistuksen ja esittää sen työnantajalle sairausloman ja sairausajan palkan perusteeksi.²³¹ Viranomaisille tehdyt perättömät ilmiannot voivat olla purkuperuste silloin, kun katsotaan työntekijän tehneen ne työnantajan vahingoittamistarkoituksessa.²³² Työnantajalle saattaa syntyä oikeus työsuhteen purkamiseen, kun työntekijä saamastaan varoituksesta huolimatta jatkaa samankaltaista työntekijävelvoitteidensa laiminlyöntiä täyttämällä palkanmaksun perusteena olevia tuntikorttejaan epärehellisesti.²³³ Työntekijän tehtävällä ja asemalla saattaa olla myös merkitystä arvioitaessa työntekijän epärehellisyyttä työsuhteen päättämisperusteena. Linja-autonkuljettaja ei saamistaan kehotuksista huolimatta ollut palauttanut ja tilittänyt asianmukaisesti hallussaan olleita rahastusvälineitä, jolloin työnantajalla oli tärkeä syy purkaa työntekijän työ sopimus.²³⁴ Useimmiten oikeuskäytännössä esiintyvissä tapauksissa työntekijä on ollut tekemisissä rahankäsittelyn

²²⁸ TT 2006-25.

²²⁹ TT 2003-21 ja TT 1991-110.

²³⁰ TT 1979-72.

²³¹ KKO 1990:18.

²³² TT 2003-68 ja TT 1993-47.

²³³ TT 2005-55 ja TT 1991-69.

²³⁴ TT 2004-113, TT 2002-78 ja TT 1986-5.

kanssa. Luottamusta edellytettävässä asemassa olevan työntekijän epärehellisyteen on suhtauduttu ankarammin kuin ns. tavallisen työntekijän.

Työntekijän käyttäytyminen työpaikalla voi olla moitittavaa, mutta hän ei välttämättä riko työntekovelvoitettaan. Työntekijä saattaa riidellä työnantajan tai työtovereiden kanssa tai hän saattaa syyllistyä rikolliseen toimintaan. Rikollinen toiminta saattaa olla työnantajan tai työtovereiden omaisuuden anastaminen. Tällainen epärehellinen toiminta vaarantaa sopijakumppaneiden luottamuksen. Työntekijän rikollinen toiminta voi olla siten työsuhteen päättämisperuste. Työsuhde voidaan purkaa, kun työntekijän epärehellinen käytös on niin vakavaa, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan pituista aikaa.²³⁵ Vaikka työntekijän anastaman omaisuuden määrä olisi vähäinen, työntekijän teko saattaa osoittaa sellaista epärehellisyyttä, joka rikkoo työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen niin, että työnantajalla on oikeus purkaa työsuhteus.²³⁶

Työntekijän epärehellisyys ei välttämättä aina kohdistu suoraan työnantajaan, mutta sillä voi olla huomattavia negatiivisia vaikutuksia työnantajan liiketoiminnalle. Pitkään alalla toiminut työntekijä oli rikkonut tullimääräyksiä salakuljettamalla alkoholia työnantajan autolla. Työntekijän on täytynyt ymmärtää epärehellisen menettelynsä vakavuuden ja sen, että hänen työsuhteensa voidaan sen johdosta purkaa. Päättämisperusteen arvioinnissa voidaan siten myös ottaa kantaa työntekijän suhtautumiseen menettelyynsä.²³⁷

3.9 Sopimaton käytös

3.9.1 Yleistä sopimattomasta käytöksestä

Työsuhteessa tulisi käyttäytyä asiallisesti. TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti, noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä, mutta hänen on myös vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa häneltä koh-

²³⁵ TT 2002-16, TT1999-58, TT1993-102, TT 1993-10, TT 1985-146 ja TT 1983-47.

²³⁶ KKO 1989:147.

²³⁷ TT 1986-100 vrt. TT 2008-37 (Ään.), jossa purkaminen ei ollut sallittu.

tuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Lisäksi tämä vaatimus on sidottu työntekijän asemaan. Esimiesasemassa olevalta työntekijältä voidaan vaatia enemmän kuin ns. tavalliselta työntekijältä, ja johtavassa asemassa työskentelevällä on vielä korostuneempi käyttäytymisvaatimus kuin esimiehellä²³⁸. Työntekijän sopimattoman käytöksen kohteena voivat olla työnantaja, asiakkaat tai työtoverit, joka voi ilmetä riitautumisena, väkivallalla uhkaamisena tai vaan kirosanojen käyttämisenä. Yleensä väkivallan käyttäminen täyttää rikollisen teon edellytykset ja se voi näin ollen olla työsuhteen purkuperuste.²³⁹

Työntekijän lieväänkin fyysiseen väkivaltaiseen käyttäytymiseen on oikeuskäytännössä suhtauduttu ankarasti ja se on ehkä selkein sopimattoman käyttäytymisen muoto. Työntekijän paheksuttava menettely on sopimatonta, koska se tapahtuu työntekijän ominaisuudessa työpaikalla, muualla esimerkiksi vapaa-aikana tapahtuvalla sopimattomalla menettelyllä ei välttämättä ole niin suurta merkitystä.²⁴⁰

Sopimaton käytös saattaa liittyä myös työvelvoitteen tai työpaikan järjestystä koskevien määräysten laiminlyöntiin, mutta se voi myös yksistään muodostaa työsuhteen päättämisperusteen. Työntekijänhän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Yleisölle palveluja tuottavan yrityksen positiiviselle yrityskuvalle saattaa olla myös merkitystä työntekijän käyttäytymisellä.²⁴¹

3.9.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta

Sopimatonta käytöstä yksittäisenä tekona ei välttämättä pidetä niin vakavana sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että se oikeuttaisi työsuhteen purkamiseen ensimmäisenä toimenpiteenä, vaikka työntekijän kiusanteon kohteena olisi ollut esimies tai työntekijä olisi syyllistynyt seksuaaliseen häirintään. Vaikka teon moitittavuudesta ei ole epäselvyyttä, työntekijän erityisasema luottamushenkilönä saattaa muuttaa tilanteen lopputu-

²³⁸ Koskinen–Tammilehto 2006 s. 138.

²³⁹ Saarinen 2003 s. 965 ja Koskinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 663 ja Koskinen–Tammilehto 2006 s. 138.

²⁴⁰ Koskinen–Tammilehto 2006 s. 138.

²⁴¹ Tiitinen–Kröger 2004 s. 345.

loksen toiseksi, koska luottamushenkilöillä on tehostettu irtisanomissuoja²⁴². Kun sopimattomasti käyttäytyvä työntekijä on luottamusmies, työnantajalla ei ole edes irtisanomisoikeutta, jos siltä puuttuu luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumus.²⁴³ Sopimaton käytös saattaa myös liittyä epärehellisyyteen ja joissain tapauksissa epärehellisyys ilmenee sopimattomana käytöksenä.²⁴⁴

TT 2005-12. Työnantaja oli purkanut pääluottamusmiehen työsopimuksen fyysisen seksuaalisen häirinnän perusteella. Työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että pääluottamusmiehen menettelyä sen paheksuttavuudesta huolimatta olisi voitu pitää niin vakavana sopimusvelvoitteen rikkomisena, että työnantaja olisi joutunut ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanomisaikaa noudattamatta lakkauttamaan työsopimuksen. (Ään.)

Vaikka työntekijä käyttäytyisi työkeästi asiakkaita kohtaan ja laiminlöisi työaikojaan, häntä ei välttämättä saa irtisanoa. Työntekijän käytös saattaa olla työsopimusvelvoitteen vastaista, mutta jos hänen käyttäytymisensä ei ole siinä määrin ristiriidassa hänen asemassaan olevalta henkilöltä vaadittavan menettelyn kanssa ja verrattuna muihin työntekijöihin, sekä lisäksi, kun huomioidaan työpaikalla noudatettu työaikakäytäntö ja työpaikan olosuhteet, irtisanominen ei välttämättä ole mahdollista.²⁴⁵

Pidempään jatkunut ärsyke ja provosointi voivat olla lieventäviä asianhaaroja arvioitaessa työntekijän sopimatonta uhkaavaa tai fyysistäkin käyttäytymistä. Tällaisiin väkivaltatilanteisiin saattaa liittyä molemminpuolista epäasiallista käytöstä tai kiusaamista. Työntekijän tietoisuus sopimattomasta menettelystä ja sen seurauksista, teon tahattomuus, tapaturmaisuus, tuottamuksellisuus tai tahallisuus ja niihin liittyvine tarkoituksperineen tulisi ottaa huomioon päättämisperustetta arvioitaessa. Työntekijän tahdonvaltaan vaikuttavat tekijät kuten työpaine, kiire ja stressi saattavat tapauskohtaisesti olla selittävä tekijä ja ymmärrettävä seikka työntekijän sopimattomalle käytökselle.²⁴⁶

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n esitöissä on todettu, että työsopimuksen purkaminen on sallittu ainoastaan toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai me-

²⁴² Koskinen–Tammilehto 2006 s. 147.

²⁴³ TT 2006-105, TT 2005-12 ja TT 1982-135.

²⁴⁴ TT 2002-11 ja TT 1993-103.

²⁴⁵ TT 1995-75 ja TT 1979-116.

²⁴⁶ KKO 1990:126, TT 2007-52, TT 1987-17 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 346.

nettelyn johdosta.²⁴⁷ Kun työntekijä laiminlyö työvelvoitteensa asianmukaisen täyttämisen ja asiakkaan kanssa käyttäytyy epäasiallisesti ja epälojaalisti työnantajaansa kohtaan, työnantajalla ei välttämättä ole silti oikeutta purkaa työsopimusta, jos velvoitteiden laiminlyönti ei ole niin vakavaa, että työnantajalla ei voitasi kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan pituista aikaa. Kun kyseessä on luottamusmies, työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta ilman niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita luottamusmies edustaa.²⁴⁸

3.9.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Työnantajalla saattaa olla oikeus työntekijän työsuhteen irtisanomiseen ilman varoitusta, kun työntekijä käyttäytyy epäasiallisesti asiakkaita kohtaan ja hänen käytöstään voidaan pitää hyvin moitittavana. Välttämättä yksittäinen epäasiallinen käyttäytyminen ei ylitä päättämiskynnystä ja siihen liittyy myös muita työvelvoitteiden rikkomisia.²⁴⁹

Kun työntekijä saamansa varoituksen jälkeen syyllistyy moitittavaan menettelyyn ja jatkaa sopimatonta menettelyään, osoittaa se työntekijän välinpitämättömyyttä työvelvoitteita kohtaan ja on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Tällöin työnantajalla on oikeus työsuhteen irtisanomiseen.²⁵⁰

TT 2007-52. Työntekijän työnjohtajaansa työpaikalla muiden työntekijöiden läsnä ollessa kohdistama voimakkaasti loukkaava kielenkäyttö ja tämän tuuppaaminen kaksin käsin hartioista muodostivat sovellettavan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen irtisanomisperusteen ja myös työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitettua vakavaa rikkomusta, jonka johdosta työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus varoitusten menettelyä käyttämättä. (Ään.)

Kielenkäyttö ja arvostelu työnantajaa kohtaan voi työpaikoilla olla ajoittain voimakastakin ilman, että siihen olisi perusteita puuttua. Asiakastilanteisiin liittyvät erityistilan-

²⁴⁷ HE 157/2000 8 luvun 1 § 6 kappale.

²⁴⁸ TT 2005-118.

²⁴⁹ TT 2004-70.

²⁵⁰ TT 2004-63 ja TT 2005-68.

teet voivat edellyttää työntekijää olemaan käyttäytymistä sopimattomasti työnantajaa kohtaan. Kun työnantajan puolelta työntekijälle on ilmoitettu varoituksella, että työnantajaan kohdistuva epäasiallinen käytös voi johtaa työsuhteen päättämiseen, on työnantajalla oikeus työsuhteen irtisanomiseen, kun työntekijä jatkaa sopimatonta menettelyään varoituksesta huolimatta.²⁵¹ Toisinaan työntekijä ja työnantajan edustaja saattavat käyttää työyhteisössä alatyylisiä ilmaisuja loukkaamisen tarkoituksessa, kun he ovat kiihtyneessä mielentilassa. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla ei kuitenkaan välttämättä ole oikeutta työsuhteen päättämiseen.²⁵²

3.9.4 Oikeus purkaa työsopimus

Sopimaton käytös saattaa liittyä myös työnantajan ohjeiden noudattamatta jättämiseen ja huolimattomuuteen. Kun työntekijä ei varoituksista huolimatta muuta käyttäytymistään ja hänen toimintansa vaikuttaa myös asiakkaiden turvallisuuteen, työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen purkamiseen.²⁵³ Työntekijän fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen eli kun työntekijä pahoinpitelee työoveriaan tai esimiestään, voi oikeuttaa työnantajan purkamaan työntekijän työsopimuksen.²⁵⁴ Pelkkä väkivallalla uhkailu ja varoituksesta huolimatta jatkuva epäasiallinen käytös voivat oikeuttaa työnantajan purkamaan työntekijän työsuhteen.²⁵⁵

Ruotsissa voimakkaasti provosoivan ja loukkaavan käyttäytymisen on katsottu riittävän purkuperusteeksi, samoin kuin seksuaalisen ahdistelun.²⁵⁶

3.10 Puutteellinen ammattitaito ja soveltumattomuus työhön

Päättämisperusteena voi olla myös työntekijän puutteellinen ammattitaito, joka ilmenee työtehtävien epätyytyttävänä hoitamisena. Irtisanomisperusteen olemassaoloa voidaan

²⁵¹ TT 2001-48.

²⁵² Ks. esim. TT 2000-17.

²⁵³ TT 2002-1 ja TT 2004-113.

²⁵⁴ TT 1990-115, TT 2003-10 ja TT 2001-62.

²⁵⁵ TT 2005-125.

²⁵⁶ Adlercreutz 2003 s. 127 ja ks. esim. AD 1982:163 ja AD 1996:85.

arvioida ottamalla huomioon työntekijän tekemien virheiden määrä suhteessa onnistuneisiin työsuorituksiin. Virheiden vakavuutta arvioidaan ottamalla työolosuhteet huomioon. Työnantajan tulisi selvittää työhönotossa, onko työntekijällä työtehtävien ja tarvittavan koulutuksen edellyttämä koulutus ja työkokemus. Tai viimeistään koeaikana työnantajan tulee selvittää työntekijän ammattitaito tai työssä menestyminen. Työnantaja ei voi normaalitilanteessa enää myöhemmin vedota sellaisen taidon puuttumiseen, joka olisi pitänyt selvittää työhön otettaessa tai koeajalla. Jos työntekijän työtehtävät muuttuvat, työnantajalla on velvollisuus antaa riittävä koulutus ja valvoa, ettei virheitä pääse syntymään. Työnantajalla ei ole oikeutta työsuhteen irtisanomiseen, jos työnantaja ei pysty selvittämään, että esimerkiksi töiden laiminlyöminen on johtunut tietyn työntekijän puutteellisesta ammattitaidosta, jos työnantaja ei ole antanut työntekijälle riittävästi opastusta työhön²⁵⁷. Ennen kuin työnantaja päättää työsopimuksen riittävän olennaisen puuttuvan ammattitaidon perusteella, työntekijälle on annettava mahdollisuus osoittaa ammattipätevyytensä²⁵⁸. Jos työntekijällä on todellinen pyrkimys kehittää ammattitaitoaan, päättämiskynnyksen ylittäminen vaikeutuu.²⁵⁹

Asiakaspalvelutehtävissä työntekijän puutteellinen ammattitaito saattaa liittyä kykenemättömyyteen hoitaa asiakassuhteita, joka ilmenee asiakasvalituksina. Puutteet asiakaspalvelukyvyissä saattavat johtaa työnantajan asiakassuhteiden vähenemiseen tai yrityskuvan heikentymiseen.²⁶⁰ Työnantajalla on ensisijaisesti velvollisuus antaa työntekijälle tarpeellinen koulutus ja asianmukainen perehdyttäminen työsopimuksen mukaisiin työtehtäviin, jos työntekijän ammattitaito työsuhteen kestäessä heikkenee. Työnantajalla voi olla erityisen painava syy irtisanomiseen, jos työntekijä perusteettomasti kieltäytyy opastuksesta tai siitä huolimatta, että on saanut opastusta, ei pysty täyttämään työvelvoitettaan. Puutteelliseen ammattitaitoon saattaa yhdistyä usein myös muita työtehtävien laiminlyöntejä, jotka voivat madaltaa päättämiskynnystä.²⁶¹

Työnantajalla voi olla oikeus irtisanoa työntekijän työsuhde, jos työntekijällä on puutteita ammattitaidossa ja suhtautumisessa työnantajan turva- ja muihin ohjeisiin ja, jos työntekijä varoituksen jälkeenkin jatkaa ohjeiden vastaista menettelyään. Kuorma-

²⁵⁷ TT 2005-17.

²⁵⁸ Ks. TT 1992-99 ja Tiitinen–Kröger 2004 s. 339–340.

²⁵⁹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 88–89 ja Saarinen 2003 s. 969 ja Äimälä–Åström–Rautiainen–Nyyssölä 2007 s. 159.

²⁶⁰ Tiitinen–Kröger 2004 s. 340.

²⁶¹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 89.

autonkuljettaja oli suorittaessaan vetykuljetusta huolimattomuudellaan aiheuttanut työnantajalle huomattavan taloudellisen vahingon ja sen lisäksi uhkaavan vaaratilanteen. Kuljettajalle oli varoitukseen verrattavalla tavalla annettu mahdollisuus korjata menetteilyään. Kun kuljettaja tämän jälkeenkin oli menetellyt työn turvallisesti suorittamiseksi annettujen ja muiden ohjeiden vastaisesti, työnantajaa ei voitu kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta.²⁶² Ammattitaitoon liittyvät puutteet voivat joissakin tapauksessa oikeuttaa työsuhteen purkamiseen varsinkin, jos ne liittyvät turvallisuuden vaarantamiseen ja työntekijälle on annettu aikaisemmin varoitus.²⁶³

Työntekijän soveltumattomuudella työhön tarkoitetaan sopeutumattomuutta työyhteisöön ja työntekijän sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joista on haittaa työn suorittamiselle. Päätämisperusteena soveltumattomuus edellyttää luotettavia havaintoja työntekijän työskentelystä. Työnantajalla on velvollisuus varoittaa työntekijää ja kehoittaa häntä korjaamaan esimerkiksi asennoitumistaan työtovereihin ja asiakkaisiin, ennen kuin päättää työsuhteen.²⁶⁴

Lähtökohtana soveltumattomuuden arvioinnissa on se, onko työntekijä laiminlyönyt työnantajan antamia ohjeita tai määräyksiä, jotka voivat olla päättämisen vahvoja perusteita. Toisina perusteina voivat olla sellaiset soveltumattomuutta osoittavat seikat, joiden arvioinnissa mielipiteillä ja käsityksillä on merkitystä, jos ne pystytään osoittamaan erikseen hyväksyttäviksi ja riittäviksi. Soveltumattomuutta koskevissa päättämistilanteissa saatetaan arvio joutua tekemään ainoastaan pelkkien mielipiteiden ja käsitysten pohjalta. Suurissa organisaatioissa yleensä on mahdollisuus siirtää työhön soveltumaton työntekijä toiselle osastolle ja näin välttää työsuhteen päättäminen, pienissä yrityksissä tätä mahdollisuutta ei useinkaan ole. Työnantajalla on kuitenkin aina viimekätinen vastuu työyhteisön toiminnasta yrityksen koosta riippumatta.²⁶⁵

²⁶² TT 2005-65.

²⁶³ TT 2002-1.

²⁶⁴ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 89 ja Saarinen 2003 s. 969.

²⁶⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 89–90 ja Saarinen 2003 s. 969–970.

3.11 Työntekijän aikaansaamattomuus

3.11.1 Yleistä työntekijän aikaansaamattomuudesta

Aikaansaamattomuus tarkoittaa, että työntekijä ei saa aikaan riittävä tulosta, mutta hän ei välttämättä toimi annettujen ohjeiden vastaisesti. Työsopimuksen tekeminen antaa työnantajalle oikeuden edellyttää työntekijältä riittävää aktiivisuutta. Kun työntekijän aikaansaannos huomautuksista ja varoituksista huolimatta alittaa olennaisesti tason, jota työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää, työnantajalle voi syntyä oikeus työsuhteen irtisanomiseen. Päätämisperustetta arvioitaessa työtulosta voidaan arvioida suhteessa muihin samaa työtä tekeviin työntekijöihin.²⁶⁶

Yleisen sopimusoikeuden mukaisesti puutteellinen työsuoritus on osasuoritus, jonka vastaanottamisesta velkoja voi kieltäytyä, mutta työnteko on kuitenkin inhimillistä suorittamista, jolta ei voida virheettömyyttä edellyttää kaikissa tilanteissa. Työnteolta voidaan edellyttää kuitenkin huolellisuutta ja tiettyä joutuisuutta. Jos työntekijän työ ei etene riittävän nopeasti tai hän ei saa aikaan riittävää tulosta, työnantajalla voi olla peruste päättää työsopimus, koska työntekijä ei täytä suoritusvelvollisuuttaan. Jos työntekijä ei saavuta tuloksia tai tavoitteita, ne on voitava lukea kyseisen työntekijän syyksi vikana tai laiminlyöntinä.²⁶⁷ Työsopimuksen irtisanominen työntekijän työsuorituksen huonon laadun vuoksi on ollut oikeutettua vain harvoin oikeuskäytännön perusteella²⁶⁸.

3.11.2 Ei oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta

Jos työnantaja muuttaa yksipuolisesti olennaisesti työntekijän työtehtäviä, työnantajalla tulee olla päättämisperuste. Työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää esimerkiksi myyntityötä tehnyttä henkilöä olennaisesti niistä poikkeaviin tehtäviin, esimerkiksi vähemmän merkittävään myyntityöhön, jos työnantaja ei pysty näyttämään työntekijän kyvyttömyyttä aikaisempiin myyntimiehen tehtäviin. Työntekijän kieltäytyessä vähempiarvoi-

²⁶⁶ TT 2001-43.

²⁶⁷ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 90.

²⁶⁸ Engblom 2002 s. 88.

sista tehtävistä, työnantajalla ei ole oikeutta päättää työsopimusta kieltäytymisen perusteella.²⁶⁹

Pitkäaikaisten työntekijöiden kohdalla yksittäiset työn tuloksien heikkenemiset eivät riitä irtisanomisperusteeksi²⁷⁰. Aikaansaamattomuustilanteissa irtisanomisoikeutta perustellaan usein työntekijälle asetettujen tavoitteiden kohtuullisuudella ja, että työntekijä on olennaisesti alittanut asetetut tavoitteet.²⁷¹

TT 1988-54. Viimeiset 10 vuotta töidenjakajana työskennellyt henkilö oli siirretty ompelijaksi tehtaalla toteutettuja tuotantotekniikan muutoksia seuranneiden töiden jaossa tapahtuneiden järjestelyjen vuoksi. Siirto oli tapahtunut työnantajan toimesta työntekijän vastustettua siirtämistä. Työtehtävien muutoksesta johtunut vaikeus sopeutua ompelutyöhön oli voinut osaltaan vaikuttaa työntekijän huonoihin työtuloksiin ompelijana. Ottaen huomioon myös sen, että asianomainen oli ollut ompelutyössä vasta vajaat kolme kuukautta, kun hänet sanottiin irti, oli jäänyt näyttämättä, että työsaavutusten heikkoutta olisi ollut pidettävä erityisen painavana syynä hänen työsuhteensa irtisanomiseen. (Ään.)

Työntekijän kyvyillä ja taidoilla on keskeinen merkitys suhteessa asetettuihin tehtäviin ja normaaliin suoritusvauhtiin päättämiskynnyksen ylitymisessä. Työnantaja saattaa asettaa tietyille työlle liian lyhyen määräajan tai antaa työntekijälle liian vaativia työtehtäviä suhteessa esimerkiksi työntekijän kokemukseen ja ikään. Ulkopuolisen työntekijän suoriutuminen työntekijän tekemistä tehtävistä paremmin kuin irtisanottu työntekijä ei riitä, vaan työnantajalla tulisi olla näyttöä siitä, että irtisanotun työntekijän olisi pitänyt suoriutua kyseisestä tehtävästä paremmin. Jos työntekijällä on aikaisempi työkokemus vähäistä, se voi muodostaa esteen työntekijän työsuhteen päättämiseksi. Ennen kuin päättämiskynnys ylittyy, työnantajan on annettava työntekijälle asianmukaista koulutusta ja ohjausta. Työnantajan on etsittävä keinoja työntekijän tuloksen parantamiseksi ja, jos siitä huolimatta työntekijältä ei synny tuloksia, päättämiskynnys voi ylittyä.²⁷²

Jos työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta aikaansaamattomuuden perusteella, työntekijän käyttäytyminen voi alentaa hänelle tuomittavaa korvausta²⁷³. Jos työntekijä noudattaa työnantajan ohjeita, mutta työn tulos ei parane, irtisanomisoikeus

²⁶⁹ KKO 1992:25.

²⁷⁰ TT 1982-164.

²⁷¹ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 91.

²⁷² Koskinen teoksessa Kairinen ym. 2002 s. 612–613.

²⁷³ Ks. TT 1985-25.

edellyttää muuta selvitystä tuloksen heikentymisen syistä ja sitä kautta näyttöä työntekijän viasta tai työvelvoitteen laiminlyönnistä.²⁷⁴

3.11.3 Oikeus irtisanoa työsopimus

Laiminlyönnistä aiheutunut vahinko työnantajalle helpottaa yleensä irtisanomiskynnyksen ylittämistä. Yleensä irtisanomista tulee edeltää varoitus, ja sen jälkeen vasta voidaan sopimus irtisanoa.

KKO 1991:26. Metsätyökoneen kuljettaja oli käyttänyt työnantajansa koneeseen työtehtävien hoitoa varten asentamaa radiopuhelinta yksityispuheluihinsa noin neljän ja puolen kuukauden aikana yhteensä lähes 13 tunnin ajan. Puhelujen aikana konetta ei ollut voinut käyttää. Menettelyllään kuljettaja oli aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa aiheettomina puhelukustannuksina sekä työkonetulojen menettämisenä koneen seisomisen takia. Sen johdosta työnantajalla oli erityisen painava syy kuljettajan työsopimuksen irtisanomiseen, mutta ei sellaista tärkeätä syytä, joka olisi oikeuttanut heti purkamaan sopimuksen.

Aikaansaamattomuus päättämisperusteena koskee yleensä johtavassa asemassa olevia ja myyntityötä suorittavia työntekijöitä, koska heidän tuloksellisuuden arviointi saattaa olla helpompaa kuin ns. tavallisten työntekijöiden kohdalla²⁷⁵. Johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla huomiota kiinnitetään työntekijälle määriteltyihin työtehtäviin ja hänen vaikutusmahdollisuuksiinsa²⁷⁶. Myyntityön palkkaus voidaan sitoa työntekijän suoritukseen eli tulospalkkaukseen. Työntekijän tuloksellisuuden arvioinnissa kiinnitetään huomiota työntekijälle määriteltyihin tehtäviin sekä hänen vaikutusmahdollisuuksiinsa. Jos työntekijän tulos ei työsuhteen kestäessä suoritettussa seurannassa parane ja hänelle on huomautettu asiasta, työnantajalle voi syntyä oikeus työsuhteen irtisanomiseen.²⁷⁷

Päättämiskynnyksen ylittymiseen aikaansaamattomuustilanteessa voivat vaikuttaa monet tekijät, esimerkiksi vian tai laiminlyönnin aste ja kesto, työnantajan tietoisuus työntekijän työkyvystä ja hänen suhtautumisestaan työhön, työntekijän kehittyminen suh-

²⁷⁴ TT 1981-57, TT 1986-63 ja TT 1984-107.

²⁷⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 90–91 ja Rautiainen–Äimälä 2007 s. 237.

²⁷⁶ Ks. KKO 1991:168.

²⁷⁷ Ks. KKO 1993:99.

teessa työsopimuksen edellytyksiin, tavoitteen kohtuullisuus ja työntekijän sitoutuminen siihen, työntekijän asema sekä annetut varoitukset ja niistä seurannut käyttäytymisen muutos²⁷⁸. Kun työnantaja on määrännyt aikaansaamattoman työntekijän toisiin tehtäviin, arvioidaan työsopimuksen päättämiskynnystä sen perusteella, onko työntekijä laininlyönyt työvelvoitettaan tekemällä työnsä hitaasti ja huonosti. Kun päättämiskynnys ylittyy, työsopimus voidaan irtisanoa.²⁷⁹

3.11.4 Oikeus purkaa työsopimus

Yleensä purkuperustetta ei ole aikaansaamattomuustilanteessa, koska se ilmenee useasti vähitellen ja se edellyttää seuranta. Mutta kokonaisarvioinnissa voidaan päätyä sallimaan myös sopimuksen purkaminen, jota voi puoltaa työnantajan heikko sosiaalinen asema ja työsopimuksen määräaikaisuus.²⁸⁰

²⁷⁸ TT 1983-103.

²⁷⁹ Ks. TT 2001-43 ja Engblom 2002 s. 88.

²⁸⁰ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 92.

4 LOPUKSI

Työsuhteen päättäminen riippuu menettelyllisistä ja asiallisista edellytyksistä. Työsopimuslaissa ja lain esitöissä ei ole esitetty, eikä ole myöskään mahdollista esittää tyhjennettävää listaa siitä, milloin työsuhteen päättäminen työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella on sallittu ja minkälaisia työvelvoitteen päättämistilanteita on olemassa. Käytännön tilanteiden takia tarkkojen linjausten tekeminen siitä, mitkä kaikki työvelvoitteen rikkomistilanteet ovat sallittuja päättämisperusteita, on vaikeaa. Oikeuskäytännössä irtisanomisperusteet tulevat näkyviin tapauskohtaisesti, mutta yleensä jokainen päättämistilanne on erilainen, koska on kyse tietystä työnantajasta, työntekijästä, työpaikasta ja siellä noudatettavasta käytännöstä, toimialasta ym. vaikuttavasta seikasta. Työsuhteen päättämisen laillisuus työvelvoitteen perusteella joudutaan usein ratkaisemaan kokonaisuutensa arvioinnin lähtökohdalla. Arvioinnin lähtökohdalla on työsuhteen päättämisperusteiden asiallisuus ja painavuus, olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työsopimuksen irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä ja purkaminen erittäin painavaa syytä.

Hallituksen esityksessä ja monissa oikeustapausten ratkaisussa korostetaan sitä, että nykyisellä työsopimuslailla ei ole muutettu työsopimuslain 320/1970 aikana kehittyntä oikeustilaa eli oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia²⁸¹. Tutkittaessa oikeuskäytännössä muodostuneita tulkintalinjoja voidaan huomata, että suuria muutoksia ei ole tapahtunut.

Ensi kertaa tapahtuva ja vähäinen työvelvoitteen laiminlyönti ei oikeuta työnantajaa irtisanomaan työsopimusta. Työtehtävien varoituksista huolimatta jatkuva toistuva laiminlyönti voi olla asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen. Purkuperusteiden kohdalla päättämiskynnys ylittyy helpommin, kun työvelvoitteen laiminlyönti on olennainen ja se toistuu varoituksista huolimatta.

Yleisesti voidaan ajatella, että alkoholin käyttö työaikana ei ole sallittua. Alkoholin väärinkäyttöön työsuhteen päättämisperusteena liittyy usein myös muita työvelvoitteen laiminlyöntejä, kuten poissaoloja. Yksittäinen tapaus ei yleensä oikeuta työsuhteen irti-

²⁸¹ HE 157/2000 7 luku 1 § 3 kappale.

sanomiseen, mutta varoituksista huolimatta jatkuva alkoholin väärinkäyttö on irtisanomisperuste. Toistuva alkoholin väärinkäyttö ja työturvallisuuden vaarantaminen ovat yleensä purkuperusteita. Työntekijän hoitoonohjaus ei sulje työsuhteen päättämisen mahdollisuutta pois. Suomessa on varsin vähän kiinnitetty huomiota alkoholismiin sairautena ja sitä kautta lieventävänä seikkana työsuhteen päättämistilanteessa, koska sairaukseksi yleensä katsotaan vain lääkärin toteama sairaus.

Työnantaja ei voi päättää työsuhdetta työntekijän työstä kieltäytymisen perusteella, jos työnantajan määräys olennaisesti poikkeaa työntekijän työtehtävistä tai työntekijällä on hyväksyttävä syy työstä kieltäytymiselleen, kuten terveyteen, sairauteen tai työtaistelutoimenpiteisiin vetoaminen. Työsopimusehtojen olennainen yksipuolinen muutos edellyttää työnantajalta aina päättämisperustetta. Työnantaja voi määrätä työsopimuksen tai työehtosopimuksen rajoissa työntekijän tilapäisesti työskentelemään toisissa työtehtävissä. Työnantajalla on oikeus määrätä myös työntekijän työajoista ja työskentelypaikasta. Jos työntekijä kieltäytyy työnantajan määräyksistä, työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus. Työntekijällä ei ole oikeutta kieltäytyä työnantajan määräyksestä, vaikka hän katsoisikin työnantajan määräyksen olevan kohtuuton. Työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus, kun työntekijä varoituksista huolimatta kieltäytyy tekemästä työnantajan määräämiä tehtäviä tai työskentelemässä työntekijän määräämässä työvuorossa. Työstä kieltäytymisen perusteella tehtävässä työsuhteen päättämisessä oikeuskäytännön perusteella irtisanomisperusteen ja purkuperusteen rajana näyttäisi olleen se, onko työntekijää varoitettu ennen työsuhteen päättämistä.

Työnantajalla ei ole oikeutta päättää työsuhdetta työtä koskevien määräysten laiminlyönnin perusteella, jos työntekijän teko on ollut vähäinen eikä työntekijä ole rikkonut määräyksiä olennaisesti, tai jos työntekijän teko on tapahtunut anteeksiannettavasta ajattelelmattomuudesta. Työnantajan ohjeiden ja määräysten laiminlyöminen osoittaa työntekijältä sellaista piittaamattomuutta työvelvoitteitaan kohtaan, että työnantajalla on oikeus työsuhteen irtisanomiseen, jos työntekijä ei varoituksista huolimatta muuta käyttäytymistään. Erityisessä asemassa olevan työntekijän määräysten laiminlyönti on yleensä vakavampaa kuin ns. tavallisen työntekijän, jolloin varoitusta ei välttämättä tarvita. Oikeus purkaa työntekijän työsuhde riippuu paljon työntekijän asemasta. Erityisessä asemassa olevan työntekijän vähäinenkin rikkomus voi oikeuttaa työsuhteen purkamiseen. Varoituksista huolimatta jatkuva määräysten vastainen toiminta oikeuttaa

työsuhteen purkamiseen, jos työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista enää edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijän perusteetonta poissaoloa työstä voivat olla kokopäiväiset poissaolot, myöhästelyt tai työstä poistumiset työajalla. Työntekijän vähäisten poissaolojen perusteella työnantajalla ei ole oikeutta päättää työsuhdetta. Työsuhde voidaan irtisanoa, kun poissaolot jatkuvat varoituksista huolimatta. Tarpeeksi törkeä työntekijän varoituksista huolimatta jatkuva välipitämättömyys työvelvoitteitaan kohtaan tai poissaolojen aiheuttama haitta voivat oikeuttaa työsuhteen purkamiseen.

Työntekijän huolimattomuudellaan aiheuttama yksittäinen virhe ei yleensä oikeuta työsuhteen päättämiseen, varsinkaan jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu tällaisesta huolimattomuudesta. Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä huolimattomuuden perusteella, kun työntekijä toistuvasti ilmeisellä huolimattomuudellaan aiheuttaa työnantajalle vahinkoa ja vaarantaa turvallisuutta, vaikka hänelle on varoitukseen verrattavalla tavalla annettu mahdollisuus korjata menettelyään. Kun työntekijä ei varoituksista huolimatta muuta huolimattomuutta käyttäytymistään ja rikkoo työvelvoitteitaan tarpeeksi törkeästi, työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

Työntekijä rikkoo uskollisuusvelvoitettaan työnantajaa kohtaan epärehellisyydellään. Työntekijän vähäinen tai ajattelemattomuudesta johtuva epärehellisyys ei oikeuta työsuhteen päättämiseen. Työntekijän rikottua työnantajan luottamuksen, työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen irtisanomiseen, esimerkiksi kun työntekijä on merkinnyt työtuntinsa väärin. Arvioitaessa työsuhteen päättämisperustetta epärehellisyyden vuoksi, siihen liittyy teon moitittavuuden aste ja olennaisuus, sekä usein myös työntekijän asema. Epärehellisyyteen usein liittyy työntekijän hyötymistarkoituksessa tekemät moitittavat toimenpiteet. Erityistä luottamusta edellytettävissä ammateissa epärehellisyyttä saataan arvioida ankarammin kuin ns. tavallisen työntekijän kohdalla. Työnantajalla on yleensä purkuoikeus tilanteissa, joissa muun muassa työntekijä on toiminut epärehellisesti työnantajan vahingoittamistarkoituksessa.

Joissakin tapauksissa työntekijän puutteellinen ammattitaito ja soveltumattomuus työhön voivat olla työsuhteen päättämisperusteita. Tällaisissa tapauksissa työnantajan on osoitettava, että niiden aiheuttama työvelvoitteen laiminlyönti ei johdu työnantajan vai-

kutuspiirissä olevasta menettelystä eli työnantaja on varmistunut työntekijän soveltuvuudesta jo työhönotto vaiheessa, sekä antanut työntekijälle tarpeellisen koulutuksen. Puutteellinen ammattitaito ja soveltumattomuus työhön liittyvät läheisesti työvelvoitteen laiminlyöntiin työntekijän aikaansaamattomuuden perusteella. Aikaansaamattomuustilanteissa työntekijä ei kykene saamaan aikaan riittävää työtulosta. Työsuhde voidaan päättää aikaansaamattomuuden perusteella, jos työnantaja pystyy osoittamaan, että aikaansaamattomuus johtuu työntekijän viasta tai laiminlyönnistä. Aikaansaamattomuus on helpommin osoitettavissa kuin puutteellinen ammattitaito tai soveltumattomuus työhön, koska siihen yleensä liittyy yleensä jokin mitattava ominaisuus, esimerkiksi myyntityössä tai urakkatyössä työn tulos. Aikaansaamattomuuden perusteella työsuhteen purkaminen ei yleensä ole mahdollista, koska työtulosten seuranta vaatii aikaa ja usein työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan pituisen ajan.

Työntekijän sopimaton käytös ilmenee työntekijän moitittavana käytöksenä, joka kohdistuu työnantajaan, työtovereihin tai ulkopuolisiin henkilöihin. Sopimatonta käytöstä voi olla muun muassa työntekijän väkivaltainen käyttäytyminen tai väkivallalla uhkaaminen tai seksuaalinen ahdistelu. Työnantajat suhtautuvat työpaikkaväkivaltaan ja seksuaaliseen häirintään hyvin ankarasti. Usein sopimaton käytös ja työtoveriin kohdistuva väkivalta ovat johtaneet työsuhteen päättämiseen purkamalla²⁸². Työntekijän työsuhdetta ei yleensä voida purkaa ensimmäisenä toimenpiteenä, jos sopimaton käyttäytyminen tapahtuu ensimmäistä kertaa, eikä työntekijää ole aikaisemmin varoitettu sopimattomasta käytöksestä. Jos sopimaton käyttäytymiseen on liittynyt lieventäviä asianhaaroja, esimerkiksi muiden työntekijöiden provosointi, päättämisperustetta ei välttämättä ole ollut olemassa. Rajanvetoa irtisanomisen ja purkamisen välille on hankala vetää, koska varsinkin sopimattoman käyttäytymiseen vaikuttavat monet konkreettiset seikat, joita on arvioitava kokonaisuutena. Fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen väkivallalla yleensä oikeuttaa työsuhteen purkamiseen. Työsuhteen päättämistilanteissa on usein täytynyt työntekijää varoittaa ennen työsuhteen päättämistä.

Tutkimuksessa ei ole ollut tarkoitus tutkia erikseen työntekijöiden edustajien eli luottamushenkilöiden aseman vaikutusta työsuhteen päättämiseen. Se olisi mahdollisesti mie-

²⁸² Koskinen–Tammilehto 2006 s. 158.

lenkiintoinen tutkimuskohde. Ilman erityistä tutkimusta, luottamushenkilöiden työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella tehdyt työsuhteen päättämiset kuitenkin nousivat esille usein oikeuskäytännössä. Kyseisten oikeustapausten lopputulos olisi saattanut olla hyvinkin toinen, jos kyseessä olisi ollut ns. tavallinen työntekijä. Toisinaan työntekijöiden edustajien tehostettu irtisanomissuoja antaa vääränlaista suojaa. Tietenkään työntekijöiden valitsemien edustajien tehostetulla irtisanomissuojalla ei ole ollut tarkoitus antaa suojaa työtovereihin kohdistuvissa paheksuttavissa menettelyissä, kuten seksuaalissa ahdistelussa tai työtoveriin kohdistuvalta väkivallalta²⁸³. Tätä tehostettua suojaa voitaisiin kyseenalaistaa tietyissä tapauksissa. Työsuhteen päättäminen on mahdollista kohtuullisen ajan kuluessa, kun päättämisperuste on tullut työnantajan tietoon. Tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteen päättämistä ei ole tehtävä heti kun työnantaja sai tiedon mahdollisen päättämisperusteen olemassaolosta. TSL 8 luvun 2 §:n mukaan purkamisoikeus raukeaa vasta 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon työvelvoitteen laiminlyönnistä. Välttääkseen työsuhteen perusteettoman päättämisen työntekijöiden edustajien työsuhteen purkamistilanteessa, työnantajan kannattaisi pyytää työntekijöiden suostumusta luottamushenkilön työsuhteen irtisanomiseen, joka lievempänä toimenpiteenä kuin purkaminen luultavammin olisi oikeutettua monissa työsuhteen päättämistilanteissa. Hallituksen esityksessäkin sanotaan, että purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana sopimuksen purkamista harkitsevan työnantajan tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida työsopimuksen tai lain vastaisen menettelyn vaikutukset työsopimuksen jatkamisedellytyksiin. Purkamisen raukeamiselle on asetettu määräaika, jotta vältettäisiin pikaistuksessa ja ilman riittävää harkintaa tehdyt työsopimukset purkamiset.²⁸⁴

Tutkituissa tapauksissa, joissa työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen ei ollut sallittu, työntekijä ei ollut yksittäisellä työvelvoitteen laiminlyönnillä aiheuttanut työnantajalle haittaa tai vahinkoa ja hänellä oli pitkä ja moitteeton työura. Tapauksista korostui muun muassa sanat yksittäinen teko, vähäinen määrä, ei niin vakava rikkomus, ei aikaisemmin varoitettu, ei olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, työnantajalta kohtuudella voitaisiin edellyttää työsuhteen jatkamista, työnantajan aikaisempi käytäntö, sinänsä moitittava käytös, mutta ei vaikuta työskentelyyn, työnantaja ei ollut antanut riittävää työhön opastusta, ei ilmeistä huolimattomuutta, toimenku-

²⁸³ Koskinen–Tammilehto 2006 s. 147.

²⁸⁴ HE 157/2000 8 luku 2 § 4 kappale.

van muuttaminen yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta ja työnantaja ei ollut puuttanut työskentelyolosuhteisiin. Luottamushenkilöiden kohdalla laiminlyönti ei ollut niin vakava tai se oli yksittäinen, jolloin heidän kohdallaan purkuperustetta ei ollut.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Irtisanominen oli sallittu muun muassa, kun työntekijää oli aikaisemmin varoitettu työvelvoitteen laiminlyönnistä ja, vaikka laiminlyönnit olivat poikenneet toisistaan, kokonaisuudessaan ne saattoivat olla niin moitittavia, että työsuhteen päättäminen oli mahdollista. Työsopimuksen irtisanominen saattoi olla työnantajan noudattaman aikaisemman tiukan käytännön perusteella sallittua. Työntekijän asema oli sellainen, että laiminlyönti osoittaa harkintakyvyn puutetta, jolloin ei välttämättä ole tarvinnut edes varoittaa työntekijää. Väkivaltatapauksissa oli yleensä ollut oikeus irtisanoa ilman varoitusta. Lisäksi irtisanomisoikeus oli ollut, kun työntekijä on rikkonut olennaisia velvoitteitaan, työturvallisuus vähentynyt, ja kun työntekijän teot olivat olleet kokonaisuutena arvioitaessa moitittavia.

Työsuhteen purkaminen vaatii erittäin painavan syyn. Purkaminen oli sallittu muun muassa, kun työntekijä oli vakavasti tai olennaisesti rikkonut työsuhteensa keskeisiä velvoitteita varoituksista huolimatta. Epäasiallisesta käytöksestä annettu varoitus ja siitä seurannut uhkailu olivat myös purkuperusteita tai, kun työntekijän laiminlyönti oli ollut hänen asemaan nähden ristiriidassa kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Purkaminen oli mahdollista tilanteessa, kun työnantajalta ei ole voitu kohtuuden mukaan vaatia työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa. Kun työntekijä on syyllistynyt luvattomaan poissaoloon työnantajan kiellosta huolimatta, on työsopimus voitu purkaa tai, kun luottamussuhde on vaarantunut kokonaistilanne huomioon ottaen tai, kun työturvallisuus on vähentynyt olennaisesti.

Työsuhteen päättämistä on arvioitava kokonaisarviointin perusteella, jossa arvioidaan eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä ja kohtuullisia työsuhteen jatkamisen edellytyksiä. Lähtökohtana harkinnassa on itse työvelvoitteen laiminlyönti, jonka olennaisuutta ja vaikutuksia arvioidaan. Työntekijän käyttäytyminen voi olla moitittavaa, mutta se ei välttämättä ole kovin olennainen teko työsuhteen jatkumisen kannalta. Yksittäistapauksessa työvelvoitteen laiminlyönti ei välttämättä ole työsuhteen päättämisperuste. Mikäli työ-

velvoitteen laiminlyönti jatkuu varoituksesta huolimatta, sillä on huomattava merkitys. Jos työvelvoitteen laiminlyönti on vakava, varoitusta ei tarvitse antaa. Yleensä pienemmissä laiminlyöntitilanteissa on varoitusta edellytetty ennen työsuhteen päättämistä.²⁸⁵

Arviointiin vaikuttaa myös työntekijän asema. Työntekijän on TSL 3 luvun 1 §:n mukaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Ns. tavalliselta työntekijältä ei edellytetä niin suurta vastuuta menettelyistään kuin erityisasemassa olevalta työntekijältä. Erityisasemassa olevan työntekijän työvelvoitteiden rikkomisia saatetaan arvioida ankarammin kuin ns. tavallisen työntekijän. Työntekijän erityisasema saattaa liittyä organisaatiohierarkiaan, erityistä vastuuta edellyttävään ammattiin tai työntekijän itsenäiseen työhön. Päättämisperusteen arviointiin liittyy myös työntekijän suhtautuminen tekoonsa ja tietoisuus teon moitittavuudesta. Työntekijän teko on voinut johtua ajattelemattomuudesta tai työntekijä on voinut olla täysin tietoinen siitä. Tietoista sopimuksen vastaista toimintaa voidaan arvioida ankarammin, kuin muita tilanteita. Pitkään alalla olleen työntekijän tai asemaansa nähden tietoisesta työntekijän voidaan olettaa tietävän, milloin teko on sopimusvelvoitteen vastainen.²⁸⁶

Päättämisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon työn luonne. Aiheuttaako työvelvoitteen laiminlyönti työnantajalle esimerkiksi taloudellisia menetyksiä, jos esimerkiksi kyse on keskeytymättömästä vuorotyöstä ja se keskeytyy työntekijän laiminlyönnin vuoksi? Työ voi olla luonteeltaan palvelutyötä, jolloin korostuu työntekijän kyky toimia palveluorganisaatiossa. Esimerkiksi vahingoittamistarkoituksessa tehdyt perusteettomat ilmiannot voivat vaarantaa työnantajan toimintaedellytykset. Jossain tapauksissa puutteet työolosuhteissa voivat estää työsuhteen päättämisen, esimerkiksi jos työntekijän käyttäytyminen on johtunut provosoinnista tai työskentelyolosuhteissa on tapahtunut muutoksia, joihin työntekijällä ei ole annettu riittävästi aikaa perehtyä. Työvelvoitteen laiminlyöntiä arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota sen vaikutuksiin työnantajaan, työyhteisöön ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Yhteistyötä ja luottamusta edellytettävissä töissä tällä on korostuneempi merkitys. Päättämisperusteen arvioinnissa on merkitystä, minkälainen yritys on. Erityistä uskollisuutta tai luottamussuhdetta edellytettävässä yrityksessä työvelvoitteen rikkomisella saattaa olla suurempi merkitys kuin tavalliselle

²⁸⁵ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 71–73.

²⁸⁶ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 72.

yrittäjälle. Yrityksen koolla on myös merkitystä. Pienessä yrityksessä työvelvoitteen laiminlyönnin aiheuttama haitta voi olla suurempi kuin isossa yrityksessä.²⁸⁷

²⁸⁷ Koskinen–Nieminen–Valkonen 2003 s. 73–75