



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ina Korpela

# TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄT IRTISANOMISPERUSTEET

Liiketalous ja matkailu

2015

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Ina Korpela
Opinnäytetyön nimi	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	46 + 1 liite
Ohjaaja	Tuula Hartman

---

Suomessa työntekijällä on erittäin korkea irtisanomissuoja. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on yleensä hyvin vaikeaa irtisanoa työsopimusta. Työnantajalla on aina velvollisuus näyttää, että irtisanominen on laillinen, näin ollen sopimus voidaan irtisanoa ainoastaan asiallisella ja painavalla perusteella. Työsopimus voidaan irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvin perustein, joita ovat muun muassa työntekijän luvattomat poissaolot, työtehtävien laiminlyönti, työntekijän loukkaava ja asiaton käytös sekä työstä kieltäytyminen perusteettomasti.

Irtisanominen alkaa siitä, että työnantajan tietoon tulee työntekijän asiaton käytös. Tämän jälkeen työntekijälle annetaan usein huomautus tai varoitus, riippuen rikkomuksen vakavuudesta. Varoituksen avulla työntekijälle annetaan mahdollisuus parantaa käytöksensä. Mikäli moitittava käytös kuitenkin jatkuu, annetaan työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi, toimitetaan hänelle tieto päättämisperusteista ja ilmoitetaan sopimus irtisanotuksi.

Kiellettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ei ole lueteltu lakiin yksityiskohtaisesti, mutta ainakaan seuraavia perusteita ei voida pitää irtisanomisen syynä; työntekijän sairaus, syrjintäkielto ja työntekijän mielipiteet, osallistuminen työtaisteluun sekä turvautuminen oikeusturvakeinoihin. Näitä perusteita voidaan kuitenkin pitää laillisina, mikäli työntekijän työkyky on niiden takia heikentynyt niin merkittävästi, ettei hänen voida olettaa pystyvän tekemään työtä tulevaisuudessakaan. Irtisanomisessa on kuitenkin aina käytettävä tapauskohtaista harkintaa.

Irtisanominen on siis monen asian summa, eikä sitä voida tehdä huterin perustein. Joissakin tapauksissa osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen irtisanomisen syistä. Tällöin asia annetaan yleensä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Asian käsittely alkaa käräjäoikeudesta ja voi jatkua aina Korkeimpaan oikeuteen saakka. Työehtosopimuksen solmineilla liitoilla on oikeus ajaa asiaansa myös työtuomioistuimissa. Vuodesta 2005 vuoteen 2014 työtuomioistuin on antanut keskimäärin 100 ratkaisua vuodessa

## ABSTRACT

Author	Ina Korpela
Title	Grounds for Dismissal for Reasons Related to the Employee
Year	2015
Language	Finnish
Pages	46 + 1 Appendice
Name of Supervisor	Tuula Hartman

---

In Finland the protection of an employee's employment rights is very high. This means that it is very difficult for an employer to dismiss an employee. The employer has to always prove that the dismissal has been legal and that there has been a strong argument for it. A contract of employment can be dismissed because of the employee's inappropriate behavior such as unlawful absences from work, refusing to work or an employee's offensive behavior.

Even though the dismissal can be made because of an employee's inappropriate behavior the dismissal itself can be a very long process. It starts when the employer becomes aware of the inappropriate behavior. After that the employer gives a written notification or a warning depending on how grave the inappropriate behavior has been. After the warning an employee has an opportunity to improve the behavior. If the inappropriate behavior continues in spite of the warning the contract of employment can be annulled.

The law does not say which of the dismissal arguments are illegal. However, there are a few arguments that cannot be reasons for a dismissal. These are for example sickness of an employee, employee's opinions and if the employee takes industrial action. However these can also become legal arguments for dismissal if the employee's capacity for work has reduced because of these reasons and if there are no prospects of improved working capacity in the future.

If the contracting parties do not agree nor have the same opinion of the dismissal they can transfer the case forward to the court and wait for the final decision. First the case will be transferred to the district court and after that if the contracting parties are not satisfied with the decision they can appeal against it to the Court of Appeal. After the Court of Appeal's decision they have the opportunity to appeal to the Supreme Court. Unions that have agreed to the collective agreement have the right to fight their case in Labor Court. From 2005 to 2014 the Labor Court has given approximately 100 decisions every year.

---

Keywords                      Dismissal, dismissal arguments, contract

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1. JOHDANTO.....	4
2. LAINSÄÄDÄNTÖ.....	6
2.1 Työsopimuslaki 55/2001 .....	6
2.2 Työaikalaki 605/1996.....	7
2.3 Työehtosopimus .....	7
3. TYÖSOPIMUS.....	9
3.1. Työsopimuksen teko ja muoto.....	9
3.2. Työsopimuksen ehtojen määräytyminen .....	10
3.3. Määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.....	11
4. TYÖSUHTEEN ERI PÄÄTTYMISTAVAT .....	13
4.1 Irtisanominen .....	13
4.1.1 Irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein .....	14
4.1.2 Irtisanomisaika .....	14
4.2. Purkaminen.....	15
4.2.1 Koeaikapurku .....	16
4.2.2 Työsopimuksen pitäminen purkautuneena .....	17
4.3. Lomauttaminen.....	18
4.4. Eläkeiän saavuttaminen .....	19
4.5. Huomioitavat erityisryhmät.....	20
4.5.1 Raskaana tai perhevapaalla oleva työntekijä .....	20
4.5.2. Johtavassa asemassa oleva työntekijä.....	21
5. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVIN PERUSTEIN .....	22
5.1. Irtisanomissuoja.....	22
5.2. Irtisanomiseen oikeuttavat rikkomukset ja laiminlyönnit .....	23
5.2.1. Työtehtävän laiminlyönti tai huolimattomuus .....	24
5.2.2. Luvaton poissaolo .....	25

5.2.3. Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet.....	26
5.2.4 Työntekijän loukkaava käytös .....	27
5.2.5 Työntekijän epärehellisyys .....	28
5.2.6 Työstä kieltäytyminen perusteettomasti .....	29
5.3. Kielletyt henkilökohtaiset irtisanomisperusteet .....	30
5.3.1. Sairaus.....	31
5.3.2. Osallistuminen työtaisteluun.....	32
5.3.3. Syrjäntäkielto ja työntekijän mielipiteet.....	33
5.3.4. Turvautuminen oikeusturvakeinoihin .....	33
6. MENETTELY IRTISANOTTAESSA HENKILÖKOHTAISIN PERUSTEIN	
35	
6.1. Varoitusmenettely.....	36
6.2. Työntekijän kuuleminen .....	38
6.3. Päätämislmoituksen toimittaminen .....	39
6.4. Lopputili .....	39
7. RIITAISTEN ASIOIDEN RATKAISEMINEN .....	41
7.1. Riitaisten asioiden käsittely yleisissä tuomioistuimissa .....	41
7.2. Työtuomioistuin .....	43
8. PERUSTEETTOMAN PÄÄTTÄMISEN SEURAAMUKSET.....	45
8.1. Korvaukset.....	45
8.2. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat .....	46
9. LOPPUYHTEENVETO.....	48
10. LÄHTEET .....	50
LIITTEET	

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

**Kuvio 1.** Irtisanomisen eteneminen käytännössä s. 29

**Taulukko 1.** Työtuomioistuimen asia-, työ- ja henkilöstötilasto 2005-2014. s. 39

**LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Varoituksen kirjallinen malli

## 1. JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työsopimuksen päättämistä työntekijän henkilöön liittyvin perustein. Työni tarkoituksena on tutkia, mitä työsopimuksen päättäminen työntekijän henkilöön liittyvin perustein tarkoittaa ja miten irtisanomismenettely etenee käytännössä. Työssäni tarkastelen niin kiellettyjä kuin laillisia-kin irtisanomisperusteita.

Irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä tarkoittaa sitä, että työntekijä on aiheuttanut toiminnallaan työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista. Irtisanomisperusteena voidaan pitää myös työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden takia hänen ei katsota enää olevan kykeneväinen työhönsä. Irtisanomissyyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on aina otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työni alussa esittelen aiheeseen liittyvän lainsäädännön, kerron hieman työsopimuksesta yleisellä tasolla sekä eri tapoja työsuhteen päättymiselle. Esitelen työntekijän henkilöön liittyvin perustein oikeuttavia sekä kiellettyjä irtisanomissyitä ja havainnollistan näitä Korkeimman oikeuden ja Työtuomioistuimen ennakkopäätöksillä. Lopussa tarkastelen irtisanomismenettelyn etenemistä käytännössä, varoitustenmenettelystä tuomioistuimen ratkaisuihin ja korvausvelvollisuuteen saakka.

Valitsin opinnäytetyöhön kyseisen aiheen, koska se on osa jokaisen työssäkäyvän arkea. Tämän takia halusin koota työstäni mahdollisimman selkeän ja yksinkertaisen, jotta se palvelisi kaikkia asiasta kiinnostuneita. Aluksi tarkoitukseni oli käsitellä koko työsuhteen päättämistä, mutta kokonaisuudesta tulisi aivan liian laaja, joten päätin rajata työn käsittämään vain yhden työsuhteen päättämisen osa-alueen.

Tutkimukseni apuna käytän paljon erilaista oikeuskirjallisuutta, lainsäädäntöä sekä oikeustapauksia. Esimerkkien ja oikeustapauksien avulla pyrin selkeyttämään ja antamaan laajemman käsityksen käsiteltävästä aiheesta.



## 2. LAINSÄÄDÄNTÖ

Aloitatan työn kertomalla hieman työni keskeisimmästä lainsäädännöstä, joita ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki sekä työehtosopimuslaki.

Korkeimmalla hierarkiassa ovat lait, joiden säännöksiä pidetään pakottavina, eikä niitä näin ollen voi syrjäyttää työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Vaikka suurin osa työlainsäädännöstä on pakottavaa, on olemassa myös lainsäännöksiä, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella ja työsopimuksella. Näitä lainsäännöksiä sanotaan semidispositiiviseksi lainsäännökseksi ja dispositiiviseksi lainsäännökseksi. Semidispositiivisesta lainsäännöksestä voidaan poiketa työehtosopimuksella, esimerkiksi työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat sopia säännöllisen työajan poikkeamaan laista. Dispositiivisessa lainsäännöksessä voidaan poiketa työehtosopimuksella sekä työsopimuksella. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014)

### 2.1 Työsopimuslaki 55/2001

Keskeisimpänä työsuhdetta sääntelevänä lakina pidetään työsopimuslakia (55/2001). Työsopimuslain lisäksi muita työsuhdetta säänteleviä lakeja ovat muun muassa työaikalaki, vuosilomalaki sekä työehtosopimuslaki. Näiden yhteinen kokonaisuus muodostaa työoikeuden. (L 26.1.2001/55)

Työsopimuslaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikissa työntekijän ja työnantajan välisissä palvelussuhteissa, joissa työntekijä on henkilökohtaisesti sitoutunut tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai siihen rinnastettavaa vastiketta vastaan. Työsopimuslain keskeisenä periaatteena on koko sen historian ajan ollut työntekijän suojeleminen. Työsopimuslakia pidetään työelämän perustuslakina, ja se onkin opinnäytetyöni tärkeimpiä lähteitä. (L 26.1.2001/55)

Työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, eikä työsuorituksen tekemiseen, josta on säädetty erikseen lailla. Tällaisia työtehtäviä ovat muun muassa merimiehen tai perhehoitajan työt. Lakia ei sovelleta myöskään harrastustoimintaan, joka tehdään vapaaehtoisesti, kuten urheiluseuroissa. (L 26.1.2001/55)

## **2.2 Työaikalaki 605/1996**

Työaikalakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) määrittelemään työ- ja virkasuhteeseen. Työaikalaisissa on säännöksiä muun muassa enimmäis- ja vähimmäistyöajoista, lepoajoista, ylityökorvauksista sekä sunnuntaityöstä. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä 2009, 83)

Työaikalakia ei sovelleta uskonnollisia toimituksia tekeviin työntekijöihin, kuten kirkkojen työntekijöihin. Lähtökohtaisesti myöskään yritysten johtajat ja heidän välittömät alaisensa eivät kuulu tämän lain piiriin. Kuitenkin nyrkkisääntönä pidetään, että keskijohto kuuluu tämän lain piiriin, huolimatta siitä, että myös heillä voi olla vaativia johtamis- tai suunnittelutehtäviä. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä 2009, 83)

## **2.3 Työehtosopimus**

Lakien jälkeen normihierarkiassa tärkeimpänä on työehtosopimus. Työehtosopimus on yleissitova, valtakunnallinen ja se sitoo jotain tiettyä alaa. Työehtosopimus tehdään työnantajien tai rekisteröidyn työnantajayhdistyksen ja työntekijöitä edustavan yhden tai useamman rekisteröidyn yhdistyksen välillä. Työehtosopimuksessa osapuolet sopivat työsuhteen ehdoista. Työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, riippumatta siitä, kuuluuko hän sopimuksen solmineeseen työnantajien yhdistykseen. Työehtosopimuksen yleissitovuuden noudat-

tamisen takia on perustettu lautakunta, joka vahvistaa sopimuksen sitovuuden. Yleissitovan työehtosopimuksen lisäksi on olemassa myös normaalisitovia työehtosopimuksia, jotka sitovat työnantajaa vain mikäli hän kuuluu sopimuksen solmineeseen työntajien yhdistykseen. (Työehtosopimus, 2014)

Työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen vähimmäisehtoja kaikkiin sopimuksen soveltumisalan piiriin kuuluviin työntekijöihin, riippumatta siitä, kuuluvatko he työntekijäyhdistykseen vai ei. (Työehtosopimus, 2014)

### 3. TYÖSOPIMUS

Tässä luvussa käsitellään työsopimuksen solmimista ja sen eri muotoja. Luvussa on myös käsitelty sitä, miten työsopimuksen ehdot määräytyvät.

#### 3.1. Työsopimuksen teko ja muoto

Työsopimuksen sopijaosapuolina on työsopimuslain mukaan työnantaja ja työntekijä ja työsopimus on sopimus, joka tehdään näiden kahden osapuolen välille. Työsopimuksessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajalle, tämän johdon tai valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (L 26.1.2001/55)

Työsopimus voidaan tehdä vapaamuotoisena, jonka tekeminen ei edellytä määrämödon noudattamista. Sopimus syntyy, kun molemmat sopijapuolet, työnantaja ja työntekijä ilmaisevat tahtonsa sopimuksen tekemiseen ja pääsevät sen sisällöstä yhteisymmärrykseen. (Tiitinen & Kröger 2003, 74)

Työsopimus kannattaa aina tehdä kirjallisesti, jottei synny epäselvyyksiä sovituis-ta sopimusehdoista. Kirjallinen menettely on erityisen suotavaa silloin, kun sovi-taan työehtosopimusta tai työlainsäädäntöä paremmista eduista. (Nieminen, 2010 27) Sähköinen työsopimusmuoto on käytössä silloin, kun se tehdään telekopiota tai sähköpostia käyttäen.

Konkludenttisesti, eli hiljaisesti tehty sopimus tarkoittaa sitä, että osapuolet ovat halunneet tehdä sopimuksen, mutta halua ei ole tuotu julki. Työnantaja antaa siis työntekijän tehdä töitä lukuunsa, ilman että sopimusta olisi tehty. (Bruun & von Koskull 2012, 37)

Mahdollisissa riitatilanteissa sopimuksen ehtoihin vetoavan on pystyttävä todis-tamaan, mitä asianosaiset ovat sopineet. Tällaisia riitatilanteita voivat aiheuttaa

muun muassa työsopimuksen määräaikaisuus ja sen perusteet. Tästä syystä yönantaja on velvollinen suullisen ja hiljaisen sopimuksen teon jälkeen antamaan kirjallisen selvityksen sovituista ehdoista, viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättämiseen mennessä. (L 26.1.2001/55)

Vuoden 1970 työsopimuslain mukaan vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen suullinen työsopimus voitiin vuoden kuluttua irtisanoa. 26.1.2001 säädetyn työsopimuslain mukaan, työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät ole nykyään sidoksissa sen kanssa, missä muodossa sopimus on tehty, vaan ne ovat kaikki samanarvoisia. Joillakin aloilla työehtosopimukset tosin määräävät työsopimuslaista poiketen sen, että esimerkiksi määräaikaiset työsopimukset on tehtävä aina kirjallisesti. (Tiitinen & Kröger 2003, 75)

### **3.2. Työsopimuksen ehtojen määräytyminen**

Kuten ylempänä mainittiin, työsopimus määrittelee vain sopimuksen vähimmäisehdot, sen lisäksi työsuhdetta sääntelee monet muut normit, joilla on tietty etusijajärjestys eli hierarkia. Normihierarkiaa ei ole vahvistettu laissa, mutta pääsääntönä on, että korkeammalla oleva normi syrjäyttää alempana olevan normin. Etusijajärjestystä täydentää myös työnantajan tulkintaetuoikeus sekä edullisemmuusperiaate. Käytännössä tulkintaetuoikeudella tarkoitetaan sitä, että epäselvissä tilanteissa noudatetaan työnantajan mielipidettä, kunnes lopullinen ratkaisu saadaan. Edullisemmuusperiaatteen avulla ristiriidassa olevat normit asetetaan siihen järjestykseen, että alempi normi kumoaa ylempänä olevan, mikäli se on työntekijän kannalta edullisempi. (Tiitinen & Kröger 2003, 80)

Työoikeudellista normihierarkiaa voidaan pelkistetysti kuvata siten, että ylimpänä ovat lait, toisena työehtosopimus, kolmantena työsopimus ja viimeisenä työnantajan käskyt. Työsopimus on työsuhteen ehtojen tärkein määrittäjä, jonka sopimusvapautta rajoittavat pakottavat lainsäädännöt. Kaikilla aloilla ei kuitenkaan ole

lainkaan työehtosopimusta, tällöin työsopimuksen merkitys on suuri. (Tiitinen & Kröger 2003, 80)

### **3.3. Määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde**

Työsopimuslain 26.1.2001/55 mukaan työsopimus voidaan sopia olevan voimassa toistaiseksi, irtisanomisenvaraista tai tietyin rajoituksin myös määräajan. Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta pidetään kuitenkin ensisijaisena. (Bruun & von Koskull 2012, 34)

Vuonna 2013 määräaikaisia työsopimuksia oli 330 000, joista naisilla 201 000 ja miehillä 129 000. Määräaikaisia työsuhteita esiintyy paljon julkisella sektorilla ja useimmiten miehiä enemmän naisilla. (Tilastokeskus 21.10.2014)

Määräaikainen työsopimus voidaan sopia ainoastaan, jos määräaikaisuudelle on perusteltu syy. Perusteluksi kelpaa syy, joka liittyy yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön. Tällaisia syitä on muun muassa työn projektiluonteisuus, kausiluonteisuus tai sijaisuus. (Nieminen 2010, 34)

Kausiluonteisuus määritellään työksi, jota tehdään ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta tai jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyeksi ajaksi. Lisätyövoimaa voidaan myös palkata määräaikaisena jonkin tietyn tilauksen toimittamisen kestoajaksi, jos sen toimittaminen sitä edellyttää. (Nieminen 2010, 34)

Työsopimusta tehtäessä määräaikaiseksi sijaisuuden perusteella, merkityksellistä ei ole se, miksi sijaista tarvitaan, vaan se, että poissaolevan työntekijän työsuhde jatkuu tietyn vapaan, kuten äitiysloman, opintovapaan, sairasloman tai vuosiloman jälkeen. Työnantajan on sakon uhalla kerrottava ja annettava työntekijälle kirjallinen selvitys määräaikaisuuden perusteista. (Nieminen 2010, 34) Jos työnantajalla on pysyvä tarve työvoimalle, ei määräaikaisuutta voida katsoa perustel-

luksi. Tällöin voidaan epäillä, että työnantaja mahdollisesti kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä. (Hietala ym 2006, 59)

Toisinaan on tilanteita, joissa samojen osapuolten välille solmitaan toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia, tätä kutsutaan ketjuttamiseksi. Tällä tarkoitetaan vähintään kolmea tai useampaa työsopimusta, jotka on solmittu peräkkäin. Ketjuttaminen ei lain mukaan ole kuitenkaan kiellettyä, mikäli työnantajalla on jokaiseen määräaikaaisuuteen perusteltu syy. (Hietala ym 2006, 61-63)

## 4. TYÖSUHTEEN ERI PÄÄTTYMISTAVAT

Luku 3 käsittelee työsopimuksen irtisanomista. Tässä luvussa kerrotaan, millaisia erilaisia irtisanomistapoja työsuhteessa voidaan käyttää.

### 4.1 Irtisanominen

Irtisanominen jakautuu kahteen eri kategoriaan, työntekijästä johtuvat eli henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet, sekä tuotannollisista, taloudellisista ja työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta aiheutuvista irtisanomisperusteista eli kollektiiviperusteista. (Hietala ym. 2006, 289-290)

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ainoastaan asialliselle ja painavalla syyllä. Yleisesti ottaen määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, ellei siitä ole sovittu työsopimuksessa. (Hietala ym. 2006, 289-290) Myös työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteensa. Työntekijän irtisanomisehdot ovat hieman suppeammat kuin työnantajan. Työntekijän ei tarvitse perustella irtisanoutumistaan, mutta hänen tulee kuitenkin noudattaa lain mukaista irtisanomisaikaa.

Irtisanomisperusteita ei voida määritellä tarkasti, sillä se määräytyy hyvin pitkälle asianomaisen alan, yksilön ja yrityksen mukaan. Tärkeimmät irtisanomisperusteet johtuvat työntekijästä itsestään, sekä työnantajan toimintaedellytysten muutoksesta. Mikäli irtisanotaan työntekijän henkilöön liittyvin perustein, lainmukaisina perusteina voidaan pitää ainoastaan sellaisia asiallisia ja painavia velvoitteiden rikkomisia, jotka vaikuttavat olennaisesti työsuhteeseen. Tällaisia irtisanomisperusteita voivat olla muun muassa työvelvoitteiden laiminlyönti tai huolimattomuus, kilpaileva toiminta ja työntekijän asiaton käytös. Näistä on kerrottu syvemmin luvussa 5. (Äimälä ym 2003, 155-163)



#### **4.1.1 Irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein**

Irtisanomista taloudellisella perusteella tarkoitetaan sitä, että kustannusten alen-  
tamiseksi ja kannattavuuden parantamiseksi joudutaan vähentämään työvoimaa.  
Tuotannollisilla syillä taas sitä, että tuotteiden kysyntä on alentunut olennaisesti,  
jonka takia yrityksen on pakko supistaa toimintoja ja pienentää henkilöstöä. Irti-  
sanomisen peruste tulee olla nimenomaan olennainen ja heikentynyt, jotta sitä  
voidaan pitää lain mukaisena irtisanomisperusteena. Lisäksi peruste tulee olla py-  
syvä vaikutus tarjolla olevaan työhön. (Hietala ym 2006, 320)

Olennaisella työn vähenemisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä suurta muutosta,  
jolla on vaikuttava merkitys yrityksen toimintaan. Mikäli esimerkiksi yrityksen  
sadasta samanlaisesta asiakkaasta yksi haluaa lopettaa palvelujen ostamisen, ei  
tätä voida pitää suurena muutoksena, mutta jos lopettavia asiakkaita on esimerkik-  
si 30, niin silloin voidaan puhua kysynnän huomattavasta heikkenemisestä. Pysy-  
vällä vaikutuksella tarkoitetaan taas sitä, että tarjolla oleva työ vähenee pidem-  
mäksi ajaksi kuin tilapäisesti.

Irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein on siis lainvoimainen, mikä-  
li molemmat edellytykset, työn olennainen vähentyminen ja pysyvyys täyttyvät.  
Jos tarjolla oleva työ vähenee vain toisella perusteella, on työnantajalla velvolli-  
suus selvittää, onko hänellä tarjota työntekijälle muuta työtä tai koulusta.

#### **4.1.2 Irtisanomisaika**

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voi päättää työsopimuslakia, työehtoso-  
pimusta tai työsopimusta noudattaen irtisanomalla. Irtisanomiseen liittyy aina irti-  
sanomisaika, riippumatta siitä, kumpi osapuoli, työnantaja vai työntekijä sen te-  
kee. Irtisanomisaika tarkoittaa sitä aikaa, jolloin työsopimus on irtisanomisen jäl-  
keen vielä voimassa. Irtisanomisaika riippuu työsuhteen pituudesta, työsopimus-

laissa on säädetty, että työnantajan irtisanomassa sopimuksessa irtisanomisaika voidaan sopia pidemmäksi kuin työntekijän. (Työsuojeluhallinto, 2014)

Työnantajan on aina noudatettava lainmukaisia irtisanomisaikoja, jotka määräytyvät työntekijän palvelusvuosien mukaan. Mikäli työntekijä on tehnyt yhtäjaksoisesti töitä enintään vuoden, on irtisanomisaika 14 päivää. Yli vuoden, mutta enintään neljän vuoden mittaisessa työsopimuksessa irtisanomisaika on yhden kuukauden mittainen. Irtisanomisaika siis nousee, mitä kauemmin työntekijä on ollut palveluksessa. Yli 12 vuotta jatkuneissa työsuhteissa irtisanomisaika on jopa kuusi kuukautta. (L 26.1.2001/55)

Työsuhde päättyy sinä päivänä, kun irtisanomispäivä loppuu. Mikäli työnantaja katkaisee työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta, tulee hänen kuitenkin maksaa työnantajalle täyttä palkkaa irtisanomisajalta. Kuten työnantajan, myös työntekijällä on irtisanoutuessaan velvollisuus noudattaa lain määräämää irtisanomisaikaa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän on tehtävä työtään irtisanomisajan loppuun saakka. Tähän voidaan kuitenkin tehdä poikkeuksia työnantajan kanssa sopimalla. Mikäli työntekijä laiminlyö velvollisuuttaan, on hän myös korvausvelvollinen työnantajaa kohtaan. Työntekijän tulee korvauksena maksaa työnantajalle irtisanomisajan bruttopalkkaa vastaava määrä. Työnantaja voi periä hänelle kuuluvan korvauksen esimerkiksi työntekijän lopputilistä. (Äimälä ym 2003, 157)

## **4.2. Purkaminen**

Työsopimuksen purkamisella tarkoitetaan jommankumman osapuolen päätöstä lopettaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa, välittömästi. Työsopimusta ei voida purkaa toisen osapuolen mielijohteesta, vaan purkamisperusteille pitää aina olla erittäin painavat syyt. Työsopimuksen voi purkaa riippumatta siitä, onko työsuhde toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Työnantaja ei voi purkaa työsopi-

musta vetoamalla taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin, vaan purkamisperusteena on oltava ainoastaan työntekijän henkilöön liittyvät perusteet. (L 26.1.2001/55)

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, mikäli työntekijä laiminlyö tai rikkoo työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työnantajalta ei voida vaatia työsuhteen jatkamista työsuhteen loppuun saakka. Työnantajalla on oikeus työsopimuksen purkuun myös silloin, kun työntekijä vaarantaa välinpitämättömyydellään työpaikan työturvallisuutta, tulee työpaikalle päihtyneenä tai käyttää siellä päihteitä. Purkamisperusteena voi myös olla työntekijän törkeä kilpailutoimintakiellon rikkominen. Myös joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen vapaa-ajalla voi johtaa työsuhteen purkuun. Tällaista epäasiallista käytöstä on esimerkiksi työntekijän tekemät rikokset, jotka olennaisesti heikentävät sopimuspuolten välistä luottamusta. (Parnila 2013, 158 – 159)

Kuten työnantajalla, myös työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus. Myös työntekijän purkaessa työsopimusta purkamisperusteiden täytyy olla erittäin painavat. Työntekijä voi purkaa työsopimuksen jos työnantaja laiminlyö tai rikkoo velvoitteitaan, joilla on olennaista vaikutusta työsuhteeseen. Kuten työntekijän, myös työnantajan laiminlyöntien tai rikkomusten täytyy olla niin vakavia, että työntekijältä ei voida vaatia sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran. (L 26.1.2001/55)

#### **4.2.1 Koeaikapurku**

Työsopimusta solmiessa osapuolet sopivat tavanomaisesti koeajasta. Koeaika alkaa työn aloittamisesta ja voi kestää enintään neljä tai kuusi kuukautta, riippuen siitä, järjestääkö työnantaja työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille osapuolille aikaa harkita, vastaako työ sovittuja ehtoja. Koeaika ei anna pelkästään työnantajalle aikaa arvioida työn-

tekijän tietotaitoa, vaan se antaa myös työntekijälle aikaa miettiä, vastaako työ hänen odotuksiaan. Koeajan aika työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. (Hietala ym 2006, 68-69)

Koeaikapurku tarkoittaa sitä, että osapuoli purkaa sopimuksen koeajan aikana. Koeaikapurku eroaa tavallisesta työsopimuksen purkamisesta siten, että silloin osapuolet eivät tarvitse painavaa purkamisperustetta. Koeaikapurkua voidaan käyttää niin määräaikaissa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. (Parnila 2013, 161)

Koeaikapurun perusteina ei tarvitse olla painavia syitä, mutta purku ei saa kuitenkaan tapahtua syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla. Syrjiviksi tai epäasiallisiksi perusteiksi katsotaan työntekijän asettaminen perusteettomasti eri asemaan muiden kanssa esimerkiksi, uskonnon, iän, syntyperän tai poliittisen toiminnan tai näihin verrattavan seikan perusteella. (Parnila 2013, 161) Koeaikana hyväksytty purkuperuste on työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka takia hänen työsuorituksensa ei ole työnantajan vaatimalla tasolla. (Hietala ym 2006, 389)

#### **4.2.2 Työsopimuksen pitäminen purkautuneena**

Työsopimuksen päättymisen yksi erikoisimmista muodoista on työsopimuksen pitäminen purkautuneena. Tällä päättymistavalla on erittäin tarkka käyttöala. Työsopimuksen purkautuminen voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun työntekijä on poissa työpaikalta seitsemän päivän ajan, ilmoittamatta poissaolonsa syytä työnantajalle. Tällöin työnantajalla on oikeus katsoa sopimus purkautuneeksi. Joissakin tilanteissa myös lyhempien poissaolo riittää työsopimuksen purkamiseen. Jos ilmoittamattomuudelle on kuitenkin hyvä peruste, purkautuminen katsotaan peruuntuneeksi. (Äimälä ym 2003, 158-159)

Työntekijän tulee siis aina ilmoittaa mahdollinen poissaolo työnantajalle. Poissaoloilmoitus on tehtävä sellaiselle henkilölle, joka edustaa työnantajaa. Ilmoitus työtoverille tai vaihteeseen ei riitä lain mukaiseksi poissaoloilmoitukseksi. Mikäli työnantaja katsoo työntekijän työsopimuksen purkautuneeksi, ei hänen ole pakko ilmoittaa purkautumisesta työntekijälle. Ilmoittaminen katsotaan kuitenkin kuuluvan hyvään johtamiseen. (Äimälä ym 2003, 158-159)

### **4.3. Lomauttaminen**

Työsuhteen lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja keskeyttää työnteon ja palkanmaksun tietyksi ajaksi. Lomautuksen kestolle ei ole määritelty vähimmäis- tai enimmäiskestoajaa. Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös säännöllisen työajan lyhentämisellä. (Työsuojelu 2014)

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä siinä tilanteessa, kun hänellä on siihen taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste. Lomauttaminen on mahdollista myös silloin, kun työnantajan edellytyksen tarjota työtä on vähentynyt tilapäisesti enintään 90 päivää, eikä työnantajalla ole mahdollisuutta järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai koulutusta. (Työsuojelu 2014)

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän voi lomauttaa ainoastaan siinä tilanteessa, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa tämä, mikäli tämä olisi työssä. (Työsuojelu 2014)

Kun työnantajan tietoon tulee tarve lomautuksesta, on hänen viipymättä annettava työntekijälle ennakkoselvitys. Selvityksessä on käytävä ilmi lomautuksen peruste ja laajuus, toteuttamisajankohta ja -tapa sekä sen kesto. Työntekijälle tai hänen edustajalleen on tässä tapauksessa varattava mahdollisuus tulla kuulluksi. Ennakkoselvitys- ja kuulemisvelvollisuuksia ei kuitenkaan tarvitse noudattaa yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää. Tällais-

sa yrityksissä lomautustilanteessa noudatetaan Lain 30.3.2007/334 yhteistoiminnasta yrityksissä luvun 8 yhteistoimintamenettelyä. (Työsuojelu 2014)

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomautuksesta, sen perusteista, alkamisesta ja kestosta viimeistään 14 päivää ennen sen alkamista, ellei työehtosopimuksessa toisin määrätä. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työntekijöiden edustajalle ja työvoimaviranomaiselle. (Työsuojelu 2014)

Mikäli työntekijä haluaa, on työnantajan annettava lomautustodistus, jossa ilmenee lomautuksen syy, alkamisaika ja sen arvioitu kesto. 1.1.2013 voimaan tulleen lainmuutoksen mukaan jokaisen lomautetun on ilmoitauduttava Työ- ja elinkeinotoimistoon viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä. (Työsuojelu 2014)

#### **4.4. Eläkeiän saavuttaminen**

Työntekijällä on oikeus irtisanoutua työstä 63–68 ikävuoden välillä jäädäkseen eläkkeelle. Jos osapuolet eivät sovi työn jatkumisesta työntekijän 68 ikävuoden jälkeen, työsuhde päättyy sen kalenterikuukauden lopussa, jolloin työntekijä täyttää 68 vuotta. Työsuhde ei siis tällöin vaadi varsinaisia päättämistoimia, vaan se päättyy automaattisesti. (Parnila 2013, 162-163)

Jos osapuolet kuitenkin haluavat jatkaa työsuhdetta työntekijän 68 ikävuoden jälkeen, voivat he sopia työsuhteen jatkumaan toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Määräaikaista työsopimusta ei tässä vaiheessa tarvitse perustella ja osapuolten halutessa, määräaikaisuutta voidaan jatkaa ketjusopimuskiellosta huolimatta. (Parnila 2013, 162-163)

Osapuolet voivat myös sopia sopimusta tehtäessä lainmukaista eroamisikää aikaisemmasta eroamisikästä. Sovittu eroamisikä ei saa kuitenkaan johtaa työntekijän kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen, joten sen edellytyksenä on että eroamis-

ikä kytketään riittävään eläke-etuun tai muuhun vastaavaan etuun. (Parnila 2013, 162-163)

## **4.5. Huomioitavat erityisryhmät**

### **4.5.1 Raskaana tai perhevapaalla oleva työntekijä**

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa perhevapaalla tai raskaana olevaa työntekijää ilman perusteita. Jos työntekijä kuitenkin irtisanoaan, on työnantajalla korostettu näyttövelvollisuus, joka tarkoittaa sitä, että työnantajan on näytettävä että irtisanomiselle on jokin muu peruste. Jos työnantaja ei voi osoittaa irtisanomisen johtuneen jostain muusta seikasta, sen katsotaan johtuneen raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. Irtisanoutumissuojan piiriin kuuluvat myös ne työntekijät, jotka eivät vielä ole perhevapaalla vaan ovat vasta ilmoittaneet aikovansa jäädä sellaiselle. Irtisanomissuoja koskee myös raskaana olevia työntekijöitä, mutta heidän pyydetessä voitava antaa selvitys raskaudestaan. (Parnila 2013, 157)

Lähtökohtaisesti äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevaa työntekijää ei saa irtisanoa lainkaan vedoten taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin. Tällaisten työntekijöiden irtisanominen on mahdollista ainoastaan silloin, kun työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Jos toiminta kuitenkin jatkuu, voidaan irtisanominen tehdä taloudellisin ja tuotannollisin perustein vasta perhevapaa päättyttyä. Myöskin irtisanomisaika alkaa kulua vasta perhevapaan päättymisestä. (Parnila 2013, 157)

Perhevapaalla oleva työntekijä voidaan kuitenkin irtisanoa henkilökohtaisiin perusteisiin vedoten myös perhevapaan aikana. Tällöin työsuhde päättyy sen jälkeen, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun. (Parnila 2013, 157)

#### 4.5.2. Johtavassa asemassa oleva työntekijä

Johtavassa asemassa olevaksi työntekijäksi voidaan määritellä työntekijöiden valitsema edustaja eli luottamusmies. Luottamusmiehen asemasta ja irtisanomissuojasta on sovittu työehtosopimuksissa. (Hietala ym. 2006, 357-360)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa luottamusmies asiallisin ja painavin syin, mutta ainoastaan, jos suurin osa luottamusmiehen edustamista työntekijöistä siihen suostuu. Laissa ei ole määritelty, miten enemmistön kanta täytyy tulla esille. Tärkeää on vain se, että suostumus on selkeästi todennettavissa. (Hietala ym. 2006, 357-360)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa luottamusmies taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Edellytyksenä on, että luottamusmiehen työ loppuu kokonaan, eikä häntä voida sen jälkeen enää sijoittaa tai kouluttaa muihin tehtäviin. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että luottamusmies tai luottamusvaltuutettu irtisanotaan aina viimeisenä irtisanottavista työntekijöistä. (Hietala ym. 2006, 357-360)

KKO 2000:113 ennakkoratkaisussa työnantajan talousjohtaja ja työsuojelupäällikkö A oli työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 11 §:n 4 momentin ja työsopimuslain 53 §:n 2 momentin vastaisesti irtisanonut yhtiön työsuojeluvaltuutettu B:n. A:n erehdyksen vuoksi hän luuli, ettei B:llä ole erityistä irtisanomissuojaa. Kuitenkaan A:n aseman ja irtisanomissuojasäännösten selvän sisällön takia irtisanomista ei voitu pitää anteeksiannettava. Näin ollen A tuomittiin lain 26 §:n 2 momentin nojalla rangaistukseen työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojan loukkaamisesta. (Hietala ym. 2006, 359)



## 5. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVIN PERUSTEIN

Tämä luku käsittelee työntekijän henkilöön liittyviä laillisia ja laittomia irtisanomisperusteita. Teoriaa on havainnollistettu oikeustapauksin.

### 5.1. Irtisanomissuoja

Suomessa työntekijällä on korkea irtisanomissuoja. Työnantajan päättämiä työsopimuksia vastaan on säädetty työntekijän suoja jo vuonna 1970. Tarkoituksena oli rajoittaa työnantajan valtaa päättää työntekijän työsuhde. Työntekijän irtisanoutumissuoja on voimassa ainoastaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen on mahdollista ainoastaan työnantajan kuoleman, konkurssin tai yrityssaneerauksen yhteydessä. Muutoin se voidaan irtisanoa ainoastaan osapuolien yhteisellä sopimuksella tai purkamalla. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 57-58)

Työsopimuksen päättämisen säännökset jakautuvat kahteen eri ryhmään; henkilökohtaisiin perusteisiin eli niin sanottuihin individuaaliperusteisiin, sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin eli niin sanottuihin kollektiiviperusteisiin. Työsäni keskityn kuitenkin ainoastaan henkilökohtaisiin perusteisiin. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 57-58)

Työsuhdeturvan tarkoituksena on antaa ensisijaisesti turvaa työsopimuksen heikommalle osapuolelle, eli työntekijälle. Työsuhdeturvan tarkoituksena on myös turvata työnantajan kohtuullisia intressejä. Työsopimuslain 7 luvun 1§:n mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhde ainoastaan erittäin painavalla ja asiallisella perusteella. Tällaisia työntekijän henkilöön liittyvää tai työntekijästä johtuvaa asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta voidaan työsopimuslain mukaan pitää vakavia rikkomuksia, jotka ovat omiaan laimin-

lyömään tai rikkomaan työsopimusta tai lakia. Irtisanomisperusteina voidaan pitää myös sellaisia työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijällä ei ole enää mahdollisuutta selviytyä työtehtävistään. (Koskinen 2003, 58-60)

Työsopimuksen päättämisessä on arvostettava työsuhdeturvaa ja heikomman osapuolen, eli työntekijän suojaamista. Myös työnantajan kohtuullisia intressejä on turvattava. Päättämisen perusteissa on kuitenkin aina otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, jokaista tapausta on tutkittava yksilöllisesti. (Koskinen 2003, 60-61)

## **5.2. Irtisanomiseen oikeuttavat rikkomukset ja laiminlyönnit**

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksessa olevien velvoitteiden vakavat rikkomukset ja laiminlyönnit. Tämä voi ilmetä yleisten velvoitteiden tai erityisvelvoitteen vakavana rikkomuksena tai laiminlyöntinä. Irtisanomiseen oikeuttava rikkomus tai laiminlyönti tulee vaikuttaa työsuhteeseen niin vakavalla tavalla, ettei sen jatkamiselle ole enää edellytyksiä. Irtisanomisperuste voi syntyä yhden ison tai useamman pienen rikkomuksen tai laiminlyönnin johdosta. (Hietala ym 2006, 296)

Yhden ison rikkomuksen seurauksena työsopimuksen irtisanominen voidaan panna täytäntöön heti, ilman varoitusta. Tämä edellyttää sen, että työntekijä on ollut tietoinen siitä, mitkä ovat työnteon edellytykset ja toimintatavat. Useamman pienen rikkomuksen tai laiminlyönnin summa voi johtaa irtisanomiseen, mikäli niitä kertyy riittävästi. (Hietala ym 2006, 296)

Vaikka työsopimuslaissa ei ole erikseen lueteltu sellaisia tarkkoja syitä, joiden johdosta työsopimuksen päättäminen olisi sallittua, voidaan kuitenkin seuraavan luettelon esimerkkejä pitää yleisinä irtisanomiseen oikeuttavina rikkomuksina ja laiminlyönteinä:

- Työntekijä ei hoida työvelvoitteisiinsa kuuluvia työtehtäviä, laiminlyö niitä tai tekee työnsä huolimattomasti.
- Työntekijän käytös on loukkaavaa esimerkiksi asiakkaita ja työntantajaa kohtaan.
- Työntekijän epärehellisyys, jolloin työnantaja ei voi enää luottaa häneen.
- Työntekijän kilpaileva toiminta tai rikkoo salassapitovelvollisuuttaan.
- Työntekijän kieltäytyy perusteettomasti työstä. (Hietala ym. 2006, 296)

### **5.2.1. Työtehtävän laiminlyönti tai huolimattomuus**

Työntekijän päävelvoite työsuhteessa on työn tekeminen. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan työnjohto-oikeuden rajoissa antamia määräyksiä. Työsopimuslain mukaisia yleisten velvollisuuksien lisäksi ovat muun muassa työturvallisuusvelvoitteet. Joissakin tilanteissa työntekijä kuitenkin laiminlyö työtehtäviään joko tahallisesti tai tahattomasti. (Hietala ym 2006, 295)

Tahallinen työn suorittamatta jättäminen on työvelvoitteen laiminlyöntiä. Työntekijä voi esimerkiksi tehdä oman työnsä, mutta laiminlyödä joitakin työtä koskevia määräyksiä, kuten turvallisuusmääräyksiä. (Koskinen ym 2003, 76)

Toinen työn suorittamatta jättämistä koskeva ryhmä sisältää erilaisia tahattomia laiminlyöntejä, kuten huolimattomuuden ja puutteellisuuden, soveltumattomuuden ja aikaansaamattomuuden. Huolimattomuus on sitä pätevämpi syy työsopimuksen irtisanomiselle, mitä toistuvampaa ja törkeämpää se on. Puutteellinen työsuoritus voi johtua esimerkiksi työntekijän puutteellisesta ammattiosaamisesta. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa työntekijän ammattitaito työhön ottaessa, esimerkiksi todistusten avulla. Työhön soveltumattomuudella voidaan tarkoittaa sopeutumattomuutta työyhteisöön, tai työntekijän suorittamista haittaavia ominaisuuksia. Aikaansaamattomuudellaan työntekijä ei esimerkiksi yllä työnantajan

vaatimiin työn tehokkuuden ja tuloksellisuuden vaatimukseen. (Koskinen ym 2003, 76-77)

TT: 2004-7 ratkaisussa junatarjoilija oli työaikanaan lepotaukonsa jälkeen löydetty nukkumasta makuuvaunun hytistä. Tämän vuoksi ravintolavaunussa ei ollut ollut tarjoilua ollenkaan Seinäjoen ja Hämeenlinnan välillä. Tätä ennen työntekijälle oli puolen vuoden sisällä annettu kaksi varoitusta samankaltaisista työvelvoitteiden laiminlyönneistä. Näin ollen katsottiin, että työnantajalla oli erittäin painavat syyt työntekijän sopimuksen irtisanomiseen. (Hietala ym 2006, 313)

Laiminlyönnit ja huolimattomuudet ovat painavia ja asiallisia syitä työsuhteen päättämiseksi. Joissakin tilanteissa työntekijä voi myös joutua korvaamaan työnantajalle laiminlyönnin tai huolimattomuuden aiheuttamat taloudelliset vahingot. (Hietalaym 2006, 317)

### **5.2.2. Luvaton poissaolo**

Luvaton poissaolo työstä tarkoittaa sitä, että työntekijä on työstä pois ilmoittamatta, myöhästelee tai poistuu työpaikalta ennen aikoja. Työantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää vain sen perusteella, että hän on ollut luvatta ja ilmoittamatta poissa töistä. Irtisanomis- ja purkautumisperusteeksi kelpaavat se, että työntekijä luvattomat poissaolot ovat olleet toistuvia ja että työnantaja on antanut työntekijälle samasta syystä varoituksen. (Koskinen 2003, 92-95) Varoituksen antamisesta on kerrottu enemmän kappaleessa 6. Menettely irtisanottaessa henkilökohtaisin perustein.

Poissaolon painavuuden arviointiin vaikuttavat poissaolon pituus, syy, aiemmat poissaolot ja poissaolon vaikutus työnantajan toimintaan. Mikäli työntekijän poissaolo haittaa työnantajan toimintaa, voidaan katsoa että irtisanomiskynnys on ylitetty. Mikäli poissaolon vaikutus työnantajan toimintaan on huomattava, on irtisanomispäätös entistä helpompaa. (Koskinen 2003, 92-95)

Ratkaisussa KKO 2008:50. Työntekijä H oli ollut toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa työnantaja K:n palveluksessa yli 7 vuotta. Hän oli tehnyt säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa lauantain ja sunnuntain ollessa vapaita. H oli ollut 7 päivän ajan poissa ilmoittamatta työntajalle. Tähän poissaoloon sisältyi viisi työpäivää ja kaksi vapaapäivää. H:n palattua työhön K oli ilmoittanut pitävänsä H:n työsopimusta purkautuneena. H oli samana päivänä kuitenkin irtisanoutunut K:n antaessa tähän mahdollisuuden. Käräjäoikeuden ja Hovioikeuden mukaan, työntekijä H oli ollut poissa vain viisi työpäivää, joten työnantaja K:lla ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena H:n palatessa töihin. Näin ollen Käräjäoikeus ja Hovioikeus katsoi, että työsopimus päätettiin perusteettomasti, joten se velvoitti työnantaja K:n maksamaan H:lle kanteessa vaaditun irtisanomisajan palkan, sekä perusteettomasta päättämisestä korvaamaan viiden kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Kuitenkin Korkeimman oikeuden mukaan viikko käsittää seitsemän päivää. H ei ollut maanantaina mennyt työhön, vaan oli poissa työstä kaikki viikon viisi työpäivää. Tuolloin hänen katsottiin olleen poissa viikon ja näin ollen työsopimuslaissa tarkoitettu tavoin oli ilmoittamatta poissaolonsa syytä seitsemän päivän ajalta. Näin ollen Korkein oikeus katsoi työnantaja K:lla olleen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena. Korkein oikeus kumosi alempien oikeuksien tuomiot ja vapautti K:n kaikista korvausvelvollisuuksista.

Työsopimuksen irtisanomiseen voi johtaa myös se, että työntekijä poistuu työstä kiellosta huolimatta. Tällainen käytös voi johtaa työsuhteen päättämiseen heti. Työntekijällä on aina velvollisuus näyttää poissaolonsa toteen, esimerkiksi lääkärintodistuksen avulla. Mikäli työntekijä laiminlyö ilmoitusvelvollisuuttaan, on työntekijällä oikeus harkita irtisanomista. (Koskinen 2003, 92-95)

### **5.2.3. Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet**

Työntekijällä on oikeus olla yhtä aikaa useassa työsuhteessa samanaikaisesti. Työsuhteen ollessa voimassa työntekijällä ei ole kuitenkaan oikeutta ryhtyä kilpailevaan toimintaan työnantajansa liiketoiminnan kanssa. Kilpailevaa toimintaa edeltää yleensä aina yrityksen perustaminen, rekisteröinti ja markkinointi. Jos kyseessä on kuitenkin vasta kilpailevan toiminnan valmistelusta, se ei riitä perusteeksi työsopimuksen päättämiseksi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta käyt-

tää työaikaansa tai työnantajan välineitä kilpailevan toiminnan valmisteluun. (Hietala ym. 2006, 150-153)

Työntekijän asemalla on olennainen osa päättämisperusteen laillisuutta harkittaessa. Tavallisella työntekijällä kilpailevan toiminnan valmistelu katsotaan yleensä lievempänä kuin esimerkiksi johtavassa asemassa olevan työntekijän, jonka kilpaileva toiminta voi vaarantaa koko yrityksen olemassaolon. Joissakin tilanteissa kilpaileva toiminta voidaan kieltää myös tietyksi ajaksi työsopimuksen loppumisen jälkeen. (Hietala ym. 2006, 150-153)

KKO:n ratkaisussa 2003:19 kiinteistönvälitysliike X:ssä työskennellyt työntekijä oli sitoutunut työsopimuksen loppumisen jälkeen kilpailukielttoon kuudeksi kuukaudeksi. Kieltoon kuului muun muassa olla vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä jotka olivat olleet liikkeen X asiakkaita työsuhteen päättyessä. Työsuhteen loppumisen jälkeen työntekijä oli kuitenkin aloittanut työskentelyn toisessa samankaltaisessa yrityksessä ja ottanut hoitaakseen toimeksiantoja jotka olivat olleet yritys X:n asiakkaita. Käräjäoikeus katsoi, että kyseessä oli kilpailukieltosopimuksen rikkominen. Työntekijä veloitettiin maksamaan yritys X:lle kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Hovioikeus ja Korkein oikeus ei muuttanut käräjäoikeuden päätöstä. (Hietala ym. 2006, 193)

Työntekijällä ei ole myöskään oikeutta työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai kertoa muille osapuolille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Kiellon törkeä rikkominen voi oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen, mutta irtisanominen on mahdollista myös paljon vähäisemmänkin rikkomuksen perusteella. (Hietala ym. 2006, 150-153)

#### **5.2.4 Työntekijän loukkaava käytös**

Työntekijän loukkaavalla käytöksellä tarkoitetaan paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työntekijään, asiakkaisiin tai työtovereihin. Työntekijän työn ulkopuolella aiheuttamaa sopimatonta käytöstä ei voida pitää irtisanomisperusteena, ellei

esimerkiksi työntekijän asema edellyttää asianmukaista käytöstä myös vapaa-ajalla. Loukkaava käytös esiintyy yleisimmin riitautumisena työtovereiden tai työnantajan kanssa, väkivaltaisena käytöksenä tai esimerkiksi epäkunnioittavana käytöksenä asiakkaita kohtaan. (Hietala ym. 2006, 150-153)

Väkivallalla uhkaaminen tai väkivalta ovat vakavimpia rikkomuksia, jotka tavallisesti oikeuttavat työsopimuksen irtisanomiseen. Työpaikkaväkivaltaan suhtaudutaan aina erittäin vakavasti. Lievissä tapauksissa kuitenkin edellytetään, että työntekijälle annetaan ennen irtisanomista varoitus, jotta hänellä on mahdollisuus korjata tekonsa. (Hietala ym. 2006, 155)

Asiakkaisiin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä arvioidaan ensisijaisesti työn näkökulmasta. Esimerkiksi palvelualalla työntekijöiltä edellytetään asiallista käytöstä asiakkaita kohtaan. Vaikka palvelualoillakaan työsopimuksen päättäminen minkä tahansa epäasiallisen käytöksen takia ei ole mahdollista, voidaan kuitenkin esimerkiksi työntekijän työkeää suhtautumista asiakkaisiin pitää helpottavana tekijänä työsopimuksen päättämiseen (Hietala ym. 2006, 156)

Ratkaisussa TT 2001-48 Työntekijälle oli pidetty puhuttelu asiakaspalautteiden perusteella tapahtuneesta epäasiallisesta käytöksestä erityisesti asiakkaiden luona. Samanlainen kuulustelu pidettiin myös 10 kuukautta ensimmäisen puhuttelun jälkeen, tällöin työntekijälle oli myös annettu varoitus. Varoituksesta huolimatta työntekijä oli noin viiden kuukauden kuluttua käyttäytynyt jälleen epäasiallisesti asiakaspalvelutilanteessa, sekä oli esittänyt loukkaavia ilmaisuja työnantajan edustajasta. Näin ollen yhtiöllä katsottiin olevan erittäin asialliset ja painavat perusteet työsopimuksen irtisanomiseen. (Koskinen 2003, 160)

### **5.2.5 Työntekijän epärehellisyys**

Työntekijän epärehellisyytenä pidetään esimerkiksi rikollista toimintaa työpaikalla, joka on omiaan rikkomaan sopijakumppaneiden välistä luottamusta. Kyseessä

voi olla esimerkiksi toisen työntekijän, asiakkaiden tai työnantajan omaisuuteen kohdistuva rikos. (Koskinen ym. 2003, 137)

Rikollinen käytös voi olla peruste työsopimuksen irtisanomiselle tai purkamiselle. Joissakin tilanteissa rikollista käytöstä ei voida kuitenkaan pitää irtisanomisperusteena, esimerkiksi silloin, kun rikollinen toiminta tapahtuu työpaikan ja työajan ulkopuolella. Työpaikan ulkopuolellakin tapahtunut rikos voidaan katsoa irtisanomisperusteeksi silloin, kun rikos vaikuttaa olennaisesti työntekijän kykyyn toimia tehtävästään tai jos työntekijän aseman johdosta rikoksella on erityisen negatiivinen vaikutus työnantajan toimintaan tai maineeseen. Tällöinen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, kun kassanhoitaja syyllistyy rikokseen. (Koskinen ym. 2003, 137-138)

KKO:n ratkaisussa 1989:147 työntekijä oli työnantajan järjestämässä tilaisuudessa ottanut vaatenaulakossa olleesta puserosta lompakon ja anastanut sieltä 70 markkaa, tämän johdosta työntekijän työsopimus oltiin purettu. Käytöksen katsottiin olevan omiaan rikkomaan työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen. Näin ollen työnantajalla katsottiin olevan painava syy työsopimuksen purkamiseen. (Hietala ym 2006,384-385)

### **5.2.6 Työstä kieltäytyminen perusteettomasti**

Työstä kieltäytyminen perusteettomasti määritellään siten, että työntekijä kieltäytyy tekemästä työsopimuksensa tai työnantajan määräyksen mukaista työtä. Tehtävät määritellään työsopimuksessa yksityiskohtaisesti tai yleisluontoisesti esimerkiksi niin, että niihin kuuluu työnantajan kulloinkin osoittamat työtehtävät. Myös työntekijän käytännössä tekemät työt vaikuttavat siihen, mitä pidetään työsopimuksen mukaisina tehtävinä. Mikäli työntehtävät ovat olleet vaihtelevia, eikä sopimuksessa ole rajattu toimenkuvaa koskemaan ainoastaan tiettyjä tehtäviä, on työnantajalla oikeus käyttää työnjohto-oikeuttaan laajasti. Tällöin työnantaja voi



esimerkiksi käskeä työntekijän aputehtäviin, kuten siivoukseen. (Äimälä ym 2009, 161)

Työntekijällä ei ole oikeutta perusteettomasti kieltäytyä työnantajan määräämistä työtehtävistä. Kieltäytymistä pidetään aina painavana työsuhteen päättämisperusteena. Päättäminen voi kuitenkin edellyttää, että työntekijälle on annettu varoitus kieltäytymisestä ja sen seurauksista. Mikäli työntekijä kieltäytyy vielä varoituksen jälkeenkin suorittamasta hänelle osoitettuja työtehtäviä, voidaan työsopimus päätää heti. (Äimälä ym 2009, 161)

Ratkaisussa TT 2006-13 Työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan määräämästä kolmivuorotyöstä. Työntekijä oli kahtena perättäisenä työpäivänä jättänyt tulematta hänelle määrättyyn yövuoroon, jonka johdosta työnantaja oli antanut molemmista varoituksen. Varoituksista huolimatta työntekijä oli edelleen kieltäytynyt työskentelemästä työnantajan määräämässä työvuorossa. Näin ollen työntekijän katsottiin rikkoneen työsuhteen keskeisiä velvoitteita. Varoituksista huolimatta jatkunut kieltäytyminen katsottiin siinä määrin vakavaksi rikkomukseksi, että työnantajalta ei voitu kohtuudella olettaa työsuhteen jatkamista, edes irtisanomisaikaa. Näin ollen työnantajalla katsottiin olevan erittäin painava syy purkaa työsopimus. (Hietala ym 2006, 391)

### **5.3. Kielletyt henkilökohtaiset irtisanomisperusteet**

Työsopimuslain 7 luvun 2§:ssa on lueteltu ne seikat, joita ei ainakaan voida pitää painavina ja asiallisina irtisanomisperusteina. Luettelon mukaan seuraavia ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdis-

tyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. (L 26.1.2001/55)

Mikäli työnantaja irtisanoo sopimuksen vedoten näihin perusteisiin tai on oletettavaa, että irtisanominen on tapahtunut kyseisten kiellettyjen perusteiden takia, syyllistyy hän rikkomukseen. (Hietala ym 2006, 298)

### **5.3.1. Sairaus**

Luettelon ensimmäinen kohta koskee sairautta, tapaturmaa tai vammaa. Työsopimuslain mukaan näitä ei voida pitää irtisanomisen perusteena, ellei työntekijän työkyky ole näiden vuoksi heikentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista. Säännös edellyttää, että työntekijän sairaus on sekä olennaista että pitkäaikaista heikentymistä. (Koskinen 2003, 60-61)

Sairauden vaikutuksia työntekoon on aina arvioitava työn vaatimusten mukaisesti. Tilanteissa, joissa on kyse esimerkiksi ruumiillisesta työstä ja sairaus, vamma tai tapaturma estää fyysisen suoriutumisen, eikä työntekijä ole kykenevä suorittamaan työn olennaisia osia tai joissakin tilanteissa on täysin työkyvytön, on työnantajalla tällöin oikeus irtisanoa työsopimus.

Ratkaisussa TT 2004-90 työnantaja irtisanoi vuoden yhtäjaksoisesti sairauslomalla olleen työntekijän, joka oli palanut töihin. Irtisanomisperusteeksi oli ilmoitettu työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen. Osapuolet olivat yhtä mieltä siitä, ettei työntekijä ollut enää kykeneväinen entisiin työtehtäviinsä sulattajana. Työnantaja oli sairausloman aikana etsinyt sisäisellä haulla työntekijöitä toisiin tehtäviin kenttäkuljettajana ja alumiininlajitteluun. Myöhemmin näihin tehtäviin oli yhtiön sisällä siirretty työntekijät. Työnantaja ei ollut kuitenkaan tarjonnut missään vaiheessa sairauslomalla olevalle työn-

tekijälle kyseistä tehtävää, vaikka vakuutusyhtiö oli antanut edellytykset työkokeilua varten. Selvityksen mukaan irtisanottu työntekijä olisi sopinut kenttäkoneenkuljettajaksi. Näin ollen katsottiin, että työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti ja hänet veloitettiin korvaamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan lisäksi korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Työkyvyn arvioimisessa olennaisessa osassa on aina lääkärin lausunto. Jos kyseessä on työkykyyn olennaisesti vaikuttavasta tekijästä, on arvioitava parantumisen ennuste. Jos voidaan olettaa, että parantuminen kohtuuajassa on mahdollista, ei tällöin ole kyse työkyvyn heikentymisestä, eikä se siis näin ollen ole irtisanomisen peruste. Irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää sairautta, joka on laadultaan erityisen vakava, mutta työntekijä siitä huolimatta suoriutuu kuitenkin työtehtävistään. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 298-299)

### **5.3.2. Osallistuminen työtaisteluun**

Työntekijää ei voida niin ikään irtisanoa työsopimusta pitäen perusteena työntekijän osallistuminen työsopimuslain mukaiseen työtaistelutoimenpiteeseen. Tällaisia toimenpiteitä ovat mm. lakot, ylityökielto, osittainen työstä kieltäytyminen ja saarto. Työsopimuslain mukaan työtaistelutoimenpide on sallittua, mikäli se ei kohdistu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen johonkin tiettyyn osaan. Työsopimuslain ulkopuolelle jäävät poliittiset ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteet. (Hietala ym. 2006, 300-301)

Työntekijää ei voida irtisanoa, mikäli hän osallistuu työntekijöiden yhdistysten järjestämään työtaistelutoimenpiteeseen tai järjestön toimeenpanemaan lakkoon, tällaisissa tilanteissa vastuun kantaa ainoastaan yhdistys tai järjestö. Työtaistelutoimenpidettä voidaan pitää asiallisena tai painavana irtisanomisperusteena siinä

tilanteessa, kun työntekijä on ryhtynyt toimenpiteisiin ilman työntekijäjärjestön päätöstä. Tällöin voidaan puhua työrauhavelvoitteita rikkovasta ns. korpilakosta, joka on melkein aina työpaikkakohtainen. (Hietala ym. 2006, 300-301)

### **5.3.3. Syrjintäkielto ja työntekijän mielipiteet**

Työsopimuslain mukaan irtisanomisperusteina ei voida pitää myöskään työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä, eikä hänen osallistumistaan yhdyskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Tämä säännös liittyy työsopimuslain 2 luvun 2§:n säännökseen syrjintäkiellosta sekä työnantajan velvollisuudesta kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Työsopimuslain mukaan työnantaja eikä työntekijäkään ei saa estää toista kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen. (Hietala ym 2006, 301)

Poikkeuksina voidaan pitää tapauksia, joissa työnantajan toiminta liittyy vahvasti esimerkiksi yhteiskunnallisten asioiden hoitoon. Tällöin myös työntekijöiden voidaan edellyttää kannattavan työnantajan ideologiaa ja toimivan sen mukaisesti. Mikäli esimerkiksi poliittisen tai uskonnollisen lehden toimittajan vakaumus muuttuu kesken työsuhteen ja hänen mielipiteensä ovat siinä määrin ristiriidassa työnantajan ideologian kanssa, ettei työsuhteen jatkamiselle ole luottamuspuolan vuoksi jatkoedellytyksiä, on työnsopimuksen irtisanominen tällöin oikeutettua. (Hietala ym 2006, 301-302)

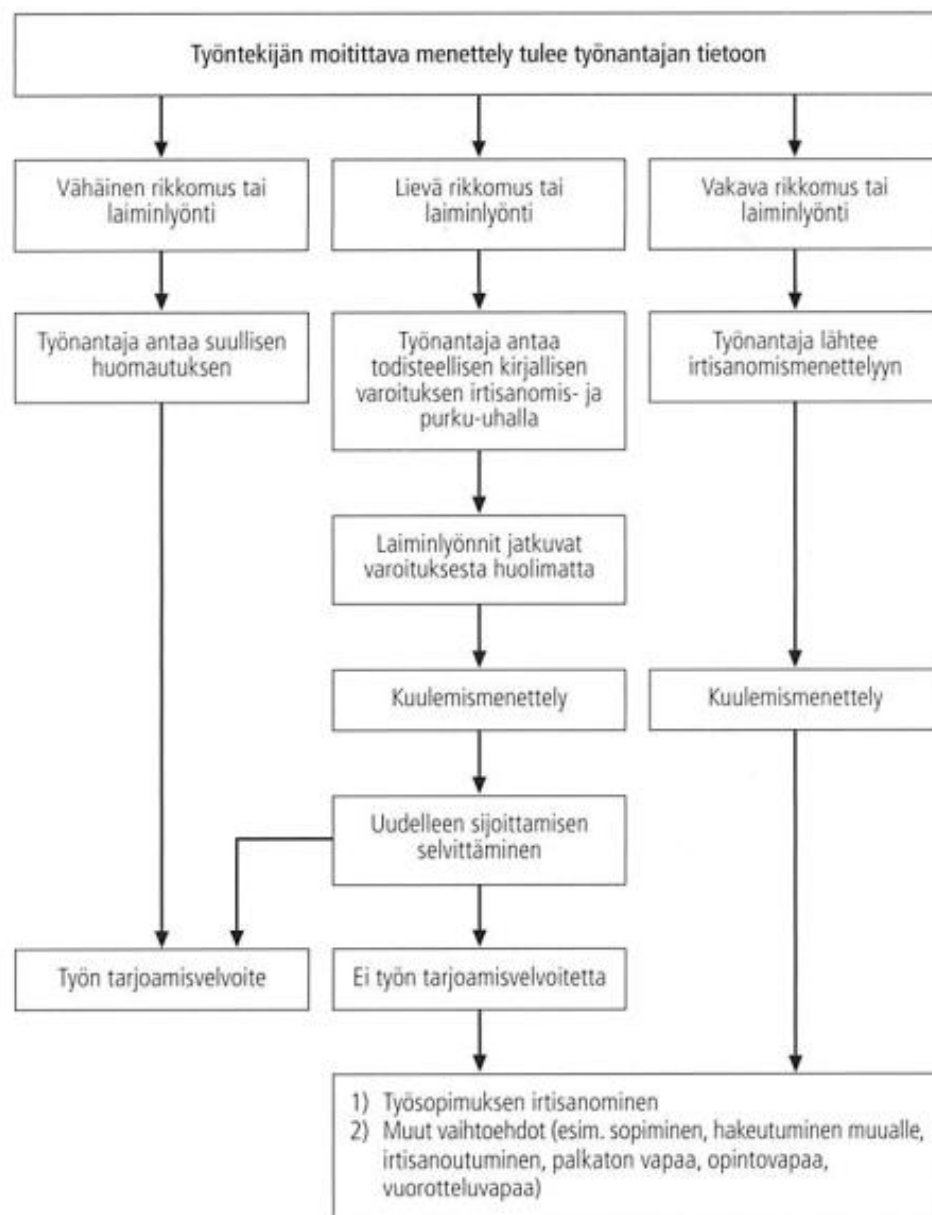
### **5.3.4. Turvautuminen oikeusturvakeinoihin**

Työn irtisanomisperusteeksi ei kelpaa myöskään se peruste, että työntekijä turvautuu käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Työsopimusta ei siis voida päättää esimerkiksi siinä tilanteessa, jossa työntekijä nostaa työnantajaa vastaan kanteen tai kääntyy viranomaisen kuten tasa-arvovaltuutetun, työsuojeluviranomaisen tai

tietosuojavaltuutetun puoleen saattaakseen asiansa viranomaisten selvitettäväksi. Eri asiana pidetään tietenkin tilannetta, jossa työntekijä antaa perättömän ilmianon työnantajan vahingoittamiseksi. (Hietala 2006, 301-303)

## 6. MENETTELY IRTISANOTTAESSA HENKILÖKOHTAISIN PERUSTEIN

Kuten aikaisemmissa kappaleissa on käynyt ilmi, työsuhdetta ei voida irtisanoa huterin perustein. Tässä kappaleessa tutkin, miten työsopimuksen irtisanomisprosessi etenee käytännössä.



### Kuvio 1. Irtisanomisen eteneminen käytännössä

(Hietala ym 2006, 307)

Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on aina prosessi, joka, kuten kuvios-  
ta 1. näkee, etenee aina lähes samalla tavalla. Prosessin ensimmäisessä vaiheessa  
työnantajan tietoon tulee työntekijän moitittava käytös. Tämän seurauksena työn-  
antajalla voi antaa työntekijälle joko huomautuksen tai varoituksen, riippuen rik-  
komuksen vakavuudesta. Erittäin vakavissa rikkomuksissa ja laiminlyönneissä  
varoitus- tai huomautusmenettelyä ei tarvita, vaan sopimus voidaan purkaa saman  
tien, kuitenkin kuulemismenettelyä noudattaen. (Hietala ym 2006, 307)

Varoituksen tai huomautuksen jälkeen jatko riippuu hyvin pitkälle työntekijän  
omasta käytöksestä, joko hän korjaa tekonsa ja toimii jatkossa moitteettomasti.  
Mikäli hän kuitenkin jatkaa moitittavaa menettelyä, on työnantajalla oikeus kuu-  
lemismenettelyn jälkeen lopettaa työsopimus parhaaksi katsomallaan tavalla.  
(Hietala ym 2006, 307)

#### **6.1. Varoitusmenettely**

Työntekijää ei voida irtisanoa ilman, että hänelle on annettu varoitus ja mahdolli-  
suus korjata menettelynsä. Pelkkää huomautusta ei voida pitää varoituksena, eikä  
sitä voida verrata samanarvoiseksi. Näin ollen huomautuksen antaminen ei täytä  
myöskään työsopimuslain mukaista velvollisuutta varoituksen antamiselle ennen  
työsopimuksen irtisanomista. Ainoastaan joissakin hyvin vakavissa laiminlyönti-  
tai rikkomistapauksissa irtisanominen voidaan toteuttaa ilman varoitusta, sillä täl-  
laisissa tapauksissa työntekijän olisi pitänyt itsekin osata ymmärtää tekojensa  
moitittavuus. (Hietala ym 2006, 304-305)

Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle kuva siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus kohtuullisessa ajassa korjata moitittava käytöksensä ja menettelynsä. Varoitus on myös merkki siitä, että työsopimuksen jatkumisen edellytykset ovat edelleen voimassa. Näin ollen työnantaja ei voi varoituksen antamisen jälkeen irtisanoa työntekijää samoin perustein, sillä on antanut työntekijälle merkin siitä, että on antanut hänelle toisen mahdollisuuden. Irtisanominen on kuitenkin mahdollista kohtuullisen ajan kuluttua, mikäli jälkikäteen tulee ilmi, että rikkomus on ollut oletettua vakavampi. (Hietala ym 2006, 304-305)

Irtisanomiseen johtavien varoitusten määrää ei ole määrätty laissa, vaan se on jokaisen työnantajan omassa harkinnassa. Varoitusmenettely ei saa kuitenkaan olla liian ankara. Mikäli työntekijän rikkomus ei todellisuudessa ole ollut niin vakavaa, kuin työnantaja antaa olettaa, ei hänellä ole oikeus irtisanoa työntekijää. Työntekijöiden työhön otettaessa on hyvä käydä läpi varoitusmenettelyn eteneminen. Kaikkien työntekijöiden kanssa täytyy noudattaa samaa varoitusmenettelyä, esimerkiksi ensin annetaan suullinen huomautus, sitten kirjallinen varoitus ja sen jälkeen tulee harkita työsopimuksen päättämistä. (Hietala 2006, 304-305)

Laissa ei ole myöskään määritelty varoituksen voimassaoloaika. Hallituksen esityksen mukaan, varoituksen voidaan katsoa olevan voimassa, mikäli sen antamisesta ei ole kulunut niin pitkää aikaa, ettei sen ole katsottu menettäneensä merkitystään. Oikeuskäytännön mukaan työnantajalla on oikeus vedota vielä noin vuodenkin vanhoihin varoituksiin ja irtisanomisperusteisiin, mikäli työsopimusta ollaan irtisanomassa noin kuukauden kuluessa siitä, kun viimeisin laiminlyönti on tullut työnantajan tietoon. (Hietala 2006, 304-305)

Vaikka laissa ei ole määritelty, missä muodossa varoitus on tehtävä, on se järkevää antaa aina todisteellisesti kirjallisena työntekijän kuittausta vastaan. Suullisesti varoitus on järkevää toimittaa jäävien todistajien läsnä ollessa. Varoituksessa on siis syytä ilmetä ainakin tärkeimmät tiedot, kuten työntekijän nimi, henkilötunnus ja tehtävä, työnantajan tiedot, varoituksen aihe ja mahdolliset seuraamukset, työn-



antajan allekirjoitus ja työntekijän kuittaus. Lisäksi voidaan pyytää tarvittaessa todistajien allekirjoituksia. Katso liite 1.(Hietala ym. 2006, 308-309)

## **6.2. Työntekijän kuuleminen**

Ennen työsopimuksen päättämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus tulla kuulluksi. Tarkoituksena on, että työnantaja antaa työntekijälle tiedot irtisanomisperusteista ja antaa työntekijälle tilaisuus itse kertoa oma käsityksensä irtisanomisen perusteista. Kuulemisvelvoitteiden tarkoituksena ei ole siis neuvottelu, vaan ainoastaan perusteiden selvittäminen. Kuulemisvelvoite koskee tilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan hänestä johtuvista syistä tai työsopimusta purettaessa. (Hietala ym. 2006, 408)

Laissa ei ole asetettu kuulemiselle määräaika, mutta työntekijällä tulee kuitenkin olla kohtuullinen valmistelu-aika ennen kuulemistä. Tällöin taataan, että hänellä on aikaa esittää perusteltu näkemys asiasta ja että hänellä on aikaa hankkia avustaja. (Hietala ym. 2006, 408)

Laissa ei ole myöskään määritelty kuulemistilanteeseen mitään erityisiä ohjeita, vaan se voidaan toimittaa niin suullisesti kuin kirjallisestikin. Työntekijällä on oikeus ottaa kuulemistilaisuuteen mukaan avustaja, kuten työkaveri tai luottamusmies. Työnantaja on täyttänyt oman velvollisuutensa, mikäli hän on järjestänyt työntekijälle mahdollisuuden tulla kuulluksi, huolimatta siitä, onko työntekijä itse sitä halunnut käyttää. Kuulemisvelvoitteen laiminlyönti ei kuitenkaan tee irtisanomista pätemättömäksi, mutta sen seurauksena työnantaja voi joutua maksamaan suurempia korvauksia, mikäli irtisanominen on ollut myös muilta osin lainvastainen. (Äimälä ym. 2009, 168)

### **6.3. Päätämislmoituksen toimittaminen**

Työsopimuksen irtisanomisesta tulee ilmoittaa työntekijälle tai tämän edustajalle pääsääntöisesti aina henkilökohtaisesti, joko suullisesti tai kirjallisesti. Ellei tämä ole mahdollista, voidaan päätämislmoitus lähettää myös postitse tai sähköisesti. Jos ilmoitus tehdään postitse, on syytä käyttää kirjattua kirjettä. Päätämislmoituksen lähettäjällä on velvollisuus todistaa lähetyksensä toteen. Ilmoitusta ei saa toimittaa tekstiviestillä, sillä teleoperaattorin sanomanvälityskeskus saattaa poistaa viestin esimerkiksi vastaanottajan lomamatkan aikana, ennen kuin hän ehtii viestiä nähdä. (Hietala ym. 2006, 422-423)

Jos päätämisessä on käytetty kirjettä tai sähköpostia, päätäminen katsotaan toimitetuksi viimeistään seitsemän päivää sen jälkeen, kun lähetys on tehty. Seitsemän päivän säännöstä poiketaan kuitenkin silloin, kun työntekijä on vuosilomalla tai vapaalla. Tällöin ilmoitus katsotaan toimitetuksi loman tai vapaan viimeistä päivää seuraavana päivänä. Jos ilmoitus on kuitenkin annettu työntekijälle henkilökohtaisesti loman tai vapaan aikana, tulee se voimaan heti. (Hietala ym. 2006, 422-423)

Päätämislmoituksessa tulee selvittää tarkat päätämissyöt ja työsuhteen päättämispäivämäärä. Työntekijän on ymmärrettävä, että kyseessä on työsuhteen päättäminen. Tämän takia päätämissyöt on hyvä ilmoittaa kirjallisena ja pyytää vastaanottajaa eli työntekijää tai tämän edustajaa kuittaamaan saamansa kirje tai sähköposti. Näin molemmat osapuolet todistavat, että ovat ymmärtäneet asian sisällön. (Hietala ym. 2006, 422-423)

### **6.4. Lopputili**

Työsopimuksen irtisanomisen seurauksena työntekijälle on maksettava lopputili. Lopputilillä tarkoitetaan kaikkia työsuhteesta johtuvia saatavia, joita ovat mm. varsinainen palkka ilta- ja viikonloppuisineen, ylityökorvaukset, vuosilomakorvaus,

päivärahat, bonukset sekä matkakulukorvaukset. (Työsuhdeopas 2014) Lopputiliä maksaessa työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja määräytymisen perusteet.

Työnantajan velvollisuutena on maksaa lopputili työntekijälle työsuhteen päättämispäivänä, vaikka se ei olisikaan tavallinen palkanmaksupäivä. Jos päättämispäivä on muu kuin pankkipäivä, tulee palkka maksaa edellisenä päivänä. Osapuolet voivat kuitenkin sopia työsopimuksessa toisen maksupäivän. (Työsuojeluopas 2014) Mikäli palkanmaksupäivä viivästyy, on työntekijällä oikeus saada viivästyskoron lisäksi täyttä odotusajan palkkaa, kuitenkin enintään kuudelta kalenteripäivältä. (Työsuojeluhallinto, 2014)

Jos työnantajalla on riidattomia saatavia työntekijältä, voidaan työntekijän palkasta kuitata noin kolmannes. Jos työnantaja kuitenkin kuittaa tätä enemmän, voidaan hänet tuomita sakkorangaistuksiin. (Työsuojeluopas 2014)

## **7. RIITAISTEN ASIOIDEN RATKAISEMINEN**

Tämä luku käsittelee työsopimus- ja irtisanomisriitojen käsittelyä tuomioistuimissa.

### **7.1. Riitaisten asioiden käsittely yleisissä tuomioistuimissa**

Joissakin työsuhteissa, niiden päättäminen ei aina ole yksimielistä, toisen osapuolen mielestä kohtuullista tai lainmukaista. Mikäli osapuolien välinen sopiminen ei ole mahdollista, voi toinen osapuoli viedä asian eteenpäin tuomioistuimen ratkaistavaksi. (Tuomioistuimet 2015)

Riita-asian käsittely alkaa siitä, kun kantaja toimittaa kirjallisen haastehakemuksen vaatimuksen perusteluineen käräjäoikeuteen. Työsuhteen päättämistä koskevat riita-asiat käsitellään joko työnantajan kotipaikan käräjäoikeudessa tai siinä käräjäoikeudessa, jonka alueella työ on tehty. (Tuomioistuimet 2015)

Kun käsittelijä on tutkinut haastehakemuksen, lähettää hän vastaajalle tiedoksianto, johon tämän tulee vastata kirjallisesti määräajassa. Riitaiset asiat ratkaistaan suurimmaksi osaksi suullisessa istunnossa, mutta joissakin tilanteissa, jos molemmat osapuolet siihen suostuvat, voidaan riitainenkin asia ratkaista kirjallisena versiona. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, kun osapuolet katsovat, että suullinen istunto on selvästi tarpeeton, eikä jutussa kuulla todistajia. (Tuomioistuimet 2015)

Kuten yllä mainittiin, on riitaisten asioiden ratkaiseminen suullisen istunnon avulla yleisempää. Suullinen käsittely jatkuu tiedoksiantoon vastaamisen jälkeen valmisteluistunnolla, johon molemmat osapuolet tai näiden edustajat osallistuvat. Valmisteluistunnossa selvitetään, mitkä asiat ovat riidan alaisia ja mistä osapuolet ovat riidassa erimielisiä. Valmisteluistunnossa pyritään ennen kaikkea sovinnolli-

seen ratkaisuun, mikäli näin käy, käräjäoikeus vahvistaa asian lopullisesti ratkaisuksi. Mikäli kuitenkin sovintoon ei päästä, valmistelun jälkeen siirrytään pääkäsittelyyn. (Tuomioistuimet 2015)

Valmisteluistunnon jälkeen siirrytään pääkäsittelyyn, mikäli asia on yksinkertainen, voidaan pääkäsittely pitää heti. Monimutkaisissa asioissa pääkäsittelyllä varataan erikseen myöhempi ajankohta. Pääkäsittelyssä käydään läpi osapuolien vaatimukset, jonka jälkeen molemmat osapuolet saavat tarkemmin perustella vaatimuksensa. Istunnossa käydään läpi todisteet sekä kuullaan todistajia. Pääkäsittely loppuu osapuolien loppulausuntoihin, joissa he ilmaisevat oman mielipiteensä asian ratkaisuksi. (Tuomioistuimet 2015)

Pääkäsittelyn jälkeen riita-asian ratkaisu annetaan joko välittömästi tai myöhemmin kansliassa. Mikäli osapuolet ovat tyytymättömiä loppuratkaisuun, voidaan siihen hakea muutosta hovioikeudesta. Mikäli osapuolet tyytyvät ratkaisuun, katsotaan sen olevan lainvoimainen. (Tuomioistuimet 2015)

Hovioikeudessa käsittelyprosessi on hyvin samankaltainen kuin käräjäoikeudessa. Käsittely alkaa asian valmistelulla, jossa vastapuolelta pyydetään vastausta ja joissakin tilanteissa asianomaisten lausumia. Käräjäoikeuden tapaan, myös hovioikeus tekee ratkaisunsa joko kirjallisessa menettelyssä tai pääkäsittelyssä. Mikäli osapuolet ovat tyytymättömiä hovioikeuden tuomioon, on siihen mahdollisuus hakea muutosta korkeimmalta oikeudelta (Tuomioistuimet 2015)

Riita-asian käsittelyn jatkaminen korkeimmassa oikeudessa ei ole itsestään selvyyttä, vaan korkein oikeus myöntää harkintansa mukaan valitusluvan ainoastaan sellaisiin asioihin, joihin laki ei anna suoraa vastausta. Mikäli valituslupa myönnetään, korkein oikeus ratkaisee valituksessa esitetyt vaatimukset yleensä kirjallisen aineiston perusteella, mutta tarvittaessa turvaututaan myös suulliseen istuntoon. Suullisessa käsityksessä voidaan kuulla asianosaisia, asiantuntijoita ja todistajia. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksillä annetaan oikeudellisia ohjeita alemmille oikeuksille vastaavanlaisten riita-asioiden varalle. (Tuomioistuimet 2015)

## 7.2. Työtuomioistuin

Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, jossa ratkaistaan työtuomioistuimessa annetussa laissa määritellyt riita-asiat. Kanteen ajo-oikeus työtuomioistuimessa on työehtosopimuksen solmineilla liitoilla tai vastaavilla sopijapuolilla. Mikäli sopimuksen solminut järjestö on kieltäytynyt itse ajamasta kannetta, voi se antaa suostumuksensa siihen, että yksityinen järjestäytynyt työnantaja, työntekijä panee itse kanteen vireille. (Tuomioistuimet 2015)

Työtuomioistuimessa käytävä oikeudenkäyntimenettely on hyvin pitkälle samankaltainen, kuin käräjäoikeuksissa. Prosessi alkaa kanteen tekemisellä ja vastaajan vastauksella. Kirjallisen valmistelun päätyttyä riita-asiat käsitellään aina myös suullisesti joko valmisteluistunnossa tai pääkäsittelyssä. (Tuomioistuimet 2015)

Pääkäsittelyn jälkeen tuomiosta päätetään yleensä erillisessä neuvotteluistunnossa, jonka jälkeen tuomio toimitetaan asianosaisille postitse. Mikäli asia on kiireellinen, voidaan tuomio julistaa myös heti pääkäsittelyn tai neuvotteluistunnon jälkeen. (Tuomioistuimet 2015)

Työtuomioistuimen antamat päätökset ovat lopullisia, eikä niihin saa hakea muutosta valittamalla. Sen sijaan ylimääräinen muutoksenhaku on mahdollista. Korkein oikeus voi purkaa työtuomioistuimen tuomion hakemuksen avulla. Myös kantelun tekeminen korkeimpaan oikeuteen on mahdollista. (Tuomioistuimet 2015)

Taulukko 1.

Työtuomioistuimen asia-, työ- ja henkilöstötilasto 2005 – 2014										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Saapuneet asiat</b>										
työehtosopimusriidat	122	150	99	126	166	156	155	135	198	135
virkaehtosopimusriidat	5	11	13	11	12	7	10	9	10	12
lausunnot	12	14	10	11	11	17	11	16	14	9
valitukset	1	2	2	1	4	4	8	0	0	1
yhteensä	140	177	124	149	193	184	184	160	222	157
<b>Ratkaistut asiat</b>										
työehtosopimusriidat	116	101	87	96	123	134	116	111	139	135
virkaehtosopimusriidat	4	6	13	10	12	7	10	5	6	10
lausunnot	12	11	11	12	10	10	16	13	15	13
valitukset	1	-	3	1	3	3	6	5	0	1
yhteensä	133	118	114	119	148	154	148	134	160	159
<b>Sovittu tai jätetty sillensä</b>	30	27	38	30	38	30	31	37	30	32
<b>Ratkaisematta vuoden päättyessä</b>										
työehtosopimusriidat	51	75	45	49	55	47	61	60	90	54
virkaehtosopimusriidat	2	6	9	8	7	6	4	4	7	5
lausunnot	5	8	7	4	5	10	4	6	5	1
valitukset	-	2	1	1	2	3	5	0	0	0
yhteensä	58	90	62	62	69	69	74	70	102	60

(Työtuomioistuin)

## **8. PERUSTEETTOMAN PÄÄTTÄMISEN SEURAAMUKSET**

Tämä luku käsittelee perusteettomista irtisanomisista johtuvia seuraamuksia. Luku esittelee korvausten suuruuteen vaikuttavia seikkoja.

### **8.1. Korvaukset**

Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvat korvaukset ovat yhtenäiset riippumatta siitä, ovatko irtisanomisperusteena työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet vai kollektiiviset irtisanomisperusteet. Korvaussäännöksen lähtökohtana on työntekijälle aiheutuneen vahingon määrä. Korvaukset arvioidaan aina kokonaisarvioinnilla. (Hietala ym. 2006, 455-456)

Korvausasteikossa on aina määritelty enimmäis- ja vähimmäismäärät. Vähimmäismääränä tavalliselle työntekijälle pidetään kolmen kuukauden palkkaa ja enimmäismääränä 24 kuukauden palkkaa. Korvausasteikossa palkalla tarkoitetaan työntekijän ennakonpidätyksen alaista palkkaa eli työsuhteessa viimeksi maksettua palkkaa sekä luontaisetujen verotusarvoja, kuten ateriaetua, matkaetua ja puhelinetua. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun enimmäismääränä pidetään kuitenkin 30 kuukauden palkkaa. (Hietala ym. 2006, 456)

Nykyisen työopimuslain alaisessa oikeuskäytännössä korvausta on maksettu keskimäärin noin yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava summa. Alhaisin korvaus on ollut kahden ja korkein 24 kuukauden palkkaa vastaava summa. (Hietala ym, 2006, 457)



## 8.2. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat

Työsopimuslain pykälän 2 momentissa on lueteltu korvauksen suuruuteen vaikuttavat tekijät. Luettelossa olevien asioiden painoarvoa harkittaessa on otettava huomioon kunkin tapauksen irtisanomisen erityispiirteet. Korvauksen määrä arvioidaan aina kokonaisarviolla.

Seuraavat asiat vaikuttavat korvauksen suuruuden määrään:

- ansion menetys ja työtä vaille jäämisen menetys
- määräaikaisessa työsopimuksessa määräaikaisen sopimuksen jäljellä oleva kesto
- työsuhteen kesto
- työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada työtään tai koulutustaan vastaava työ
- työnantajan menettely työsuhdetta päättäessä
- työntekijän itsensä aiheuttama aihe työsopimuksen päättämiseen
- työntekijän ja työnantajan olot yhteensä
- muut näihin rinnastettavat asiat (Hietala ym. 2006, 456)

Korvattavat vahingot voidaan jakaa aineellisiin ja aineettomiin. Aineelliseksi vahingoiksi katsotaan kuuluvan työsuhteen ennaikaisesta päättämisestä aiheutuneet taloudelliset vahingot, sekä työntekijän työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetykset. Aineettomiksi vahingoiksi luetaan työntekijään kohdistuva loukkaava käytös, kuten oikeudenloukkaus. Taloudellinen vahinko tarkoittaa työttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä tulevaisuudessa, kun taas palkkaetujen menetys konkreettista ansionmenetystä sillä hetkellä. Aineettomalla vahingolla tarkoitetaan tässä yhteydessä oikeudenloukkausta. Oikeudenloukkausta voidaan arvioida siten, kuinka vakavasti työsopimuksen perusteeton päättäminen on loukannut työntekijää. (Hietala ym. 2006, 457)

Työttömäksi jääminen on arvioitavissa konkreettisenä rahapalkan menetyksenä. Myös uuden työn saamisen vaikeudet voidaan lukea konkreettiseksi palkan menetykseksi. Mikäli työnantaja on toiminut piittaamattomasti työsopimusta päätettäessä, eli hän ei ole esimerkiksi antanut työntekijälle mahdollisuutta tulla kuulluksi, voidaan korvauksia korottaa. Korvausten määrään vaikuttaa hyvin paljon se, onko päättämismenettelyssä esiintynyt työntekijää loukkaavia piirteitä. (Hietala ym. 2006, 457)

Korvauksen pienentävinä seikkoina pidetään muun muassa työntekijän itse antamaa aihetta työsopimuksen päättämiseen, esimerkiksi työntekijän provosoiva käytös työnantajaa kohtaan. Korvauksen suuruuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös työnantajan olot. Erityisesti pienissä yrityksissä, suuri korvausvastuu voisi vaarantaa yrityksen toiminnan ja tällöin myös taloudellisten ongelmien vuoksi muiden työntekijöiden irtisanomisen. (Hietala ym. 2006, 457)

## 9. LOPPUYHTEENVETO

Suomessa työntekijän työsuhdeturva on erittäin korkealla tasolla. Työntekijän oikeuksien turvaamiseksi on laadittu paljon erilaisia lakeja. Työsuhdetta sääteleviä lakeja on työsopimuslain lisäksi ainakin työaikalaki, vuosilomalaki sekä työehtosopimuslaki. Työntekijän oikeudet ovat kuitenkin turvattu jo perustuslaissa, jonka mukaan julkisen vallan tulee huolehtia työvoiman suojelemisesta.

Lakien jälkeen normihierarkiassa tärkeimpänä on työehtosopimus, joka määrää kunkin tietyn alan vähimmäisehdot. Työehtosopimus suojaa työntekijän vähimmäisehtoja riippumatta siitä, kuuluuko hän tai työnantaja työntekijä- tai työnantajaliittoon.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ainoastaan erittäin painavalla ja asiallisella perusteella. Työsopimuksen päättämisessä on huomioitava erityisesti heikomman osapuolen eli työntekijän oikeuksien turvaamista. Lait ovat kuitenkin sallivia myös työnantajille, joiden kohtuulliset intressit on suojattu.

Vaikka työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä asiallisella ja painavalla perusteella, on irtisanominen hyvin pitkä prosessi. Työnantajan tulee arvioida työntekijän rikkomusten vakavuudet. Tämän jälkeen lähes poikkeuksetta työntekijä selvittää varoituksella ja työsopimus jatkuu. Myöskään varoitusten menettely ei saa olla työntekijää kohtaan liian ankara, vaan se tulee suhteuttaa rikkomuksen vakavuuden kanssa. Vaikka erittäin vakavissa rikkomuksissa varoitusta ei tarvitse antaa ja sopimus voidaan purkaa saman tien, on työntekijälle kuitenkin annettava tilaisuus tulla kuulluksi.

Vaikka työnantajalla on liuta ehtoja, jotka oikeuttavat työntekijän irtisanomiseen, on työntekijän oikeudet kuitenkin turvattu erittäin pitkälle. Työntekijää ei voida irtisanoa esimerkiksi sairauden takia, ellei se aiheuta työntekijälle olennaista ja

pitkäaikaista heikentymistä. Kuitenkin työntekijän sairastellessa ja ollessa paljon sairauslomilla, aiheuttaa se työnantajalle paljon ylimääräisiä kustannuksia.

Työsuhteen perusteettoman päättämisen seuraamukset ovat työnantajalle varsin kovat. Korvauksien suuruuksia arvioidaan aina kokonaisarviolla, mutta korvaussäännöksen lähtökohtana on kuitenkin työntekijälle aiheutuneen vahingon määrä. Nykyisen työsopimuslain alaisessa oikeuskäytännössä työnantajat ovat maksaneet korvauksia työntekijöille keskimäärin noin yhdeksän kuukauden palkkaa vastaavan summan. Alhaisimmillaan korvaus on ollut kahden ja korkein 24 kuukauden palkkaa vastaava summa.

## 10. LÄHTEET

Ahtiainen, M. 2003. Määräaikaiset työsopimukset. Viitattu 05.04.2014. TEK – tekniikan akateemiset –lehti 3/2003. <http://retro.tek.fi/tek-lehti/TEK-TA303/303s12-13.pdf>

Bruun, N., von Koskul, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uud. painos. Helsinki. Talentum Media Oy.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M., Kaivanto K. 2006. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Talentum Media Oy.

L 09.08.1996/605. Työaikalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 15.02.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

L 26.01.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 10.02.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Lomauttaminen 11.03.2014. Katsaus työsuojelun verkkosivuilta. Viitattu 18.4.2014. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/lomauttaminen>

Mitkä ovat työsuhteen tunnusmerkit? 31.12.2011. Katsaus opuslexin verkkosivuilta. Viitattu 15.04.2014. <http://opuslex.fi/mitka-ovat-tyosuhteen-tunnusmerkit/>

Moilanen J.M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki. Talentum Media Oy.

Nieminen, K. 2010. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2010. Helsinki. 8. painos. WSOYpro Oy.

Parnila, K. 2013. Työsuhde tutuksi –Esimiehen selviytymisopas. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Tiitinen, K.P., Kröger, T. 2003. Työsopimus oikeus. Helsinki. Talentum Media Oy.

Tiitinen, K. T. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsinki. Helsingin yliopistollisen tiedekunnan julkaisut.

Tuomioistuimet 2015. Katsaus oikeuslaitoksen verkkosivuilta. Viitattu 22.02.2015. <http://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index.html>

Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan 2014. Katsaus työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta. Viitattu 22.09.2014 [http://www.tem.fi/files/26154/Tyosopimuslaki\\_01072014.pdf](http://www.tem.fi/files/26154/Tyosopimuslaki_01072014.pdf)

Työsopimus 05.03.2014. Katsaus työsuojeluhallinnon verkkosivuilla. Viitattu 10.03.2014. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosopimus>

Työsopimuksen purkaminen 2014. Katsaus työsopimuslain verkkosivuilta. Viitattu 16.04.2014. <http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/tyosopimuksen+purkaminen/>

Työsuhdeopas 2014. Katsaus toimihenkilöiden liiton verkkosivuilla. Viitattu 13.04.2014. <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/koeaika>

Työsuhteen päättäminen 05.03.2014. Katsaus työsuojeluhallinnon verkkosivuilta. Viitattu 15.4.2014 [http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuhteen\\_paattaminen](http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuhteen_paattaminen)

Työtuomioistuin 2015. Työtuomioistuimen asia-, työ- ja henkilöstötilasto 2005-2014. Email [marjo.s.hietanen@oikeus.fi](mailto:marjo.s.hietanen@oikeus.fi) 23.03.2015. Tulostettu 23.03.201

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyssölä M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki. WSOYpro.

## LIITTEET

Liite 1. Varoituksen kirjallinen malli.

### Malli

Pekka Pekkanen  
Haikonkatu 4 A 6  
00990 Helsinki  
VAROITUS

#### 1. Syyt

Annamme vakavan varoituksen työtehtävien jatkuvista laiminlyönneistä (annetut tilausten kokoamiset tekemättä osittain tai kokonaan viimeiseltä kahdelta viikolta) sekä luvattomista poissaoloista työpaikalta (5.9.2006 iltapäivä ja 7.9.2006 aamupäivä).

#### 2. Seuraamukset

Ellei työtehtävien hoidossa tapahdu muutoksia heti, voidaan työsopimus irtisanoa tai purkaa.

Helsingissä 8.9.2006  
Benex Oy  
Kalevi Vuori  
Toimitusjohtaja

Olen vastaanottanut edellä olevan varoituksen.

Helsingissä 8.9.2006  
Pekka Pekkanen

Todistamme, että edellä oleva varoitus on annettu tänään  
Pekka Pekkaselle.

Helsingissä 8.9.2006  
Seija Salo

Hannu Jalas

(Hietala ym 2006, 309-310)



