

OPAS

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISEN PERUSTEET

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ



OPPAAN SISÄLTÖ

Yleistä työsuhteen päättämisestä	3
Työsopimuksen irtisanominen	4
Työsopimuksen purkaminen	5
Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	6
Työsopimuksen purkaminen koeajalla	7
Yksittäisten työsuhteen päättämisperusteiden arviointia	8
Toimet ennen työsuhteen irtisanomista	11
Irtisanomispäätös ja sitä seuraavat toimet	12
Muistilista työsuhteen päättämiseen	15



YLEISTÄ TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

- › Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.
- › Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, ellei sitä ole erikseen sovittu irtisanomisenvaraiseksi.
- › Työsopimuslain mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Myös työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennainen muuttuminen, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään, voi olla peruste työsopimuksen irtisanomiselle.
- › Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arviointi on kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.
- › Muista, että irtisanomisen ja purkamisen välillä on eroa!

TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa, että irtisanomisperusteista ei voida sopia työntekijän vahingoksi työsopimuksella tai työehtosopimuksella.

Huomioitavat asiat irtisanomista mietittäessä

Irtisanomista harkittaessa tulee tilannetta arvioida kokonaisuudessaan. Arviossa on otettava huomioon muun muassa työntekijän mahdollisen rikkomuksen tai laiminlyönnin laatu ja vakavuus, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet, työntekijän asema sekä työntekijän oma suhtautuminen tekoonsa tai käyttäytymiseensä.

Irtisanomisperusteen on lain mukaan oltava asiallinen ja painava.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

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

Lisäksi on hyvä muistaa, että työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Myös henkilöstön edustajia, kuten luottamusmiehiä, koskee erityinen irtisanomissuoja. Henkilöstön edustajan irtisanominen hänen henkilöönsä liittyvällä irtisanomisperusteella on mahdollista vain, mikäli enemmistö hänen edustamistaan työntekijöistä antaa siihen suostumuksensa.

TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN

Työsopimuslain mukaan työsopimuksen purkamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa erittäin painavasta syystä purkaa työsopimuksen sen kestosta riippumatta ja irtisanomisaikaa noudattamatta päättyväksi heti.

Mikä on painava syy?

Erittäin painavana syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Näin ollen työntekijällä ei ole purkutilanteissa oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

Käytännössä purkamisen kynnys on huomattavan korkealla. Purkamisen perusteena olevana erittäin painavana syynä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän väkivaltaista käytöstä tai vakavaa työturvallisuuden laiminlyöntiä. Työsopimuksen purkaminen ei edellytä sitä edeltävää varoitusta.

Työsopimuksen purkaminen tulee toimittaa 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisperusteen olemassa olost. Mikäli työsopimusta ei pureta säädetyssä ajassa, purkamisoikeus raukeaa.

Työsopimuksen purkamisesta on myös ilmoitettava työntekijälle edellä mainitun määräajan kuluessa. Jos purkamistoimi estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa purkaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

TYÖSOPIMUKSEN PURKAUTUNEENA PITÄMINEN

Työsopimuksen purkamisesta on erotettava työsopimuksen purkautuneena pitäminen.

Milloin työsopimusta voidaan pitää purkautuneena?

Työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Mikäli ilmoittamattomuudelle on ollut hyväksyttävä este, työsuhteen purkautuneena pitäminen peruuntuu.

On myös huomattava, ettei poissaolon pätevä syy ole sama asia kuin hyväksyttävä este ilmoittamatta jättämiselle. Pätevä syy voi olla esimerkiksi vähäinen sairaus, mutta ilmoittamatta jättämisen aiheuttavan hyväksyttävän esteen tulee olla sellainen, ettei osapuolella ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta tehdä ilmoitusta, esim. onnettomuuden tai äkillisen ja vakavan sairauden vuoksi.

Jos työsopimuksen purkautuneena pitäminen peruuntuu, voidaan työsuhteen katsoa jatkuneen keskeytyksettä poissaolojen ajan.



TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN KOEAJALLA

Koeajan kuluessa työsopimuksen purkaminen sekä työnantajan että työntekijän toimesta on mahdollista. Tällöin työsuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa.

Mitä työsopimuksen purkaminen koeajalla edellyttää?

Työnantajan on tärkeää muistaa ilmoittaa koeaikaehdosta työntekijälle työsopimusta solmittaessa, sillä muutoin työsopimusta ei saa purkaa koeaikaperusteella. Toisin sanoen, koeaikapurku ei ole mahdollinen, jos koeajasta ei ole sovittu.

Työsopimuksen purkaminen koeaikana ei edellytä etukäteen varoituksen antamista.

Rajoituksena on, että työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Syrjiviä perusteita voivat olla esimerkiksi työntekijän uskonto, kansallisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai terveydentila. Epäasiallisia perusteita voivat puolestaan olla esimerkiksi työsuhteen päättäminen koeajalla taloudellista ja tuotannollisista syistä tai päättäminen lähes heti työsuhteen alkamisen jälkeen, ennen kuin työnantaja on tosiasiallisesti voinut arvioida työntekijän ammattitaitoa ja soveltuvuutta työhön.

Purkuperusteen tulee siis lähtökohtaisesti liittyä työntekijän työtehtävien hoitoon. Tällöin työntekijä ei objektiivisesti arvioiden ole kykenevä suoriutumaan työtehtävistään tyydyttävällä tavalla.

YKSITTÄISTEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISPERUSTEIDEN ARVIOINTIA

Hyväksyttäviä asiallisia ja painavia perusteita työsuhteen päättämiseksi voivat olla esimerkiksi työntekijän työntekovelvoitteiden rikkominen, luvattomat poissaolot, sopimaton käytös, luottamuspuula, päihteiden käyttö, epärehellisyys, työntekijän kilpaileva toiminta tai yhteistyökyvyttömyys. Päteviä irtisanomisperusteita voi luonnollisesti olla myös useampia samanaikaisesti.

Esimerkkejä yksittäisten päättämisperusteiden osalta huomioon otettavista seikoista:

Työvelvoitteen laiminlyönti

Työvelvoitteen laiminlyönnin arvioinnissa huomioon tulee ottaa se, onko menettelyssä kyse ollut työntekijän tahallisesta laiminlyönnistä vai huolimattomuudesta.

Tältä osin pohdittavia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi, onko työnantajan antamissa työohjeissa ollut vikaa tai pitäisikö työntekijälle tarjota koulutusta? Onko työntekijä juuri aloittanut ja onko hänet perehdytetty asianmukaisesti työtehtäviinsä? Johtuuko työntekijän menettely hyväksyttävästä syystä? Voiko työntekijää siirtää muihin tehtäviin?

Lisäksi työvelvoitteen laiminlyöntiä koskevan irtisanomisperusteen osalta tulee arvioida myös sitä, millainen on työntekijän asema, onko menettelystä syntynyt vahinkoa työnantajalle, laiminlyöntien toistuvuus ja olennaisuus sekä niiden jatkuminen varoituksesta huolimatta.

Päihteiden käyttö

Päihteiden käytön osalta irtisanomisperustetta tulee arvioida muun muassa siitä näkökulmasta, millainen työ on kyseessä, millaisessa asemassa työntekijä on ja mitkä vaikutukset päihteiden käytöllä on työntekijän työhön ja työpaikan työturvallisuuteen. Huomioon tulee ottaa myös se, kuinka toistuvaa ja vakavaa työntekijän toiminta on.

Oikeuskäytännössä on lähtökohtaisesti edellytetty varoituksen antamista tällä perusteella ennen irtisanomisen toimittamista. Lisäksi tulee huomioida mahdolliset hoitoonohjausjärjestelyt sekä työpaikan käytännöt päihdeasioiden hoitamisessa.

Kilpaileva toiminta

Kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättämisperusteena tulee arvioida kokonaisuudessaan huomioon ottaen erityisesti työntekijän kilpailevan teon luonne. Pohdittavaksi tulee muun muassa se, onko työntekijä käyttänyt kilpailevaan toimintaan työnantajan välineitä tai tietoja ja onko menettelystä aiheutunut työnantajalle vahinkoa.

Sallittuna menettelynä, eli ei-kilpailevana toimintana, voidaan pitää esimerkiksi uuden työpaikan hakemista tai yrityksen perustamista varten tehtyjä selvityksiä ja vähäisiä toimenpiteitä. Kilpailevaksi toiminnaksi puolestaan voidaan tietyissä tilanteissa katsoa työnantajan asiakkaiden ja muiden työntekijöiden houkuttelu, työnantajan kanssa kilpailevien tarjousten tekeminen sekä merkittävä kilpaileva toiminta salaa työnantajalta, kuten esimerkiksi oman yrityksen pyörittäminen työnantajan yrityksen kanssa samalla, paljon kilpaillulla toimialalla.

Epärehellisyys

Epärehellisyydellä irtisanomisperusteena voidaan pitää esimerkiksi työntekijän tekemiä rikollisia tekoja työpaikalla. Kyseeseen voivat tulla esimerkiksi työnantajan tai muiden työntekijöiden omaisuuteen kohdistuvat omaisuusrikokset, kuten varastaminen.

Työntekijän vapaa-ajallaan tekemien rikosten tai rikosepäilyjen osalta tulee arvioida, millainen on työntekijän asema ja työtehtävät ja onko rikoksilla vaikutusta niiden suorittamiseen tai työnantajan maineeseen.

Muunlaisen epärehellisyyden, kuten esimerkiksi työajan merkkäamisen totuudenvastaisesti tai palkanmaksuperusteiden vääristämisen osalta on arvioitava, onko teko voinut johtua työntekijän erehdyksestä vai onko työntekijä toiminut tahallaan. Lisäksi tulee ottaa huomioon työnantajan käytännöt. Huomioitava on myös työntekijän asema, toiminnan toistuvuus, kesto ja laatu. Yleensä edellytetään varoituksen antamista.

Sopimaton käytös

Sopimaton käytös irtisanomisperusteena voi kohdistua esimerkiksi työnantajaan, muihin työntekijöihin tai työnantajan asiakkaisiin. Usein kyse on riitautumisesta tai hyökkäävästä käytöksestä. Tällöin harkittavaksi tulee ensinnäkin, onko työntekijä sellaisessa työssä – esimerkiksi asiakaspalvelijana tai työnantajan asiakassuhteista vastaavana – jossa hän on päivittäin tekemissä ihmisten kanssa, onko hänen tyytymättömyytensä perusteltua, kuinka kauan käytös on jatkunut sekä miten työntekijä itse asiaan suhtautuu.

Työnantajan tulee tarkastella kriittisesti myös omaa menettelyään. Esimerkiksi mielihiteet työnantajan toiminnasta tai vähäiset erimielisyydet eivät vielä ole perusteltuja syitä päättää työntekijän työsopimusta. Lisäksi tulee pohtia, miten käytös vaikuttaa muiden työntekijöiden työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Tämä huomioiden esimerkiksi työntekijän väkivaltaisuutta ja väkivallalla uhkaamista voidaan pitää erittäin vakavina tilanteina.

Sairaus

Sairauteen vetoaminen työsuhteen päättämisperusteena on lähtökohtaisesti kielletty. Sairaus voi kuitenkin muodostaa laillisen työsuhteen irtisanomisperusteen silloin, kun työntekijän työkyky on sairaudesta johtuen vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti.

Molempien edellytysten tulee täytyä samanaikaisesti. Olennaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan, että sairaus estää olennaisin osin työskentelyn, eikä työnantajalla ole tarjota työntekijälle muita tehtäviä. Pitkäaikaisuudella on oikeuskäytännössä tarkoitettu noin vuoden yhtäjaksoisesti jatkunutta työkyvyttömyyttä samasta syystä. Molempien edellytysten täyttymisen arvioinnilta edellytetään kuitenkin tapauskohtaista kokonais-harkintaa.

Selvää on, että työsopimuksen päättämisperusteen täytyy olla olemassa työsuhteen päättymishetkellä. Mikäli arvioidaan, että työntekijän työkyky voi pitkänkin poissaolon jälkeen palautua, on työsuhteen päättäminen sairauden perusteella laitton.

TOIMET ENNEN TYÖSUHTEEN IRTISANOMISTA

Varoitus

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa antaa varoitus, voidaan työsuhteen päättäminen myöhemmin katsoa perusteettomaksi. Toisaalta varoituksen antamista ei voi yksinään riitauttaa, mikäli työntekijä kokee työnantajan antaman varoituksen perusteettomaksi.

Laki ei edellytä varoituksen antamista kirjallisesti, mutta se on suositeltavaa, jotta varoituksen antaminen voidaan mutkattomasti todistaa tarvittaessa jälkikäteen.

Varoituksen antamista ei kuitenkaan välttämättä aina edellytetä. Mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei työnantajalla ole velvollisuutta antaa työntekijälle etukäteistä varoitusta eikä myöskään selvittää työntekijän mahdollisuuksia sijoittua muuhun työhön. Kynnys työsuhteen päättämiseen irtisanomalla ilman varoitusta on kuitenkin korkealla.

Kuuleminen ja sijoittaminen muuhun työhön

Työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi ennen työsuhteen päättämistä. Työnantajan tulee myös selvittää, voitaisiinko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Kuulemisen tarkoituksena on, että työntekijän kanssa keskustellaan tilanteesta, ja että työntekijä saa tiedon työsopimuksen päättämisperusteista. Kuulemisen yhteydessä työntekijä pääsee halutessaan esittämään oman käsityksensä asiasta. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa. Kutsu kuulemiseen tulisi lähettää työntekijälle hyvissä ajoin.

Työnantajan velvollisuus on selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Oikeuskäytännössä on tältä osin esimerkiksi katsottu, ettei vapaa-ajallaan törkeään rattijuopumukseen syylistynyttä henkilöä saa irtisanoa selvittämättä voitaisiinko hänet sijoittaa toisenlaiseen työhön, jossa ajokorttia ei edellytetä.

Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa tarjota työntekijälle muuta työtä, voidaan työsuhteen päättäminen katsoa perusteettomaksi. Kuitenkin, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, ettei varoitusta tarvitse antaa, ei työnantajan tarvitse myöskään selvittää mahdollisuuksia sijoittaa työntekijä muuhun työhön.

IRTISANOMISPÄÄTÖS JA SITÄ SEURAAVAT TOIMET

Irtisanomispäätös

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

Kirjallinen työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työntekijälle mieluiten henkilökohtaisesti. Mikäli tämä ei ole mahdollista, voidaan ilmoitus toimittaa myös kirjeitse tai sähköisesti. Päättämisen tapahtuessa työntekijän ollessa lomalla, annetaan ilmoitus hänelle tiedoksi aikaisintaan loman päättymistä seuraavana päivänä.

Lisäksi työntekijälle on hänen pyynnöstään ilmoitettava työsuhteen päättämisperusteet viipymättä kirjallisesti. Ilmoituksen tulee sisältää työsopimuksen päättymispäivämäärä ja irti-sanomisen tai purkamisen syyt.

Irtisanomisaika

Irtisanomisajasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksessa. Työnantajan noudattama irtisanomisaika voi olla kuitenkin enintään kuusi kuukautta, eikä irtisanomisaika työntekijän irtisanoutuessa voi olla pidempi kuin työnantajan irtisanoessa työntekijän.

Työsopimuksessa voidaan sopia myös, ettei irtisanomisaikaa ole lainkaan. Irtisanomisajoista on kuitenkin usein määräyksiä työntekijän työsuhteeseen mahdollisesti sovellettavassa työehtosopimuksessa. Nämä tulee luonnollisesti ottaa huomioon.

Mikäli muuta ei ole sovittu, noudatetaan työsopimuslain mukaista irtisanomisaikaa, joka määräytyy työsuhteen keston mukaan.

Työsopimuslain yleiset irtisanomisajat, joita työnantajan tulee noudattaa, ovat seuraavat:

1. työsuhde on jatkunut enintään 1 vuoden
➔ irtisanomisaika on 14 päivää
2. työsuhde on jatkunut yli 1 vuoden, mutta enintään 4 vuotta
➔ irtisanomisaika on 1 kuukausi
3. työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
➔ irtisanomisaika on 2 kuukautta
4. työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
➔ irtisanomisaika on 4 kuukautta
5. työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta
➔ irtisanomisaika on 6 kuukautta

On huomattava, että työntekijän itse irtisanoutuessa irtisanomisajat eroavat edellä esitetyistä. Jos työntekijä itse irtisanoutuu, hänen tulee noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja, jollei muuta ole sovittu:

1. työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
➔ irtisanomisaika on 14 päivää
2. työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta
➔ irtisanomisaika on 1 kuukausi

Työntekijän työsuhde päättyy vasta irtisanomisajan päätyttyä. Siten irtisanomisaikanakin työnantajan ja työntekijän velvoitteet säilyvät ennallaan, ellei muuta sovita. Työnantajalla on normaalisti palkanmaksuvelvollisuus ja työntekijällä vastaavasti työntekovelvollisuus.

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä ja työtodistus

Työsuhteen päättyessä palkka tulee maksaa heti, ellei toisin ole esimerkiksi työsopimuksessa sovittu. Työsopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi siitä, että työsuhteen päättyessä työntekijän loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavan kuukauden normaalina palkanmaksupäivänä. Palkanmaksun viivästyessä työntekijällä on oikeus odotusajan palkkaan enintään kuudelta päivältä.

Työnantajan on työsuhteen päättyessä annettava työntekijälle tämän pyynnöstä työtodistus viivytyksettä. Työtodistus on pääsääntöisesti suppea kuvaten ainoastaan työtehtävien laadun ja työsuhteen keston.

Työntekijällä on oikeus pyytää myös laajaa työtodistusta, joka sisältää lisäksi päättymisen syyn sekä arvion työntekijän työtaidoista ja käytöksestä.



MUISTILISTA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISEEN

- ➔ Muista varoitus!
- ➔ Muista selvittää ennen irtisanomista, voidaanko työntekijä sijoittaa muuhun työhön.
- ➔ Muista kuulla työntekijää ennen työsuhteen päättämistä.
- ➔ Harkitse tarkasti, ylittääkö työntekijän menettely irtisanomis- vai purkamiskynnyksen. Muista, että työsopimuksen purkaminen voidaan tehdä vain erittäin painavasta syystä.
- ➔ Mikäli purat työsuhteen, tee se 14 päivän sisällä rikkomuksesta.
- ➔ Muista, että määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei sitä ole tehty irtisanomisvaraiseksi. Näissä tapauksissa vain purku on mahdollinen.
- ➔ Muista raskaana ja perhevapaalla olevan erityinen suoja.
- ➔ Muista luottamusmiesten erityinen suoja.
- ➔ Anna kirjallinen irtisanomis- tai purkuilmoitus.
- ➔ Noudata irtisanomisaikaa.
- ➔ Maksa loppupalkka työsuhteen päättyessä.
- ➔ Anna työtodistus.

.

Autamme mielemme työoikeuteen liittyvissä kysymyksissä!

Asianajotoimisto Lindblad & Co Oy

Helsingin toimisto

Vuorikatu 16 A 5, 00100 Helsinki

020 749 8160

helsinki@lindblad.fi

Katso muiden paikkakuntien yhteystiedot
osoitteesta: **lindblad.fi/toimistot**

