

Seppo Koskinen

Työ- ja virkasuhteen päättäminen

# Potkut?



## **Potkut?**

Työ- ja virkasuhteen päättäminen

2. Tarkistettu painos. 2014 PDF – sähköinen kirja

© TJS Opintokeskus  
ISBN 978-952-5091-24-3  
Kannen sarja-asu KEDM  
Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy

Seppo Koskinen

# Potkut?

Työ- ja virkasuhteen päättäminen



## Esipuhe

Jokainen, joka on joskus päättänyt työsuhteensa, muistaa varmasti siitä aiheutuvan tunteen. Huolimatta siitä, että päättäminen olisi tehty täydessä yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa ja että uusi työpaikka olisi tiedossa, hetkessä on jotain erityistä. Yksi jakso ihmisen elämässä on päättynyt. Edessä on jotain uutta ja usein arvaamatonta.

Entäpä silloin, jos tilanne tulee eteen yllättäen ilman, että on siihen mitenkään varautunut? Yhdessä hetkessä turvalliselta näyttänyt huominen on täynnä ongelmia. Mielen täyttävät tuhannet kysymykset ilman ensimmäistäkään vastausta. Tai mikä vielä pahempaa, lamaannus vie kaikki voimat. Tuntee itsensä vain petetyksi ja toivottomaksi.

Miten luottamusmiehen tulisi suhtautua edellä kuvattuun? Työelämään on laadittu pelisäännöt, joiden mukaan pitää menetellä. Ja, mikäli menettelytapoja rikotaan, pelisäännöistä löytyvät myös keinot puolustaa vääryyttä kärsivää osapuolta.

Käsissäsi oleva kirja kuvaa sekä työ- että virkasuhteen päättämiseen liittyvää ongelmatiikkaa erilaisissa tapauksissa; työsuhteen purkua, irtisanomista erilaisista syistä jne. Siihen on koottu tiiviiseen ja luettavaan muotoon asiaa käsittelevää lainsäädäntöä sekä oikeuskäytäntöä siitä, miten lakeja on tulkittu. Opas kuuluu mielestämme niihin perusteoksiin, joita jokaisen luottamusmiehen tulisi hallita, jotta jäsenkuntamme voisi työpaikalla saada työsuhteensa kannalta tärkeissä asioissa tarpeellista tukea. Tuen merkitys korostuu ennen muuta tilanteen syntyvaiheessa ennen kuin liittojen asiantuntijat ovat ehtineet apuun.

Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto TJS:n tehtäviin kuuluu jäsenjärjestöjen luottamushenkilöiden ammattitaidosta huolehtiminen siltä osin, kuin se koskee edunvalvontaa työpaikoilla. ”Potkut?” jatkaa sitä oppaiden sarjaa, jota TJS on jo 30 vuoden ajan tuottanut jäsenkunnan tarpeisiin.

Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton liittohallituksen puheenjohtajat

**Kauko Passi – Hannu Saarikangas**

Tämä PDF-julkaisu on toinen ajantasaistettu painos TJS Opintokeskuksen julkaisemasta oppaasta, joka käsittelee irtisanomisia sekä työ- ja virkasuhteiden purkamisia. Opas on laadittu ammattijärjestöjen työntekijöiden sekä työpaikkojen luottamusmiesten käyttöön, mutta se soveltuu erittäin hyvin myös esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille.

Opas valmistui keväällä 2010. Kolmessa vuodessa sisältöön on tullut tarvetta tehdä joitakin päivityksiä. Ensinnäkin tänä aikana on saatu lisää suuri joukko oikeuspäätöksiä, joista osalla voidaan katsoa olevan kiinnostavaa ennakkotapa-arvoa. Erityisesti valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain osalta liitteeseen on lisätty runsaasti uutta oikeuskäytäntöä koskien virkasuhteen päättämistä. Lisäksi valtion virkamieslakiin on tehty muitakin muutoksia, joita liitteessä esitellään.

Kiinnostavimmat tämän liitteen käsittelemät muutokset ovat:

Koeajan käyttölaajuus työsopimuksissa, sivu 24

Miten on tulkittu työntekijän poissaoloa työpaikalta lomautuksen päätyttyä, sivu 47

Työsopimuslakiin vuonna 2011 lukuun 4 tehty lisäys, jolla on luotu uusi perhevapaa perheenjäsenen hoitamiseksi – se ei kuitenkaan irtisanomisjärjestelyissä ole tasa-arvoinen muiden perhevapaiden kanssa, sivu 105

Tulkinta lisäeläke-edun säilymisestä liikkeenluovutustilanteessa, sivu 115

Yhdistyksen päätöksen vaikutus luottamusmiehen erottamiskieltoon, sivu 128

Valtion virkamieslakiin tullut liikkeenluovutusta koskeva lisäys, sivu 168

Valtion virkamieslakiin on tehty myös muita muutoksia. Aiemmat virkamieslautakunnat on lakkautettu ja Virkamieslautakunnan sijasta virkasuhteen päättämisiä koskevia asioita käsitellään 1.4.2013 alkaen hallinto-oikeuksissa, sivu 212

Valtion virkamieslain muutokset selkeyttävät tilannetta, jossa virkamies joutuu määräaikaaisesti virasta pidätetyksi ja tilannetta, jossa tämä määräaikainen virasta pidättäminen päättyy, sivu 220

Kunta- ja palvelurakennemuutostusta koskevat lait tulivat voimaan keväällä 2007. Lakien tarkoitus oli turvata henkilöstön asemaa liikkeenluovutus- tai kuntafuusio-tilanteissa. Nyt on saatu ennakkotapauksia lakien tulkinnasta, sivu 225.

Syksyllä 2013

Seppo Koskinen

# Sisällys

<b>Esipuhe</b> .....	5
<b>Sisällys</b> .....	7
<b>Käytetyt lyhenteet</b> .....	17
<b>TYÖSUHDETURVA</b> .....	19
<b>1. Mitä työsuhdeturva tarkoittaa</b> .....	21
<i>Millä eri tavoilla työsopimus voi päättyä</i> .....	21
<i>Millä eri tavoilla työnantaja voi päättää työsuhteen</i> .....	21
<b>2. Millä perusteilla työsuhde voidaan purkaa koeaikana</b> .....	23
2.1 Miksi mahdollisuutta purkaa työsuhde koeaikana tarvitaan.....	23
2.2. Miten tunnistetaan syrjivät, epäasialliset ja asialliset perusteet.....	24
2.2.1 Milloin koeaikapurku on tehty käyttäen syrjiviä perusteita.....	24
2.2.2 Milloin koeaikapurku on tehty käyttäen asiallisia perusteita... ..	25
2.2.3 Miten tunnistaa epäasiallisen perusteen.....	27
2.3 Miten koeaikapurku käytännössä tapahtuu.....	28
<b>3. Milloin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan päättää henkilökohtaisilla perusteilla</b> .....	30
3.1 Mitä irtisanomissuoja tarkoittaa.....	30
3.2. Irtisanomisoikeus.....	31
3.2.1 Milloin työntajalla on oikeus irtisanoa työsuhde.....	33
<i>Mitä ovat henkilökohtaiset perusteet</i> .....	33
3.2.2 Millä henkilökohtaisilla perusteilla työntekijää ei saa irtisanoa .	34
<i>Voidaanko työntekijän työsuhde päättää sairauden vuoksi</i> ...	34
<i>Voidaanko työntekijän työsuhde päättää työtaisteluun osallistumisen vuoksi</i> .....	39
<i>Voidaanko työntekijän työsuhde päättää hänen mielipiteidensä ja yhteiskunnallinen toimintansa vuoksi</i> .....	39
<i>Voidaanko työntekijän työsuhde päättää oikeusturva-keinoihin turvautumisen vuoksi</i> .....	40



	<i>Voidaanko työntekijän työsuhde päättää raskauden vuoksi ...</i>	40
3.2.3	Mitä muuta tulee huomioida, jos työsuhde päätetään henkilökohtaisen perusteen vuoksi .....	40
3.3.	Mitä työsuhteen purkamissuoja tarkoittaa .....	43
3.3.1	Milloin työsopimuksen saa purkaa .....	43
3.3.2	Mitkä ovat työsopimuksen purkamisperusteet .....	44
	<i>Mitä käsite erittäin painava syy tarkoittaa .....</i>	44
	<i>Miten kohtuullisuus arvioidaan .....</i>	45
	<i>Mitä käsite olennaisuus tarkoittaa .....</i>	45
3.3.3	Milloin työsopimusta voidaan pitää purkautuneena .....	46
3.4	Henkilökohtaisen päättämisperusteen arviointi .....	48
3.4.1	Mitkä periaatteet vaikuttavat työsuhteen päättämiseen .....	50
3.4.2	Mitkä käytännön seikat vaikuttavat työsuhteen päättämiseen .....	51
	<i>Mitä merkitystä on rikkomuksella .....</i>	51
	<i>Mitä merkitystä on työntekijän asemalla .....</i>	51
	<i>Mitä merkitystä on työntekijän asenteella .....</i>	52
	<i>Mitä merkitystä on työntekijän saamalla varoituksella .....</i>	52
	<i>Mitä merkitystä on työn luonteella .....</i>	53
	<i>Mitä merkitystä on työolosuhteilla .....</i>	53
	<i>Mitä merkitystä on teon vaikutuksilla .....</i>	54
	<i>Mitä merkitystä on yrityksen luonteella .....</i>	54
	<i>Mitä merkitystä on työnantajan asemalla .....</i>	55
3.4.3.	Kuinka työsuhteen päättämisen kokonaisharkinta tapahtuu .....	55
	<i>a. Mitä periaatteita kokonaisharkinnassa noudatetaan .....</i>	55
	<i>b. Miten kokonaisharkintaa on oikeuksissa sovellettu .....</i>	56
	<i>Mitä työvelvoitteen laiminlyönnillä ymmärretään .....</i>	56
	<i>Milloin työvelvoitteen laiminlyönti ei muodosta edes irtisanomisperustetta .....</i>	57
	<i>Milloin työvelvoitteen laiminlyönti muodostaa irtisanomisperusteen .....</i>	59
	<i>Milloin työvelvollisuuden laiminlyönti muodostaa purkuperusteen .....</i>	61
	<i>Mikä on luvattomien poissaolojen merkitys .....</i>	62
	<i>Milloin poissaolo ei muodosta edes irtisanomisperustetta .....</i>	62
	<i>Milloin poissaolo muodostaa irtisanomisperusteen .....</i>	63
	<i>Milloin poissaolo muodostaa purkuperusteen .....</i>	64

<i>Mitä alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäytöllä ymmärretään</i> .....	64
<i>Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö ei muodosta edes irtisanomisperustetta</i> .....	65
<i>Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö muodostaa irtisanomisperusteen</i> .....	67
<i>Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö muodostaa purkuperusteen</i> .....	68
<i>Mitä epärehellisyydellä ymmärretään</i> .....	70
<i>Milloin epärehellisyys ei muodosta edes irtisanomisperustetta</i> .....	71
<i>Milloin epärehellisyys muodostaa irtisanomisperusteen</i> .....	71
<i>Milloin epärehellisyys muodostaa purkuperusteen</i> .....	72
<i>Mitä sopimattomalla käytöksellä ymmärretään</i> .....	74
<i>Milloin sopimaton käytös ei muodosta edes irtisanomisperustetta</i> .....	74
<i>Milloin sopimaton käytös muodostaa irtisanomisperusteen</i> ....	74
<i>Milloin sopimaton käytös muodostaa purkuperusteen</i> .....	75
<i>Mitä luottamuspulalla ymmärretään</i> .....	76
<i>Milloin luottamuspula ei muodosta edes irtisanomisperustetta</i> .....	76
<i>Milloin luottamuspula muodostaa irtisanomisperusteen</i> .....	79
<i>Milloin luottamuspula muodostaa purkuperusteen</i> .....	80

<b>4. Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet irtisanoa</b> .....	82
4.1. Milloin työsuhte voidaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.....	82
<i>Miten työn vähentymisen kokonaisarviointi tapahtuu</i> .....	83
<i>Mitä tarkoittaa työnantajan liikkeenjohtovalta</i> .....	84
<i>Mitä ovat liiketaloudelliset näkökohdat</i> .....	85
<i>Voiko työnantaja valita, mihin toimenpiteisiin ryhtyy</i> .....	87
4.2. Mitä ”työn vähentyminen” tarkoittaa.....	88
4.2.1 Mistä työn vähentymisen ajankohta lasketaan.....	88
4.2.2 Milloin työn vähentyminen on olennaista.....	89
4.2.3 Milloin työn vähentyminen on pysyvää.....	90
4.3. Mistä tunnistaa tilanteet, joissa tuotannollis-taloudellista irtisanomisperustetta ei ole.....	91
4.3.1 Milloin irtisanomisperustetta ainakaan ei ole.....	91
4.3.2 Voiko irtisanoa, jos samanaikaisesti palkkaa uuden työntekijän.....	91

	<i>Voiko uusi liikeidea oikeuttaa palkkaamaan uuden työntekijän</i> .....	92
	<i>Onko irtisanominen aina laitton, jos samaan aikaan palkataan uusi työntekijä</i> .....	92
	<i>Voiko omistaja itse tulla irtisanottavan tilalle</i> .....	94
4.3.3	<i>Voiko irtisanoa, jos uudelleenjärjestelyt eivät vähennä työtä..</i>	94
	<i>Voidaanko työtehtävien vähenemisenä pitää sitä, jos työtehtävät jaetaan muille työntekijöille</i> .....	95
	<i>Voiko työtehtävien laadun muuttuminen olla irtisanomisperuste</i> .....	96
	<i>Voiko toimipisteiden yhdistäminen olla irtisanomisperuste</i> .....	96
	<i>Voivatko irtisanomisperusteina olla kone- ja laitehankinnat tai kustannussäästöt</i> .....	96
4.4	<i>Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus</i> .....	97
4.4.1	<i>Milloin työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä</i> .....	98
	<i>Mihin muun työn tarjoamisvelvollisuus perustuu</i> .....	98
	<i>Mitä merkitystä koulutuksella, ammattitaidolla tai kokemuksella on uuden työn tarjoamisvelvollisuuteen</i> .....	98
	<i>Vaikuttaako kohtuusarviointi velvollisuuteen tarjota uutta työtä</i> .....	99
4.4.2	<i>Milloin työnantajalle syntyy koulutusvelvoite</i> .....	100
4.4.3	<i>Pitääkö työnantajan tarjota uutta työtä myös muussa kuin omassa yrityksessä</i> .....	102
4.5	<i>Millainen on työvoiman irtisanomisjärjestys</i> .....	103
4.6.	<i>Mitä tarkoittaa työntekijän muutosturva</i> .....	106
	<i>Milloin työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen</i> .....	107
	<i>Milloin irtisanomisille on laadittava toimintasuunnitelma ja millainen sen pitää olla</i> .....	107
4.7.	<i>Mitä työntekijän takaisinottaminen tarkoittaa</i> .....	108
	<i>Milloin työnantajalla on velvollisuus ottaa entinen työntekijä takaisin</i> .....	109
	<i>Mitä tarkoittaa etusija työhön</i> .....	110
<b>5</b>	<b><i>Mitä tarkoittaa erityinen työsuhteen päättämisperuste</i></b> .....	112
5.1	<i>Voidaanko työsopimus irtisanoa liikkeen luovutuksen yhteydessä</i> ...	112
5.1.1	<i>Mitä liikkeen luovutus tarkoittaa</i> .....	112
	<i>Onko luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä yhteys</i> .....	112
	<i>Onko luovutettu kohde: liike, yhteisö, säätiö tai näiden toiminnallinen osa</i> .....	113
	<i>Jatkuuko toiminta samanlaisena</i> .....	113

	<i>Jatkuuko toiminta viivytyksettä .....</i>	114
5.1.2	Mitä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen tarkoittaa .....	114
5.1.3	Voidaanko työsopimus päättää liikkeen luovutuksen yhteydessä.....	116
	<i>Onko työntekijällä oikeus irtisanoutua, kun liike luovutetaan..</i>	116
	<i>Onko liikkeen luovuttajalla irtisanomisoikeus.....</i>	116
	<i>Onko liikkeen luovutuksensaajalla irtisanomisoikeus .....</i>	116
	<i>Onko liikkeen luovutuksella vaikutusta erityiseen irtisanomissuojaan .....</i>	117
	<i>Pitäkö liikkeen luovutuksen yhteydessä noudattaa irtisanomisjärjestystä .....</i>	118
	<i>Koskeeko työnantajan takaisinottovelvollisuus myös liikkeen luovutuksia .....</i>	118
5.1.4	Kenellä on vastuu työsopimuksen päättymisestä, jos työehdot oleellisesti heikkenevät.....	118
5.1.5	Miten yhteistoimintaneuvottelut hoidetaan liikkeen luovutuksen yhteydessä .....	119
5.1.6	Millainen on työnantajan tiedottamisvelvollisuus liikkeen luovutuksessa .....	119
5.2	Miten työsuhde päätetään, jos on kyseessä konkurssi .....	120
5.2.1	Miten konkurssi vaikuttaa työsuhteeseen .....	120
5.2.2	Miten irtisanominen konkurssin perusteella tapahtuu .....	121
	<i>Milloin konkurssi voi olla irtisanomisperuste .....</i>	121
	<i>Millaista menettelyä konkurssi-irtisanomisissa noudatetaan ..</i>	122
5.2.3	Voiko työsuhde jatkua, jos työnantaja asetetaan konkurssiin. ....	123
	<i>Milloin työsuhde katkeaa konkurssin vuoksi .....</i>	123
	<i>Milloin työsuhde jatkuu konkurssista huolimatta.....</i>	123
5.3	Mitä työsuhteelle tapahtuu työnantajan kuoleman, yrityksen sulautumisen ja yritysmuodon muuttumisen tapauksissa .....	124
	<i>Voiko työsuhteen päättää työnantajan kuoleman vuoksi.....</i>	124
	<i>Voiko yrityksen sulautuminen johtaa työsuhteen päättämiseen .....</i>	124
	<i>Voiko työsuhteen päättämisen perusteena olla yritysmuodon muutos.....</i>	125
5.4	Voiko yrityssaneeraus vaikuttaa työsuhteen päättämiseen.....	125
<b>6</b>	<b>Voidaanko erityisasemassa olevan työntekijän työsuhde päättää....</b>	<b>127</b>
6.1	Voidaanko luottamusmiehen työsuhde päättää .....	127
	<i>Milloin luottamusmiehen saa irtisanoa.....</i>	129
	<i>Milloin luottamusmiehen työsuhde voidaan purkaa .....</i>	132

<i>Millaisiin korvauksiin luottamusmiehen työsuhteen aiheeton päättäminen johtaa</i> .....	134
6.2 Koskevatko luottamusmiehen irtisanomisen edellytykset myös muita henkilöstön edustajia .....	135
<b>7 Millainen on työ sopimuslain mukainen työsuhteen päättämismenettely</b> .....	137
7.1 Mitä työ sopimuksen päättäminen on .....	137
7.2 Miten työsuhteen päättäminen tapahtuu .....	137
<i>Kuinka nopeasti työsuhteen päättäminen pitää käynnistää siitä, kun päättämisperuste on syntynyt</i> .....	137
<i>Mitä laki sanoo työntekijän ja työnantajan kuulemisesta</i> .....	138
<i>Mitä työnantajan selvitysvelvollisuus tarkoittaa</i> .....	139
<i>Miten ja milloin työsuhteen päättämisperuste on toimitettava työntekijälle</i> .....	141
<i>Pitääkö työsuhteen päättämisperusteet ilmoittaa</i> .....	142
<i>Miten irtisanomisaika lasketaan</i> .....	142
<i>Missä ajassa työ sopimuksen riitauttaminen pitää käynnistää</i> .....	143
7.3 Mitä työ sopimuksen virheellisestä päättämisestä korvataan .....	144
<i>Vaikuttaako työttömyyspäiväraha määrättävään vahingonkorvaukseen</i> .....	145
<b>8 Mitä yhteistoimintamenettely tarkoittaa</b> .....	147
Milloin työnantajalla on velvollisuus käynnistää yhteistoimintaneuvottelut .....	147
<b>9 Voiko päättämisestä sopia</b> .....	154
<i>Mistä voidaan sopia työ sopimusta solmittaessa</i> .....	155
<i>Mistä voidaan sopia työsuhteen kestäessä</i> .....	155
<i>Mistä voidaan sopia työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen</i> ...	157
<b>VIRKASUHTEN PÄÄTTYMINEN</b> .....	161
<b>1 Yleisiä lähtökohtia</b> .....	163
Mitkä virkasuhteen päättymistavat ovat mahdollisia .....	163
Kuka voi irtisanoa virkamiehen – mitä perusteita tulee noudattaa .....	163
Mitä tarkoittaa virkasuhteen purkaminen .....	164
Milloin virkasuhde voidaan purkaa, jos koeaika on vielä kesken .....	164

Miten määräaikainen virkasuhde päättyy – voiko määräaikaisen virkasuhteen irtisanoa tai purkaa.....	166
Onko määräaikainen erottaminen mahdollista .....	167
Liikkeenluovutus .....	168
<i>Mitä liikkeenluovutuksella tarkoitetaan yleisesti</i> .....	168
<i>Voiko virkamiehen irtisanoa liikkeenluovutuksen perusteella</i> .....	169
Mitä tapahtuu olemassa olevalle virkasuhteelle, jos virkamies nimitetään toiseen virkaan .....	170
Miten virkasuhde päättyy, kun virkamies saavuttaa eroamisiansä.....	170
Miten työkyvyttömyyseläkkeen saaminen vaikuttaa .....	171
Mihin periaatteisiin perustuu virkamiehen palvelussuhteen pysyvyys.....	171
<b>2 Millä perusteilla virkamies voidaan irtisanoa virastaan</b> .....	173
2.1 Mitä ovat henkilökohtaiset irtisanomisperusteet.....	173
Mitä tilanteita irtisanomisperuste voi koskea .....	173
Voiko virkavelvollisuuden rikkominen olla irtisanomisperuste .....	174
<i>Milloin virkavelvollisuuden rikkominen ei muodosta virkasuhteen irtisanomisperustetta</i> .....	174
<i>Milloin virkavelvollisuuden rikkominen muodostaa perusteen irtisanomiseen</i> .....	175
<i>Voiko virkavelvollisuuden laiminlyönti olla irtisanomisperusteena</i> .....	175
<i>Milloin virkavelvollisuuden laiminlyönti ei muodosta irtisanomisperustetta</i> .....	175
<i>Milloin virkavelvollisuuden laiminlyönti muodostaa irtisanomisperusteen</i> .....	176
Voivatko poissaolot muodostaa virkasuhteen irtisanomisperusteen .	179
<i>Milloin poissaolot muodostavat irtisanomisperusteen</i> .....	179
Voiko virka-ajan ulkopuolinen käytös olla irtisanomisperusteena .....	179
Mitä merkitystä irtisanomistilanteessa on viran arvostuksella .....	181
Mitkä seikat vaikuttavat irtisanomiseen henkilökohtaisilla perusteilla .....	181
Voidaanko virkamies irtisanoa sellaisten tekojen perusteella, jotka ovat tapahtuneet ennen virkasuhteen solmimista .....	182
Pätevätkö kaikkiin virkamiehiin samat irtisanomissäännöt.....	182
Milloin virkamiestä ei saa irtisanoa .....	182
Voiko sairaus, vika tai vamma oikeuttaa irtisanomiseen .....	183
<i>Milloin sairaus, vika tai vamma oikeuttaa irtisanomiseen</i> .....	183
<i>Milloin sairaus, vika tai vamma ei oikeuta irtisanomiseen</i> .....	184
Voiko rikostuomio / epärehellisyys oikeuttaa irtisanomiseen .....	185
<i>Milloin rikostuomio ei muodosta perustetta irtisanomiseen</i> .....	185

<i>Milloin rikostuomio muodostaa perusteen irtisanomiseen</i> .....	186
Milloin työaikojen noudattamatta jättäminen oikeuttaa irtisanomiseen .....	189
Milloin sopimaton käytös oikeuttaa irtisanomiseen .....	190
Mitkä muut syyt voivat oikeuttaa irtisanomiseen .....	191
<i>Milloin sivutoimen ilmoittamatta jättäminen oikeuttaa irtisanomiseen</i> .....	191
<i>Milloin turvallisuusmääräysten laiminlyönti ei oikeuta irtisanomiseen</i> .....	192
Voiko työtaisteluun osallistuminen olla irtisanomisperuste.....	193
Voidaanko virkamies irtisanoa mielipiteidensä tai uskonnollisen tai poliittisen toiminnan vuoksi .....	194
Voidaanko irtisanomisperusteita rajoittaa sopimalla .....	195
Milloin luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa .....	195
Voidaanko virkamies irtisanoa raskauden tai perhepoliittisten vapaiden aikana .....	196
Mitä laki sanoo johtavassa asemassa olevien virkamiesten irtisanomisesta .....	196
<b>2.2</b> Mitä ovat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet .....	198
Milloin virkamies voidaan irtisanoa tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden nojalla .....	198
Mitä tuotannolliset ja taloudelliset perusteet käytännössä tarkoittavat.....	198
<i>Virasto tai yksikkö lakkautetaan</i> .....	198
<i>Työt vähentyvät</i> .....	199
<i>Milloin töiden vähentyminen oikeuttaa irtisanomiseen</i> .....	200
Suhde liikkeen luovutukseen.....	202
Milloin laki kieltää irtisanomasta virkamiestä.....	203
Mitä virkamiehen uudelleensijoittamisesta ja -kouluttamisesta on säädetty.....	204
Täytyykö virastoissa noudattaa jotakin irtisanomisjärjestystä .....	205
Mitä tarkoittaa irtisanotun takaisinottaminen .....	206
Voidaanko lomautettu virkamies irtisanoa – voiko hän itse irtisanoutua.....	206
Voidaanko virkasuhde sopia päätymään välittömästi.....	207
Voidaanko virkasuhde muuttaa osa-aikaiseksi .....	207
<b>3</b> <b>Mitä virkasuhteen purkamisesta on säädetty</b> .....	209
Mitä purkaminen tarkoittaa ja edellyttää .....	209
Milloin virkasuhde voidaan purkaa koeaikana .....	209

<b>4 Miten virkasuhde päätetään</b> .....	212
Pitääkö päättäminen tehdä kirjallisesti .....	213
Onko virkamiestä kuultava .....	213
Tuleeko virkamiestä varoittaa ennen päättämistä .....	214
Kuka toimeenpanee irtisanomisen .....	214
Kenelle irtisanoudutaan .....	215
Milloin irtisanoutuminen katsotaan tapahtuneeksi .....	215
Mitä yhteistoimintamenettelyn noudattamisesta on säädetty .....	215
Kuinka nopeasti irtisanomisperusteeseen pitää vedota .....	218
Mitä irtisanomisajoista on säädetty .....	218
Milloin virkasuhteen purkamisoikeus raukeaa .....	219
Voidaanko irtisanoutuminen tai irtisanominen peruuttaa .....	220
Mitä työtodistuksen antamisesta on säädetty .....	220
Miten virantoimituksesta pidättäminen liittyy virkasuhteen päättämiseen .....	220
<b>5 Mitä päättämisen laittomuudesta seuraa</b> .....	222
Mitä jatkuvuusperiaate tarkoittaa .....	222
Ansion takaisinmaksu .....	222
<b>6 Mitkä ovat yleiset irtisanomisperusteet kunnallishallinnossa</b> .....	224
Milloin virkasuhde päättyy ilman irtisanomista .....	224
Mistä kuntien rakennemuutosten irtisanomissuojassa on kyse .....	225
<i>Mikä on puitelain irtisanomissuojan tausta ja tarkoitus</i> .....	225
<i>Mitä puitelain irtisanomissuoja tarkoittaa konkreettisesti</i> .....	226
<i>Onko irtisanomissuoja ehdoton</i> .....	227
Mitä ovat henkilökohtaiset irtisanomisperusteet kuntasektorilla .....	227
Millainen on asianmukainen irtisanomisenettä .....	229
<i>Muodostaako oikeusturvakeinoihin turvautuminen irtisanomisperusteen</i> .....	232
<i>Muodostaako hylätty syyte irtisanomisperusteen</i> .....	232
<i>Muodostaako sairaus, vamma tai tapaturma irtisanomisperusteen</i> .....	233
<i>Muodostaako työntekoedellytysten olennainen muuttuminen irtisanomisperusteen</i> .....	234
<i>Muodostaako virkavelvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti irtisanomisperusteen</i> .....	236
Millä perusteilla kunnanjohtaja voidaan irtisanoa .....	240
Mitä ovat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet .....	241
<i>Tilanteet, joissa ei ole oikeutta päättää virkasuhdetta</i> .....	242
<i>Tilanteet, jossa on ollut oikeus päättää virkasuhde</i> .....	243



Voidaanko viranhaltija lomauttaa.....	246
Mitä erityinen irtisanomissuoja tarkoittaa ja keitä se koskee.....	246
Voidaanko virkamies irtisanoa liikkeen luovutuksen yhteydessä.....	247
Miten irtisanomisaika lasketaan .....	247
Voidaanko virkasuhde purkaa .....	248
<i>Milloin purkuperustetta ei ainakaan ole .....</i>	<i>248</i>
<i>Millaisissa tapauksissa virkasuhteelle on ollut purkuperuste .....</i>	<i>250</i>
Miten virkasuhteen päättäminen toimitetaan.....	253
Mitä tapahtuu, jos päättäminen on laitton.....	254
Miten irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen tapahtuu.....	255
<b>Lähteet</b> .....	257
<b>Kirjoittaja</b> .....	258
<b>Työryhmä</b> .....	258
<b>Kustantaja</b> .....	258

## Käytetyt lyhenteet:

ETY – Euroopan talousyhteisö  
EYT – Euroopan yhteisöjen tuomioistuin  
HO – Hovioikeus  
KHO – Korkein hallinto-oikeus  
KKO – Korkein oikeus  
KvHL – Laki kunnallisesta viranhaltijasta  
TN – Työneuvosto  
TSL – Työsopimuslaki  
TT – Työtuomioistuin  
VirkamA – Valtion virkamiesasetus  
VirkamL – Valtion virkamieslaki  
VMLTK – Virkamieslautakunta  
YTL – Laki yhteistoiminnasta yrityksissä  
Ään. – Äänestyspäätös



# **TYÖSUHDETURVA**



# 1. Mitä työsuhdeturva tarkoittaa

## **Millä eri tavoilla työsopimus voi päättyä**

Työsopimussuhteen päättäminen on eri asia kuin sen päättyminen. Työsopimus voi päättyä asianomaisten keskinäiseen vapaaehtoiseen sopimukseen.

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä, sovitun työn valmistuessa tai sopimuksen tarkoituksen täytyessä (TSL 6:1). Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työsopimussuhde päättyy eroamisiän saavuttamiseen (TSL 6:1a). Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työnantaja ja työntekijä saavat tällöin sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta määräaikaista työsopimusta koskevan perusteltu syy -edellytyksen estämättä.

Työsopimussuhde voi poikkeuksellisesti myös raueta esimerkiksi tilanteessa, jossa työntöön tai sen edellytysten katsotaan jälkeinpäin jossakin aikaisemmassa vaiheessa loppuneen ilman työstä irtisanomista tai irtisanoutumista. Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, kun työntekijälle on myönnetty jälkikäteen toistaiseksi voimassaoleva työkyvyttömyyseläkepäätös.

## **Millä eri tavoilla työnantaja voi päättää työsuhteen**

Työsuhde voidaan päättää joko *irtisanomalla* tai *purkamalla* työsopimus. Työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yhteisnimitystä työsopimuksen *päättäminen*. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että työsopimus päättyy irtisanomisajan päättyessä. Sen sijaan, jos työsopimus puretaan, sopimussuhde päättyy heti. Työsopimussuhde voi päättyä myös *koeaikapurun* johdosta.

Työsopimuksen irtisanominen työnantajan toimesta voi tapahtua joko henkilökohtaisilla perusteilla taikka taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä. Työsopimuk-

sen purkaminen edellyttää aina erittäin moitittavaa toisen asianosaisen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä.

Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos toinen osapuoli on poissa työstä seitsemän työpäivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen (TSL 8:3).

Koeaika sijoittuu työsuhteen alkuun. Sen aikana on tarkoitus saada selville työntekijän sopivuus hänelle suunniteltuun työhön ja toisaalta työn sopivuus työntekijälle. Koeaikapurku ei näistä syistä edellytä yhtä korkeaa kynnystä kuin työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen.

Työsuhdeturvaa on säännelty sekä lainsäädännöllä että työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla. Työsuhdeturva on syntynyt suojaamaan työntekijöitä työnantajan suorittamia päättämisiä vastaan. Lainsäädännössä ja sopimuksissa on rajoitettu työnantajan, mutta ei työntekijän suorittamia irtisanomisia.

## 2. Millä perusteilla työsuhde voidaan purkaa koeaikana

### 2.1 Miksi mahdollisuutta purkaa työsuhde koeaikana tarvitaan

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työsopimus voidaan molempien sopimuspuolten toimesta purkaa koeajan kuluessa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa mainituilla syrjivillä perusteilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään laissa säädetyn velvollisuutensa ilmoittaa työsopimusta solmittaessa työntekijälle työehtosopimuksessa olevan koeaikamääräyksen soveltamisesta.

Koska koeaika alkaa vasta työnteon aloittamisesta, koeaikapurkukin on mahdollinen vasta faktisen työskentelyn alkamisen jälkeen. Koeaika antaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää, kykeneekö työntekijä työhön, johon hänet on otettu. Toisaalta koeaika mahdollistaa työntekijälle sen arvioinnin, onko työ hänelle sopivaa. Koeajan tarkoituksena on, että työsuhteen osapuolet voivat arvioida soveltuvuutta ja sopivuutta puolin ja toisin. Päätämisperusteen tulee molemmin puolin liittyä tämän tarkoituksen selvittämiseen.

KKO 1993:42: Ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistyksen kanssa pidettiin työsopimuksena. Pelaajan katsottiin koeaikana purkaneen sopimuksen epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa. Ään.

Yllä olevasta oikeustapauksesta selviää, että työntekijä ei saa purkaa työsopimustaan koeaikaan vedoten saatuaan paremmin palkatun työn. Tällaisessa tilanteessa tulee työntekijän irtisanoa työsopimus normaalia irtisanomisaikaa noudattaen.

Koeaikapurku päättää työsopimuksen heti. Koeaikapurku poikkeaa perusteiden osalta muista työsuhteen päättämistavoista. Koeajasta sovittaessa molempien osapuolten edellytetään ymmärtävän, että sopimus voi päättyä koeajan kuluessa normaalista sopimuksen päättämisperusteesta riippumatta. Sosiaaliset



syyt ja yhdenvertaisuusperiaate kuitenkin edellyttävät, että koeaikaista työsopimustakaan ei saa purkaa syrjivästi tai epäasiallisin perustein.

Koeaikapurun peruste voi liittyä monella tavoin työsuhteeseen. Kysymys voi olla joko välittömästi työaikana työpaikalla sattuneesta työtehtäviä koskevasta asiasta, välillisesti työaikaan tai työpaikkaan liittyvästä perusteesta taikka täysin työajan ja työpaikan ulkopuolisesta asiasta, joka kuitenkin vaikuttaa työsuhteen osapuoliin.

Työsopimuslaki määrittelee koeajan käyttölaajuuden työsopimuksissa. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan tilanteissa joissa työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. Tapauksessa työtuomioistuin on ratkaissut, onko uusia tehtäviä voitu pitää samankaltaisina pykälän tarkoittamalla tavalla.

TT 2011-134: Viisi kuukautta vuokratyöntekijänä työskennellyt työntekijä oli palkattu käyttäjäyrityksen palvelukseen lähes välittömästi vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuksessa sovittiin neljän kuukauden koeajasta. Työntekijän tehtävät olivat osittain samoja ja kokonaisuutena vähemmän ammattitaitoa vaativia kuin työt, joita työntekijä oli vuokratyösuhteen aikana tehnyt. Työnantajalla oli siten ollut mahdollisuus arvioida työntekijän suoriutumista jo vuokratyösuhteen aikana. Tehtävät katsottiin työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla samankaltaisiksi, joten perustetta koeaikaehdon sopimiselle ei ole ollut.

## **2.2. Miten tunnistetaan syrjivät, epäasialliset ja asialliset perusteet**

### **2.2.1 Milloin koeaikapurku on tehty käyttäen syrjiviä perusteita**

Työsopimuksen purkaminen ei koeaikanakaan saa tapahtua syrjintäkiellon vastaisesti. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuja kiellettyjä perusteita ovat ikä, terveydentila, kansallinen tai etninen alkuperä, sukupuolinen suuntautuneisuus, kieli, uskonto, mielipide, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta tai muu näihin verrattava seikka. Lisäksi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

KKO 1992:7: Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella.

Työsopimuslain syrjinnän kieltävässä §:ssä kielletään syrjivinä päättämisperusteina mm. ammattiyhdistystoiminta. Henkilöstön edustajalla ei ole koeaikana mitään erityisesti säädettyä suojaa.

TT 1986-140: Työntekijä oli valittu koeaikana työmaan luottamusmieheksi. Luottamusmieheksi valitseminen ei tehnyt vaikutuksettomaksi työsopimuksen ehtoa koeajasta. Luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen perusteita koeaikana oli kuitenkin arvioitava tiukemmin kuin muiden työntekijöiden. Työsopimus katsottiin puretuksi epäasiallisella perusteella.

Syrjintäkiellon piiriin voi lain mukaan kuulua myös "muu näihin verrattava seikka", jota ei ole täsmennetty lainvalmistelussa. Muihin verrattaviin seikkoihin kuuluvat ainakin vanhemmuus, vakaumus, yhdistystoiminta tai jäsenyys yhdistyksessä ja yhteiskunnallinen asema.

Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön. Koeaikaehto on työntekijää työhön otettaessa sovellettava ehto. Koeaikaehto ei saa ottaa työsopimukseen syrjivillä perusteilla. Myös tasa-arvolaki (8 §) kieltää syrjintänä sen, että työnantaja soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä. (Ks. tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohta.)

## 2.2.2 Milloin koeaikapurku on tehty käyttäen asiallisia perusteita

Koeaikapurkua ei saa suorittaa koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Epäasiallisen perusteen, samoin kuin koeajan tarkoituksen, määrittely on jätetty viime kädessä tuomioistuimen harkintaan. Epäasiallisilla perusteilla kuitenkin tarkoitetaan lähinnä yleisen oikeuskäsityksen mukaista koeaikapurun hyvän tavan vastaisuutta. Hyvän tavan vastaista on esimerkiksi käyttää perustetta, joka ei selvitä työntekijän soveltuvuutta sovittuun työhön tai työn sopimista työntekijälle.

Oikeuskäytännössä koeaikaisen työsopimuksen purkuperusteeksi on hyväksytty tavallisesti jokin *työn suorittamiseen liittyvä tosiasiallinen puutteellisuus*.

TT 1985-116: Koeajaksi tehty työsopimus oli purettu koeaikana sillä perusteella, että työntekijän työntulos ei ollut tyydyttävä. Työsopimuksen purkaminen ei ollut tapahtunut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettulla epäasiallisella perusteella, joten kanne hylätty. (Ään.)

Ei-epäasiallisia purkamisperusteita voivat olla myös esimerkiksi *työstä myöhästymiset ja luvattomat poissaolot*.

TT 1987-106: Työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana ilmoittaen perusteeksi työstä myöhästymiset ja luvattomat poistumiset työmaalta. Näyttämättä oli jäänyt, että työsopimuksen purkaminen olisi johtunut työntekijän työsuojeluasiamiehenä toimimisesta tai että se olisi tapahtunut muutoinkaan epäasiallisella perusteella. Työntekijällä ei ollut siten oikeutta irtisanomissuojasopimuksen mukaiseen korvaukseen työsopimuksen purkamisen johdosta. (Ään.)

Ei-epäasialliseksi purkuperusteeksi on riittänyt myös työntekijän *yleinen sopeutumattomuus työhön* taikka esimerkiksi työmaan erityisiin olosuhteisiin. Sopeutumattomuuden ei tarvitse koskea itse työsuoritusta vaan se voi ilmetä myös työntekijän muunlaisena *käyttäytymisenä työpaikalla*.

TT 1986-69: Työntekijän työsopimus oli purettu koeaikana. Työnantajan neuvotteluissa ilmoittama työntekijän sopeutumattomuus työmaan erityisiin olosuhteisiin ei ollut epäasiallinen syy työsuhteen päättämiseen. Tässä tapauksessa henkilö oli menomatkalla Neuvostoliittoon humalassa kadottanut pasinsaa.

Työntekijän työsuorituksen puutteellisuus tai virheellisyys on voinut vaikuttaa myös *suhteessa ulkopuolisiin* ja tulla ilmi esimerkiksi asiakkaiden välityksellä. Ulkopuolisten esittämien perusteiden tulee kuitenkin olla todellisia. Esimerkiksi asiakkaiden tavanomaiset valitukset eivät riitä purkuperusteeksi.

Hyväksyttynä purkamisperusteena on oikeuskäytännössä pidetty myös *tietyn sairauden vaikutusta* työntekijän kykyyn tehdä työtään. Koeajan tarkoitushan on nimenomaan selvittää työntekijän sopivuus kyseiseen työhön. Esimerkiksi se, että työntekijän soveltuvuutta työhön ei voida arvioida koeajan kuluessa työntekijän pitkäaikaisen sairauden johdosta, voi olla asiallinen purkuperuste. Tavanomainen lyhytaikainen sairastelu ei yleensä voi olla purkuperuste. Silloin kun sairaus on hyväksyttävä syy koeaikapurulle, purku voidaan tehdä, vaikka työntekijä olisi sen tapahtuessa sairaslomalla. Se, mikä on pitkäaikaista ja työhön vaikuttavaa ja mikä tavanomaista sairastelua, ratkeaa tapauskohtaisesti.

Edellä esitellyt perusteet ovat koskeneet sen selvittämistä, onko työntekijä sopeutunut työhönsä.

Hyväksytyjä perusteita ovat oikeuskäytännössä aikaisemmin olleet myös *todelliset tuotannolliset ja taloudelliset syyt*, vaikka nämä liittyvät vain työnantajan

riskipiiriin. Nämä perusteet eivät välttämättä ole uuden työsopimuslain mukaisia sallittuja purkuperusteita, koska ne eivät liity koeajan tarkoitukseen.

Ongelmallisimpia koeaikapurkuja ovat sellaiset, joissa perusteena on jokin työntekijän suorittamaan *työhön ainakin välittömästi kuulumaton tai liittymätön seikka*. Työsopimuslakihan edellyttää, että purkuperuste ei saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.

Työsopimuslakia edeltävässä oikeuskäytännössä hyväksyttynä purkuperusteena on ollut mm. työnantajan toteama työntekijän aikaisempi huumerikos. Riittävä peruste koeaikapurulle on myös ollut entisen työnantajan palveluksessa tehty rikos. Koeaikapurun perusteeksi ei kuitenkaan kelpaa pelkästään esimerkiksi se, että työntekijä on joskus tuomittu omaisuusrikoksesta vapausrangaistukseen. Perusteen tulee olla objektiivisesti tarkastellen omiaan horjuttamaan työnantajan uskoa työntekijän mahdollisuuksiin suoriutua niistä tehtävistä, joihin hänet on valittu.

### 2.2.3 Miten tunnistaa epäasiallisen perusteen

Oikeuskäytännössä epäasialliset purkuperusteet ovat liittyneet erityisesti *työnantajan erehdykseen*.

KKO 1980-II-110: Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla.

TT 1989-157: Koeajaksi tehty työsopimus oli purettu koeaikana sillä perusteella, ettei työntekijä ollut soveltunut tekemäänsä työhön. Työsopimuksen purkamiseen johtaneiden työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista. Työsuhteen päättäminen oli sen vuoksi johtunut työnantajan erehdyksestä johtuneesta virheellisestä arvioinnista työntekijän työsuorituksista. Työsopimus oli katsottu puretuksi epäasiallisella perusteella.

Oikeuskäytännössä epäasiallisiksi purkuperusteiksi katsotut seikat liittyvät tavallisesti sellaiseen työntekijän työajalla työpaikalla tapahtuvaan toimintaan, joka on sallittua. Näin on esimerkiksi silloin, kun työntekijä on koeajalla osallistunut lailliseen työtaisteluun. Myöskään *työntekijälle kuuluvien oikeuksien käyttäminen* ei ole peruste purkaa koeajalla olevan työntekijän työsopimusta. Oikeuskäytännössä on lisäksi todettu epäasialliseksi sellaiset perusteet, jotka aiheutuvat työajan ja työpaikan ulkopuolisista asioista ja jotka eivät vaikuta työsuhteeseen.

Jos työsopimus puretaan ennen työsuhteen alkamista, työsuhteen purkamista ei arvioida koeaikapurkusäännöksen vaan normaalien päättämissäännösten perusteella (KKO 1992:100).

### 2.3 Miten koeaikapurku käytännössä tapahtuu

Koeaikapurku on suoritettava koeajan kuluessa. Koeajan maksimipituus on *neljä kuukautta*. Yli neljän kuukauden mittainen "koeaika" ei ole tämän ajan ylittäviltä osin enää koeaikaa, vaan ns. normaalia työsuhteikaa. Jos työsuhde on alkanut esimerkiksi 1.1. se on purettava koeajan perusteella viimeistään 30.4. Toimenpide pitää suorittaa viimeisenä purkupäivänä, eikä sitä voitane sitoa tuolloin mihinkään tiettyyn kellonaikaan (esimerkiksi ennen kello 16.00). Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään *kuuden kuukauden pituisesta* koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

KKO 1990:52: Työnantaja oli työsopimusta solmittaessa viitannut koeaikaan työsopimuslain mukaan mainitsematta koeajan pituutta. Työsopimuksen katsottiin tulleen tehdyksi koeajaksi lain salliman neljän kuukauden enimmäisajan mukaisesti.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työehtosopimuksen määräykset koeajan enimmäispituudesta koskevat myös oppisopimuskoulutuksessa olevaa (KKO 2007:7).

Työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat TSL 9 luvun säännökset sääntelevät myös koeaikapurkua. Ennen kuin työnantaja purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella, hänen on varattava työntekijälle *tilaisuus tulla kuulluksi* työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. (TSL 9:2.1.) Työntekijällä ei ole vastaavaa velvollisuutta kuulla työnantajaa.

Koeaikapurkamisesta on ilmoitettava toiselle osapuolelle. *Työsopimuksen päättämislmoitus* on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Koeaikapurku on toimitettu säädetyssä ajassa, jos päättämislmoitus on koeajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti (TSL 9:4.3). Päättämislmoituksessa ei tarvitse yksilöidä koeaikapurun syytä.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty (TSL 9:5). Säännöksessä ei ole koeaikapurkua asetettu muista päättämisistä poikkeavaan

asemaan. Sen ulottuminen koeaikapurkuun on todettu suoraan eräissä järjestösopimuksissa.

Työsopimuslain osalta hyvä työmarkkinatapakin edellyttää, että työnantaja ei voi enää työntekijän pyytäessä ilmoittaa päättämisperusteeksi pelkästään koeaikaa. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä ilmoitettava peruste sillä tarkkuudella, että toinen osapuoli ymmärtää sen perusteella, miksi purku on suoritettu. Esimerkiksi peruste voi olla ”yleinen sopeutumattomuus työhön”. Ilmoituksen on oltava siinä määrin yksilöity, että toisella osapuolella on halutessaan mahdollisuus se pätevästi riitauttaa tuomioistuimessa.

Koeaikapurun ilmoitetulla perusteella on vaikutusta työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuuksia. Hakija voi jäädä vaille työttömyysetuuksia, jos ilmoitettu peruste osoittaa työntekijän itse aiheuttaneen työsuhteen purkautumisen. Yleensä koeaikapurun peruste ilmoitetaan siten, että se ei vaikuta työttömyysetuuksien saamiseen. Tällainen syy on mm. sopimattomuus työhön.

Kun koeajalla oleva työntekijä kääntyy luottamusmiehen puoleen, uskalla luottamusmiehenä rohkeasti kysyä purkuperusteista työnantajalta. Jäsenelle koeaikapurku on merkittävä palaute puutteista hänen työssä suoriutumisestaan. Siksi on oleellista, että jäsen saa asiallisella ja ymmärrettävällä tavalla tiedon siitä, miksi hänen työsuhteensa koeajalla puretaan. Jos sinut pyydetään mukaan tilanteeseen, jossa työntekijää kuullaan koeaikapurun johdosta, kannattaa keskittyä seuraaviin.

- Kuuntele huolellisesti, mitä puhutaan; tarkkaile, ymmärtävätkö jäsen ja työnantaja toisiaan.
- Varmista, että itse ymmärrät. Uskalla kysyä, mitä puhujat tarkoittavat. Älä epäröi kysyä liitostasi neuvoa, jos jokin kohta jää askarruttamaan.
- Tee muistiinpanoja.
- Kirjaa kuulemisessa puhutut asiat muistioon mahdollisimman pian tilanteen jälkeen. Jos asiassa ilmenee jälkikäteen erimielisyyksiä, muistiosi on tärkeä dokumentti siitä, mitä on tapahtunut. Käytännössä muistion kirjoittaminen on hyvienkin muistiinpanojen pohjalta sitä hankalampaa, mitä pidempi aika kuulemistilaisuudesta on ehtinyt kulua.
- Luottamusmiehenä voit valvoa vain sitä, että lain ja työehtosopimuksen ehdot täyttyvät. Edellytyksesi lääkittää loukkaantuneita tunteita ovat rajalliset. Joskus jäsenelle riittää sekin, että häntä keskittyneesti hetki kuunnellaan. Jos työntekijän käsitys koeaikapurun syystä on erilainen kuin työnantajan, voitte pohtia sitä, mistä näkemysero johtuu.

### 3. Milloin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan päättää henkilökohtaisilla perusteilla

#### 3.1 Mitä irtisanomissuoja tarkoittaa

Työntekijällä *ei* Suomessa ole *työssä pysymisoikeutta*. Vaikka työnantajan suorittama työsopimuksen päättäminen olisi laiton, työntekijällä ei ole oikeutta päästä takaisin entiseen työhönsä. Työnantajalla on tällaisissa tilanteissa korvausvastuu.

Irtisanomissuoja liittyy *toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin*. Määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa vain työnantajan konkurssin ja kuoleman sekä yrityssaneerauksen yhteydessä – paitsi jos sopimus on sovittu irtisanomisenvaraiseksi. Muulloin se voidaan vain päättää yhteisellä sopimuksella taikka purkaa. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset jakaantuvat henkilökohtaisella perusteella suoritettuja irtisanomisia (TSL 7:2) ja purkamisia (TSL 8 luku) sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla (TSL 7:3) suoritettuja irtisanomisia koskeviin säännöksiin. Lisäksi työsopimuslaissa on sekä henkilöön liittyviä että taloudellisia ja tuotannollisia perusteita koskeva yleissäännös. Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1).

Säännöt kuvaavat päättämisen tyyppitilanteita. Henkilökohtaisella perusteella suoritettua irtisanomisesta on kysymys esimerkiksi silloin, kun irtisanomisen perusteena käytetään työvelvoitteen laiminlyöntiä. Työn vähentyminen tuotannollisista syistä muodostaa taas esimerkin toisenlaisesta perusteesta.

Päättämissuoja on pakottavaa oikeutta (TSL 13:6 ja 13:7). Pakottava oikeus tarkoittaa, että työnantajan oikeutta päättää työsopimus voidaan sopimuksella *rajoittaa* siten, että hän saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Työntekijän oikeutta irtisanoa työsopimus ei ole laissa tai työehtosopimuksissa rajoitettu, eikä laki edes salli sen rajoittamista.

### 3.2. Irtisanomisoikeus

Työsopimuslain 7:1 mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana perusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tai sitä, että hän ei kykene selviytymään työtehtävistään. Arvioitaessa syyn painavuutta ja asiallisuutta otetaan huomioon olosuhteet kokonaisuudessaan.

Lainsäädäntö ei luetteloil tilanteita, jotka käyvät irtisanomisperusteiksi. Työsopimuslaissa on luettelo tilanteista, jotka eivät käy perusteiksi irtisanomiselle. Irtisanomisperusteiden olemassaolon harkinta on suoritettava jokaisessa tapauksessa erikseen. Esimerkiksi työntekijän sairauden yhteydessä arvio siitä, seuraako työntekijän sairaudesta työntekijän työkyvyn olennainen ja riittävän pitkäaikainen heikentyminen, on tapauskohtaista kuten seuraavista tuomioistuintuomioistakin huomaa.

TT 2009-49: Työntekijällä oli ollut eri syistä johtuneita sairauspoissaoloja siten, että sairauspoissaolojen määrä oli ollut vuosittain 17–25 prosenttia työajasta. Työntekijä oli kuitenkin palanut suhteellisen lyhyiden sairauspoissaolojen jälkeen työkykyisenä työhönsä, josta hän sekä oman että työnantajan näkemyksen mukaan oli selviytynyt hyvin. Työntekijän sairauspoissaolojen syiden ei ollut näytetty olleen yhteydessä hänen työhönsä. Vaikka työntekijän työkyky oli heikentynyt, sen ei kuitenkaan voitu katsoa alentuneen pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti, minkä vuoksi työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta.

TT 2012-153: Työntekijän sairauspoissaolot olivat useita vuosia vaihdelleet 32 ja 70 prosentin välillä. Sairauspoissaolojen syyt olivat vaihdelleet koko työhistorian ajan ja myös työntekijälle tehtyjen leikkausten jälkeen. Työterveyslääkärin mukaan leikkauksilla ei ollut ollut työkykyä parantavaa vaikutusta, koska työntekijä oli kärsinyt monista erilaisista vaivoista. Työntekijän työtehtäviä oli usean vuoden ajan järjestelty työkyvyn vaatimalla tavalla, eikä yhteöllä ollut tarjota aiempaa kevyempiä tehtäviä. Työnantajalla oli työntekijän työhistorian, yleisen terveydentilan ja lääketieteellisen ennusteen perusteella ollut syytä olettaa, ettei työntekijä leikkauksista huolimatta selviytynyt työtehtävistään ilman sairauspoissaoloja. Työntekijän työkyky oli vähentynyt niin



olennaisesti ja pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työntekijäliiton irtisanomiskanne hylätty.

Arvio sairaudesta johtuvasta irtisanomisperusteesta on aina tapauskohtainen. Irtisanomiskynnys ylittyy tavallisesti silloin, kun työntekijä on ollut pitkään ja enemmän tai vähemmän yhtäjaksoisesti sairauden takia työkyvyttömänä. Oikeuskäytännön mukaan työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen voi koostua eri syistä johtuvista sairauksista, jotka yhdessä tai erikseen aiheuttavat hänen työkykynsä olennaisen ja pysyvän heikentymisen. Irtisanomisperustetta ei ole kuitenkaan katsottu muodostuvan kovin helposti toisistaan poikkeavista syistä johtuneista sairaustiloista, vaikka ne yhteenlaskettuina aiheuttaisivatkin pitempiaikaista poissaoloa työstä. Näin on erityisesti, jos työntekijä poissaolojen jälkeen on palannut työkykyisenä työhönsä. Poissaolojen määrän noustessa huomattavan suureksi, on irtisanomisperusteen täytyminen todennäköisempää.

TT 2008-27: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työ sopimuksen irtisanomishetkellä yli vuoden jatkuneen työkyvyttömyyden perusteella. Irtisanominen oli toimitettu työntekijää kuulematta, ja irtisanomisajan alkuvaiheessa työnantajalle oli toimitettu uutta selvitystä työntekijän terveydentilasta. Työnantajalla ei uuden selvityksen saamisen jälkeen ole enää ollut sellaista varmaa tietoa työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää työntekijää työkyvyttömänä entiseen työtehtäväänsä. Työnantajalla ei ollut asiallisia ja painavia syitä työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen.

Tuomion perustelujen mukaan työntekijän sairauden tai vamman on oikeuskäytännössä katsottu muodostuvan irtisanomisperusteeksi työkyvyttömyyden jatkuessa vielä noin yhden vuoden yhdenjaksoisen työkyvyttömyyden jälkeen. Arvioinnissa on huomioitava myös ennuste työkyvyn palautumisesta. Irtisanomisperusteen riittävyttä tulee arvioida vielä irtisanomisen jälkeen työsuhteen päätymishetken perusteella. Siten merkitystä on annettava työnantajan irtisanomisaikana saamalle työntekijän terveydentilaa koskevalle uudelle selvitykselle.

TT 2012-64: Työntekijällä oli ollut runsaasti sairauspoissaoloja hänelle räätälöidyssä työtehtävässä päivävuorossa. Tämän työn vähennyttyä työnantajalla oli tarjota työntekijälle vain normaalissa vuorokierrossa tehtävää työtä, joka asiassa esitetyn selvityksen mukaan ei ollut hänen terveydelleen soveliaista. Kun otettiin huomioon työnantajan tiedossa olleet lääketieteelliset arviot hänen työkyvystään, työnantaja oli voinut perustellusti arvioida työntekijän työkyvyn vähentyneen olennaisesti ja pitkäaikaisesti hänelle tarjolla olleeseen työhön. Työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jat-

kamista, minkä vuoksi työnantajalla on ollut työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaiset asialliset ja painavat syyt työntekijän työ sopimuksensa irtisanomiselle.

### **3.2.1 Milloin työnantajalla on oikeus irtisanoa työsuhde**

Työnantaja saa työ sopimuslain 7:1 mukaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Säännöksessä asetetaan kaikenlaisille irtisanomisille edellytykseksi sekä syyn asiallisuus että painavuus. Jälkimmäisellä perusteella tarkoitetaan sitä, että mikä tahansa asiallinen syy ei riitä irtisanomisperusteeksi.

Tämän säännöksen tarkoituksena on ilmoittaa kaikenlaisia irtisanomisia koskeva oikeudellisen arvioinnin lähtökohta.

#### **Mitä ovat henkilökohtaiset perusteet**

Työsopimuslain mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönnsä liittyväna asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Asiallisena ja painavana perusteena voidaan pitää myös sitä, jos työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (TSL 7:2.1.)

Laissa on jonkin verran täsmennetty sitä, mitä asiallinen ja painava syy tarkoittaa. Se voi koskea velvoitteiden rikkomista ja laiminlyöntiä tai henkilöön liittyvien työnte koedellytysten olennaista muuttumista.

Irtisanomiskynnyksen arvioinnissa käytetään laissa monia yksittäistapauksellista tulkintaa edellyttäviä ilmaisuja kuten "olennaisesti vaikuttavien", "vakavaa rikkomista" ja "olennaista muuttumista". Kyse on viime kädessä kokonaisarvioinnista.

Työsopimuslaissa on luettelo seikoista, joita ainakaan ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Kiellettyinä perusteina pidetään ainakin:

- 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 työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Myös työmarkkinajärjestöjen välisissä irtisanomissuojasopimuksissa lähdetään siitä, että työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaista *asiallista ja painavaa syytä*.

Lainsäädäntö ei sisällä luetteloa syistä, jotka käyvät irtisanomisperusteeksi. Irtisanomisperusteen harkinta on suoritettava jokaisessa tapauksessa erikseen. Työsopimuslaissa on kuitenkin melko selväsisältöinen luettelo seikoista, jotka eivät käy sellaisiksi perusteiksi. Tulkinnassa kohdataan silti monia ongelmia. Esimerkiksi työntekijän sairauden yhteydessä joudutaan arvioimaan sitä, onko sairaudesta ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja riittävän pitkäaikainen heikentyminen. Samalla tavoin esimerkiksi työntekijän mielipiteet voivat joissakin tilanteissa olennaisesti vaikeuttaa työn suorittamista ja sitä kautta käydä irtisanomisperusteeksi, kuten esimerkiksi silloin jos lääkäri on kieltäytynyt abortin tekemisestä.

Silloin kun irtisanomisoikeus on määritelty käyttäen yleislauseketta, harkinta tapahtuu *kokonaisarvioinnin* perusteella. Kokonaisarvioinnissa sovitetaan useita erilaisia seikkoja yhteen. Kysymys on yhtäältä sopimuksen vastaisen teon ja toisaalta siihen vaikuttaneiden seikkojen, teon olosuhteiden, vaikutusten jne. arvioimisesta. Kysymys on myös arvostamisesta. Työsopimuksen päättämistilanteissa joudutaan arvostamaan työsuhdeturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojaamista sekä toisaalta työnantajan intressien kohtuullista turvaamista.

### **3.2.2 Millä henkilökohtaisilla perusteilla työntekijää ei saa irtisanoa**

#### ***Voidaanko työntekijän työsuhde päättää sairauden vuoksi***

Työsopimuslaki ei sisällä täydellistä luetteloa kielletyistä henkilökohtaisista irtisanomisperusteista. Kiellettyjä perusteita ovat myös esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 2§:n syrjintäkiellon sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltojen vastaiset työsopimuksen päättämiset. Työsopimuslain mukaan irtisanomiseen oikeuttavana ei voida pitää *työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista*.

Säännös edellyttää työntekijän työkyvyn sekä olennaista että riittävän pitkäaikaista heikentymistä. Kyse voi olla sekä yksittäisestä sairaudesta että erisyyksistä sairauspoissaoloista. Työsopimuslain mukaan sairaus irtisanomisperusteena ei ole sidottu työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiseen. Mikä tahansa vähäinen sairaus tai lyhytaikaiset terveydelliset ongelmat eivät oikeuta päättämään työsuhdetta.

Mikäli työhönottotilanteessa työnantaja on tietoinen työntekijän sairaudesta tai hänen olisi pitänyt saada sairaus selville järjestämässään työhöntutarkastuk-

nessa, tämä sairaus ei yleensä riitä irtisanomisperusteeksi myöhemmässä vaiheessa. Työntekijä ei kuitenkaan saa harhaanjohtaa työnantajaa esimerkiksi salaamalla sairautensa. Työhöntulotarkastuksessa tulee siis olla rehellinen vastattaessa työn terveydellisiä edellytyksiä koskevaan yksilöityyn kysymykseen.

Sairaus antaa työntekijälle laillisen oikeuden olla poissa töistä ja jättää työvelvoitteensa täyttämättä. Irtisanomisperusteeksi sairauspoissaolo muodostuu vasta silloin, kun sairauden ja työkyvyttömyysajan perusteella voidaan päätellä, että työntekijä ei työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen alentumisen vuoksi enää kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista velvoitteistaan (TT 2006-9). Sairauden olennaisuus arvioidaan suoritettavan työn perusteella. Työkyvyn alenemisen pysyvyys ei tarkoita, että sairauden tai vamman tulisi olla elinikäinen tai parantumaton. Sairauden kesto ennen irtisanomista ja ennuste sairauden tulevasta kestosta otetaan huomioon arvioitaessa pysyvyyttä.

TT 2003-57: Työntekijällä oli ollut vaihtelevista syistä johtuneita toistuvia lyhytaikaisia töistä poissaoloja, jotka työsuhteen viimeisenä vuotena olivat kataneet noin 25 prosenttia työajasta. Vaikka työntekijän työkyky oli ollut heikentynyt, se ei kuitenkaan poissaolojen syyt huomioon ottaen ollut alentunut pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen 6 §:n vastaisesti irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen.

TT 2007-43: Työntekijän työsopimus oli purettu hänen oltuaan työkyvyttömyyden vuoksi sairauslomalla yhtäjaksoisesti kaksi vuotta. Työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen vähentymisen johdosta työnantajalla katsottiin olleen asiallinen ja painava peruste irtisanoa työsopimus, mutta ei erittäin painavaa syytä sopimuksen purkamiseen. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta purkamisesta sekä irtisanomisajan palkka. (Ään.)

TT 2002-47: Työntekijä oli ollut vähäisin keskeytyksin sairauslomalla masennussairauden vuoksi irtisanomisajankohtana noin 15 kuukautta. Työnantaja oli ilmoittanut olevansa valmis harkitsemaan irtisanomisen peruuttamista, jos työntekijän työkyky palautuu irtisanomisaikana. Sairausloma oli kuitenkin edelleen jatkunut. Tuomiossa katsottu, että työntekijän työkyky oli alentunut irtisanomissuojasopimuksessa ja työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla niin olennaisesti ja pysyvästi, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Irtisanomisoikeuden olemassaoloon vaikuttavat erityisesti työnantajan mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta sopivaa työtä.

TT 2007-39: Ruiskupuristinkoneilla työtä tekevän työntekijän työkyky oli yläraajavaivojen takia vähentynyt työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Työnantajalla ei ollut tarjota muuta, työntekijälle soveltuvaa kevyempää työtä. Siten työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista, ja työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

TT 2005-112: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen polvivammasta johtuneiden sairauspoissaolojen takia. Irtisanomisensa ajankohtana työntekijä ei lääkärintuomion mukaan enää ollut työkykyinen entisiin työtehtäviinsä, mutta hän olisi soveltunut kevyempiin työtehtäviin. Muun työn tarjoamista irtisanomisen vaihtoehtona arvioitiin pitäen silmällä sitä ajankohdtaa, jolloin työsuhteen päättäminen tuli työnantajan harkittavaksi. Kun työntekijälle soveltuvia tehtäviä ei irtisanomisen ajankohtana näytetty olevan avoinna tai hänelle järjestettävissä, työnantajalla oli irtisanomissuojasopimuksen mukainen asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus. Työnantaja oli toimittanut irtisanomisilmoituksen työntekijälle postitse tavoiteltuaan ensin työntekijää puhelimitse. Kuulemisveloitteen mahdollinen laiminlyönti ei kuitenkaan vaikuttanut irtisanomisen pätevyYTEEN. (Ään.)

TT 2004-90: Työnantaja oli irtisanonut vuoden yhtäjaksoisesti kestäneeltä sairauslomalta palanneen työntekijän työsopimuksen. Irtisanomisen syyksi oli ilmoitettu työkyvyn olennainen ja pysyvä vähentyminen. Työntekijälle ei ollut tarjottu työtä hänen irtisanomisaikanaan. Asianosaisten välillä vallitsi yksimielisyys siitä, ettei työntekijä ollut enää kyennyt entisiin sulattajan tehtäviinsä. Työnantaja oli irtisanomisaikana etsinyt sisäisellä haulla työntekijöitä kenttäkoneenkuljettajaksi ja alumiininlajitteluun, joihin tehtäviin oli myöhemmin yhtiön sisältä siirretty työntekijät. Työnantaja ei ollut tarjonnut näitä eikä muitakaan tehtäviä irtisanotulle työntekijälle, vaikka vakuutusyhtiö oli myöntänyt hänelle kuntoutustuen työkokeilua varten. Esitetyn selvityksen mukaan irtisanottu työntekijä olisi kyennyt ainakin kenttäkoneenkuljettajan tehtävään joko sellaisenaan tai vähäisin järjestelyin. Irtisanoessaan työntekijän työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. (Ään.)

TT 2003-89: Työnantaja oli irtisanonut sairauslomalla olleen ramp-miehenä työskennelleen työntekijän työsopimuksen ilmoittaen irtisanomisperusteeksi

sairaudesta johtuvan työkyvyn pysyvän ja olennaisen heikentymisen. Työntekijällä oli myös lentokoneasentajan koulutus ja ennen sairauslomansa alkamista hän oli työskennellyt lyhyen aikaa lentokonekorjaamolla. Asianosaisten välillä vallitsi yksimielisyys siitä, että työntekijän työkyky ramp-miehen tehtäviin oli alentunut. Niistä asemapalveluosaston työtehtävistä, joihin työntekijä kantajan mukaan olisi voitu terveydentilansa puolesta sijoittaa, osaa ei voitu katsoa eri syistä työntekijälle soveltuvaksi. Asemapalveluosastolla oli kuitenkin kysymyksessä olevana ajankohtana solmittu runsaasti uusia määräaikaista työsopimuksia. Uusien töiden ja työjärjestelyjen vuoksi asemapalveluosastolla työskenteleviä työntekijöitä oli myös koulutettu järjestelymiehiksi. Työnantajan ja työntekijän välillä ei kuitenkaan ennen irtisanomista ollut neuvoteltu mahdollisuuksista sijoittaa työntekijä asemapalveluosaston työtehtäviin. Työnantajalla ei myöskään ollut ollut perusteita olla tarjoamatta työntekijälle työtä lentokonekorjaamolta. Irtisanoessaan tässä tilanteessa työntekijän työsopimuksen, työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. (Ks. myös TT 2003-97.)

Työntekijä on velvollinen toimimaan sairauslomalla ollessaan siten, ettei sairaus pitkity tai pahene.

TT 2007-85: Työntekijä oli vuosina 2004 ja 2005 sairauslomiansa aikana osallistunut hirvenmetsästykseen. Työnantajalle hän oli kiistänyt asian myöntäen sen vasta irtisanomisen jälkeen. Metsästykseen osallistumisella ei ollut näytetty olleen haitallista vaikutusta työkyvyn palautumiseen. Näyttämättä oli myös jäänyt, että työntekijä olisi käyttänyt väärin oikeuttaan sairauslomaan tai laiminlyönyt työvelvoitteensa tai että työnantajalla olisi muutoinkaan ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty peruste irtisanoa työntekijän työsopimus.

Sairauden yhteydessä irtisanomisperusteen riittävyyttä tulee arvioida irtisanomisen jälkeen työsuhteen päättymishetken saakka.

TT 2008-27: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen irtisanomishetkellä yli vuoden jatkuneen työkyvyttömyyden perusteella. Irtisanominen oli toimitettu työntekijää kuulematta, ja irtisanomisajan alkuvaiheessa työnantajalle oli toimitettu uutta selvitystä työntekijän terveydentilasta. Työnantajalla ei uuden selvityksen saamisen jälkeen ole enää ollut sellaista varmaa tietoa työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää työntekijää työkyvyttömänä entiseen työtehtäväänsä. Työnantajalla ei ollut asiallisia ja painavia syitä työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2005-45: Työterveyslääkäri oli pitänyt työntekijää sopimattomana tämän työsopimuksen mukaisiin työtehtäviin. Työnantajalla ei vallinneissa olosuhteissa ollut kuitenkaan perusteita suoraan irtisanoa työntekijän työsopimusta varaamatta ensin mahdollisuutta jatkotutkimuksiin työterveyslääkäriin esittämällä tavalla. Näyttämättä oli muutoinkin jäänyt, että työntekijän työkyky olisi sairauden vuoksi irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettulla tavalla olennaisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt. Työnantajalla ei siten ollut asiallisia ja painavia syitä irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Sairaus muodostaa vain harvoin perusteen purkaa työsopimus. Työnantajalla on purkamisperuste silloin, kun työntekijän katsotaan olevan jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Näin on esimerkiksi silloin, kun työntekijälle on sairauden johdosta myönnetty täysi toistaiseksi voimassaoleva työkyvyttömyyseläke. Tällaisessa tapauksessa sopimus voi myös raueta.

Työkyvyttömyyseläkepäättöstä ei kuitenkaan ole laissa asetettu työsopimuksen purkamisen edellytykseksi. Purkamisperuste syntyy myös silloin, jos työntekijän jatkuva työhön kykenemättömyys voidaan osoittaa luotettavasti jollakin muulla tavalla. Työnantajan on kyettävä näyttämään, että työntekijä on riidattomasti kykenemätön suoriutumaan työstään. Mitä suuremman osan työtehtävistä työntekijälle sopimattomat työt muodostavat työt, sitä todennäköisemmin purkamiskynnys ylittyy. Purkamistapauksissa työntekijä on tavallisesti ollut poissa töistä useita vuosia.

KKO 2006:104: Työnantajalla katsottiin olevan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen perusteella. (Ään.) A ja B olivat olleet lähes yhtäjaksoisesti poissa työstä sairauden takia ja heistä kumpikin määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. A:n ja B:n työsopimusten päättäminen on perustunut heidän työkykynsä pitkäaikaiseen menettämiseen. Päättämisaikana 7.2.2002 kumpikin heistä oli ollut määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, A 1.1.2001 ja B 1.1.2002 lähtien. Viimeksi mainittuun päivään mennessä A oli ollut yhtäjaksoisesti poissa työstä sairauden vuoksi yli 25 kuukautta ja B miltei 12 kuukautta, minkä lisäksi kummallekin oli myönnetty määräaikainen työkyvyttömyyseläke 31.1.2003 asti. Lisäksi B:lle oli kirjoitettu B-lausunnolla sairauslomaa 31.12.2003 saakka eli 24 kuukauden ajaksi, kun lähtökohdaksi otetaan 1.1.2002. A:n ja B:n työkyvyn ja työntekoaikojen heikentymisen vuoksi yhtiöllä on työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella ja ottaen huomioon asiaa koskeva oikeuskäytäntö ollut oikeus purkaa A:n ja B:n työsopimukset irtisanomisaikaa noudattamatta.

## ***Voidaanko työntekijän työsuhde päättää työtaisteluun osallistumisen vuoksi***

Irtisanomiseen oikeuttavana erityisen painavana syynä ei voida pitää *työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen* (TSL 7:2:2). Työsopimuslaissa erotetaan lailliset ja laittomat työtaistelut mutta toisaalta se suojaa osallistumista kaikenlaisiin työntekijäyhdistyksen toimeenpanemiin työtaisteluihin.

Työtuomioistuin on työtaistelutilanteissa korostanut erityisesti sitä, että *yhtä yksilöä ei tule asettaa kollektiivisten virheiden*, eli yhdistyksen päättämän laittoman työtaistelun, vuoksi niin ankaraan *vastuuseen* kuin mitä työsopimuksen päättäminen merkitsee. Korkein oikeus on vuorostaan korostanut aikaisemman lain mukaista sopimuksen purkamisperustetta harkitessaan erityisesti työtaistelutoimenpiteen *lain vastaisuutta* sekä sen *jatkumista varoituksista huolimatta*. Korkein oikeus on kiinnittänyt huomiota myös työtaistelun kestoon sekä siitä aiheutuneeseen haittaan ja vahinkoon työnantajalle. Lyhytaikaiseen ja ainutkertaiseen kiellettyyn työtaisteluun osallistuminen ei yleensä oikeuta työsopimuksen purkamista, vaikka työtaistelusta aiheutuisi huomattavaa haittaa tai vahinkoa työnantajalle.

## ***Voidaanko työntekijän työsuhde päättää hänen mielipiteidensä ja yhteiskunnallinen toimintansa vuoksi***

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää myöskään työntekijän *poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan* (TSL 7:2.2:n 3 kohta). Säännös liittyy työehtosopimuslain syrjintäkieltoon ja työnantajan velvollisuuteen kohdella tasapuolisesti työntekijöitään. Työnantaja ja työntekijä eivät myöskään saa estää toisiaan kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen tai siinä toimimasta. (TSL 13:1)

Työnantajan toiminta voi kuitenkin liittyä yhteiskunnallisten asioiden hoitoon tai jonkin ryhmän edunvalvontaan siten, että työntekijöidenkin voidaan edellyttää toimivan tämän yhteiskunnallisen näkemyksen mukaisesti. Työsopimuksen irtisanomisen perusteena tulee kuitenkin olla työntekijän työsopimuksen vastainen käyttäytyminen tai muu työtehtävien hoitoon liittyvä syy, ei pelkästään työntekijän vakaumus.

Työntekijän mielipiteitä ja yhteiskunnallista toimintaa suojataan myös työsopimuslain rangaistussäännöksen avulla (TSL 13:11). Säännöksen perusteella ei voida tuomita rangaistusta laittomasta työsopimuksen päättämisestä. Rangaistus voidaan sen sijaan määrätä esimerkiksi syrjintäkiellon, yhdistymisvapauden sekä luottamusmiehiä koskevan suojan rikkomisesta. Nämä antavat välillisesti suojaa myös irtisanomistilanteita vastaan.



### **Voidaanko työntekijän työsuhde päättää oikeusturvakeinoihin turvautumisen vuoksi**

Laissa on säännös myös siitä, että turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Oikeusturvakeinoihin turvautumista on esimerkiksi riidan saattaminen oman järjestön tutkittavaksi tai sen vieminen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

### **Voidaanko työntekijän työsuhde päättää raskauden vuoksi**

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän *raskauden* johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen (TSL 7:9). Tämän säännöksen mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Työnantaja voi näyttää raskaana olevan työntekijän irtisanomiselle muun perusteen. Tämä peruste voi olla esimerkiksi tuotannollinen tai taloudellinen taikka henkilökohtainen. Oikeus näyttää muu peruste koskee myös äitiyttä ja vanhemmuutta tarkoittavaa suojaa. Näiden osalta on säännöksessä vain erikseen rajattu taloudellisten ja tuotannollisten perusteiden käyttö toiminnan kokonaan lakkaamistilanteisiin.

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä esim. äitiyteen liittyvien etujen maksamiseksi taikka vedotessaan raskausajan suojaan. Raskauden *salaaminen* voi poikkeuksellisesti oikeuttaa päättämään työntekijän työsopimuksen harhaanjohtamisen perusteella. Tällainen poikkeus-tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, jos työstä aiheutuu vaaraa sikiölle.

### **3.2.3 Mitä muuta tulee huomioida, jos työsuhde päätetään henkilökohtaisen perusteen vuoksi**

Työsopimuslain mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on *varoituksella* annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. (TSL 7:2,3-4) Lisäksi työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi ennen irtisanomista ja selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä *sijoittamalla työntekijä muuhun työhön*.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei uudelleensijoitusvelvoitetta ole (TSL 7:2.5).

Varoituksen antamisen merkitys korostuu etenkin silloin, jos työntekijän käyttäytymisen sopimuksen vastaisuus ei ole ollut niin ilmeistä, että työntekijän olisi tullut muutoinkin ymmärtää tekonsa vakavuus. Varoituksen antamisella työnantaja luopuu vetoamasta sen syynä olleeseen seikkaan mutta toisaalta oikeuttaa itsensä varoituksessa mainitun irtisanomisuhan toteuttamiseen, jos työntekijä toistaa rikkomuksensa. Vaikka irtisanomisuhkaisen varoituksen voi periaatteessa antaa pienestäkin rikkeestä, irtisanomisen täytyy aina myös täyttää lain mainitsemat yleiset perusteet.

Varoituksella ja varoituksen aiheuttaman käyttäytymisen toistumisella tulee olla riittävä asiallinen ja ajallinen yhteys. Asiallinen yhteys tarkoittaa sitä, että on tehty uudelleen sama tai samanlainen teko, kuin mistä jo on irtisanomisen uhalla varoitettu. Ajallinen yhteys tarkoittaa sitä, että uusi moitittava teko on seurannut annettua varoitusta suhteellisen nopeasti. Varoituksen vanhentumiselle ei voida esittää yhtä tarkkaa aikamääritettä. Varoitus voi oikeuskäytännön mukaan vanhentua yksittäistapauksessa jopa parissa kuukaudessa ja voi pisimmillään vaikuttaa noin 1½ vuotta.

TT 2002-53 Työntekijän työsuhte oli irtisanottu hänen meneteltään toistuvasti työnantajan määräysten vastaisesti. Irtisanottu työntekijä oli aiemmin saanut kaksi kirjallista varoitusta ohjeiden vastaisesta menettelystä. Vaikka varoitusten antamisesta irtisanomiseen oli kulunut suhteellisen pitkä aika, ne voitiin ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa. Työntekijän menettely oli kuvastanut ilmeistä piittaamattomuutta työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamista määräyksistä. Samalla työntekijä oli toiminut epälojaalisti myös työtovereitaan ja yrityksen asiakkaita kohtaan. Työntekijän menettely ja työhistoria huomioon ottaen työnantajalta ei vällinneissa olosuhteissa enää voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Varoitusten antamisesta työsuhteen irtisanomiseen oli kulunut suhteellisen pitkä aika. Joulukuun alusta 1997 elokuuhun 1999 oli kulunut noin vuosi ja kahdeksan kuukautta. Tammi-helmikuun 2001 tapahtumiin oli jälleen kulunut lähes puolitoista vuotta. Varoitusten ajankohdilla on tässä harkinnassa merkitystä, mutta erityisesti on kiinnitettävä huomiota varoitusten syihin. Kokonaisarvioinnissa A:n saamille varoituksille voidaan siten antaa merkitystä irtisanomisperusteen täyttymistä harkittaessa.

KKO 1989:95: Työnantaja oli työntekijän alkoholinkäytön vuoksi purkanut työsuhteen 1.5.1987, kun työntekijä oli palannut työpaikalleen oltuaan sitä en-

nen 23.3.–30.4.1987 välisen ajan hoidettavana ensin vatsasairauden vuoksi sairaalassa ja sen jälkeen alkoholiongelman vuoksi huoltolassa. Työnantaja, joka oli ollut tietoinen työntekijän olinpaikasta, ei ollut vedonnut 5.–6.1. ja 16.–19.3.1987 ilmenneisiin irtisanomisperusteisiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 3 §:n mukaisessa kohtuullisessa ajassa. Ään.

Työsopimuslaki edellyttää, että varoitusta ja teon toistumista pidetään päättämisen kannalta riittävän moitittavana. Työnantaja on kuitenkin sidottu omaan toisenlaiseen käytäntöön. Jos työnantajalla on ollut tapana antaa työntekijälle ensin huomautus ennen irtisanomisuksista varoitusta, ei päättämistä voi toimittaa pelkän varoituksen perusteella jne.

Työntekijän uudelleensijoittaminen henkilökohtaisen irtisanomisperusteen yhteydessä on aikaisemmin ollut esillä erityisesti työntekijän sairastumistilanteissa, mutta myös esimerkiksi aikaansaamattomuuden ja yhteistyökyvyttömyyden yhteydessä. Nyt työnantaja on määräysvaltansa puitteissa velvollinen arvioimaan tätä mahdollisuutta kaikenlaisten irtisanomisperusteiden yhteydessä.

KKO 2007:12: VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli poistanut hänet pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut peruste irtisanoa A:n työsopimus selvittämättä, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla hänet muuhun työhön. – Tuomion perustelujen mukaan yhtiön mainitsemisissä ohjeissa puhutaan turvaamistoimenpiteen tyyppisestä junaturvallisuustehtävistä poistamisesta, joka voi olla luonteeltaan määräaikainen tai pysyvä. Ohjeiden mukaan on päihteiden väärinkäytön tai työtehtävissä päihtyneenä olemisen vuoksi aina harkittava, ovatko työsuhteen jatkamisen edellytykset olemassa. Sitä vastoin työsuhteen irtisanomista vapaa-ajalla tapahtuneen päihtymisen perusteella tai mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin kuin junaturvallisuustehtäviin ei ohjeissa ole käsitelty. Korkein oikeus toteaa työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu. Työsopimuksen irtisanomisen aikaan A on ollut 52-vuotias ja työskennellyt yhtiön ja sen edeltäjien palveluksessa eri tehtävissä noin 32 vuoden ajan. A:n ei ole väitetty syyllistyneen moitittavaan menettelyyn työtehtäviä hoitaessaan. Yhtiö ei ole pitänyt A:ta alkoholiongelmaiseena, eikä työkyvyn puuttuminen ole ollut peruste hänen irtisanomiselleen. Edellä sanotun perusteella yhtiöllä on ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu velvollisuus ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla junaturvallisuustehtävistä poistettu

A muuntyyppiseen työhön. Kun yhtiö on tämän selvittämisen laiminlyönyt, yhtiö ei ole näyttänyt, että sillä on ollut työsopimuslain mukainen peruste työsopimuksen irtisanomiseen.

Kyseiset edellytykset koskevat vain irtisanomista. Vastaavia velvoitteita ei ole asetettu purkamisen osalta. Purkaminen edellyttää sellaisenaan jo niin vakavaa työsuhteen päävelvoitteiden vastaista rikkomusta, että muita toimenpiteitä ei voida enää työnantajalta edellyttää.

Kannattaa huomata, että varoituksen antaminen lain edellyttämässä tilanteissa ja muuhun työhön sijoittaminen ovat osa päättämisperustetta. Varoituksen antamisen ja muuhun työhön sijoittamisen laiminlyönnit synnyttävät korvausvelvollisuuden, vaikka työsopimuksen päättämisperuste muutoin olisi lain mukainen.

Työsopimuslain lähtökohtana on, että työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei voida irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Kuten yllä olevasta tapauksesta huomataan, työnantajalla on kuitenkin peruste päättää työntekijän työsopimus varoitusmenettelyä käyttämättä, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5).

TT 2012-89: Linja-autonkuljettajan työsuhde oli irtisanottu kuljettajan työvuoron aikana sattuneen välikohtauksen takia. Koululaiset olivat aiheuttaneet aiemmin matkan aikana häiriötä linja-autossa, ja yksi koululaisista oli linja-autosta poistuessaan näyttänyt kuljettajalle keskisormea. Tämän seurauksena autonkuljettaja oli ottanut pojasta kiinni takista vetäen. Vaikka kysymys oli yksittäistapauksesta eikä työntekijä ollut työsuhteensa aikana syyllistynyt muuhun moitittavaan menettelyyn, asiaa kokonaisuutena arvioiden kuljettajan menettelyä oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkomisena. Kysymys oli työtehtävissä tapahtuneesta väkivaltaisesta käytöksestä, joka kohdistui linja-autossa asiakkaana olleeseen 8-vuotiaaseen lapseen. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste irtisanoa työntekijän työsopimus varoitusmenettelyä käyttämättä. (Ään.)

### **3.3. Mitä työsuhteen purkamissuoja tarkoittaa**

#### **3.3.1 Milloin työsopimuksen saa purkaa**

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä

(TSL 8:1). Tällaisena 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.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuksen purkamissäännökset antavat työsopimuksen toiselle osapuolelle oikeuden päättää työsopimussuhde *toisen sopimuspuolen* työsopimuksen tai sen edellytysten vastaisen *käyttäytymisen* johdosta. Työsopimussuhde edellyttää molemminpuolista myötävaikutusta ja keskinäistä luottamusta. Jos työsuhteen häiriöttömän jatkamisen edellytykset lakkaavat sopimussuhteen aikana, sopimuspuolella on oikeus välittömästi vapautua velvoitteistaan, mikäli häneltä ei kohtuuden mukaan voida vaatia sopimussuhteen jatkamista. Toisaalta erityisesti työntekijän suojeluperiaate edellyttää, että työsuhteen jatkuvuutta suojellaan.

Purkaminen poikkeaa työsopimuksen irtisanomisesta muun muassa siinä, että purettaessa työsopimus työsuhde päättyy heti. Purkaminen tulee lisäksi kysymykseen sekä toistaiseksi voimassa olevien että määräaikaisten työsopimusten kohdalla.

Purkamisoikeus on säännelty siten, että työsopimuslaissa ilmaistaan *purkamisoikeuden yleiset edellytykset*, joiden olemassaolo täytyy voida todeta jokaisessa tilanteessa.

### 3.3.2 Mitkä ovat työsopimuksen purkamisperusteet

#### **Mitä käsite erittäin painava syy tarkoittaa**

Erittäin painava syy on työntekijän tai työnantajan velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti. *Lisäksi* syyn on oltava niin vakava, että toiselta osapuolelta *ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa*.

Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta esimerkiksi sillä perusteella, että menekkivaikeudet tai raaka-aineen hankintaa kohdanneet esteet tekevät työn jatkamisen kannattamattomaksi. Tällaisissa tilanteissa hänen on käytettävä oikeutensa irtisanoa tai lomauttaa työntekijä taloudellisella tai/ja tuotannollisella perusteella.

## Miten kohtuullisuus arvioidaan

Työsopimuslain sanamuodon perusteella kohtuus liittyy sopimussuhteen jatkamisen arviointiin. Laiminlyönnin tai käyttäytymisen, johon purkamisvaatimus perustetaan, täytyy olla niin merkittävä, ettei kohtuudenmukaisia edellytyksiä sopimussuhteen jatkamiselle ole enää olemassa.

Työsopimuksen purkamiseen vaadittavan "erittäin painavan syy" pitää olla painavampi kuin irtisanomiseen tarvittavan "asiallisen ja painavan syy". Tästä syystä purkamisperusteet oikeuttavat myös irtisanomaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja irtisanomisenvaraiseksi tehdyn määräaikaisen työsopimuksen.

Työsopimuksen purkamissäännöksissä tarkoitetaan *laiminlyönnillä* ja *käyttäytymisellä* sitä, että toinen sopimusosapuoli, joko työntekijä tai työnantaja, on jättänyt työsopimusveloitteensa täyttämättä. Työsopimuksen osapuolet ovat sopimussuhteen aikana jatkuvasti tekemisissä toistensa kanssa. Tämän vuoksi sopijapuolilta edellytetään paitsi varsinaisen suoritusvelvollisuuden asianmukaista täyttämistä myös muuten asianmukaista käyttäytymistä.

## Mitä käsite olennaisuus tarkoittaa

Mikä tahansa sopimusrikkomus ei oikeuta sopijapuolta purkamaan sopimusta. Purkamisoikeuden edellytyksenä on sopimusrikkomuksen *olennaisuus*. Olennaisuusvaatimuksen avulla otetaan huomioon myös rikkoneen sopijapuolen intressejä. Sopijapuolten on siedettävä vähäiset poikkeamat verrattuna täysin oikeaan suoritukseen. Lähtökohta on, että solmittu sopimus sitoo kumpaakin sopijapuolta. Sopimuksen purkamissyyn tulee olla niin merkittävä, että se syrjäyttää tämän periaatteen.

Työntekijän sopimusrikkomuksen olennaisuus ratkaistaan *tapauskohtaisesti* työnantajan näkökulmasta. Rikkomus on olennainen, jos se tuottaa työnantajalle vakavaa haittaa. Sopimuksen purkamista harkittaessa on otettava lukuun myös työntekijän asema, jolloin purkamisen harkinta on osaksi intressivertailua. Mikäli oleellisuusrajaa ei ole lainsäädännössä tai sopimusehdoissa määritelty, rikkomuksen vakavuus riippuu tapausta koskevasta kokonaisharkinnasta. Harkintaan vaikuttavat muun muassa laiminlyödyn suorituksen keskeisyys, rikkomusten toistuminen ja uusiutumisvaara, työnantajan esittämien huomautusten sivuuttaminen, työntekijän subjektiivinen syyllisyys, rikkomuksen merkitys luottamussuhteeseen nähden, työnantajan oma menettely sopimussuhteessa sekä sopimuksen tärkeys työntekijälle ja mahdollisuus käyttää purkamista lievempää seuraamusta.

Ei ole olemassa mitään kaavaa siitä, millä edellytyksillä työsopimus saadaan purkaa. Työsopimuksen purkaminen *ei* kaikki asianhaarat huomioon ottaen saa johtaa *kohtuuttomuuteen*. Purkajan kannalta arvioidaan ensisijassa sopimussuhteen jatkamisen kohtuullisuutta. Mikäli purkajana on työnantaja, korostuvat koh-

tuusarvioinnissa työntekijän intressit. Tätä edellyttää erityisesti työntekijän suoje-  
lu. Työsopimuksen purkamisen arvioinnissa on otettava huomioon myös se, mitä  
vastaavissa tilanteissa sopijapuolilta yleensä voidaan edellyttää.

Oikeus purkaa työsopimus perustuu yleisille sopimusoikeudellisille periaatteil-  
le. Esimerkiksi sopijapuoli ei voi vedota sopimuksen purkamissyynä omiin olo-  
suhteisiinsa, kuten työnantaja taloudelliseen tilaansa.

### 3.3.3 Milloin työsopimusta voidaan pitää purkautuneena

Työsopimuksen purkamista koskevassa luvussa on erikseen säädetty työnteki-  
jän tai työnantajan poissaoloon perustuva toisen osapuolen oikeus pitää työsopi-  
musta purkautuneena (TSL 8:3). Kyse on poikkeuksellisia tilanteita koskevasta  
erityissäännöksestä.

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää, eli esim. maa-  
nantaista sunnuntaihin nämä päivät mukaan lukien, ilmoittamatta sinä aikana  
työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta  
purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Vastaavasti jos työnantaja on  
poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnteki-  
jälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen pur-  
kautuneen. Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyt-  
tävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen edellyttää työntekijän osalta sitä,  
että hän on ollut *poissa työstä vähintään seitsemän päivää*, eikä hän sinä aikana  
ole ilmoittanut työnantajalle *pätevää syytä poissaololleen*. Kumman tahansa  
edellytyksen täyttymättä jättäminen estää tämän oikeuden käyttämisen.

Säännöksen soveltaminen edellyttää työstä poissaoloa. Hallituksen asiaa kos-  
kevasta esityksestä ei kuitenkaan ilmene, että säännöksellä olisi ollut tarkoitus  
muuttaa aikaisempaa oikeustilaa. Säännöksen soveltaminen on mahdollista  
muun muassa silloin, kun lomautettu työntekijä ei palaa työhön, vaikka työnanta-  
ja on ilmoittanut työn jatkumisesta.

KKO 2001:40: Työnantaja oli 29.12.1997 katsonut A:n työsopimuksen purkau-  
tuneeksi työsopimuslain 44 §:n 2 momentin nojalla, koska A oli ollut poissa  
työstä 22.12.1997 lukien ilmoittamatta työnantajalle syytä poissaoloonsa. Kos-  
ka A:n sinänsä viikon mittaiseen poissaoloaikaan oli sisältynyt jouluaatto ja sitä  
seuranneet kaksi pyhäpäivää, arkilauantai ja sunnuntai, työnantajalla ei katsot-  
tu olleen oikeutta käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena vielä 29.12.1997.

KKO 2008:50: Työntekijä oli ollut työnantajalle pätevää syytä ilmoittamatta  
poissa työstä viisi perättäistä työpäivää sekä niitä seuranneet arkilauantain ja

sunnuntain, jotka eivät olleet työntekijän työpäiviä. Työntekijän katsottiin oleen poissa työstä seitsemän päivää työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työnantajalla oli siten oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. (Ään.)

TT 2006-23: Toimihenkilö oli ollut useassa peräkkäisessä jaksossa sairauslomalla vakavan masennuksen vuoksi. Välittömästi sairauslomajaksojen jälkeen hän oli ollut poissa työstä syytä ilmoittamatta seitsemän kalenteripäivää. Työnantaja oli voinut päätellä toimihenkilön poissaolon johtuvan pätevistä syyistä eli saman sairauden jatkumisesta. Työnantajalla ei ollut ollut perusteita käsitellä toimihenkilön työsopimusta purkautuneena. Työnantajaliitto ei ollut laiminlyönyt asiassa valvontavelvollisuuttaan.

TT 2006-21: Työntekijä oli ollut kahteen otteeseen sairauslomalla munuaisen vajaatoiminnan vuoksi. Kolmannesta peräkkäisestä sairauslomastaan työntekijä oli ilmoittanut puhelimitse työnantajalle toimittamatta lääkärintodistusta. Kun työnantaja oli tiennyt työntekijän sairaudesta ja sairausloman jatkumisesta, sillä ei ollut ollut perusteita käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena. (Ään.)

Työsopimuslaissa (8:3) on erikseen säädetty työntekijän tai työnantajan poissaoloon perustuva toisen osapuolen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena.

Työsopimuslain 5 luvun 6 §:n mukaan tapauksissa, joissa työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Tilanteissa, joissa lomautuksen kesto-aika on ilmoitettu työntekijälle, työnantajalle ei ole säädetty velvollisuutta ilmoittaa erikseen töiden alkamisesta. Näissä tapauksissa lomautus päättyy ilmoitetun mukaisesti ja työntekijän on palattava työhön. Työsopimuslain lomautusta koskevista säännöksistä ei ole saatavissa tukea sellaiselle tulkinnalle, että määräaikaisesti lomautetun työntekijän lomautus jatkuisi ilman muuta myös ilmoitetun lomautusajan jälkeen, ellei työnantaja tai työntekijä huomaa reagoida määräajan päättymiseen.

TT 2012-22: Määräajaksi lomautettu työntekijä ei ollut palannut työhön lomautusilmoituksen mukaisen lomautusajan päätyttyä. Työsopimuslain säännöksistä ei ollut saatavissa tukea tulkinnalle, jonka mukaan määräaikaisesti lomautetun työntekijän lomautus jatkuisi ilman muuta, ellei työnantaja tai työntekijä huomaa reagoida määräajan päättymiseen. Työntekijä oli lomautusaikansa päättymisen jälkeen ilmoittanut irtisanoutuvansa. Hänellä ei kuitenkaan ollut oikeutta työsopimuslain mukaiseen irtisanomisajan palkkaan,



koska hänen lomautuksensa oli jo päättynyt eikä hän siten irtisanoutumisensa ajankohtana ole ollut enää lomautettuna. Koska työntekijä oli lomautuksensa päättymisen jälkeen ollut poissa työstä yli seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja oli saanut käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena.

### 3.4 Henkilökohtaisen päättämisperusteen arviointi

Jotta työsopimus voitaisiin irtisanoa, edellyttää se asiallista ja painavaa syytä. Työsopimuksen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Näiden yleislausekkeiden arvioinnissa on kyse oikeudellisten periaatteiden ja tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta. Jokainen tapaus on punnittava erikseen siihen liittyvät seikat huomioon ottaen, kuten seuraavista oikeustapauksista nähdään.

TT 2010-18: Matkustaessaan junassa vapaapäivänään VR:n työntekijä oli nauttinut alkoholia ja alkanut epäasiallisin tavoin vastustaa työtehtäviään hoitavan konduktöörin hänelle antamia ohjeita ja muun muassa töninyt tätä kädellään. Työntekijä ei ollut yli 30 vuotta kestäneen työsuhteensa aikana saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Olosuhteita kokonaisuudessaan arvioitaessa työntekijän yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään lakkauttaa työntekijän työsopimus. Yhtiöllä ei siten ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2013-36: Trukinkuljettaja oli sairauslomansa aikana työskennellyt toisen työnantajan palveluksessa linja-autonkuljettajana noin kolmen tunnin ajan. Tämän johdosta työnantaja oli sairausloman vielä kestäessä purkanut työntekijän työsopimuksen. Vaikka työntekijä oli sairauslomansa aikaisella työskentelyllään toisen työnantajan lukuun rikkonut työsuhteeseen kuuluvaa lojaaliteettivelvoitettaan, ei hänen kysymyksessä olevaa menettelyään voitu huomioon ottaen hänen pitkä moitteeton työsuhteensa pitää niin vakavana työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vastaisena, että työnantajalla olisi ollut työsopimuslain mukainen painava syy purkaa hänen työsopimuksensa. Asiaa kokonaisuudessaan arvioitaessa työnantajalla ei ollut työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa syytä edes työntekijän irtisanomiselle.

Työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaisen asiallisten ja painavien syiden soveltamisohjeessa on annettu merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudelle. Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on huomioitava työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa on kyse kokonaisharkinnasta, joka on kahdessa yllä olevassa tapauksessa ollut osa arviointia.

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti noudattaen määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Tähän perustuvan työnjohto-oikeutensa nojalla työnantajalla on oikeus järjestellä ja valvoa työtä ja työmenetelmiä sekä antaa työntekijän noudatettaviksi tarpeellisia määräyksiä esimerkiksi siitä, mitä työtä tehdään ja missä. Tähän sisältyy työn määrää ja suorittamistapaa sekä työn laatua koskevia seikkoja. Työsuhteen ehtojen yksipuolinen olennainen muuttaminen voi tapahtua kuitenkin vain irtisanomisaikaa noudattaen ja sillä edellytyksellä, että muuttamiselle on esitettävä irtisanomisperusteen veroinen peruste.

KKO 2010-60: Työntekijä oli toiminut työnantajayhtiön kuntosalilla pääasiassa siivoojana, jolloin hänen tehtäviinsä oli kuulunut noin 600 neliömetrin suuristen tilojen siivoaminen. Yhtiö oli sittemmin yksipuolisesti määrännyt työntekijän siivottavaksi lisäksi yhtiön hallintaan uusina tiloina siirtyneen noin 400 neliömetrin budosalin sosiaalitaloineen. Työntekijän kieltäytyttyä lisätyöstä yhtiö oli irtisanonut hänen työsopimuksensa. Koska mainitun kokoisten lisätilojen siivousvelvoite olisi olennaisesti muuttanut työsuhteen ehtoja, yhtiöllä ei ollut työnjohto-oikeutensa nojalla oikeutta määrätä lisätyöstä eikä oikeutta lisätyöstä kieltäytymisen perusteella työsuhteen päättämiseen.

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

TT 2012-157: Toimihenkilö oli saanut esimiehensä suostumuksen laivojen radiokatsastustoiminnan edellyttämän koulutuksen ja sertifiointin hankkimiseen ja oman yrityksen perustamiseen vapaa-aikana tehtäviä katsastuksia varten. Kun toimihenkilö sittemmin aloitti radiokatsastusten tekemisen, hänen työsopimuksensa irtisanottiin kilpailevan toiminnan perusteella. Tuomioissa katsottiin, että toimihenkilön oma yritystoiminta, johon hän oli aikanaan saanut silloisen esimiehensä luvan, oli enintään vähäiseltä osin työnantajayrityksen toiminnan kanssa kilpailevaa. Toimihenkilölle ei ollut annettu

irtisanomista edeltävää huomautusta tai varoitusta asian johdosta. Näissä olosuhteissa työsopimuksen päättämiseen ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta. Työntekijälle työsopimuslain säännöksen mukaan kuuluvan lojaliteettivelvollisuuden täyttämiseksi toimihenkilön olisi kuitenkin tullut kertoa yhtiön johdolle yhtiön toimialaan läheisesti liittyvän oman yritystoiminnan aloittamisesta. Toimihenkilön laiminlyöntiä tässä suhteessa voitiin pitää sellaisena työntekijän itsensä antamana aiheena työsopimuksen päättämiseen, joka oli otettava huomioon toimihenkilölle tuomittavaa korvausta määrättäessä.

KKO 2012:91: Autoliikettä harjoittavan yhtiön liikkeessä esimiesasemassa oleva työntekijä oli ostanut ja myynyt autoja omaan lukuunsa vastoin yhtiössä noudatettua käytäntöä. Toimintaa pidettiin kilpailevana toimintana. Yhtiöllä katsottiin olleen oikeus tällä perusteella irtisanoa työsopimus, mutta kilpailevan toiminnan vähäisyyden vuoksi ei oikeutta purkaa sitä.

### 3.4.1 Mitkä periaatteet vaikuttavat työsuhteen päättämiseen

Työsopimuksen irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä, työsopimuksen purkaminen erittäin painavaa syytä. Tällaisten yleislausekkeiden arvioinnissa on kysymys yhtäältä *oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta*. Tämän takia työsopimuksen häiriötilanne, esimerkiksi työvelvoitteen laiminlyönti, voi jossakin tilanteessa riittää purkamisperusteeksi, jossakin pelkästään irtisanomisperusteeksi ja jossakin kyseinen toiminta ei riitä edes irtisanomisperusteeksi.

Työsopimuksen päättämisen laillisuuden arvioinnin lähtökohdat määräytyvät yleisten oikeudellisten periaatteiden nojalla. Lähtökohtiin vaikuttavat ensinnäkin monet sopimusoikeudelliset periaatteet. Myös työoikeudessa on merkitystä esimerkiksi *sopimussidonnaisuuden* periaatteella. Työsopimukset sitovat osapuolia siihen saakka, kunnes työnantajan ja/tai työntekijän työolosuhteet ovat muuttuneet siinä määrin, ettei edellytyksiä sopimuksen jatkamiselle enää ole. Sopimussidonnaisuudesta vapautuminen edellyttää, että olosuhteet ovat muuttuneet merkittävässä määrin.

Harkinnassa otetaan huomioon sopimuksen päättämisestä myös vastapuolelle aiheutuva haitta. Työsopimuspuolten tulee sekä sopimusta solmittaessa että työsuhteen kestäessä pyrkiä ottamaan huomioon vastapuolen edut. Tällaisissa tilanteissa sopimuksen tarkoituksen toteutuminen asetetaan sopimussidonnaisuuden perusteeksi.

Irtisanomista koskevilla normeilla on korostettu *oikeussuhteen jatkumisen* tärkeyttä. Työnantajalla on vastuu palveluksessaan olevista työntekijöistä. Päättä-

misperusteen on oltava objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä. Se ei saa olla esimerkiksi yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen. Työnantaja ei saa uhata työntekijää työ sopimuksen päättämällä myöskään silloin, jos tämä käyttää lainmukaisia oikeuksiaan eli esimerkiksi oikeutta opintovapaaseen tai hoitovapaaseen. Työnantaja ei saa sopimuksen päättämällä uhaten pakottaa työntekijää myöskään lainvastaiseen tai moraalisesti arveluttavaan tekoon. Päättäminen ei lisäksi saa olla ristiriidassa työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen kanssa.

### **3.4.2 Mitkä käytännön seikat vaikuttavat työsuhteen päättämiseen**

Päättämisperusteen harkinta on prosessi, jossa punnitaan erilaisia ja eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä ja sen jälkeen arvioidaan, onko olemassa edellytyksiä jatkaa työsuhdetta. Muun muassa seuraavat konkreettiset seikat vaikuttavat arviointiin silloin, kun päättäjänä on työnantaja.

#### **Mitä merkitystä on rikkomuksella**

Päättämisperusteen harkinnassa on olennainen merkitys työntekijän lain tai sopimuksen vastaisella teolla, käyttäytymisellä tai laiminlyönnillä. Ensimmäisessä vaiheessa rikkomusta arvioidaan yleisellä tasolla. Vähäinen työvelvoitteen laiminlyönti, huolimattomuus työssä taikka työstä kieltäytyminen ei oikeuta päättämään työ sopimusta. Rikkeen vakavuus arvioidaan ottamalla huomioon sen toistuvuus, kyseessä olevan työn ja alan erityispiirteet, työolosuhteet, teon vaikutukset työnantajalle ja työyhteisölle sekä sen mahdollinen rikosoikeudellinen rangaistavuus.

#### **Mitä merkitystä on työntekijän asemalla**

Arviointiin vaikuttaa työntekijän asema. Työsopimuslaissa on säännös työntekijän yleisistä velvollisuuksista (TSL 3:1). Sen mukaan työntekijän on tehtävä työssä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Lisäksi työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Säännöstä voidaan kuvata siten, että mitä korkeammalla työntekijä on työorganisaatiossa, sitä suurempi on hänen vastuunsa ja toisaalta mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä pienempi rikkomus voi johtaa työ sopimuksen päättämiseen. Myös työntekijän käyttäytyminen vapaa-aikana voi synnyttää sopimuksen päättämisperusteen. Tällainen päättämisperuste voi olla esimerkiksi työntekijän rattijuopumus tai kilpaileva toiminta.

Korkeasti ammattitaitoiselle työntekijälle voidaan työn suoritustavan suhteen antaa muita työntekijöitä suurempi vapaus. Tällöin hänellä voi olla myös normaalia suurempi vastuu tekemisistään. Työntekijän vastuullinen asema voi näkyä työsopimuksessa hänelle asetetuista velvollisuuksista. Mikäli työntekijä vastaa esimerkiksi työnantajan rahaliikenteestä, epärehellisyyttä arvostellaan ankarammin kuin jos työntekijällä ei olisi tällaisia velvollisuuksia.

### ***Mitä merkitystä on työntekijän asenteella***

Päätämisperusteen riittävyteen vaikuttaa se, miten työntekijä on suhtautunut tekoonsa. Jos sopimuksen vastainen teko on johtunut työntekijän riskipiiriin ulkopuolella olevista, ennalta arvaamattomista seikoista, ei teko yleensä oikeuta päättämään työsopimusta. Niin ikään jos työntekijä ei ole mieltänyt tekoaan sopimusvelvoitteiden vastaiseksi, ei se ilman muita raskauttavia perusteita yleensä oikeuta päättämään työsopimusta. Jos taas työntekijä tietää menettelynsä sopimuksen vastaiseksi ja toimii siten tahallisesti, tämä helpottaa päättämiskynnyksen ylittymistä.

Työntekijän tietoisuus menettelynsä luvattomuudesta edellyttää sitä, että työntekijän on tullut olettaa, että työnantaja ei hyväksy hänen menettelyään. Työntekijän on pitänyt olla tietoinen myös siitä, minkälaiset seuraukset teosta voi aiheutua. Jos työntekijä on ollut pitkään samalla alalla tai saman työnantajan palveluksessa, hänen voidaan muita tilanteita helpommin olettaa käsittävän tekonsa moittivuus. Tekoa lieventää yleensä se, jos työntekijä niin nopeasti mitä kohtuudella voidaan edellyttää, kehotuksen tai huomautuksen saatuaan korjaa virheellisen menettelynsä. Työntekijän tulee korjata menettelynsä sitä nopeammin, mitä voimakkaammin työnantaja on siihen puuttunut.

### ***Mitä merkitystä on työntekijän saamalla varoituksella***

Työsopimuslaissa edellytetään työntekijän varoittamista ennen irtisanomisen toimittamista. Tästä velvollisuudesta on laissa kuitenkin rikkomuksen vakavuutta koskeva poikkeussäännös. Työntekijälle on lisäksi varattava tilaisuus tulla kuuluksi ennen irtisanomisen toimittamista.

TT 2007-96: Koneistajalle oli annettu kirjallinen varoitus työaika rikkomuksista samassa yhteydessä kuin hänet oli irtisanottu työvelvoitteen laiminlyönnin ja toistuvien työaika rikkomusten johdosta. Näyttämättä oli jäänyt, että koneistajalle olisi tätä ennen annettu varoituksella tilaisuus korjata menettelynsä. Työnantajalla ei ollut sovellettavan irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen irtisanomiseen.

Varsinkin pienissä rikkeissä irtisanomisoikeus edellyttää, että työntekijää on aikaisemmin varoitettu samasta tai samankaltaisesta rikkeestä. Aiheetta tai vähäpätöisestä syystä annettu varoitus ei kuitenkaan vaikuta päättämiskynnyksen ylittymiseen. Annetulla varoituksella ja uudella moitittavalla käyttäytymisellä tulee olla lisäksi asiallinen ja ajallinen yhteys. Täysin eri asiasta annetuilla varoituksilla ei ainakaan yleensä ole merkitystä arvioitaessa päättämisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä lyhyen ajan, esimerkiksi muutaman viikon, kuluessa varoituksen saamisesta syyllistyy vastaavanlaiseen käyttäytymiseen, tämä helpottaa päättämiskynnyksen ylittymistä.

Jos varoituksesta on kulunut pitkä aika, sillä ei välttämättä ole arvioinnissa merkitystä edes samanlaisen rikkeen toistuessa. Varoitus vanhentuu sopimusrikkomuksen vakavuuden perusteella. Vanhenemisaika vaihtelee muutamasta viikosta yleensä noin puoleentoista vuoteen.

Mikäli yrityksessä käytetään erilaisia tapoja puuttua työntekijän moitittavaan käyttäytymiseen, tulee niitä käyttää johdonmukaisesti ja tasapuolisesti. Yrityksen käytössä saattavat olla esimerkiksi nuhtelu, kehoitus, huomautus, suullinen ja kirjallinen varoitus. Mikäli työpaikalla annetaan vakiintuneesti esimerkiksi kirjallinen varoitus ennen irtisanomista, suullisen varoituksen nojalla ei voida irtisanoa. Irtisanomisen edellytyksenä olevan varoituksen tulee aina olla irtisanomisuhkainen. Arvioinnissa on merkitystä myös sillä, miten työnantaja on aikaisemmin suhtautunut kyseisen työntekijän taikka työpaikan työntekijöiden laiminlyönteihin tai epäasianmukaiseen käyttäytymiseen. Jos yritys on suhtautunut rikkeisiin leväperäisesti, tämä nostaa irtisanomiskynnystä myöhemmissä tapauksissa. Työnantaja voi sinänsä muuttaa suhtautumistaan tietystä ajankohdasta eteenpäin tiedottamalla käytännön muuttumisesta.

### **Mitä merkitystä on työn luonteella**

Päättämisperustetta arvioitaessa otetaan huomioon se, minkälaisesta työstä on kysymys. Mikäli työ vaatii esimerkiksi suurta täsmällisyyttä, työnantajalla on oikeus puuttua normaalitilannetta helpommin työntekijän virheisiin. Työnantajan on työntekijän ryhtyessä tällaiseen työhön painotettava sen erityisiä vaatimuksia. Palvelualoilla työn luonne edellyttää työntekijöiltä muun muassa palvelualltiutta ja täsmällisyyttä sekä asianmukaista käyttäytymistä suhteessa sekä työnantajaan, tämän edustajaan, työtovereihin että asiakkaisiin.

### **Mitä merkitystä on työolosuhteilla**

Jos työympäristössä, työn järjestelyssä tai sen ohjauksessa on työnantajasta johtuvia puutteita, edellytetään työntekijän näihin asioihin liittyvältä rikkeeltä muita tilanteita suurempaa vakavuutta, jotta sen perusteella työsopimus voitaisiin päät-

tää. Jos työntekijän työtehtävissä tapahtuu muutoksia, työnantajalla on velvollisuus neuvoa ja ohjata työntekijää uusissa tehtävissä ja valvoa, ettei virheitä synny. Työnantajan on ennen työ sopimuksen päättämistä selvitettävä, mistä syistä työntekijä käyttäytyi virheellisesti. Työnantaja ei voi toisaalta vedota päättämisperusteena pelkästään sellaiseen työntekijän ammattitaidossa olevaan puutteeseen, jonka työnantaja on tiennyt tai olisi pitänyt tietää palkatessaan työntekijän.

Työolosuhteet voivat myös nostaa työntekijän käyttäytymisvaatimusta. Jos työntekijä esimerkiksi tietää työpaikalla vallitsevan kiireisen työtilanteen ja poistuu työstä syytä ilmoittamatta, menettelyä arvioidaan ankarammin kuin jos poistuminen sattuisi hiljaiseen aikaan. Teosta työnantajalle aiheutuneella taloudellisella vahingolla on myös merkitystä arvioinnissa. Tekoa lieventää, jos työnantaja on provosoinut työntekijää kyseiseen käyttäytymiseen.

### ***Mitä merkitystä on teon vaikutuksilla***

Tekoa arvioitaessa kiinnitetään huomiota niihin vaikutuksiin, jotka sillä on työnantajalle, työyhteisölle ja työntekijöiden välisille suhteille. Tällaiset vaikutukset korostuvat yhteistyötä edellyttävässä työssä. Työnantajan on kuitenkin aina ennen työ sopimuksen päättämistä selvitettävä, onko olemassa muita keinoja kärjistyneen tilanteen laukaisemiseksi. Yhteistyötä edellyttävissä suhteissa arvioidaan myös sitä, miten toiset työntekijät suhtautuvat tilanteeseen. Jos yhden työntekijän käyttäytymisestä uhkaa aiheutua todellinen usean muun työntekijän irtisanoutuminen, tämä yleensä on osoitus muutenkin todistettavasti häiriötä aiheuttaneen työntekijän sopimattomuudesta yhteistyöskentelyyn. Vastaavalla tavalla arvioidaan sitä, jos jonkun työntekijän käyttäytymisestä aiheutuu vaaraa toisten työntekijöiden turvallisuudelle.

### ***Mitä merkitystä on yrityksen luonteella***

Päätämiskynnys riippuu siitä, minkälaisen yrityksen palveluksessa työntekijä on. Yritykset ovat erilaisia esimerkiksi kilpailevan toiminnan kiellon taikka liike- ja ammattisalaisuuksien rikkomisen kannalta. Myös muun muassa alkoholin käyttöä arvioidaan eri yrityksissä eri tavoin. Lisäksi yrityksen koolla voi olla harkinnassa huomattava merkitys.

Mitä suurempi työpaikka on, sitä löyhempi on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen suhde. Tällöin esimerkiksi luottamussuhde saa muita tilanteita vähemmän painoarvoa. Suurissa yrityksissä on pieniä yrityksiä helpompaa käyttää tilanteen ratkaisemiseksi muita keinoja kuin sopimuksen päättämistä. Työntekijä voidaan siirtää muualle, työpaikalla voidaan tehdä uudelleenjärjestelyä jne. Suurilla työpaikoilla on myös helpompaa kuin pienillä ratkaista esimerkiksi sairaan työntekijän työkyvyn alentumisen aiheuttamat ongelmat.

Pienissä yrityksissä muun muassa toistuvat luvattomat poissaolot taikka sairaan työntekijän arvaamattomat poissaolot saattavat aiheuttaa huomattavia taloudellisia vahinkoja ja vaikeita ongelmia työn järjestelyssä. Tällöin työsopimuksen päättämiskynnyksen ylittyminen on helpompaa kuin suuressa yrityksessä.

### **Mitä merkitystä on työnantajan asemalla**

Yrityksen harjoittamalla toiminnalla on usein keskeinen merkitys sille, mitä vaatimuksia voidaan asettaa työntekijän käyttäytymiselle. Erityisillä aloilla ja ammateissa työntekijälle asetettavat vaatimukset voivat huomattavastikin poiketa normaalityöntekijälle asetettavista vaatimuksista. Esimerkiksi palveluala, hoitoala, liikenneala ja vartiointiala asettavat kukin työntekijälle tietynlaisia käyttäytymisvaatimuksia. Samoin johtavassa tai esimiesasemassa oleviin työntekijöihin kohdistuu omanlaisiaan vaatimuksia.

Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa perusteella oikeus määrätä käyttämässä työvoiman laadusta ja määrästä. Vastaavasti työnantajalla on työnjohto-oikeuden nojalla valta määrätä asiallisin perustein työn suoritusajankohdasta, -tavasta ja -paikasta. Työnantaja näiden oikeuksiensa rajoissa selvittää, onko työsopimuksen päättämiseen tarvetta ja millä keinoilla päättäminen voitaisiin välttää.

Työnantajan asemaan vaikuttavien seikkojen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös muita kuin työoikeudellisia normeja ja periaatteita. Jos esimerkiksi työntekijän huolimattomuudesta syntyy virheellisiä tuotteita, työnantaja voi vastata näistä tuotevastuun kautta. Työnantajalle voi syntyä vahinkoa myös silloin, kun työntekijän käyttäytyminen heikentää työnantajan yrityskuvaa.

### **3.4.3. Kuinka työsuhteen päättämisen kokonaisharkinta tapahtuu**

#### *a. Mitä periaatteita kokonaisharkinnassa noudatetaan*

Päättämisperusteen arviointi tapahtuu viime kädessä kokonaisharkinnalla ottaen huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat. Tämä merkitsee niiden etujen ja haittojen keskinäistä vertailua ja punnintaa, joita sopijapuolille aiheutuu työsuhteen päättymisestä.

Päättämissäännösten tavoitteena on *suojata* työsuhteessa heikommassa asemassa olevaa työntekijää esimerkiksi määrittelemällä pakottavalla tavalla päättämisperusteet sekä sääntelemällä päättämisprosessia. Työnantajan näkökulmasta työsuhteen häiriötilannetta arvioidaan nimenomaisten säännösten ohella etupäässä yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden valossa. Työnantajan oikeudella johtaa liikettä sekä oikeudella johtaa ja valvoa työntekoa on harkinnassa huomattava merkitys. Päättämisperusteen riittävyden rajatilanteissa työsuhteen jatkumista turvaavilla seikoilla on suuri painoarvo.



Työsopimuksen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton. Irtisanomissäännöksissä ei kuitenkaan viitata *kohtuusperiaatteeseen* muilta osin kuin arvioitaessa varoituksen antamista ja velvollisuutta tarjota muuta työtä. Purkamisperusteen kohdalla kohtuusnäkökohdat ovat sen sijaan lain sanamuodon mukaan yleisimminkin esillä. Vaikka laissa ei ole kohtuusharkintaa koskevaa yleistä säännöstä, periaatteella on merkitystä irtisanomissuojaa arvioitaessa.

Työsopimuksen päättäminen ei myöskään saa olla työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen vastainen. Päättämisperusteen eri osia tulee arvioida tasavertaisesti työntekijöiden kesken. Esimerkiksi samaa tekoa tulee arvioida samassa asemassa olevien työntekijöiden yhteydessä samalla tavoin.

*b. Miten kokonaisharkintaa on oikeuksissa sovellettu*

### **Mitä työvelvoitteen laiminlyönnillä ymmärretään**

Työvelvoitteen laiminlyöntitilanteet voidaan jakaa kahteen ryhmään sen mukaan, onko kyse tahallisesta vai tahattomasta laiminlyönnistä. Työntekijä voi jättää tahallisesti työtehtävänsä suorittamatta, kieltäytyä työstä tai laiminlyödä työn suorittamista koskevia määräyksiä. Ei-tahallisia puolestaan ovat esimerkiksi työntekijän huolimattomuudesta, aikaansaamattomuudesta ja ammattitaidon puutteesta johtuvat laiminlyönnit ja puutteet työsuorituksessa.

Ensimmäistä kertaa tapahtuva työvelvoitteiden laiminlyönti ei yleensä anna työnantajalle oikeutta edes irtisanoa työsopimusta. Päättämiskynnyksen ylittymistä koskevaan harkintaan vaikuttavat laiminlyönnin toistuvuus, olennaisuus, vakavuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä toiminnan jatkuminen varoituksesta huolimatta. Lähtökohtana on, että työnantajan on tullut varoittaa työntekijää ennen työsopimuksen päättämistä. Varoituskäytäntöä on sovellettava johdonmukaisesti ja tasapuolisesti.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyönnin tai rikkomisen vakavuudella. Arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana syynä irtisanomiselle pidetään esimerkiksi sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyönnin, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan merkitystä muiden seikkojen ohella työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyö-

misen tai rikkomisen vakavuudella. Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentissa on säädetty siitä, että työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

### ***Milloin työvelvoitteen laiminlyönti ei muodosta edes irtisanomisperustetta***

Vähäinen laiminlyönti ja anteeksiannettava ajattelemattomuus eivät yleensä oikeuta työnantajaa edes irtisanoamaan työ sopimusta. Laiminlyönnin arviointiin vaikuttavat myös työpaikalla vakiintuneet käytännöt. Jos työympäristössä ja työhön ohjauksessa on työnantajasta johtuvia puutteita, edellytetään työntekijän näihin asioihin liittyvältä laiminlyönniltä muita tilanteita suurempaa vakavuutta, jotta työ sopimus voitaisiin irtisanoa.

TT 2005-31: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työ sopimuksen työajan noudattamatta jättämisen ja työvelvoitteen laiminlyönnin perusteella. Työntekijälle oli vuoden aikana annettu kaksi kirjallista huomautusta, joista toinen oli johtunut työajan laiminlyönnistä ja toinen ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä, sekä työajan laiminlyönnistä kaksi kirjallista varoitusta, joista toinen oli annettu irtisanomisen yhteydessä. Työntekijän saamat kaksi kirjallista varoitusta työaikojen laiminlyönnistä katsottiin perusteettomiksi ottaen huomioon muun muassa yhtiön työntekijöiden noudattama taukokäytäntö. Huomautuksiin johtaneet laiminlyönnit eivät tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa olleet niin vakavia, että työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava syy työ sopimuksen irtisanomiseen. Työntekijän oli myös näytetty joutuneen työnantajan erityisen tarkkailun ja muista poikkeavan kohtelun alaiseksi. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

TT 2005-17: Työntekijän työ sopimus oli irtisanottu ammattitaidon puutteen perusteella. Työntekijän saama varoitus oli sinänsä liittynyt työvelvoitteen täyttämiseen, mutta toisella tavoin kuin työnantajan irtisanomisperusteeksi ilmoittama puutteellinen osaaminen. Työntekijän saamalle varoitukselle ei siten voitu antaa sanottavaa merkitystä irtisanomisperusteen täyttymistä harkittaessa. Työntekijän perehtyminen yrityksen linjanhoitajan tehtäviin oli jäänyt pitkälti sen varaan, että hän oma-aloitteisesti opettelee työssä vaadittavia taitoja. Työntekijä ei ollut saavuttanut kaikilta osin sellaista ammattitaitoa kuin tehtävien hoitaminen edellytti. Työnantajalle kuuluva työnopastusvelvollisuus huomioon ottaen tämä ei kuitenkaan ollut johtunut yksinomaan työntekijän

viaksi luettavasta syystä tai muustakaan vain työntekijän vastuulla olevasta seikasta. Näin ollen yhtiöllä ei ollut ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä päättää työntekijän työsuhde.

TT 2006-51: Vartijalle oli annettu kirjallinen varoitus työvelvoitteen laiminlyönnin johdosta hänen jätettyä työvuoronsa aikana tarkastamatta osan vartiointikohteista. Vartija oli tämän jälkeen myöhästynyt kerran työstä ja jäänyt osallistumatta työvuorojensa väliin sijoitettuun koulutustilaisuuteen. Viimeksi mainittua laiminlyöntiä ei muun muassa yhtiön aikaisemmin vastaavissa tilanteissa hyväksymä menettely huomioon ottaen voitu pitää irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa merkittävänä työvelvoitteen laiminlyöntinä. Kun vartija ei siten saamansa varoituksen jälkeen ollut laiminlyönyt työvelvoitettaan muulla tavoin kuin myöhästymällä kerran työstä, ei työnantajalla ollut ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa syytä hänen työsuojasopimuksensa irtisanomiseen.

TT 2006-104: Työntekijä oli lääkärin määräämän ajokiellon ollessa voimassa ajanut omalla autollaan työhön. Työntekijän sinänsä moitittavaa menettelyä ei voitu pitää sellaisena työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena tai laiminlyöntinä, että työnantajalla sen vuoksi olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyt asialliset ja painavat syyt edes irtisanota työntekijän työsuojasopimusta. Purkaessaan työntekijän työsuojasopimuksen yhtiö oli siten rikkonut mainittua sopimusta.

TT 2012-19: Työnantaja oli irtisanonut vartijan työsuojasopimuksen ilmoittaen syyksi sen, että tämä oli laiminlyönyt työtehtäviään nukkuessaan työpisteellään ja käyttäytynyt epäasiallisesti työpaikalla työtä tehnyttä toista työntekijää kohtaan. Asiassa on jäänyt näyttämättä, että vartijalla oli ollut luottamusmiesasema työsuojasopimuksen irtisanomishetkellä. Asiassa on selvitetty, että vartija oli viivytellyt portin avaamisessa alueella työskennelleelle työkoneen kuljettajalle ja siten laiminlyönyt työtehtäviään. Lisäksi vartija oli käyttäytynyt sopimattomasti kuljettajaa kohtaan uhkaamalla tätä sanallisesti. Vartijan viaksi katsottuja yksittäisiä virheitä ei voitu pitää niin vakavina hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden laiminlyöntinä tai rikkomisena, että vartijan työsuojasopimus niiden takia olisi voitu laillisesti päättää. Yhtiöllä ei ole ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä vartijan työsuojasopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

TT 2008-101: Koneahtaaja oli vapaa-ajallaan syyllistynyt rattijuopumusrikokseen ja turvallisuuden vaarantamiseen sekä työnantajan omaisuuden vahin-

goittamiseen. Esitetyn selvityksen mukaan teko ei ollut tapahtunut varsinaisella työmaa-alueella eikä muutoinkaan sellaisissa olosuhteissa, että se olisi ollut omiaan vaarantamaan toisten työntekijöiden työturvallisuutta. Työntekijän ei vällinneissa olosuhteissa voitu katsoa rikkoneen tai laiminlyöneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin, että työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla ei siten ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita purkaa tai edes irtisanoa työntekijän työ sopimusta.

### ***Milloin työvelvoitteen laiminlyönti muodostaa irtisanomisperusteen***

Lyhyen ajan sisällä toistuneet laiminlyönnit työnantajan varoituksista huolimatta voivat oikeuttaa irtisanomisen. Mitä vakavammasta laiminlyönnistä on kyse ja mitä enemmän vahinkoa työnantajalle syntyy, sitä todennäköisemmin irtisanomiskynnys ylittyy. Mikäli työntekijän työssä korostuvat erityinen huolellisuusvelvollisuus ja määräysten noudattaminen, pienempikin rikkomus tai huolimattomuus saattaa oikeuttaa työ sopimuksen päättämiseen.

TT 2005-44: Työntekijää oli ensin suullisesti huomautettu ja noin kuukauden kuluttua varoitettu työvelvoitteen laiminlyönnin johdosta. Noin kolme viikkoa varoituksen jälkeen työntekijän työ sopimus oli purettu työntekijän jälleen laiminlyötyä työvelvoitteensa. Työntekijä oli lyhyen ajan sisällä toistuvasti ja saamastaan varoituksesta huolimatta laiminlyönyt työvelvoitteensa. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen, mutta ei sen purkamiseen. (Ään.)

TT 2005-68: Työntekijän työ suhde oli purettu sen jälkeen, kun hänet oli tavattu työaikana nukkumassa pukeutumishuoneessa. Kun työntekijälle jo ennen tätä oli annettu kaksi kirjallista varoitusta työvuoroista myöhästymisten ja muiden työvelvoitteiden laiminlyöntien vuoksi, oli työnantajalla ollut perusteet työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen. Sen sijaan näyttämättä oli jäänyt, että työntekijän menettelyä olisi kokonaisuudessaan pidettävä siinä määrin moitittavana, että työnantajalla olisi ollut perusteet työntekijän työ sopimuksen purkamiseen. Työntekijän työvelvoitteen laiminlyönnit olivat olleet sen kaltaisia, ettei työnantajalla vällinneissa olosuhteissa ollut velvollisuutta järjestää työntekijälle muuta työtä vaihtoehtona irtisanomiselle.

TT 2005-65: Kuorma-autonkuljettaja oli suorittaessaan vetykuljetusta huolimattomuudellaan aiheuttanut työnantajalle huomattavan taloudellisen vahin-

gon ja sen lisäksi uhkaavan vaaratilanteen. Kuljettajalle oli varoitukseen verrattavalla tavalla annettu mahdollisuus korjata menettelyään. Kun kuljettaja tämän jälkeenkin oli menetellyt työn turvallisesti suorittamiseksi annettujen ja muidenkin ohjeiden vastaisesti, työnantajaa ei voitu kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta. Yhtiö ei siten ollut menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti irtisanoessaan kuorma-autonkuljettajan työsopimuksen.

TT 2004-7: Junatarjoilija oli lepotaukonsa päättymisen jälkeen löydetty työaikana nukkumasta makuuvaunun hytistä, minkä vuoksi ravintolavaunussa ei ollut ollut aamiaistarjoilua Seinäjoen ja Hämeenlinnan välillä. Ennen tätä työ sopimuksen irtisanomiseen johtanutta tapahtumaa junatarjoilijalle oli puolen vuoden sisällä annettu kaksi kirjallista varoitusta vastaavanlaisista työvelvoitteiden laiminlyönneistä. Työnantajalla oli junatarjoilijan menettelyn johdosta ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy hänen työsopimuksensa irtisanomiseen.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa työntekijän työsopimus oli irtisanoittu samoista syistä, joiden vuoksi hänelle oli annettu aiemmin aiheellinen varoitus. Työntekijän työsuorituksessa oli ollut pääasiassa huolimattomuudesta johtuvia puutteita, joiden johdosta työnantajalle oli aiheutunut ylimääräisiä kustannuksia. Varoituksesta huolimatta hänen työnsä tulokset eivät olleet vastanneet sitä, mitä työpaikalla oli edellytetty. Huomioon ottaen se, että kyseessä oli pienehkö yritys, voitiin aiheutuneen taloudellisen menetyksen määrää pitää merkittävänä.

TT 2009-119: Kodin kiinteitä kalusteita valmistavassa yrityksessä hionnassa työskennelleelle työntekijälle oli annettu kirjallinen varoitus, jonka syyksi oli ilmoitettu toistuva huolimattomuus välihionnassa. Ennen varoituksen antamista muut pintatyöntekijät ja työnjohto olivat keskustelleet työntekijän kanssa hionnatyössä esiintyneistä puutteista. Esitetyn selvityksen mukaan varoitus on ollut aiheellinen. Työnantaja oli noin puoli vuotta varoituksen antamisen jälkeen irtisanonut työntekijän työsopimuksen ilmoittaen syyksi toistuvat virheet työsuorituksissa. Irtisanominen oli tapahtunut sen jälkeen, kun suurehko määrä ulkomaiseen tilaustyöhön kuuluvista kalusteiden osista oli työntekijän huolimattomasti tekemän hionnatyön jälkeen jouduttu käsittelemään uudelleen. Työnantajalla on ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettut asialliset ja painavat syyt työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle.

### ***Milloin työvelvollisuuden laiminlyönti muodostaa purkuperusteen***

Työnantajan oikeus purkaa työsuhte perustuu tavallisesti useisiin työsuhteen päättämiskynnyksen ylittäviin seikkoihin, esimerkiksi laiminlyönnin toistuvuuteen, vakavuuteen ja työhön liittyvien olennaisten määräysten rikkomiseen. Päättämisperusteen kynnyksen ylittymistä helpottaa, jos työntekijä vaarantaa asiakkaiden turvallisuuden tai jos työnantaja menettää työn jatkumiseen vaadittavan luottamuksen työntekijään. Luottamuksen voi menettää esimerkiksi raha-asioihin liittyvällä epärehellisyydellä.

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

TT 2005-55: Työntekijä oli saamastaan varoituksesta huolimatta jatkanut samankaltaista työntekijävelvoitteidensa vastaista menettelyä laiminlyömällä työvelvoitettaan ja täyttämällä epärehellisesti palkanmaksun ja asiakaslaskutuksen perusteena olevia tuntikorttejaan. Työnantaja oli perustellusti voinut katsoa työntekijän menettäneen sen luottamuksen, mitä työsuhteen jatkaminen olisi edellyttänyt. Työntekijän rikkomuksia ja laiminlyöntejä pidetty hänen työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavana rikkomisena, että yhtiötä työnantajana ei voitu kohtuudella edellyttää jatkamaan työntekijän työsuhdetta edes irtisanomisajan pituista aikaa. Yhtiöllä oli siten ollut oikeus purkaa työntekijän työsuhte, joten se ei ollut työntekijän työsuhteen päättäessään rikkonut irtisanomissuojasopimusta.

TT 2006-13: Työntekijä oli kieltäytynyt siirtymästä tekemään kolmivuorotyötä. Hän oli kahtena peräkkäisenä työpäivänä jättänyt saapumatta hänelle määrättyyn yövuoroon. Hän oli tämän johdosta saanut molemmilla kerroilla varoituksen. Työntekijä oli saamistaan varoituksista huolimatta kieltäytynyt edelleen työskentelemästä työnantajan määräämässä työvuorossa. Hän oli näin menettellessään rikkonut vakavasti työsuhteensa keskeistä velvoitetta. Varoituksista

huolimatta jatkunut kieltäytyminen työnantajan työnjohtovaltansa perusteella osoittamasta työstä oli muodostanut siinä määrin vakavan rikkomuksen, että työnantajalta ei ollut voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty erittäin painava syy purkaa työntekijän työsopimus.

### ***Mikä on luvattomien poissaolojen merkitys***

Luvattoman poissaolon merkitys vaihtelee riippuen työstä. Työntekijän tietoisuus poissaolostaan aiheutuvista vakavista seurauksista voi myös synnyttää päättämisperusteen. Pahimmassa tapauksessa luvaton poissaolo voi pysäyttää esim. koko yksikön toiminnan. Mitä suurempi poissaolosta aiheutuva haitta on työnantajalle, sitä todennäköisemmin päättämisperuste ylittyy. Työntekijän on esitettävä työnantajalle luotettava selvitys hyväksyttävästä poissaolosta. Irtisanomiskynnyksen ylittymistä helpottaa, mikäli työntekijä laiminlyö ilmoitusvelvollisuuttaan.

### ***Milloin poissaolo ei muodosta edes irtisanomisperustetta***

Poissaolo voi tekona olla niin vähäinen, ettei sitä kohtuudella voida hyväksyä irtisanomisperusteeksi.

TT 2001-64: Työntekijän kahta poissaoloa ei yhdessäkään arvioiden voitu pitää työsopimuksen päättämiseen oikeuttavana perusteena, kun otettiin huomioon myös yhtiössä noudatettu varoituskäytäntö. Työntekijä oli ollut työpaikalla lievästi alkoholin vaikutuksen alaisena, mutta tälle ei voitu enää perustellusti antaa merkitystä harkittaessa työsopimuksen päättämistä yli kahdeksan kuukautta myöhemmin. Näyttämättä oli jäänyt, että työnantajalla olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty tärkeä syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen tai edes erityisen painava syy sen irtisanomiseen. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä. Edellytykset työntekijän työsuhteen palauttamiselle olivat olemassa. Työnantajaliitto ei ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan. (Ään.)

TT 2005-121: Työntekijä oli syyllistynyt erilaisiin rikkomuksiin, joista häntä oli huomautettu ja varoitettu. Hän oli tämän jälkeen laiminlyönyt sairauspoissaolostaan ilmoittamisen työnantajan ohjeiden edellyttämällä tavalla. Kun tieto sairauslomasta oli kuitenkin toimitettu työnantajalle heti työvuoron alussa, työntekijän laiminlyöntiä ei voitu pitää niin vakavana työsuhteesta johtuvien veloitteiden rikkomisena, että työnantajalla sen johdosta olisi ollut irtisanomissuojasopimuksen edellyttämä asiallinen ja painava syy irtisanoa työnteki-

jän työsopimus. Sen sijaan työntekijän menettelyä voitiin pitää sellaisena työntekijän itsensä antamana aiheena työsopimuksen päättämiseen, joka oli otettava huomioon työntekijälle tuomittua korvausta määrättäessä.

TT 2012-120: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän ilmoittaen syyksi sen, että tämä oli ollut syytä ilmoittamatta poissa työpaikalta ja käyttäytynyt epäasiallisesti esimiestään kohtaan. Työntekijää ei ollut aikaisemmin varoitettu irtisanomiseen johtaneiden rikkeiden kaltaisesta menettelystä. Erikseen tarkasteltuna työntekijän virheitä ei voitu pitää niin vakavina, että ne oikeuttaisivat hänen työsopimuksensa irtisanomiseen ilman edeltävää varoitusta. Yhdessä arvioiden työntekijän rikkomukset olivat kuuluneet samaan tapahtumasarjaan, joka työnantajan puolella oli voitu yhdistää työntekijän epävakaasta mielentilasta johtuneisiin terveysongelmiin. Harkittaessa olosuhteita kokonaisuudessaan työntekijän rikkomuksia ei voitu pitää niin vakavina työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisina tekoina, ettei työnantajalta olisi kohtuudella voitu edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työntekijän työsopimuksen päättämiseen ei siten ole ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyä asiallista ja painavaa perustetta. Työnantajan maksettavaksi tuomitun korvauksen määrässä otettiin kuitenkin huomioon työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

### ***Milloin poissaolo muodostaa irtisanomisperusteen***

Poissaolon vakavuuden arvioinnissa on otettava huomioon poissaolon pituus ja syy, aiemmat poissaolot sekä poissaoloista annetut varoitukset. Mikäli työnantaja on varoittanut työntekijää poissaoloista, uusia poissaoloja arvioidaan ankarammin. Jatkuvat runsaat poissaolot, joista työntekijä ei ole antanut selvitystä yhdistettynä esimerkiksi työntekijän epäasialliseen käyttäytymiseen asiakkaita kohtaan, kokonaisuutena tarkastellen saattavat yhdessä oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työsopimuksen.

TT 2004-70: Työnantaja oli irtisanonut terminaalityöntekijän työsopimuksen sen jälkeen, kun työntekijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti terminaalista tavaraa noutamaan tullutta asiakasta kohtaan. Työntekijän käytöstä oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan veloitteen rikkomuksena. Irtisanomisperusteen harkinnassa on lisäksi otettu huomioon se, että työntekijällä oli ollut pitkään jatkuneita runsaita poissaoloja, joiden johdosta hänen kanssaan oli aikaisemmin keskusteltu työskentelyn tehostamisesta. Tästä huolimatta työntekijä oli vähän ennen irtisanomista jäänyt kahdesti pois työstä selvittämättä poissaolon syytä työnantajan antamien ohjeiden edellyttämin



tavoin. Työntekijän rikkomuksia kokonaisuutena arvioitaessa on katsottu, että työnantajalla on ollut työehtosopimuksessa tarkoitettut asialliset ja painavat perusteet työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2007-1: Työntekijän työstä poissaolon syyksi jälkikäteen ilmoitettua äidin asioiden hoitamista ei voitu pitää työsopimuksella tarkoitettuna poissaoloon oikeuttavana pakottavana perhesyynä. Kun poissaolosta ei ollut ilmoitettu asianmukaisesti työnantajalle ja työntekijälle oli jo aikaisemmin annettu luvattomien poissaolojen johdosta huomautus ja kirjallinen viimeinen varoitus, työnantajalla oli ollut työntekijän menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle.

### ***Milloin poissaolo muodostaa purkuperusteen***

Purkukynnyksen ylittyminen on sitä todennäköisempää, mitä useammin luvaton poissaolo toistuu.

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

### ***Mitä alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäytöllä ymmärretään***

Päihdyttävillä aineilla tarkoitetaan alkoholin lisäksi huumeita ja muita päihdyttäviä aineita. Päihteiden väärinkäytön vakavuus arvioidaan tarkastelemalla käytön toistuvuutta, työn ja ammattialan erityisvaatimuksia, työskentelyolosuhteita sekä teon vaikutuksia työnantajalle, työntekijälle, työtovereille ja asiakkaille. Oikeuskäytännössä päihteiden käyttäminen työpaikalla ja siellä päihtyneenä esiintyminen on hyväksytty tavallisesti joko irtisanomis- tai purkamisperusteeksi.

## ***Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö ei muodosta edes irtisanomisperustetta***

Vähäinen tai yksittäinen väärinkäyttötapaus ei yleensä oikeuta edes irtisanomiseen. Useissa työpaikoissa on otettu käyttöön hoitoonohjausjärjestelmä, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan. Korkein oikeus on tuomiossaan 1995:77 lisäksi todennut, että sopimuksella päihdeongelman hoitamisesta työnantaja oli kyseisen työntekijän osalta luopunut vetoamasta jo tapahtuneeseen alkoholin väärinkäyttöön päättämisperusteena. Työnantajalta edellytetään johdonmukaista suhtautumista ja toimintaa samankaltaisissa tilanteissa. Työnantajalla on usein katsottu olevan velvollisuus asianmukaisella ja johdonmukaisella tavalla varoittaa työntekijää tämän rikkeestä ennen irtisanomista, jotta tämä voi korjata käyttäytymistään.

TT 2003-31: Työntekijälle oli annettu alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla olemisesta kirjallinen huomautus, minkä ohella työntekijä oli suostunut hoitoonohjaukseen. Tämän jälkeen työntekijällä ei ollut selvitetty olleen työskentelyyn vaikuttavaa alkoholin käyttöä noin puoleentoista vuoteen. Hoitoonohjaus oli sanottuna aikana päättynyt ja huomautuksen mukainen vuoden määräaika kulunut umpeen. Kun työntekijä sitten oli uudestaan saapunut työhön alkoholin vaikutuksen alaisena, rikkomusta oli pidettävä lähinnä yksittäisenä tapauksena, joka ei vaarantanut yrityksen intressejä merkittävästi tai esimerkiksi henkilöturvallisuutta työpaikalla. Työntekijän yli 30 vuotta kestänyt työsuhte huomioon ottaen aikaisemmille tapauksille ei ollut perustellusti voitu antaa sanottavaa merkitystä, kun työntekijän työsopimuksen päättämistä oli harkittu. Näyttämättä oli jäänyt, että yhtiöllä olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen tai edes asiallinen ja painava peruste sen irtisanomiseen.

TT 2005-35: Työntekijä oli kasvattanut marihuanaa omaan käyttöönsä sekä polttanut sitä vapaa-ajallaan ja myynyt sitä pieniä määriä, minkä johdosta hänet oli käräjäoikeuden päätöksellä tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Työskentelyolosuhteet kysymyksessä olevalla työpaikalla öljynjalostamolla olivat sellaiset, että riittävän turvallisuuden takaamiseksi työntekijöiltä voitiin edellyttää erityistä huolellisuutta. Tästä syystä työnantajalla oli ollut perusteet suhtautua tiukasti työntekijöiden huumausaineiden ja muiden päihteiden käyttöön. Työnantaja oli voinut perustellusti päätellä, että työntekijän huumausaineen käyttö oli ollut sellaista, että se jatkuessaan voisi aiheuttaa toimintakyvyn heikentymisen kautta riskitekijöitä hänen työssään. Tässä tilanteessa työnantajalla olisi ollut perusteet ja mahdollisuus kontrolloida työntekijän vastaista huumeiden käyttöä työpaikalla hyväksytyjen toimintaohjeiden mukai-

sesti työterveyshuollon kautta toteutettavan hoitoonohjausmenettelyn ja siihen liittyvien testien avulla. Tätä menettelyä työpaikalla oli noudatettu myös aikaisemmin esille tulleessa huumeiden käyttötapauksessa. Näyttämättä oli jäänyt, että työnantajalla olisi nyt esillä olleessa tapauksessa ollut perustellut syyt poiketa tästä menettelytavasta. Kun työntekijän ei ollut näytetty olleen työssään huumausaineen vaikutuksen alaisena eikä hänen huumausaineen käyttönsä ollut muutoinkaan näytetty vaikuttaneen hänen työskentelyynsä, ei työnantajalla ollut ollut vällinneissa olosuhteissa asiallista ja painavaa syytä työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen. Työnantaja on velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta perusteettoman työ sopimuksen päättämisen johdosta.

TT 2007-46: Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimusta soveltavassa tuotantolaitoksessa trukinkuljettajana työskentelevä työntekijä oli ennen työvuoronsa päättymistä nauttinut työnantajalle kuuluvaa alkoholia. Määrä sinänsä on puhalluskokeen osoittaman tuloksen perusteella ollut vähäinen. Alkoholin nauttiminen oli tapahtunut työvuoron sellaisessa vaiheessa, jolloin työntekijän ei ollut enää tarkoitus tehdä trukinkuljetustyötä. Alkoholin nauttimisesta ei muutoinkaan ollut aiheutunut vaaraa työturvallisuudelle. Työntekijälle ei ollut ennen kysymyksessä olevaa tapausta annettu varoituksia alkoholin väärinkäytön johdosta. Työpaikalla noudatetun käytännön mukaan ei myöskään ollut se, että ensimmäinen alkoholin väärinkäyttötapaus johtaisi työ sopimuksen päättämiseen. Työntekijän sinänsä moitittavaa menettelyä ei tällaisien tapausten käsittelystä esitetyn selvityksen mukaan voida pitää sellaisena työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden rikkomisena, että työnantajalla sen vuoksi olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyt asialliset ja painavat syyt edes työ sopimuksen irtisanomiselle. Purkaessaan työntekijän työ sopimuksen työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Työnantajan maksettavaksi määrättyssä korvauksessa on otettu huomioon työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen.

Lainvalmistelutöissä (HE 157/2000 vp. s. 97) on todettu, että työ sopimuksen irtisanomiseen oikeuttavana perusteena voi olla työntekijän muussa laissa säädettyjen veloitteiden rikkominen tai laiminlyönti, jos sillä on vakava vaikutus työsuhteeseen. Jos työntekijä on työ- tai vapaa-aikana syyllistynyt sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla voi olla peruste irtisanoa työ sopimus. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä olisi muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta työntekijän työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan organisaatiossa.

Työtuomioistuin on seuraavassa tuomiossa katsonut, että yhtiöllä on ollut perustellut syyt erityisesti kaivoksen vaativien työskentelyolosuhteiden vuoksi suhtautua työntekijän menettelyyn erittäin vakavasti. Kokonaisarvioinnissa on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan työntekijän kannalta harkittava päättämistä lievempien keinojen käyttämistä.

TT 2013-11: Työntekijä oli tuomittu huumausainerikoksesta ehdolliseen vankeusrangaistukseen kannabiksen viljelemisestä, myymisestä ja käytöstä. Työskentelyolosuhteet kysymyksessä olevalla työpaikalla kaivoksessa olivat vaativat, minkä vuoksi työnantajalla oli ollut perustellut syyt suhtautua työntekijän menettelyyn vakavasti. Työnantajan oli kuitenkin lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti harkittava kokonaisarvioinnissa mahdollisuuksien mukaan työntekijän kannalta työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, kuten yhtiössä noudatettavan toimintamenettelyn mukaista hoitoonohjausta, huumausainetestausta ja työsuhteen päättämismenettelyä. Kun työntekijän ei ollut näytetty olleen työssään tai työpaikalla huumausaineen vaikutuksen alaisena, eikä hänen huumausaineen käyttönsä ollut näytetty vaikuttaneen hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan, eikä hän ollut yhtiössä sellaisessa asemassa, että huumausainerikokseen syyllistyminen osoittaisi työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että se oikeuttaisiin sinänsä työnantajan päättämään työntekijän työsuhteen, työnantajalla ei ollut ollut asiallista ja painavaa syytä edes työsuhteen irtisanomiseen.

### ***Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö muodostaa irtisanomisperusteen***

Alkoholin väärinkäyttö työpaikalla voi olla työntekijän irtisanomisperuste useissa eri tehtävissä. Irtisanomiskynnyksen ylittyminen työpaikkaa koskevan alkoholin väärinkäytön johdosta on yleensä kiistatonta työtehtävissä, joissa työntekijä vastaa esimerkiksi juna- tai lentoturvallisuudesta tai kuljettamistehtävistä.

TT 2005-117: Junan konduktöörille työvuoron päätyttyä alkometrillä suoritettujen puhalluskokeiden tulosten perusteella oli pääteltävissä hänen olleen työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena, vaikkakaan selvää näyttöä ei ollut siitä, että hänen verensä alkoholipitoisuus olisi työvuoron aikana ylittänyt rangaistavan junaliikennejuopumuksen rajan. Konduktööri oli menettellyllään rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita niin vakavalla tavalla, että työnantajalla huomioon ottaen yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu käytäntö, oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaiset asialliset ja painavat syyt konduktöörin työsuhteen irtisanomiseen. (Ään.)

TT 2006-44: Syyllistyessään vapaa-aikanaan törkeään liikennejuopumukseen ratapihakonduktööri oli rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita vakavalla tavalla. Kun otettiin huomioon junaturvallisuudesta annetut ohjeet, yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu johdonmukainen käytäntö ja lisäksi työntekijän uudelleensijoittamista vaikeuttaneet seikat tässä tapauksessa, työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitetut asialliset ja painavat syyt ratapihakonduktöörin työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

TT 2007-84: Työntekijälle oli annettu kirjallinen varoitus hänen esiinnyttyään useamman kerran työaikana päihtyneenä. Samassa yhteydessä hänelle oli annettu myös hoitoonohjauskehoitus. Työntekijä oli hoitotoimenpiteiden ollessa käynnissä esiintynyt jälleen työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena. Työsuhteessa sovellettavan hoitoonohjausjärjestelyä koskevan liitteen määräyksiä ei voitu tulkita siten, että hoitoonohjauksen jälkeen aloitetut hoitotoimenpiteet estäisivät työnantajaa käyttämästä työsopimuslain mukaisia toimenpiteitä tilanteessa, jossa työntekijä hoitotoimenpiteiden kestäessä syyllistyy uudelleen päihteiden väärinkäyttöön. Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut perusteet työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle eikä työnantaja ollut asian yhteydessä menetellyt hoitoonohjausjärjestelyä koskevan liitteen tai työehtosopimuksen määräysten vastaisesti. Asiassa on ollut kysymys myös siitä, oliko hoitoonohjausjärjestelyä koskeva liite luonteeltaan suositus vai sitova työehtosopimus.

KKO 2000:77: VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden nojalla poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä katsottiin olevan tämän vuoksi työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työsopimus. (Ään.)

### ***Milloin alkoholin tai muiden päihteiden käyttö muodostaa purkuperusteen***

Käyttöön otettu hoitoonohjausjärjestelmä estää tai vaikeuttaa työntekijän työsopimuksen päättämistä. Mikäli kuitenkin työnantaja on halunnut pidättää itsellään oikeuden työsuhteen päättämiseen ja on käyttänyt oikeuttaan johdonmukaisesti, työsuhteen päättäminen on mahdollista. Työnantaja ei siis ole luopunut oikeudestaan

purkaa työsopimus sellaisissa päihteiden väärinkäyttötilanteissa, joissa perusteet tällaiselle toimenpiteelle irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaan ovat olemassa. Alkoholin väärinkäyttöön voi liittyä muita tilannetta pahentavia tekijöitä. Sopimuksen purkamista helpottaa esimerkiksi työntekijän väkivaltaisuus.

TT 2001-13: Työntekijä oli esiintynyt työpaikalla päihtyneenä nautittuaan sinne tuomaansa olutta. Hän oli tällöin vaarantanut työturvallisuuttaan. Työnantaja ei ollut työpaikalla noudatettavien ohjeiden mukaan tässä tilanteessa velvollinen ohjaamaan työntekijää päihdeongelmallisille tarkoitettuun hoitoon. Sillä oli työntekijän menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy päättää työsopimus.

TT 2001-56: Työntekijä oli annetusta kirjallisesta varoituksesta ja pidetyistä puhutteluista huolimatta sekä tietoisena työsuhteen purkamisen uhasta jäänyt alkoholin väärinkäytön vuoksi pois työstä ja ollut työssä sellaisessa alkoholikäytöstä johtuneessa tilassa, jossa hän on vaarantanut työturvallisuutta työpaikalla. Työpaikalla noudatetussa päihdeongelmien käsittelyä koskevalla ohjeistolla työnantaja ei ollut luopunut kurinpitotoimenpiteistä eikä näin ollen myöskään luopunut oikeudestaan purkaa työsopimus sellaisissa päihteiden väärinkäyttötilanteissa, joissa perusteet tällaiselle toimenpiteelle irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaan ovat olemassa. Työnantajalta ei työntekijän käyttäytymisen johdosta ollut voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla on siten työntekijän menettelyn johdosta ollut irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaiset perusteet hänen työsopimuksensa purkamiseen.

TT 2001-62: Linja-autonkuljettaja oli tullut vapaa-aikanaan työpaikalle päihtyneenä ja pahoinpidellyt siellä samalla työpaikalla työskentelevää kuljettajaa. Työnantajalla oli linja-autonkuljettajan menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksen mukainen tärkeä syy purkaa tämän työsopimus.

TT 2005-4: Työntekijä oli samasta syystä annetuista varoituksesta ja kurinpidollisesta lomautuksesta huolimatta jäänyt alkoholin väärinkäytön vuoksi pois työstä siitä myöskään asianmukaisesti ilmoittamatta. Työntekijä oli jo saanut hyväkseen yhtiön päihdeongelmaisten hoito-ohjaussäännön mukaisen hoito-ohjauksen. Poissaolot olivat jatkuneet useiden vuosien ajan. Työnantajalta ei ollut voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla on siten työntekijän menettelyn johdosta ollut irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaiset perusteet hänen työsopimuksensa purkamiseen.

TT 2013-1: Työntekijä oli ollut työpaikalla vahvasti päihtyneenä. Työntekijän käyttäytymistä voitiin ottaen erityisesti huomioon hänen asemansa työsuojelutehtävien hoidossa pitää yhtiön päihdetapausten käsittelyohjeiden tarkoittamassa mielessä törkeänä. Työntekijä oli vaarantanut erityisesti omaa työturvallisuuttaan. Tehdasalueen olosuhteet olivat muutoinkin olleet sellaiset, että alkoholin vaikutuksen alaisena siellä liikkuminen oli omiaan vaarantamaan myös muiden työturvallisuutta. Arvioitaessa työntekijän menettelyä kokonaisuudessaan työntekijä oli rikkonut velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajalta ollut voinut kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy hänen työsuhteensa päättämiseen.

TT 2009-126: Panostaja oli useasti esiintynyt työpaikalla alkoholia nauttineena ja nauttinut alkoholia myös työaikana. Lisäksi hän oli laiminlyönyt työaika-ajan noudattamisen. Koska panostaja käsittelee työssään räjähdysaineita, häneltä voidaan edellyttää erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Vaikka asia-ssa oli jäänyt selvittämättä, että panostajalle olisi ennen työsuhteen päättämistä annettu työsuopimuslaissa tarkoitettu varoitus, työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista enää tuomioissa selostettujen tapahtumien jälkeen. Työnantajalla katsottiin olleen irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitetut asialliset ja painavat syyt päättää työsuopimus.

TT 2008-96: Ahtaajan työsuopimus oli purettu, koska hän oli toistuvasti käyttänyt alkoholia työpaikalla ja esiintynyt siellä päihtyneenä. Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan suositusmääräyksen mukaan työsuopimus voitiin purkaa alkoholinkäytön perusteella ainoastaan, jos työntekijälle oli aiemmin annettu varoitus ja työkielto samasta syystä. Purkamisen oli kuitenkin mahdollinen ilman varoitusta, jos työntekijän työtehtävät olivat työturvallisuuden kannalta keskeisiä. Ahtaajan katsottiin menettelyllään vaarantaneen oman ja muiden työntekijöiden työturvallisuuden. Hänen työtehtäviinsä kuului työturvallisuuden kannalta keskeisiä tehtäviä kuten merkinanto nosturinkuljettajalle ja muiden työntekijöiden kuljettaminen pienoiss bussilla. Työnantajalla oli ollut peruste työsuopimuksen purkamiseen.

### ***Mitä epärehellisyydellä ymmärretään***

Epärehellisellä käytöksellä tarkoitetaan tavallisesti työntekijän syyllistymistä työpaikalla työaikana rikolliseen tekoon. Kysymys voi olla myös toisen työnantajan, työtoverin tai asiakkaiden omaisuuteen kohdistuneesta rikoksesta. Rikollinen

käytös rikkoo työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta, ja voi johtaa näin ollen sekä työsopimuksen irtisanomiseen että purkamiseen. Epärehellisyys työnantajaa kohtaan on oikeuskäytännössä usein katsottu riittäväksi perusteeksi purkaa työsopimus. Työntekijän erehtyminen tai työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen eivät ole epärehellisyyttä.

### ***Milloin epärehellisyys ei muodosta edes irtisanomisperustetta***

Työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta, jos rikkomus on lievä tai olosuhteet olennaisesti lieventävät työntekijän tekoa. Yleensä tällaisissa tilanteissa on kyse siitä, että työntekijän toimintaa ei voida näyttää epärehelliseksi.

TT 1999-57: Linja-autonkuljettaja oli myynyt matkustajalle rahastuslaitteesta noin 25 minuuttia aikaisemmin tulostamansa lipun. Työnantajan mukaan linja-autonkuljettaja oli menetellyt epärehellisesti ja noudatettavien rahastusohjeiden vastaisesti myymällä kahteen kertaan saman matkalipun. Kirjallisesa työnantajan etukäteen laatimassa purkuilmoituksessa on muun muassa todettu, että kuljettajan menettely on aiheuttanut pysyvän luottamuspujan. "Tästä syystä työsuhde puretaan 24.4.1998 lähtien. Samalla työntekijä ilmoittaa, että mitään vaatimuksia ei työnantajaa kohtaan ole". Yhtiön edustaja ja linja-autonkuljettaja ovat allekirjoittaneet kyseisen ilmoituksen. Linja-autonkuljettajan ei ollut näytetty edellä todetun ilmoituksen allekirjoittaessaan tarkoittaneen luopua hänelle irtisanomissuojasopimuksen mukaan kuuluvista oikeuksista. Kanteessa esitetyistä, työsopimuksen purkamisen työehtosopimuksen vastaisuuteen perustetuista vaatimuksista ei siten ollut sovittu oikeudenkäynnissä sitovalla tavalla. Linja-autonkuljettajan ei ollut näytetty toimineen vilpillisesti myydessään vanhan matkalipun. Pelkästään rahastusohjeiden vastainen menettely ei tässä tapauksessa ollut sellainen tärkeä syy, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamaan työsopimuksen tai edes riittävä peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työnantaja veloitettiin maksamaan linja-autonkuljettajalle irtisanomisajan palkan lomakorvauksineen sekä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen määrässä on muun ohella otettu huomioon linja-autonkuljettajan rahastusohjeiden vastainen toiminta. (Ään.)

### ***Milloin epärehellisyys muodostaa irtisanomisperusteen***

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos työntekijä syyllistyy joko riittävän olennaiseen yhteen epärehellisyyteen tai toistuvasti pieneen epärehellisyyteen. Mikäli työntekijän ei ole aiemmin näytetty syyllistyneen vastaavaan vilpilliseen



menettelyyn tai hänelle ei ole annettu selkeää varoitusta, työnantajalla voi työ-sopimuksen purkamisen sijasta olla vain irtisanomisoikeus.

TT 2003-21: Työntekijä oli tahallaan täyttänyt väärin palkanmaksun perusteena olleen urakkatyöilmoituksensa. Tuomiossa katsottiin, että jutussa esille tulleet sei- kat huomioon ottaen työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää sopimussuh- teen jatkamista, joten sillä oli ollut asialliset ja painavat syyt irtisanoa työ-sopimus. Sopimussuhteen jatkamisen edellytykset eivät kuitenkaan olleet hävinneet siinä määrin, etteikö työsuhte olisi voinut jatkua irtisanomisajan pituisen ajan. Työnte- kijällä oli siten oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.

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

### ***Milloin epärehellisyys muodostaa purkuperusteen***

Purkaminen tulee kysymykseen silloin, kun työntekijän epärehellinen käytös on niin moitittavaa, että työnantajalta ei kohtuudella voida edellyttää sopimussuh- teen jatkamista.

TT 2004-13: Työnantaja oli ilmoittaessaan vartijan työ-sopimuksen purkamisen syyt vedonnut vain vartijan salassapitovelvollisuuden vastaiseen menettelyyn ja siitä aiheutuneeseen luottamuspulaan. Päätämislmoitukseen kirjattu purka- misen peruste ei kuitenkaan estänyt työnantajaa vetoamasta myös sellaisiin seikkoihin, jotka eivät olleet tiedossa työ-sopimuksen päättämishetkellä. Niin ikään työnantaja voi vedota myös sellaisiin syihin, jotka olivat olleet työ-sopi- muksen päättämishetkellä tiedossa, mutta joihin ei päättämislmoituksessa ol- lut vedottu. Yhtiö oli siten voinut vedota työ-sopimuksen purkamisen perustee-

na myös vartijan saamaan pahoinpitelytuomioon ja siihen, että tämä oli syllistynyt ennen työ sopimuksen purkamista kavallukseen. Vartijan menettely oli oikeuttanut työnantajan katsomaan työsuhteen edellyttämän luottamuksen puuttuvan. Yhtiöltä ei kohtuuden mukaan voinut edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa, joten sillä oli ollut oikeus purkaa työ sopimus.

KKO 2012:89: Lennolla matkustamohenkilökunnan esimiehenä toiminut purseri oli yhtiön työohjeiden vastaisesti ottanut koneesta mukaansa matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tehdä tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen mukanaan tuomistaan savukkeista. Kysymys siitä, oliko työnantajalla työ sopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy työ sopimuksen purkamiseen vai oikeus työ sopimuksen irtisanomiseen. (Ään.) – Perustelut: Kokonaisarvio: 18. Arvioidessaan, onko Finnairilla ollut A:n työ sopimuksen purkamiseen työ sopimuslain edellyttämä erittäin painava syy, Korkein oikeus kiinnittää huomiota siihen, että A:n rikkomus on ollut laadultaan sikäli vakava, että se on osoittanut epärehellisyttä työnantajaa kohtaan. Lisäksi rikkomus on tehty esimiesasemassa, johon liittyy erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Nämä seikat puoltavat sitä, ettei A ole voinut jatkaa purserin tehtävässä matkustamohenkilökunnan esimiehenä. 19. Purkamisen edellytyksiä on kuitenkin arvioitava myös silmällä pitäen sitä, onko A:n menettely edellyttänyt hänen työsuhteensa välitöntä päättämistä mainituissa oloissa. Voidaan olettaa, että Finnair suurena työnantajana olisi voinut sijoittaa A:n irtisanomisajaksi tilapäisesti muihin tehtäviin kuin esimiestehtäviin tai muuten erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin organisaatiossaan. A on ollut yhtiön palveluksessa noin 30 vuotta ja purserinakin lähes 10 vuotta. Purkamisen perusteena on ollut yhdellä lennolla tehty rikkomus. Edellä todetuin tavoin aikaisemmalle varoitukselle ei tässä tapauksessa voida antaa erityistä merkitystä työ sopimuksen purkamista arvioitaessa eikä työnantaja ole muutoinkaan tehnyt riittävän selväksi pyrkimystä käytännön tiukentamiseen toimenpiteissään tämän kaltaisten rikkomusten yhteydessä. Epärehellisen menettelyn taloudellinen merkitys on ollut hyvin vähäinen. Menettelyllä ei ole ollut vaikutusta purserin lentoturvallisuustehtäviin, jotka ovat yhtiön toiminnan kannalta purserin tärkeimpiä tehtäviä. Arvioinnin kohteena olevalla A:n tekemällä rikkeellä ei ole myöskään ollut vaikutusta Finnairin asiakkaisiin eikä se ole muullakaan tavalla vaarantanut yhtiön tulevaa toimintaa. 20. Edellä esitetyillä perusteilla Korkein oikeus päätyy siihen, ettei Finnair ole esittänyt sellaista erittäin painavaa syytä, jonka vuoksi yhtiöltä ei voitaisi kohtuudella edellyttää A:n työ sopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Syytä hovioikeuden tuomion lopputuloksen muuttamiseksi ei siten ole, eli purkuperuste on olemassa.

### ***Mitä sopimattomalla käytöksellä ymmärretään***

Sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan työpaikalla työntekijän ominaisuudessa tapahtuvaa paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Lähtökohtaisesti vapaa-ajalla tapahtuva sopimaton käytös ei ole työsuhteen kannalta ratkaiseva, ellei kyseisellä teolla ole esimerkiksi välitöntä yhteyttä työntekijän työkykyyn tai työnantajan olosuhteisiin. Monissa työtehtävissä työntekijältä voidaan edellyttää asianmukaista käyttäytymistä myös vapaa-ajallaan. Sopimaton käytös voi ilmetä esimerkiksi riitautumisena asiakkaiden, työnantajan tai toisten työntekijöiden kanssa.

### ***Milloin sopimaton käytös ei muodosta edes irtisanomisperustetta***

Työpaikalla tapahtuvaan väkivaltaan suhtaudutaan vakavasti. Lievä väkivalta ei kuitenkaan ole välttämättä edes irtisanomisperuste, jos työntekijää on provosoitu tekoon.

TT 1987-17: Vaikka työntekijä oli käyttäytynyt väkivaltaisesti työtoveriaan kohtaan, eli yrittänyt estää työtoveriaan ruiskuttamasta päälleen liimaa tarttumalla työtoveriaan kädestä niin, että siihen oli tullut mustelma, hänen menettelyään ei pidetty sellaisena erityisen painavana perusteena, jonka nojalla työnantajalla olisi oikeus hänen työsopimuksensa irtisanomiseen. Irtisanomisajalta maksettavaan palkkaan kuului myös korvaus vuosilomaedun menettämisestä.

### ***Milloin sopimaton käytös muodostaa irtisanomisperusteen***

Oikeuskäytännössä on edellytetty palvelutehtävissä toimivilta palvelualttiutta ja hyvää käytöstä asiakkaita kohtaan. Sopimaton käytös asiakastilanteissa voi oikeuskäytännön mukaan olla irtisanomisperuste. Väkivalta ja väkivallalla uhkaaminen ovat vakavia rikkomuksia, jotka tavallisesti oikeuttavat vähintään työsuhteen irtisanomisen ja usein jopa purkamisen. Vakavissa tapauksissa työntekijällä on oikeus irtisanoa työntekijä varoitusmenettelyä käyttämättä.

TT 2001-48: Työntekijälle oli pidetty puhuttelu asiakaspalautteista ja hänen käyttäytymisestään asiakkaiden luona. Vastaava puhuttelu oli pidetty noin 10 kuukautta myöhemmin, jolloin työntekijälle oli myös annettu työsopimuksen purkuehtoinen varoitus. Saamastaan varoituksesta huolimatta työntekijä oli jälleen noin viiden kuukauden kuluttua käyttäytynyt sopimattomasti asiakaspalvelutilanteessa ja samalla käyttänyt työnantajan edustajasta ilmaisuja, jotka tämä oli perustellusti kokenut loukkaaviksi. Työntekijän käyttäytymisen ei

ollut näytetty muodostaneen sellaista tärkeää syytä, jonka vuoksi työnantajalla olisi ollut oikeus päättää työntekijän työsopimus välittömästi irtisanomisaikaa noudattamatta. Sen sijaan yhtiöllä oli ollut irtisanomissuojasopimuksen edellyttämät erityisen painavat perusteet irtisanoa työntekijän työsopimus.

TT 2003-10: Työntekijä oli työpaikan pikkujoulutilaisuudessa tapellut toisen työntekijän kanssa. Irtisanoessaan väkivaltaiseen käytökseen syyllistyneen työntekijän työsopimuksen työnantaja ei ollut menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Arvioon ei vaikuttanut se, että tapahtumien kulusta käytettävissä olleen osin ristiriitaisen selvityksen takia työnantaja ei ollut irtisanonut tappeluun osallistuneen toisen työntekijän työsopimusta. (Ään.)

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

### ***Milloin sopimaton käytös muodostaa purkuperusteen***

Sopimaton käytös oikeuttaa työsopimuksen purkamisen muun muassa silloin, jos työntekijä käyttäytyy suhteessa työnantajaansa, työtoveriinsa tai asiakkaaseen erityisen väkivaltaisesti

TT 2005-125 Pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvalltuutettuna toimineelle rengasasentajalle oli annettu samana päivänä varoitukset epäasiallisesta käytöksestä ja työvuorojen vaihtamiseen liittyvästä menettelystä. Pääluottamusmies oli varoitusten antamista seuranneena päivänä vaatinut esimiestään peruuttamaan annetut varoitukset esittäen uhkauksen, jonka perusteella esimies oli voinut perustellusti kokea henkilökohtaisen turvallisuutensa olevan vaarassa. Työnantajalla oli ollut vallinneissa olosuhteissa erittäin painavat syyt pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen.

TT 1990-115 Sahatyöntekijä oli pahoinpidellyt työtoveriaan. Työnantajalla oli ollut työntekijän menettelyn vuoksi irtisanomissuojaa koskevan työehtosopimuksen edellyttämät syyt päättää tämän työsuhde. Työntekijällä ei siten ollut sopimuksen perusteella oikeutta vaatiinsa irtisanomisajan palkkaan eikä korvaukseen perusteettomasta irtisanomisesta.

### **Mitä luottamuspulalla ymmärretään**

Työntekijän menettely voi rikkoa työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen sillä tavoin, että työnantajalla voi olla oikeus työntekijän työsopimuksen päättämiseen. Luottamussuhde voi järkkyyä esimerkiksi työntekijän epärehellisyyden, toistuvien poissaolojen, sairausloma-oikeuden väärinkäytön, kilpailevan toiminnan tms. takia. Luottamuksellisten suhteiden vaatimus koskee kaikkia työsuhteita. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on siis vältettävä kaikkea sellaista, mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.

### **Milloin luottamuspula ei muodosta edes irtisanomisperustetta**

Sairaslomalla olevan työntekijän ei ole katsottu rikkoneen lojaliteettivelvoitettaan ja vaarantaneen työkykynsä palautumista osallistumalla esim. urheilijoiden ulkomaanmatkalle valmentajana tai osallistumalla jossakin määrin remontin tekemiseen.

TT 2001-36: Työntekijä, joka oli ollut selkäsairauden vuoksi sairauslomalla, oli sairauslomansa aikana harrastustoimintaansa liittyen osallistunut valmentajan ominaisuudessa urheilijoiden ulkomaille suuntautuneelle kilpailumatkalle. Työnantaja ei ollut voinut kohtuudella edellyttää, että työntekijän olisi tullut sairauslomansa aikana parantumisensa edistyessä ottaa yhteyttä työnantajaan hänelle kulloisenkin terveydentilan kannalta mahdollisten työtehtävien osoittamiseksi. Työntekijän ei ollut tullut havaita kilpailumatkalle osallistumisensa olennaisesti vaarantavan hänen työkykynsä palautumista sairausloman aikana, eikä työntekijän näytetty muutoinkaan osallistuessaan kilpailumatkalle laininlyöneen hänelle annettuja selkäsairauden hoito-ohjeita. Matkalle osallistumisen ei myöskään ollut näytetty vaikuttaneen työntekijän työkyvyn palautumiseen. Koska työntekijä ei kilpailumatkalle osallistumisellaan ollut menetellyt työsuhteeseen kuuluvan lojaliteettivelvoitteen vastaisesti, ei työnantajalla ollut ollut perusteita hänen työsopimuksensa purkamiseen eikä edes sen irtisanomiseen. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen irtisanomissuojasopimuksen vastaisen päättämisen johdosta.

TT 2002-11: Toimihenkilö oli tavattu aluepäällikön valaisemattomasta työhuoneesta lukemassa tämän kokousmuistiinpanoja. Toimihenkilön katsottiin menetelleen sopimattomasti. Näyttämättä oli kuitenkin jäänyt, että työnantajalla toimihenkilön aiemman toiminnan valossa tai myöskään irtisanomiseen välittömästi johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteita olettaa toimihenkilön pyrkineen saamaan käsiinsä salaisia tietoja luovuttaakseen niitä

ulkopuolisille tai muutoinkaan menettelevän tavalla, josta olisi koitunut yhtiölle vahinkoa. Työnantajalla ei ollut perusteita irtisanoa toimihenkilön työsopimusta.

TT 2007-94: Työnantajan edustajat olivat tavoittaneet sairauslomalla olleen mattomiehen tämän omistamasta asunnosta, jossa oli tehty remonttia. Samana päivänä tehtyä työsuhteen purkamista perusteltiin sillä, että työntekijä oli käyttänyt väärin sairausloma-oikeutta hakeutumalla sairauslomalle perusteetta ja että työntekijä oli vähintään pitkittänyt toipumistaan työskentelemällä sairausloman aikana. Näyttämättä oli jäänyt, että työntekijä olisi hakeutunut perusteetta sairauslomalle. Työntekijän katsottiin ainakin jossakin määrin osallistuneen asunnon remonttitoihin sairauslomansa aikana, mutta ottaen huomioon kyseessä olleen sairauden tavanomainen toipumisaika, työnantajalla ei vielä purkuajankohtana ollut perusteita katsoa työntekijän aiheuttaneen sairautensa pitkittymistä. Työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa edellytettyä työsopimuslain mukaista erittäin painavaa syytä purkaa työsopimusta. Yrityksen työntekijät eivät olleet antaneet työehtosopimuksen edellyttämää suostumusta työsuojeluvaltuutettuna toimineen mattomiehen irtisanomiselle, joten työnantajalla ei ollut myöskään perusteita työntekijän irtisanomiselle.

Lainvalmistelutöissä (HE 157/2000 vp. s, 97) on todettu, että työsopimuksen irtisanominen voi olla oikeutettua, jos työntekijän muussa laissa säädettyjen velvoitteiden rikkomisella tai laiminlyönnillä on vakava vaikutus työsuhteeseen. Jos työntekijä on työ- tai vapaa-aikana syyllistynyt rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla olisi peruste irtisanoa työsopimus. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä on rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta työntekijän työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa. Esitöissä on todettu, että autonkuljettajalle tuomittu ajokiello voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täytyminen edellyttäisi tällöin sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi.

TT 2012-15: Linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, ja hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokielloon, minkä vuoksi työnantaja oli purkanut työsopimuksen rattijuopumusta seuraavana päivänä. Rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Työntekijä ei kuitenkaan ollut syyllistynyt moitittavaan menette-

lyyn työtehtävissään, ja hänen 24 vuotta kestänyt työhistoriansa työnantajan palveluksessa oli muutoin ollut moitteeton. Kohtuullisen lyhyt ajokielto olisi myös ollut määrättävissä ehdollisena, mutta työnantaja oli purkanut työsuhteen välittömästi selvittämättä vaihtoehtoja työsuhteen purkamiselle. Asiaa kokonaisuutena arvioiden työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyjä perusteita päättää työntekijän työsopimusta. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta ja irtisanomisajan palkka. (Ään.)

Työsopimussuhde perustuu luottamukseen. Työntekijän on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan toiminnassaan vältettävä kaikkea sitä, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämän veloitteen vastainen toiminta ja siitä aiheutuva luottamuksen rikkoutuminen saattaa muodostaa työnantajalle asiallisen ja painavan syyn työsuhteen päättämiseen tilanteen kokonaisarvioinnin perusteella.

TT 2008-109: Työntekijä oli ollut selkäsairauden vuoksi sairauslomalla, jonka alkuvaiheessa hän oli osallistunut vapaapalokunnan hälytystehtävään. Työnantaja oli sairausloman päättymisen jälkeen irtisanonut työntekijän työsopimuksen ilmoittaen syyksi työntekijän sairausloman aikaisesta menettelystä johtuneen luottamuspulan. Vaikka työntekijälle aluksi määrättyä viikon pituisia sairauslomaa oli sittemmin jatkettu toisella viikolla, ei asiassa esitetyn selvityksen perusteella voitu kuitenkaan päätellä, että sairausloman jatkuminen olisi johtunut osallistumisesta hälytystehtävään. Hälytykseen osallistumista, josta työntekijälle oli maksettu korvausta, ei voitu rinnastaa niihin sairausloman väärinkäyttönä pidettyihin tapauksiin, joissa työntekijä tekee sairauslomansa aikana vastiketta vastaan työtä toiselle työnantajalle. Työntekijän kysymyksessä olevaa menettelyä sairausloman aikana ei voitu pitää sellaisena, jonka perusteella työnantaja on voinut katsoa luottamuksen työntekijään rikkoutuneen siten, että työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettuja perusteita työsopimuksen irtisanomiselle.

TT 2009-72: Työntekijä oli vapaa-aikanaan luvatta käyttänyt yhtiön huoltoautoa yksityisajoon. Hän oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, minkä vuoksi hänet oli tuomittu ajokieltoon kolmen kuukauden ajaksi. Työsuhde oli purettu syntyneen luottamuspulan takia. Työntekijän menettely liittyi vapaa-aikaan, eikä rikkeellä ollut välitöntä yhteyttä hänen työtehtäviinsä. Työntekijän ei tapahtuman perusteella voitu olettaa menettelevän epärehellisesti työtehtäviään hoitaessaan. Hän ei viisi vuotta kestäneen työsuhteensa aikana ollut

saanut huomautuksia eikä varoituksia. Kokonaisuutena arvioiden menettely ei ollut niin moitittavaa, että se olisi oikeuttanut työsopimuksen purkamiseen. Koska työsopimus oli päätetty ilman edeltävää varoitusta eikä työnantaja ollut selvittänyt mahdollisuutta tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi, myöskään irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa perustetta työsopimuksen irtisanomiseen ei ole ollut.

Epäasiallinen kielenkäyttö työpaikalla voi myös aiheuttaa luottamuspulan ja tämä on oikeuskäytännössä tapauskohtaisesti katsottu työsopimuksen päättämisperusteeksi. Se kuitenkin työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan edellyttää, että menettely on toistunut varoituksesta huolimatta.

TT 2012-141: Väitetyn epäasiallisen kielenkäytön osalta oli jäänyt konkreettisesti selvittämättä, mitä työntekijä mahdollisesti oli sanonut, milloin ja kenelle. Työntekijää ei ollut ennen irtisanomista varoitettu epäasiallisen kielenkäytöstä työpaikalla. Työntekijän kielenkäyttöä ei siitä esitetyn selvityksen perusteella voitu pitää niin vakavana virheenä, että se oikeuttaisi työsopimuksen irtisanomiseen ilman edeltävää varoitusta erityisesti, kun työntekijän moitittava menettely oli työnantajankin mukaan jatkunut pitkään työnantajan siihen reagoimatta. Olosuhteita kokonaisuudessaan harkittaessa työntekijän rikkomuksia ei voitu pitää niin vakavina työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisena luottamuspulaa aiheuttaneena menettelynä, ettei työnantajalta olisi kohtuudella voitu edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työntekijän työsopimuksen päättämiseen ei siten ole ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta. Työnantajan maksettavaksi tuomitun korvauksen määrässä otettiin kuitenkin huomioon työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

### ***Milloin luottamuspula muodostaa irtisanomisperusteen***

Luottamuspulan aiheuttava työsopimuksen päättämiseen riittävä epärehellisyys voi kohdistua myös työtoveriin.

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



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

TT 2009-7: Matkustaja-aluksella työskennellyt tarjoilija oli myynyt baarin tuotteita niitä kassaan lyömättä ja menetellyt myös muilla tavoin laivayhtiön kassaohjesäännön vastaisesti. Hän oli muun muassa lukuisia kertoja jättänyt kuitin antamatta asiakkaalle ja nauttinut alkoholia baarissa työskennellessään. Rikkomukset oli havaittu ulkopuolisen yhtiön suorittamissa kahdessa tarkastuksessa. Merimieslain 49 §:n perusteella työsopimus voidaan purkaa tärkeän syyn niin vaatiessa, jos työnantajalta ei työntekijän käyttäytymisen tai laiminlyönnin johdosta voida enää edellyttää työsuhteen jatkamista. Kysymyksessä on katsottu olleen epärehellinen menettely, josta seurauksena myös vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan voi olla työsopimuksen purkaminen. Asiakkaiden rahasuorituksia vastaanottavana työntekijänä tarjoilija oli asemassa, jossa työnantaja on voinut edellyttää työntekijältä ehdotonta luotettavuutta. Osapuolten välisen luottamuksen on katsottu rikkoutuneen niin, ettei työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa ole voitu edellyttää. Olosuhteet ja rikkomuksen laatu huomioon ottaen varoituksen antaminen ei ole ollut tarpeen ennen työsuhteen päättämistä.

### ***Milloin luottamuspula muodostaa purkuperusteen***

Luottamussuhde korostuu erityistä rehellisyyttä edellyttävissä tehtävissä kuten raha-asioiden tai liikesalaisuuksien hoitamisessa. Myös esimerkiksi työntekijän aiheettomien ja vahingoittamistarkoituksessa tehtyjen ilmiantojen katsotaan yleensä rikkovan olennaisella tavalla luottamussuhdetta.

TT 1999-58: Työnantaja oli purkanut postinjakajan työsopimuksen vedoten tämän epärehelliseen toimintaan. Postinjakaja oli useamman kerran ottanut työpaikan työntekijöiden kahvikassasta rahaa omaan käyttöönsä. Vilpillinen menettely ei ollut kohdistunut postinjakajan työtehtäviin tai postin asiakkaisiin, mutta se oli tapahtunut välittömästi työhön liittyvissä olosuhteissa. Työnantaja oli perustellusti voinut edellyttää työntekijältä postinjakajan työssä ehdotonta luotettavuutta. Postinjakaja oli menettelyllään rikkonut sen luottamuksen, jota työsuhteessa voitiin kohtuudella edellyttää. Työnantajalla oli tämän vuoksi ollut tärkeä syy purkaa postinjakajan työsopimus.

TT 2003-68: Venäjän viranomaisille oli Suomesta käsin tehty nimettömiä ilmiantoja, joiden mukaan suomalaisen yhtiön Pietarissa toimiva tytäryhtiö olisi syyllistynyt taloudellisiin väärinkäytöksiin. Ilmiintojen johdosta tytäryhtiössä oli suoritettu perusteellinen tarkastus, jonka yhteydessä muun muassa liikesalaisuuksia sisältäviä asiakirjoja oli jouduttu luovuttamaan Venäjän viranomaisille. Ilmiannot oli tarkastuksessa todettu aiheettomiksi. Venäjän viranomaisilta saatujen ilmiantoja koskevien tietojen perusteella työnantaja oli voinut painavin perustein katsoa, että ilmiantaja oli ollut suomalaisen emoyhtiön palveluksessa oleva toimihenkilö. Ilmiannot oli voitu myös arvioida vahingoittamistarkoituksessa tehdyiksi. Vallinneissa olosuhteissa työnantaja oli voinut perustellusti katsoa, että toimihenkilö ei enää nauttinut sellaista luottamusta, jota työsuhteen jatkaminen edellyttää. Työnantajalla oli siten ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty tärkeä syy purkaa toimihenkilön työsuopimus.

Oikeuskäytännön mukaan rahastuksesta huolehtiva ja hallussaan olevasta lippukassasta tilitysvelvollinen linja-autonkuljettaja on erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa (TT 2002:78). Tehtävässä, jossa työntekijällä on vastuu työnantajan rahoista, sinänsä vähäisenäkin pidettävä rikkomus voi työsuhteen purkamiseen oikeuttavalla tavalla horjuttaa sitä luottamusta, jota tällaisessa sopimusuhhteessa edellytetään (TT 2009:7).

TT 2012-135: Työnantajan linja-autonkuljettajille antamien ohjeiden mukaan työnantajalle kuuluvia rahoja tuli säilyttää joko rahastuslaukussa tai sen säilytykseen tarkoitettussa kaapissa. Työnantajan aloitteesta tehdyssä tilityksessä oli todettu, että kuljettajan rahastuslaukusta puuttui pieni määrä matkustajilta vastaanotettuja rahoja ja tämän lisäksi koko pohjakassa. Suoritettussa tarkastuksessa rahoja ei löytynyt kuljettajan ilmoittamista paikoista työnantajan tiloista, minkä johdosta työnantaja oli purkanut kuljettajan työsuopimuksen. Kuljettaja oli työnantajan ohjeiden vastaisella menettelyllä antanut työnantajalle perustellusti aiheen olettaa rahojen olleen kuljettajan omassa käytössä. Menettelyllään kuljettajan voitiin katsoa rikkoneen työnantajan ja työntekijän välitä luottamusta niin vakavalla tavalla, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantaja ei ollut menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti purkaessaan kuljettajan työsuopimuksen.

## 4. Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet irtisanoa

### 4.1. Milloin työsuhde voidaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet liittyvät työnantajalla tarjolla olevan työn vähentymiseen. Ne saattavat oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työntekijän, jonka työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Sen sijaan ne eivät oikeuta purkamaan työsopimusta eivätkä päättämään määräaikaista työsopimusta.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet on säännelty siten, että irtisanomisoikeus perustuu yleissäännökseen (TSL 7:3.1). Yleissäännöksen lisäksi laissa on luettelo tilanteista, joissa perustetta irtisanomiseen ei ainakaan ole (TSL 7:3.2).

Lisäksi myös taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden yhteydessä on täytyttävä yleissäännöksessä irtisanomisperusteista esitetty asiallisen ja painavan syyn vaatimus. Irtisanominen ei saa olla kollektiiviperusteiden kohdalla esimerkiksi syrjivä tai muutoin epäasiallinen.

Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevan työsopimuslain yleislausekkeen (1 mom.) mukaan

"Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla."

Säännökseen on otettu yleislausekkeen *täydennykseksi luettelo* tilanteista, joissa 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota ainakaan olevan. Luettelon mukaan perustetta ei ole ainakaan silloin, kun:

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin saman luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

TT 2012-21: Rakennusyhtiössä tarjolla oleva mittakirvesmiehen työ oli taloudellisista ja tuotannollisista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiöllä ei ollut myöskään ollut mittakirvesmiehen irtisanomisen aikoihin tarjota hänelle muuta työtä taikka näköpiirissä oleviin työtehtäviin valmiudet antavaa koulutusta irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä oli siten ollut irtisanomissuojasopimuksen määräyksessä tarkoitetut työn vähenemisestä johtuvat taloudelliset ja tuotannolliset syyt mittakirvesmiehen työsopimuksen irtisanomiselle. Muunlaisia, epäasiallisia syitä mittakirvesmiehen työsopimuksen irtisanomiseen ei ollut näytetty olleen.

### **Miten työn vähentymisen kokonaisarviointi tapahtuu**

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, mikäli tarjolla oleva työ tai työn tarjoamisedellytykset ovat vähentyneet taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä ja jos lisäksi lainkohdassa säädetyt muut edellytykset täyttyvät. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, mistä syystä taloudelliset, tuotannolliset tai uudelleenjärjestelyistä johtuvat seikat vaikuttavat työn tarjoamiseen. Keskeistä on se, että näistä syistä aiheutuu laissa tarkoitettuja, työtä koskevia riittäviä seuraamuksia ja mahdollisessa oikeudenkäynnissä työnantaja kykenee ne näyttämään. Kysymys voi olla myös aktiivisesta työn vähentämisestä, esimerkiksi *pysyvistä ja olennaisista* alihankintajärjestelyistä.

TSL 7 luvun 3 §:ssä säädetyt irtisanomisen edellytykset muodostavat *kokonaisuuden*. Tarjolla olevan työn tulee olla vähentynyt sekä määrällisesti että ajallisesti säännöksessä tarkoitettulla tavalla. Lisäksi työnantajan on tullut selvittää ja todeta, ettei muuta työtä tai koulutusta voida järjestää. Arvioinnin lähtökohta on tässä tapauksessa se, että minkä tahansa irtisanomisedellytyksen puuttuminen tekee irtisanomisesta laittoman.

Työsopimuslain 7 luvun 3 § estää näennäisiä irtisanomisia tuotannollisista, taloudellisista tai uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä vain, mikäli tällaiset syyt ovat todellisia ja riittäviä.

Säännöksessä mainittujen syiden tulee aiheuttaa laissa tarkoitettua työn vähentymistä, jotta irtisanominen olisi mahdollista. Muunlaiset työnantajan liiketa-

loudelliset päätökset eivät ole merkittäviä tämän säännöksen kannalta. Työnantajalla on aina mahdollisuus käyttää liikkeenjohtovaltaansa. Jotta työnantaja voi tällaisten päätösten perusteella vähentää työvoimaansa, liikkeenjohdollisten toimenpiteiden pitää kuitenkin aiheuttaa laissa mainittujen syiden perusteella työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi. Järjestelyjen takana täytyy olla aito liikkeenjohdollinen päätös. Päätöksen järkevyyteen tai sen kannattavuuteen työsuojelulaki ei puutu.

*Taloudelliset* syyt liittyvät yrityksen toiminnasta saadun tuloksen heikkenemiseen taikka riittämättömyyteen. *Tuotannolliset* irtisanomisperusteet liittyvät työnantajan tuotannollisessa toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Nämä voivat johtua esimerkiksi teknisistä syistä, työtehtävien yhdistämisestä taikka tuotannon sisällön tietoisesta muuttamisesta. Työsopimuslain perusteella irtisanomisperusteeksi käyvät myös muut työnantajan *toiminnan uudelleenjärjestelyt*, mikäli niistä aiheutuu laissa edellytetyllä tavalla työn tosiasiallista vähentymistä.

Työmarkkinajärjestöjen välillä on solmittu esimerkiksi irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevia yleissopimuksia. Ne koskevat yleensä toistaiseksi voimassa olevan työsuojelun irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä *niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä*. Sopimukset eivät yleensä koske työsuojelun irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsuojelun 7:3-4 §:n perusteella. Sopimusten perusteella voidaan kuitenkin tutkia, onko työsuojelun 7:3-4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut *tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä*.

Joissakin järjestösuojelusuojissa on määräyksiä myös taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvista irtisanomisista. Järjestöille ei ole annettu oikeutta heikentää irtisanomissuojaa, mutta ne voivat sopia työsuojelun päättämisen menettelytavoista (TSL 13:7).

### **Mitä tarkoittaa työnantajan liikkeenjohtovalta**

Työnantajalla on valta päättää, minkälaista toimintaa hän harjoittaa ja millä tavalla. Toimenpiteiden henkilöstövaikutusten osalta edellytetään lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädettyjen neuvottelujen käymistä. Irtisanomisia, osa-aikaistamisia ja lomauttamisia koskevista yhteistoimintamenettelyistä löytyy lisätietoa tämän oppaan luvusta 8.

Työsuojelusäännöksellä ei rajoiteta työnantajan oikeutta lopettaa, supistaa tai laajentaa liiketoimintaansa. Liiketoimintaa harjoittavalla yrityksellä on oikeus tarvittaessa rationalisoida toimintojaan esimerkiksi tappioiden pienentämiseksi. Yrityksen ei tarvitse jatkaa kannattavaakaan toimintaa, ellei se enää palvele esi-

merkiksi yrityksen liikeidea. Työlainsäädäntö ei rajoita yritystoimintaa. Työlainsäädäntö edellyttää vain sitä, että esimerkiksi yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat seuraamukset työntekijöille ovat lain tarkoittamia eli olennaisia ja pysyviä.

Liikkeenjohdollisten päätösten ja ratkaisujen perusteiden tarkoituksenmukaisuuden, tarpeellisuuden tai välttämättömyyden arviointi ei kuulu tuomioistuimen tehtäviin työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa. Tuomioistuin voi käsitellä ja ratkaista irtisanomistilanteessa vain työnantajan toimenpiteiden tosiasialliset vaikutukset muun muassa työn määrään ja laatuun.

Liikkeenjohtovallan käyttämisen oikeutus perustuu siihen, että kysymys on *todellisesti* tällaisesta toimenpiteestä. Jos kollektiiviperusteiseksi ilmoitetun irtisanomisen voidaan näyttää mahdollisesti johtuneen individuaaliperusteesta eli työntekijä on valikoitunut ilman hyväksyttävää syytä irtisanottavaksi esimerkiksi sairauspoissaolojensa perusteella, joudutaan ottamaan kantaa kollektiiviperusteiksi ilmoitettujen syiden vilpittömyyteen.

KKO 2000:59: Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottua A:ta ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli vähän ennen A:n irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian A:n työsuhteen päättymisen jälkeen palkannut uusia työntekijöitä. Työnantajalla ei katsottu olleen ilmoittamaansa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa perustetta irtisanoa A:ta. Irtisanomisen katsottiin Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla tosiasiasa tapahtuneen henkilökohtaisten syiden vuoksi ja työnantaja veloitettiin suorittamaan A:lle korvausta työsopimuslain nojalla.

TT 1992-109: Näyttämättä oli jäänyt, että yhtiöllä olisi ollut perusteet tarjoilijavastaanottovirkailijan irtisanomiseen taloudellisella ja tuotannollisella syyllä. Työnantajan oli katsottu irtisanoneen työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvillä syyllä, jotka eivät olleet olleet työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla erityisen painavia. Työnantaja oli menetellyt vastoin irtisanomissopimusta ja veloitettu suorittamaan työntekijälle korvausta sopimuksen vastaisen irtisanomisen johdosta. Työnantajaliitto oli laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. (Ään.)

### **Mitä ovat liiketaloudelliset näkökohdat**

Mitä kannattamattomampaa yrityksen toiminta on, sitä helpompaa on vakuuttaa tuomioistuin irtisanomisten tarpeellisuudesta. Toisaalta tällainen todistaminen käy sitä vaikeammaksi, mitä voitollisempaa yrityksen toiminta on.

KKO 1995:141: Henkilöstöhallinnon alalla toimineen konsulttiyhtiön liikevaihto muodostui pääasiallisesti sen palveluksessa olevien konsulttien tekemästä konsulttipalvelusten myyntityöstä ja sen tuloksena hankittujen toimeksiantojen hoitamisesta. Konsultti A:n työnteosta oli kertynyt yhtiölle enemmän tuloja kuin hänestä oli aiheutunut työvoimakustannuksia. Yhtiön toiminta konsulttiryhtymänsä oli kuitenkin perustunut siihen, että konsulttien työhön perustuvalla laskutuksella kyettiin kattamaan kaikki yhtiön toiminnasta aiheutuvat kulut. A:n työskentelyyn perustuva laskutus oli ollut yhtiön muiden konsulttien toiminnan tuottamaa laskutusta vähäisempää. Yhtiöllä oli toimintansa tappiollisuuden johdosta kustannusten säästämiseksi ja tuloksensa parantamiseksi työsopimuslain 37 a §:n 1 momentissa edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa A:n työsopimus.

Pelkästään pyrkimys palkkakustannusten alentamiseen voittoa tuottavissa yrityksissä ei sellaisenaan riitä irtisanomisperusteeksi. Kyse tulee olla tarjolla olevan työn vähentymisestä. Toisaalta työnantajalle on laissa annettu mahdollisuus irtisanoa myös taloudellisilla perusteilla. Palkkakustannusten alentaminen on yksi tällainen tapa. Irtisanomisoikeus edellyttää kuitenkin myös muiden edellytysten täyttymistä.

KKO 1996:88: Taloudellisissa vaikeuksissa ollut pienyhtiö oli tilausten vähenemisestä johtuneen työn vähyyden perusteella irtisanonut kaksi työntekijäänsä. Yhtiö oli työntekijöiden irtisanomisaikojen päättyessä saanut kaksi uutta tilausta, joita koskeneet tarjoukset olivat perustuneet aikaisempaa pienempiin työpalkkakustannuksiin. Yhtiö oli tarjonnut työtä irtisanotuille työntekijöille aikaisempaa alhaisemmilla, mutta kuitenkin työehtosopimuksen mukaisilla palkoilla. Työntekijöiden kieltäytyttyä työstä tarjotuilla palkoilla yhtiö oli teettänyt työtä alihankkijalla. Yhtiöllä katsottiin olleen irtisanomisiin työsopimuslain 37 a §:ssä edellytetty taloudellinen peruste.

Valitsemansa yritys- tai liiketoiminnan puitteissa työnantaja on joka tapauksessa velvollinen selvittämään työntekijöille ja todistamaan tuomioistuimelle, missä määrin tarjottavissa oleva työ on vähentynyt tai vähentyy ja missä määrin työntekijöitä on perusteltua vähentää sekä millä keinoin työsopimusten irtisanomisilta voitaisiin välttyä. Irtisanomisia voidaan välttää esimerkiksi koulutuksen ja uudelleensijoitusten avulla. Työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimus ei ole työsopimuslaissa rajattu tietyntylaisiin yrityksiin, esimerkiksi vain tappiollisiin.

Työn vähyyden syynä voi olla mikä tahansa liiketaloudellinen peruste taikka työnantajan *liikkeenjohdollinen päätös*. Tällainen voi olla esim. toiminnan tehos-

taminen, tehtävien siirtäminen toisen liikkeen suoritettavaksi tai tuotteiden edustussopimuksen lakkaaminen.

KKO 1984 II 99: Työnantajan perheen jäsenen työntarvetta ei yksinään pidetty TSL 37 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna erityisen painavana syynä perheeseen kuulumattoman työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

Myös yrityksen *liikeidean muuttaminen* voi oikeuttaa irtisanomaan aikaisempaan liikeideaan sidoksissa olevia työntekijöitä ja palkkaamaan uusia toisentyypisiä työntekijöitä. Tällaista tilannetta arvioitaessa merkitystä on mm. sillä, kuinka kannattavaa työnantajayrityksen aikaisempi toiminta on ollut ja miten kannattavuuden arvioidaan kehittyvän. Liikeidean muuttaminen aiheuttaa vaikeita rajanveto-ongelmia sen suhteen, ketkä työntekijät ovat sidottuja tietynlaiseen liikeideaan.

Ongelmana työn vähentymistilanteissa on aina myös se, onko työnantaja täytännyt velvoitteensa sijoittaa työntekijä uudelleen. Tämä tarkoittaa tavallisesti velvollisuutta tarjota työntekijälle *muuta työtä*. Velvollisuus tarjota muuta työtä koskee myös työn vähentymisen kannalta riidattomia tilanteita, esimerkiksi työnantajan toiminnan osittaista lopettamista.

### **Voiko työnantaja valita, mihin toimenpiteisiin ryhtyy**

Työnantajalla on *valta valita* se, mihin toimenpiteeseen hän ryhtyy niistä toimenpiteistä, joiden suorittamisedellytykset ovat olemassa. Työsopimuslaissa on esimerkiksi irtisanominen, lomauttaminen ja osa-aikaistaminen sidottu irtisanomisedellytyksiin. Työn tilapäisen vähentymisen yhteydessä työnantajalla on luonnollisesti oikeus vain lomauttaa työntekijä (TSL 5:2.1:n 2 kohta). Tilapäiseksi vähentymiseksi katsotaan lähtökohtaisesti sellainen, missä työ vähenee enintään 90 vuorokauden verran.

Työnantajan velvollisuus uudelleensijoittaa työntekijä ja kouluttaa hänet uusiin tehtäviin merkitsee sitä, että yrityksen on muuttuvissa olosuhteissa turvattava ensisijaisesti työssä olevan henkilöstönsä työsuhteet. Omalla henkilöstöllä on etuoikeus saada yrityksessä tarjolla olevaa uutta työtä. Uudelleensijoitusvelvoite rajoittuu työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaan työhön. Muunlainen työ jää säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle, vaikka työntekijä siihen kykenisikin.

Työntekijän irtisanomissuoja ulottuu takaisinottovelvoitteen (TSL 6:6§) kautta työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaankin. Tästä aiheesta on kirjoitettu tarkemmin luvussa 4.7.



## 4.2. Mitä ”työn vähentyminen” tarkoittaa

1990-luvun vaihteen oikeuskäytännössä pidettiin lähtökohtana sitä, että sen työntekijän työn, jonka työsopimus ollaan irtisanomassa, tulee olla vähentynyt tai muuttunut olennaisesti. Arvioinnissa korostui työntekijän ensisijaisten työtehtävien oleellinen väheneminen.

”Työn väheneminen” edellyttää edelleenkin viime kädessä *aina* irtisanottavan työntekijän töiden vähenemistä. Työn väheneminen perustuu nykyisin vallitsevan sanontatavan mukaan työntekijälle *tarjolla olevan* työn vähenemiseen. Jos työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä heikkenevät tai poistuvat pykälässä tarkoitetuista syistä, syntyy irtisanomisedellytysten mukainen tilanne.

KKO 1994:17: Työntekijä saatiin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä vaikeivat hänen omat työtehtävänsä olleet vähentyneet, kun nuo tehtävät tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi oli uudelleenjärjestelynä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä sanotulle työntekijälle.

KKO 1997:21: Kaupungin edellytykset tarjota työtä olivat kaupungin taloudellisesta tilasta aiheutuneiden säästötarpeiden johdosta tilapäisesti vähentyneet. Kaupungilla katsottiin olleen työsopimuslain 30 §:n 1 momentin toisen virkkeen nojalla oikeus lomauttaa palveluksessaan olleet perhepäivähoitajat ja päiväkodin työntekijät tuolla perusteella.

Mikäli kysymyksessä on taloudellisista syistä aiheutuva työn väheneminen, asia ilmaistaan puhumalla *työn tarjoamisen edellytysten vähenemisestä*.

Tarve supistaa yrityksen liiketoiminnasta aiheutuvia kuluja on oikeuskäytännössä irtisanomisedellytysten muutoin täytyessä laajentanut sitä henkilöpiiriä, jota säännöksessä tarkoitettu työn vähentyminen voi koskea. Säännöksen sanamuotokin lähtee vain siitä, että työ on vähentynyt, eikä siinä täsmennetä sitä, kenen työn tulee olla vähentynyt. On kuitenkin selvää, ettei esimerkiksi työntekijöiden tasapuolinen kohtelu oikeuta kohdentamaan irtisanomisperustetta sen soveltamisaluetta laajemmalle. Supistamistarpeen määrittelee viime kädessä asianomainen päättävä elin.

### 4.2.1 Mistä työn vähentymisen ajankohta lasketaan

Työn ei tarvitse olla vähentynyt irtisanomishetkellä. Irtisanomisilmoitus voidaan antaa ennen työn vähentymistä, jos työnantaja tietää työn vähentymisen alkamisajankohdan. *Ennakointioikeuden* käyttö edellyttää, että työn vähentymisen määrä ja alkamishetki ovat irtisanomishetkellä arvioitavissa riittävän suurella to-

dennäköisyydellä. Koska työntekijöillä on työntekovelvoitteen sisältävä irtisanomisaika, työnantajalla on jo tästä syystä tämän ajan mittainen ennakkointioikeus. Ennakkointioikeuden arviointi ei kuitenkaan rajaudu vain irtisanomisaikaan.

TT 1992-73: Hotellin palveluksesta irtisanottujen työntekijöiden työt olivat kevästä alkaen vähentyneet siten, että töiden väheneminen oli ollut määrältään vähäistä suurempaa. Huomioon ottaen työnantajan tiedossa keväällä ja kesällä olleen ennakkovaraustilanteen ja kiristyneen alan kilpailun alueella työnantaja oli perustellusti voinut arvioida työn vähentymisen jatkuvan myös muutoin kuin tilapäisesti siten, että irtisanotuille työntekijöille pystytään järjestämään työtä vain matkailun sesonkikausiksi. Irtisanoessaan vallinneessa tilanteessa työntekijät ei työnantaja ollut menetellyt työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen vastaisesti. (Ään.)

Työnantajalla on velvollisuus paitsi arvioida irtisanomisperusteen olemassa oloa koko irtisanomisajan myös todeta perusteen olemassaolo työsuhteen päättymispäivänä.

KKO 1987:79: Työntekijä oli irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden nojalla. Uuden työvoiman tarvetta oli kuitenkin yllättäen ilmennyt jo irtisanomisaikana ja kohta sen jälkeenkin. Kun irtisanomisajan päättyessä ei siten enää ollut tuotannollisista ja taloudellisista seikoista johtunutta erityisen painavaa syytä työntekijän irtisanomiseen, työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle irtisanomisesta aiheutuneesta ansionmenetyksestä johtunut vahinko.

Mikäli irtisanomisajan kuluessa tai sen päättyessä ilmaantuu *uutta työtä*, irtisanominen on harkittava uudelleen. Irtisanominen on tällöin perusteen poistuessa peruutettava. Mikäli tällainen työ on samaa, kuin mitä irtisanottu aikaisemmin suoritti tai irtisanottu työntekijä voidaan siihen uudelleen sijoittaa tai kouluttaa, työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta, vaikka kyse olisi määräaikaisesta työstä. Irtisanomisilmoituksen saaneella työntekijällä on oikeus sekä aikaisempaa vastaavaan työhön että sellaiseen työhön, jota koulutusvelvoite tarkoittaa. Irtisanomisedellytyksiin kuulumaton takaisinottovelvoite pidentää työntarjoamisvelvoitteen tosiasiallisesti irtisanomisajan jälkeiseen 9:n kuukauden aikaan.

#### **4.2.2 Milloin työn vähentyminen on olennaista**

Käydäkseen irtisanomisperusteesta työn tulee olla vähentynyt "olennaisesti". Tarkoituksena on ollut säilyttää tältä osin aikaisempi tulkintalinja. Korkein oikeus on vakiintuneesti käyttänyt sanontaa "työn olennainen vähentyminen" kuvates-

saan irtisanomisperustetta. Työnantajalla on näin ollen jonkinlainen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen työllistämismisvelvoite, tosin niissä rajoissa, joissa se voi tapahtua toiminnan taloudellista pohjaa vaarantamatta. Ilmaisua "olennaisesti" ei voida yksioikoisesti kuvata esimerkiksi jollakin tietyllä prosenttiluvulla esimerkiksi niin, että työntekijälle tarjottavissa oleva työ on vähentynyt 20 prosentilla, vaikka tämä prosenttiluku onkin suuntaa-antava. Työn vähenemismäärän on kuitenkin oltava vähäistä suurempi.

Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu rajoituksia vuokratyöntekijöiden kuiten muunkin ulkopuolisen työvoiman käyttämiselle esimerkiksi vain tuotantohuipujen aikoihin tms. tarpeeseen. Toisaalta vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan tällaisessakaan tilanteessa ilman muuta osoita, että tarjolla oleva työ omille työntekijöille ei olisi voinut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähentymisen arvioinnissa keskeistä on se, onko omille työntekijöille tarjottavissa oleva työ vähentynyt lain edellyttämällä tavalla.

TT 2007-103: Työnantaja oli irtisanonut taloudellisella ja tuotannollisella perusteella neljä työntekijäänsä ja myöhemmin vapauttanut nämä työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana. Yhtiöön oli samoihin aikoihin ja myös irtisanomisaikojen vielä kuluessa otettu vuokratyöntekijöitä tehtäviin, joita irtisanotut olisivat osanneet tehdä. Menettely on työtuomioistuimen aiemmassa ratkaisussa todettu työehtosopimuksen vuokratyövoiman käyttöä koskevien määräysten vastaiseksi. Vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan ilman muuta osoittanut, että tarjolla ollut työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla oli irtisanomissuojasopimuksen mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työntekijöiden työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

#### **4.2.3 Milloin työn vähentyminen on pysyvää**

Työn vähentyminen voi olla irtisanomisperusteena vain, jos sen tiedetään tai sen perustellusti voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi eli muuksi kuin tilapäiseksi. Työn tilapäinen vähentyminen oikeuttaa ainoastaan lomauttamaan työntekijän työn vähentymisen ajaksi.

Työn vähentymiseen liittyvä, irtisanomisperustetta koskeva aikakriteeri ei määrydy minkään täsmällisen määräajan mukaan. Tulkinnan lähtökohtana on *työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen* mahdollisimman pitkäksi ajaksi. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että irtisanomisajat ovat pisimmillään kuuden kuukauden pituiset ja irtisanomisperuste voi tulla uudelleen arvioitavaksi milloin tahansa irtisanomisajan kuluessa. Aikakriteerin täytyminen on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla. Harkinnassa on olennainen merkitys työnantajaa sitovan irtisanomisajan pituudella, koska nämä ajat jo sinänsä ovat melko pitkiä.

Työn vähentymisen on ollakseen pysyvää kestettävä *vähintään useita kuukausia eli ainakin irtisanomisajan eikä uuden, pysyvän työn alkaminen saa vielä työsuhteen päättymispäivänäkään olla työnantajan tiedossa*. Jos työtä on työsuhteen päättyessä tarjolla vain tilapäisesti ja muutoin kuin olennaisesti, irtisanomiselle ei ole estettä. Työn on oltava edelleen lain tarkoittamalla tavalla pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt.

### **4.3. Mistä tunnistaa tilanteet, joissa tuotannollis-taloudellista irtisanomisperustetta ei ole**

#### **4.3.1 Milloin irtisanomisperustetta ainakaan ei ole**

Kollektiivista irtisanomisperustetta koskeva TSL 7 luvun 3 §:n 2 momentti sisältää luettelon tilanteista, joissa työnantajalla ei *ainakaan* ole irtisanomisperustetta. Luettelo ei ole tyhjentävä ja se sisältää tulkinnallisia ilmaisuja. Se sisältää kuitenkin kaksi tyypillistä käytännön tilannetta. Lainkohdan tarkoituksena on osaltaan estää yksilöllisen irtisanomissuojan kiertämistä.

Toisen momentin esimerkkiluettelossa ei ole vastaavia määrä- tai aikakriteereitä kuin ensimmäisessä momentissa. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n toista momenttia sovellettaessa tulee kuitenkin myös lainkohdan 1 momentissa säädettyjen yleisten kriteerien täyttyä.

#### **4.3.2 Voiko irtisanoa, jos samanaikaisesti palkkaa uuden työntekijän**

Irtisanomisperustetta ei ole luettelon 1 kohdan perusteella silloin, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen *ottanut* uuden työntekijän *samankaltaisiin* tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.

Irtisanomisoikeus taloudellisista ja tuotannollisista syistä on säännelty yleissäännöksellä työsopimuslain 7:3.1 kohdassa. Tämän lisäksi laissa on luettelo tilanteista, joissa perustetta irtisanomiseen ei ole. Luettelon perusteella oikeutta irtisanomiseen ei ole ainakaan, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Ajallinen ulottuvuus ja vaikutukset tutkitaan tapauskohtaisesti.

TT 2010-49: Yhtiöllä katsottiin olleen taloudellisen tilanteen äkillisen huononemisen vuoksi perusteet irtisanoa projektipäällikön työsopimus, vaikka noin puoli vuotta aikaisemmin oli palkattu toimihenkilöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. (Katso myös kohta 4.5 irtisanomisjärjestys)

### **Voiko uusi liikeidea oikeuttaa palkkaamaan uuden työntekijän**

Työnantajalla on *oikeus uudistaa organisaatiotaan* ja vähentää tästä syystä työvoimaansa. Muutettaessa esimerkiksi liikkeenjohdollisten päätösten perusteella yrityksen liikeideaa, voidaan verraten vapaasti harkita uuden kokonaisuuden kannalta välttämättömiä henkilöstöratkaisuja. Tällaisissa tilanteissa voi osoittautua välttämättömäksi irtisanoa jokin aikaisempi työntekijä ja ottaa tämän tilalle uusi. Laissa olevan luettelon 1 kohdalla pyritään estämään kuitenkin työsuhdeturvan kiertäminen. Mitä enemmän työnantaja muuttaa sisäisin järjestelyin organisaatiotaan, sitä enemmän voi mahdollistua myös työntekijän siirtäminen sellaisiin uusiin töihin, joihin hänen ammattipätevyytensä riittää.

Työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneet muutokset liittyvät tavallisesti työnantajayrityksen talouteen. Ne voivat liittyä myös esimerkiksi tilanteeseen, jossa uuden työntekijän kokemuksella ja ammattitaidolla tai työtehtävien hoitoon liittyvillä muilla olosuhteilla on huomattava merkitys liiketoiminnan jatkamiselle. Tällainen muu merkittävä olosuhde voivat olla esimerkiksi uuden työntekijän mukanaan tuomat uudet asiakassuhteet.

### **Onko irtisanominen aina laitton, jos samaan aikaan palkataan uusi työntekijä**

Luettelon ensimmäinen kohta edellyttää uuden työntekijän ottamista. Uusi työntekijä palkataan yleensä työpaikan ulkopuolelta. Uudesta työntekijästä on kyse myös silloin, jos sellaisen määräaikaisen työntekijän työsopimus uusitaan, jonka työtä irtisanottu voisi tehdä.

Jos työnantaja ottaa työhön *työharjoittelijani koulutustuella* taikka *työllistämistuella*, työnantajan tarjottavissa oleva työ omille työntekijöilleen on voinut vähentyä. Työnantaja voi työllistää erilaisia tukia saavan työharjoittelijan tai työllistettävän ja siitä huolimatta näyttää, että normaalityöntekijälle ei voitaisi tarjota vastavaa työtä.

KKO 1993:97: Työnantaja oli irtisanonut kolme vakinaista työntekijää ja osittain heidän irtisanomisaikojensa kuluessa ottanut palvelukseensa neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Opiskelijoiden ottaminen työhön ei heidän palkkaamisensa tarkoitus ja heille sen mukaisesti annettujen työtehtävien laatu huomioon ottaen merkinnyt sitä, että työnantajan olisi tullut peruuttaa vakinaisten työntekijöiden irtisanominen tai tarjota heille työtä työvoimatoimiston välityksellä.

KKO 1997:118: Kunta oli irtisanonut työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Pian työsuhteiden päätyttyä se oli palkannut yhteensä 41 nuorta,

joista neljä oli 2 -6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa tehnyt osittain samoja töitä kuin irtisanotut kaksi teknisen osaston työntekijää olivat tehneet. Työvoimaviranomaiselta ei ollut tiedusteltu, olivatko irtisanotut hakemassa työtä. Työllistetyt oli otettu määräaikaan työsuhteisiin valtion työllistämisvarojen turvin. Kunnalle työllistettävää kohden aiheutuneet kulut olivat olleet vähäiset. Työllistetyt olivat tehneet töitä, jotka muussa tapauksessa olisi teetetty kunnan työntekijöillä normaalin työajan puitteissa tai jätetty tekemättä. Nuorten palkkaaminen ei ollut johtunut lisätyövoiman tarpeesta eikä se osoittanut, että kunnan omille työntekijöille tarjottavissa ollut työ ei olisi vähentynyt.

Vaikka työnantaja ottaa uuden työntekijän toisen työntekijän irtisanomisen aikoihin *lyhytaikaiseen työsuhteeseen*, irtisanotulle tarjolla oleva työ on silti voinut pysyvästi vähentyä. Irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle on kuitenkin tarjottava työtä niin kauan kuin se on mahdollista. Jos uudelle työntekijälle tarjottu työ kestää pidempään kuin irtisanomisuhan alaisen oma työ, työnantaja rikkoo lakia, jos kyseistä työtä olisi voitu tarjota irtisanomisuhan alaiselle. Työnantaja on tällöin vähintään ennakoitunut väärin työn olennaisen ja pysyvän vähentymisen ajankohdan.

Uuden työntekijän ottaminen irtisanotun työntekijän nimikkeellä ja esimerkiksi samoihin työtiloihin ei välttämättä tarkoita, että uusi työntekijä olisi otettu samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin tai muutoin lainvastaisesti. Esimerkiksi poikkeavat työtehtävän todellisesti edellyttämät välttämättömät kielitaito- ja koulutustaso-vaatimukset voivat oikeuttaa uuden työntekijän palkkaamisen.

Säännöksen soveltaminen edellyttää sanamuotonsa mukaan sitä, että työtehtävät ovat samankaltaiset. Rajauksesta huolimatta säännöstä on luettava yhdesessä saman pykälän ensimmäisen momentin ja 7:4.1:n kanssa. Uuden työntekijän ottaminen on laitonta myös silloin, jos hänet on otettu sellaiseen työhön, johon irtisanottu työntekijä olisi ollut ammattitaitonsa, kokemuksensa tai koulutuksensa puolesta sijoitettavissa tai koulutettavissa.

Uuden työntekijän ottamisen ja vanhan työntekijän irtisanomisen välillä tulee vallita *ajallinen yhteys*, jotta irtisanominen voitaisiin katsoa laittomaksi. Säännöksessä tarkoitettu uusi työntekijä on voitu palkata *ennen* työntekijän irtisanomista tai irtisanomisen jälkeen. Uuden työntekijän palkkaamisella sekä työntekijän irtisanomisella tulee aina olla myös *asiallinen yhteys*.

Uuden työntekijän ottamista voi olla myös työntekijän siirtäminen yrityksen sisällä irtisanottavan työntekijän tilalle. Tällaisessa tilanteessa voi olla kyse myös siitä, ettei työnantajalla tarjolla oleva työ ole edes vähentynyt, mikä jo sellaiseen tekee irtisanomisen laittomaksi.

KKO 2000:64: Työnantaja oli irtisanoessaan paperitehtaalta työntekijöitä taloudellisin perustein kohdistanut irtisanomisen muun muassa yli 55-vuotiaaseen vuoromestari A:han sillä perusteella, että hänellä oli ollut mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle sen jälkeen, kun työttömyys oli kestänyt 500 päivää. A:n työsuhteen päättymisen jälkeen hänen ennallaan säilyneisiin työtehtäviinsä oli siirretty eräs työnantajan palveluksessa ollut paperityöntekijä, joka oli täytynyt kouluttaa noihin työtehtäviin. Tämän työntekijän työtehtäviä oli puolestaan ryhtynyt hoitamaan eräs lomautettuna ollut työntekijä. Työnantajan katsottiin irtisanoneen A:n työsopimuslain vastaisesti ja työnantaja veloitettiin suorittamaan A:lle vahingonkorvausta työsopimuslain nojalla.

### **Voiko omistaja itse tulla irtisanottavan tilalle**

Yrityksen *omistajat*, varsinkin ns. henkilöyhtiöissä, eli avoimissa ja kommandiitti-yhtiöissä, voivat lisätä omaa työpanostaan ja vähentää tarjolla olevaa työtä irtisanomisperusteeseen riittävällä tavalla. Osakeyhtiöissä tällainen on mahdollista poikkeuksellisesti, esimerkiksi pienissä perheyhtiöissä. Vähäinen omistaminen ei kuitenkaan oikeuta irtisanomaan työntekijöitä sen vuoksi, että omistaja haluaa itse työllistyä. Satunnainen taikka ilman palkkaa suoritettu esimerkiksi omistajan sukulaisten työskentely ei myöskään ole säännöksessä tarkoitettua uuden työntekijän ottamista. Omistaja-asemassa olevien oman työpanoksen lisäämiseen ei rinnasteta työnantajan *perheenjäsenen työntarvetta*. Työntekijää ei voida irtisanoa perheenjäsenen työllistämiseksi (KKO 1984 II 99).

### **4.3.3 Voiko irtisanoa, jos uudelleenjärjestelyt eivät vähennä työtä**

Luettelon toisen kohdan mukaan irtisanomisoikeutta ei ole, jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut *työn tosiasiallista vähentymistä*. Tulkintaan tosiasiallisesta vähenemisestä vaikuttavat kunkin tapauksen yksittäiset seikat.

TT 2011-148: Käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantaja irtisanoi taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä työntekijöitä muun muassa yhtiön varlimolta ja sen varastolta. Varastolla työskennelleistä kolmesta työntekijästä irtisanottiin osa-aikainen varastomies sekä toinen kokoaikaisista varastomiehistä. Koska varastossa ei toteutettujen järjestelyjen jälkeen ollut työtä kahdelle työntekijälle kokopäiväisesti, varastoon siirrettiin puhdistamon työnjohtajana toiminut henkilö, jonka tehtävä oli yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen lakkautettu. Siirto varastoon toteutettiin siinä tarkoituksessa, että hän monipuolisen ammattitaitonsa ja koulutuksensa puolesta kykenee myös muihin kuin varastomiehen tehtäviin. Varastoon siirron jälkeen kysymyksessä oleva henkilö on tehnyt varastotöiden lisäksi myös sellaisia tuotannon työtehtäviä,

jotka hän jo aikaisemman kokemuksensa perusteella hallitsi. Näiden tehtävien lisäksi hän on hoitanut myös työnjohtajien sijaisuuksia. Kantajan puolelta ei ollut edes väitetty, että irtisanottu varastomies olisi ammattitaitonsa puolesta soveltunut niihin työnjohtotehtäviin, joita varastoon siirretty henkilö on varastotöiden ohella tehnyt. Kun hänen tekemiensä näiden töiden määrää ei voitu pitää vähäisenä, ei varastomiehen irtisanomisen kohdalla ollut kysymys vain työntekijän vaihtamisesta toiseen, vaan perustellusta töiden uudelleenjärjestelystä. Työnantajalla on siten ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaiset työn vähenemisestä johtuvat taloudelliset ja tuotannolliset syyt varastomiehen työsopimuksen irtisanomiselle.

### ***Voidaanko työtehtävien vähenemisenä pitää sitä, jos työtehtävät jaetaan muille työntekijöille***

Oikeuskäytännössä on usein arvioitu sitä, onko perustetta irtisanoa työntekijä silloin, kun hänen *tehtävänsä siirretään* toisille työntekijöille tehtävien sinänsä loppumatta. Se, että muut työntekijät ryhtyvät hoitamaan säännöllisen työaikansa puitteissa irtisanotun työntekijän työtehtäviä, ei sellaisenaan estä irtisanomista. Sen sijaan muiden työntekijöiden ylityötuntien merkittävä lisääntyminen irtisanomisen yhteydessä ja niiden muodostuminen säännönmukaisiksi voi olla merkki siitä, että tosiasiallista työn vähentymistä ei ole tapahtunut.

Säännöksessä edellytetään vain sitä, että uudelleenjärjestely tosiasiallisesti vähentää työtä. Irtisanomisoikeus riippuu tällöin muiden yleisten edellytysten lisäksi työn vähentymisen määrästä. Oikeus irtisanoa työntekijä voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa irtisanottavan työntekijän jäljelle jääneet uudelleenjärjestettävät tehtävät ovat vähäisiä ja tilapäisiä. Työntekijöiden *vaihtaminen* ei ole kuitenkaan sallittua.

TT 2007-102: Yhtiö oli valmistamiensa luodikkojen kysynnän laskemisen vuoksi joutunut pienentämään tuotantoaan, mikä oli merkinnyt henkilöstövähennyksiä kaikissa toiminnoissa. Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanotun koneistajan tekemä työ oli työn uudelleen organisoinnin vuoksi vähentynyt, eikä työnantajalla ollut tarjottavissa hänelle muutakaan työtä. Työnantajan mukaan koneistajan sairaus ei ollut kanteessa väitetyin tavoin vaikuttanut hänen irtisanomiseensa. Työnantajan ilmoittama taloudellinen ja tuotannollinen syy on vallinneissa olosuhteissa ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava peruste koneistajan työsopimuksen päättämiseen.



### **Voiko työtehtävien laadun muuttuminen olla irtisanomisperuste**

Mikäli työtehtävien laatu muuttuu, työnantajalla voi työsopimuslain mukaan olla irtisanomisperuste. Työnantajalla voi olla irtisanomisoikeus, vaikka työtehtävien uudelleenjärjestelyn yhteydessä palkattaisiin uusi työntekijä, mikäli järjestelyt ovat tosiasiallisesti ja olennaisesti *muuttaneet* työtehtävien *laatua*.

Pelkästään työtehtävien nimikkeen muuttaminen ei ole laadun muuttamista. Myöskään tehtäväkuvauksen kirjoittaminen esimerkiksi aikaisempaa yksityiskohtaisemmin tai yleisemmin ei välttämättä tosiasiallisesti muuta työtehtävien laatua. Esimerkiksi esimiehen ja alaisen työt poikkeavat laadultaan toisistaan.

### **Voiko toimipisteiden yhdistäminen olla irtisanomisperuste**

Töiden uudelleenjärjestelyssä voi olla kysymys myös *toimipisteiden yhdistämisestä*. Toimipisteiden yhdistäminen kuuluu työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin. Toimipisteitä yhdistettäessä joudutaan arvioimaan myös sitä, kenellä työntekijöistä on oikeus säilyttää työpaikkansa.

Toimipisteitä yhdistettäessä yhdistettävät työtehtävät erillisinä tehtäväkokonaisuuksina yleensä katoavat. Työnantaja voi tällöin TSL:n, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan, syrjäntäkielto muistaen, valita uuteen tehtävään kenet tahansa kyseisiä työtehtäviä suorittaneista työntekijöistä. Työnantaja voi myös valita tehtävään kokonaan uudenkin työntekijän, jos tehtävä sille asetettujen vaatimusten takia ei enää kuulu muun työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin.

### **Voivatko irtisanomisperusteina olla kone- ja laitehankinnat tai kustannussäästöt**

Vuoden 1970 työsopimuslaissa oli laissa vielä seuraavat kaksi muuta kohtaa, joissa perustetta irtisanomiseen ei ainakaan ollut. Vaikka näitä ei otettu vuoden 2001 työsopimuslakiin, ne pätevät edelleen.

- 3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammattitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai
- 4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisenä syynä.

Aikaisemman luettelon neljäs kohta ilmaisi työnantajan oikeuden irtisanoa työntekijä *taloudellisilla perusteilla*. Myös taloudellisten seikkojen osalta lainsäätäjää on edellyttänyt työnantajalta ”sosiaalista työllistämistä vastuuta”. Työnantajan on

näytettävä, että työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö on niin suuri, että se riittää irtisanomisperusteeksi.

Työsopimuslaissa ei ole määritelty sitä, millä tavoin riittävä kustannussäästö arvioidaan. Lainkohdassa mainitaan vain, että säästöä tulee arvioida *työnantajan ja työntekijän olosuhteet* huomioon ottaen. Työnantajan kustannussäästöä arvioidaan yrityksessä vakiintuneesti toimineiden tuloyksikköjen kannalta. Työnantaja ei voi kiertää työntekijän työsuhdeturvaa esimerkiksi siten, että hän pilkkoo vakiintuneita tuloyksikköjä aikaansaadakseen olennaisen kustannussäästön. Mikäli työnantajayritystä ei ole jaettu tuloyksiköihin, kustannussäästö arvioidaan suhteessa koko yrityksen talouteen. Vakiintunutta tuloyksikköä pienemmässä yksikössä saatu säästö ei välttämättä ole olennainen koko tuloyksikön kannalta. Kustannussäästöjen riittävyyttä arvioidaan työnantajan irtisanomisen aikaan suorittamien taloudellisten järjestelyjen valossa kokonaisuutena.

#### **4.4 Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus**

Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin TSL 4 §:ssä säädetyllä tavalla (TSL 7:3). 4 §:n mukaan työntekijälle on ensisijaisesti tarjottava hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Jos tällaista ei ole, hänelle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

TT 2011-144: Laivojen sisustuselementtejä valmistava yritys oli käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen taloudellisilla, tuotannollisilla ja toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla irtisanonut yhtiössä varasto- ja kunnossapitomiehenä työskennelleen työntekijän työsopimuksen. Yhtiössä oli kuitenkin jo yhteistoimintaneuvottelujen aikana ollut tuotannon puolella avoimia työpaikkoja, joihin yhtiö oli ottanut kaksi työntekijää aluksi vuokratyöntekijöiksi ja neljän kuukauden kuluttua solminut heidän kanssaan työsopimukset. Kun työnantajalla oli tieto siitä, että irtisanotulla varasto- ja kunnossapitotyöntekijällä oli metallialan koulutus ja työkokemusta metallialan tehtävistä, työnantajalla ei ole ollut riittäviä perusteita olla tarjoamatta työntekijälle tilaisuutta osoittaa selviytyvänsä tarjolla olleista tuotannon tehtävistä. Koska yhtiö ei ollut täyttänyt irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaista työntarjoamisvelvoitettaan, yhtiöllä ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle.

#### 4.4.1 Milloin työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä

##### *Mihin muun työn tarjoamisvelvollisuus perustuu*

TSL 7 luvun 3 §:n mukaan työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Kyseisen luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työsopimuslaki asettaa tältä osin työnantajalle aktiivisen toimintavelvoitteen. Työnantaja toimii lainvastaisesti, mikäli työntekijä joutuu itse etsimään ja hakemaan työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai koulutusta (ks. esim. TT 2005-77). Työtä tulee tarjota irtisanomisen vaihtoehtona ja tarjotun työsopimuksen ehdot tulee ilmoittaa työtä tarjottaessa (KKO 1993:145). Esim. yleisluonteinen kysely työhön tai koulutukseen halukkuudesta ei täytä lain vaatimuksia (KKO 1998:77).

Säännöksessä työnantajan velvollisuus kohdistuu ensisijaisesti työsopimuksen mukaista työtä vastaavaan työhön. Tätä laajempi toissijainen velvoite on vuorostaan sidottu työntekijän *koulutukseen, ammattitaitoon tai kokemukseen*.

Lainsäätäjän tavoitteena on ollut työntekijän *pysyvä* uudelleensijoittaminen. Työnantajalla on velvollisuus irtisanomisen lykkäämiseksi tarjota myös tilapäisratkaisua. Tarjottavan työn tulee aina ensisijaisesti olla *mahdollisimman samankaltaista* aikaisemman työn kanssa eli työtä, jota työntekijä olemassa olevan koulutuksensa, ammattitaitonsa *tai* kokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Työnantajan on tarjottava eri vaihtoehtoista aina lähinnä työntekijän aikaisempaa työtä muistuttavaa työtä.

##### *Mitä merkitystä koulutuksella, ammattitaidolla tai kokemuksella on uuden työn tarjoamisvelvollisuuteen*

Työntekijälle *ei* tarvitse tarjota esimerkiksi hänen *ammattitaitonsa olennaisesti ylittävää tai alittavaa työtä*.

Työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että muu työ riittävällä tavalla joko ylittää taikka alittaa työntekijän koulutuksen, ammattitaidon tai kokemuksen taikka ei ole muutoin työntekijälle sopivaa. Työntekijä voi kuitenkin näyttää, että hän olisi todennäköisesti kyennyt suoriutumaan uudelleensijoitusvelvoitteen mukaisesta työstä.

Työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan vain työsopimuksensa mukaista työtä, joskin hänellä on yleensä velvollisuus tehdä tilapäisesti sovitun työn kaltaista työtä tai työtä, joka välittömästi liittyy sovittuun työhön. Työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä on suppeampi kuin työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä lomauttamis- tai irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle.

Työnantajan velvollisuuskaan ei ulotu sellaisiin esimerkiksi työntekijän *ammattitaidon alittaviin töihin*, joihin työntekijää ei ole työyhteisön kannalta tarkoituksenmukaista sijoittaa.

Uudelleensijoittamisvelvoite pätee yleensä töihin, joissa asianomainen työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö säilyttää asemansa. Laki ei rajaa tarjottavaa työtä kuitenkaan sellaisenaan saman henkilöstöryhmän töihin.

KKO 1993:145: Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä.

### **Vaikuttaako kohtuusarviointi velvollisuuteen tarjota uutta työtä**

Työntekijälle on tarjottava viime kädessä hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tilanteessa joudutaan arvioimaan työntekijän henkilökohtaisiakin ominaisuuksia. Jos työntekijä objektiivisesti arvioiden ei koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kykynsä puolesta sovellu uusiin tehtäviin, tämä oikeuttaa irtisanomisen. Objektiivinen arviointi voi tässä tarkoittaa esimerkiksi lääkärintodistusta sairastelleen työntekijän kohdalla. Velvollisuuteen tarjota muuta työtä vaikuttaa myös muun muassa yrityksen koko.

TT 2005-77: Yhtiö oli organisatorisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut teknologia-asiantuntijan tehtävässä toimineen toimihenkilön. Yhtiöllä oli työsuhteen päättymisen aikoihin ollut toimihenkilön työssäkäyntialueella runsaasti avoimia työpaikkoja, joihin oli palkattu työntekijöitä yhtiön ulkopuolelta. Näiden tehtävien joukossa oli ollut myös sellaisia, joihin toimihenkilön työkokemuksensa perusteella olisi todennäköisesti kyennyt lyhyehkön koulutuksen ja perehdytyksen jälkeen. Näitä paikkoja työnantaja ei ollut tarjonnut toimihenkilölle. Kun työnantaja ei toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisen yhteydessä ollut täyttänyt irtisanomissopimuksen mukaista työntarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan, ei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2007-26: Yhtiö oli tilauskannan vähentymisen vuoksi järjestänyt uudelleen organisaatiotaan, karsinut kustannuksiaan ja vähentänyt työvoimaa eri yksiköistään. Järjestelyt olivat ulottuneet myös yhtiön hydrometallurgian yksiköön, josta oli irtisanottu myyntipäällikkö. Irtisanomisen jälkeen yhtiöön oli

palkattu kolme toimihenkilöä hydrometallurgian alan tehtäviin. Palkattujen toimenkuvista mikään ei ollut sellaisenaan vastannut myyntipäällikön aikaisemmin hoitamia tehtäviä. Myyntipäällikölle ei kuitenkaan ollut irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisaikana tarjottu mahdollisuutta sijoittua näihin tai muihinkaan tehtäviin yhtiössä. Kun otettiin huomioon myyntipäällikön ikä ja 35 vuotta kestänyt työsuhde, asiassa katsottiin jääneen näyttämättä, ettei yhtiö olisi voinut tarjota myyntipäällikölle hänen koulutustaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä ei tästä syystä ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä myyntipäällikön työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2007-68: Porauksessa käytetty yhtiön työstökone oli rikkoutunut ja poistettu käytöstä. Yhtiöllä ei ollut tarjolla poraajalle hänen koulutustaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Tällaisena työnä ei voitu pitää työskentelyä monitoimisorvilla, koska se esitetyn selvityksen mukaan edellytti sellaista ammattitaitoa, jota irtisanotulla työntekijällä ei ollut. Yhtiöllä oli näistä syistä ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy poraajan työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

#### **4.4.2 Milloin työnantajalle syntyy koulutusvelvoite**

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena (TSL 7:4.2).

Mikäli muun työn tarjoaminen on työntekijän koulutuksen, ammattitaidon *tai* kokemuksen perusteella mahdollista, tämän jälkeen arvioidaan syntyvää koulutusvelvoitetta. Koulutusvelvoitetta määriteltäessä arvioidaan, mitä koulutusta uusissa tehtävissä toimiminen edellyttää. Työnantajan on tarjottava tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulutusta.

Arvioitaessa uudelleenkouluttamisen tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta otetaan huomioon yhtäältä työnantajan taloudelliset ja käytännön edellytykset koulutuksen antamiseen ja toisaalta työntekijän soveltuvuus vaadittavan koulutuksen vastaanottamiseen. Työnantajan velvollisuus koskee koulutusta vain sellaiseen työhön, jota on yrityksen puitteissa työntekijälle irtisanomisen aikaan tarjolla tai johon työntekijä voidaan lain edellyttämän koulutuksen päätyttyä sijoittaa.

Kysymykseen tulee yleensä täydennys- ja ajantasaistamiskoulutus. Uudelleen- koulutusvelvoite ei rajoitu pelkästään perehdyttämiskoulutukseen. Perehdyttämiskoulutus koskee lähinnä uuden työntekijän ottamistilanteita. Se ei koske työntekijän uudelleensijoittamista irtisanomisen edellytyksenä. Uudelleen- koulutusvelvoite ei myöskään sisällä ammatillista peruskoulutusta.

Koulutusvelvoitteen tulee olla kummankin osapuolen intressit huomioon ottaen *kohtuullinen*. Mitä vaativammasta kouluttamisesta on kysymys, sitä enemmän kohtuutta arvioidaan työnantajan näkökulmasta. Työnantajan kannalta arviointiin vaikuttavat mm. yrityksen koko, maksukyky ja kannattavuus sekä töiden kiireellisyys ja työntekijän kannalta esimerkiksi työsuhteen pituus. Myös työntekijän omalla aloitteellisuudella ja asenteella on arvioinnissa merkitystä.

TT 2001-6: Työvoiman vähentämistä koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen ollessa käynnissä työnantaja oli vakinaistanut kolmen määräaikaisen työntekijän työsuhteet ja yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä viiden toistaiseksi voimassa olleissa työsuhteissa olleen työntekijän työsuhteet. Vakinaistetuista työntekijöistä ei kukaan ollut siirtynyt tekemään niitä tehtäviä, joita irtisanotut työntekijät olivat tehneet. Määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi ei esillä olevassa tapauksessa osoittanut, että työnantajalla ei vallinneessa tilanteessa olisi ollut riittäviä taloudellisia ja tuotannollisia perusteita toimittamiinsa irtisanomisiin. Työnantajalta ei esitetyn selvityksen mukaan ole voitu myöskään kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista tai sijoittamista niihin tehtäviin, joita vakinaistetut kolme työntekijää olivat jääneet tekemään. Koska työntekijöiden irtisanomiset eivät siten olleet tapahtuneet irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti, ei heillä ollut oikeutta irtisanomissuojasopimuksen mukaisiin korvauksiin irtisanomisten johdosta. (Ään.)

TT 2000-53: Työnantaja oli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut yhteensä kuuden pääasiassa hitsaus- tai koneistustyötä tehneen työntekijän työsuhteet. Samoihin aikoihin työnantaja oli palkannut kolme uutta työntekijää cnc-koneistustyöhön ja yhden uuden työntekijän robottihitsaukseen. Esitetyn selvityksen mukaan irtisanottujen työntekijöiden kouluttaminen robottihitsaustyöhön olisi vaatinut ilmeisesti ainakin muutaman kuukauden ja kouluttaminen cnc-koneistustyöhön vähintään puoli vuotta. Huomioon ottaen yhtiön taloudellinen tilanne ja olosuhteet muutoinkin ei työnantajalta ollut voitu kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista ja sijoittamista niihin tehtäviin, joita tekemään uudet työntekijät oli otettu. Ennen irtisanomisten toimittamista yhtiön vaativia maalaustyötä tekemään oli otettu vuokratyöntekijä, joka sittemmin oli siirtynyt yhtiön palvelukseen. Esitetyn selvityksen perusteella työnantajalta ei myöskään ollut voitu kohtuudella edellyttää yhden irtisanotun, pääasiassa hitsaustyötä tehneen työntekijän sijoittamista maalaustyöhön.

Koulutusvelvollisuuden laajuus ratkaistaan *yksittäistapauksittain*. Työnantajan kohtuullinen koulutusvelvoite ei yleensä ulotu tilanteisiin, joissa esimerkiksi työntekijäasemassa oleva henkilö koulutuksen kautta siirtyisi uusiin ylemmän toimihenkilön tehtäviin. Kohtuullinen koulutusvelvollisuus kattaa yleensä ainakin saman henkilöstöryhmän työtehtäviin kuuluvat työt, mutta saattaa yksittäistapauksessa ulottua tätä pidemmälle. Laissa ei rajata koulutusvelvoitetta saman henkilöstöryhmän töihin.

Irtisanomisiin liittyvä koulutusvelvollisuus on aina vähintään samantasoinen kuin mihin työnantaja on esimerkiksi hyvän henkilöstöpolitiikan ohjelmassaan sitoutunut.

#### **4.4.3 Pitääkö työnantajan tarjota uutta työtä myös muussa kuin omassa yrityksessä**

Työnantajan *osasto- tai muut organisaatiosta johtuvat rajat eivät supista* työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä. Tämä velvollisuus ulottuu myös yrityksen toisilla paikkakunnilla sijaitsevista yksiköistä tehtävään työhön. Se koskee ainakin työnantajan *oman yrityksen puitteissa* järjestettävää työtä.

Viime aikoina yleistynyt *yhtiöitten jakaminen* paitsi tulosvastuultaan myös juridisesti aikaisempaa pienemmiksi itsenäisiksi yksiköiksi laajensi oikeuskäytännössä uudelleensijoittamisvelvollisuuden arviointia. Velvollisuus on joissakin tapauksissa merkinnyt esimerkiksi sitä, että konsernia on käsitelty yhtenä työnantajana tai ainakin yrityskokonaisuutena, mikäli tämä yhtiön toimialan, tilojen, omistussuhteiden tai muiden vastaavien seikkojen nojalla on perusteltua.

KKO 1998:77: A oli työskennellyt toimistosihteerinä konsernin emoyhtiön tilitoimistossa, jossa oli muun ohella sisäisenä hallintopalveluna hoidettu tytäryhtiöiden kirjanpitoa. Korkeimman oikeuden tuomiossa tarkemmin kerrotussa tilanteessa, jossa uudelleenjärjestelyn yhteydessä muun muassa tytäryhtiöiden kirjanpitoa oli siirretty hoidettavaksi tilitoimiston sijasta tytäryhtiöissä, työnantajan katsottiin A:n toimistosihteerin toimen lakkautettuaan olevan velvollinen selvittämään, oliko A sijoitettavissa uudelleen konsernin piirissä työ-sopimuslain 37 a §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla.

Vuoden 2001 työsopimuslakiin otettiin aikaisempaan oikeuskäytäntöön perustuva uusi säännös, joka koskee uudelleensijoittamisvelvoitteen ulottuvuutta yritysyhteisöissä. Sen mukaan jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tar-

joamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. (TSL 7:4.3.)

Työnantajan velvollisuus sijoittaa työntekijä uudelleen ei rajoitu pelkästään muodollisesti työnantajana olevan yrityksen piiriin. Työnantajan on TSL 7:4.3:n mukaan selvitettävä, voidaanko työntekijä sijoittaa toiseen yritykseen silloin, jos työnantaja tosiasiallisesti käyttää *henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn* perusteella. Mikäli yritysten välillä on tällainen tosiasiallinen määräysvalta, velvoitetta tarkastellaan sen kannalta, onko toisessa yhtiössä tarjolla työntekijälle sopivaa työtä.

Tosiasiallista määräysvaltaa arvioidaan *henkilöstöasioissa määräämisen* näkökulmasta. Tämä edellyttää jonkinasteista henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä. Selvittämisvelvollisuus ei ulotu esimerkiksi tytäryhtiöstä emoyhtiöön eikä tytäryhtiöiden välille.

Lain sanamuodon mukaan työnantajan on tällaisessa tilanteessa *selvitettävä*, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitteensa säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Jos tällainen mahdollisuus on olemassa, työnantajan on käytettävissä olevin henkilöstöpolitiikan keinoin myös pyrittävä näin tekemään. Mikäli asia etenee oikeuskäsittelyyn, työnantajalla on vastuu sen osoittamisesta, että hän on täyttänyt selvittämisvelvollisuutensa. Työntekijäpuolella puolestaan on vastuu sen osoittamisesta, että tällainen yhtä yritystä laajempi henkilöstöasioita koskeva määräysvalta tai ainakin sen mahdollisuus on ollut olemassa.

Selvittämisvelvollinen työnantaja ei kuitenkaan voi olla esimerkiksi uuden työ-sopimuksen toinen osapuoli silloin, kun vastaanottava yritys on toiminnallisesti erillinen ja itsenäinen toinen oikeushenkilö.

Tämä velvoite koskee työn tarjoamisen lisäksi myös *koulutusta*. Koulutusvelvollisuus hoidetaan tällöin muun kuin työntekijän oman työnantajan eli sijoittamisvelvollisen yhtiön toimesta.

## 4.5 Millainen on työvoiman irtisanomisjärjestys

Työlainsäädännössä ei ole irtisanottavien valintaa ohjaavia yleisiä säännöksiä. TSL 2 luvun 2 §:ssä on kuitenkin säännös tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta. Yhdenvertaisuuslain mukaan (6 §) ketään ei saa työsuhdetta päätettäessä syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä muun muassa tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin (7 §). Esimer-



kiksi ikään perustuva irtisanottavan valinta voi olla lain tarkoittamaa syrjintää. Tasa-arvolaki vuorostaan estää sukupuolesta johtuvaa syrjintää myös työsuhteita päätettäessä.

KKO 2004:59: Kaupunki oli huonon taloudellisen tilanteensa vuoksi lomauttanut huomattavan osan naisvaltaisimman toimialansa henkilöstöstä määräajaksi. Kysymys koski sitä, oliko kaupungin menettelyä pidettävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuna syrjintänä. Korkein oikeus katsoo kaupungin osoittaneen, että sen menettely on johdunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin perusturvatoimialan lomautettujen viranhaltijoiden ja työntekijöiden sukupuolesta.

Työsopimuslaissa on myös erityissäännöksiä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen irtisanomisesta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Työsopimuslaissa on turvattu myös äitiys- yms. vapailla olevia. Hallintoedustajien erityinen irtisanomissuoja on säädetty hallintoedustuslaissa.

Työsopimuslain kannalta työnantajalla on *oikeus valita irtisanottavat*, niiden työntekijöiden joukosta, joita irtisanomisperuste koskee.

KKO 1998:130: Yhtiö X:n ostaessa yhtiö Y:n osakekannan olivat A ja B työkennelleet X:n palveluksessa sen omistaman hotellin keittiössä. Yhtiö Y:n hotellin keittiötoimintojen vähennyttyä oli sen kolme työntekijää siirtynyt työhön yhtiö X:n hotellin keittiöön. Kun sittemmin oli ilmennyt, ettei yhtiö X:n hotellin keittiössä riittänyt työtä viidelle työntekijälle, oli X:llä oikeus taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vähentää keittiönsä työvoimaa. Työvoiman vähentämistä kohdennettaessa olivat kaikki viisi yhtiö X:n hotellin keittiön työntekijää samassa asemassa. Yhtiö X ei ollut menettänyt työsopimuslain vastaisesti irtisanoessaan A:n työsopimuksen ja muuttaessaan B:n työsopimuksen osa-aikaiseksi.

Työnantaja voi ratkaista vähentämisjärjestyksen esimerkiksi toisen työntekijän huonomman ammattitaidon perusteella.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välisten irtisanomissuojasopimusten mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan *viimeksi irtisanotaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä*. Lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Yrityksen toiminnalle *tärkeällä ammattityöntekijällä* tarkoitetaan erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin erikoistuneita tai erityisen koulutuksen saaneita ammatti-

työntekijöitä sekä sellaisia työntekijöitä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksensa, kokemuksensa tai muun vastaavanlaisen kyvyn tai taidon perusteella ovat yritykselle erityisen tärkeitä. Tärkeiden ammattityöntekijöiden ja osan työkyvystään menettäneiden keskinäinen vuorojärjestys määräytyy työsuhteen pituuden ja huoltovelvollisuuden perusteella. Sama koskee keskinäistä järjestystä niiden työntekijöiden välillä, jotka eivät kuulu kumpaankaan mainittuun ryhmään. Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevien määräysten rikkominen ei tarkoita irtisanomisen laittomuutta. Vähentämisyjärjestystä koskevien määräysten rikkomisesta voi seurata vain hyvityssakko työehtosopimuksen solmineiden liittojen välillä.

TT 2007-53: Yhtiöllä ei ollut tarjolla asiakaspalvelupäällikölle hänen koulutustaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä oli tästä syystä ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy asiakaspalvelupäällikön työsopimuksen irtisanomiseen. Yhtiö oli irtisanonut työsuhteessa huomattavasti pidempään olleen asiakaspalvelupäällikön ennen samaa työtä tehnyttä toista työntekijää, jota ei voitu ammattitaitonsa puolesta pitää yhtiölle tärkeämpänä toimihenkilönä. Yhtiö oli siten rikkonut työehtosopimuksen irtisanomisjärjestystä koskevaa määräystä tietensä.

TT 2007-72: Yhtiö oli irtisanonut asiakasneuvojan ennen samaa työtä tehneitä kahta muuta toimihenkilöä, joita ei voitu pitää irtisanottuun nähden yrityksen toiminnalle tärkeinä ja erikoistehtäviin tarvittavina. Yhtiö oli kokonaan sivuuttanut työvoiman vähentämismääräyksessä mainitut toissijaiset arviointiperusteet eli sen, että irtisanotun asiakasneuvojan työsuhte oli verrattavissa olevista toimihenkilöistä pisin ja että vain hänellä oli huoltovelvollisuutta. Yhtiö oli menettelyllään tietensä rikkonut työehtosopimuksen irtisanomisjärjestystä koskevaa määräystä.

Perhevapailla olevien erityissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen.

Vuonna 2011 työsopimuslain 4 lukuun lisättiin uusi 7 a §, jossa säädetään työstä poissaolosta perheenjäsenen hoitamiseksi. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä (TSL 4:7a.1). Säännös merkitsee uuden perhevapaan luomista sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijän perheenjäsen tarvitsee apua jokapäiväisissä toiminnoissa. Kielto irtisanoa työntekijän työsopimus sillä perusteella, että työntekijä

käyttää oikeuttaan perhevapaaseen tai on perhevapaalla, koskee siten myös 7 a §:n mukaista tilannetta.

Jos työnantaja irtisanoo muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi jää kuitenkin säännöksen ulkopuolelle. Työstä poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi perustuu työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen, joten ei ole perusteltua ulottaa työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 2 momenttiin sisältyvää irtisanomisperustetta koskevaa olettaa koskemaan 4 luvun 7 a §:n mukaista poissaoloa.

Perhevapailla olevien erityissuojaan kuuluu, että työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännöksen sanamuodon mukaisesti sitä ei kuitenkaan sovelleta työntekijään, joka on jäänyt väliaikaisesti pois työstä 4 luvun 7 a §:ssä tarkoitettuun tapaan.

TT 2010-49: Yhtiöllä katsottiin olleen taloudellisen tilanteen äkillisen huononemisen vuoksi perusteet irtisanoa projektipäällikön työsopimus, vaikka noin puoli vuotta aikaisemmin oli palkattu toimihenkilöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Yhtiö sen sijaan ei ollut esittänyt selvitystä siitä, että työpaikkansa säilyttäneiden projektipäälliköiden ammattitaito ja työkokemus olisivat väitetyin tavoin vastanneet yhtiön asettamia vaatimuksia paremmin kuin irtisanotun projektipäällikön. Yhtiön katsottiin siten rikkoneen työvoiman vähentämisympäristöstä koskevia irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä. Yhtiö tuomittu hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietien rikkomisesta.

#### **4.6. Mitä tarkoittaa työntekijän muutosturva**

Muutosturva voi olla joko sopimusperusteinen tai määräytyä työsopimuslain perusteella.

TT 2012-94: Asiassa oli kysymys tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen oikeudesta irtisanomisajan palkkaan, kun he olivat työllistyneet irtisanomisaikana työnantajalähtöisesti samaan konserniin kuuluvan yhtiön palvelukseen. Muutosturvaa koskeva määräys oli otettu työehtosopimukseen valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen osana, eikä neuvotteluissa ollut keskusteltu määräyksen tarkoituksesta tai sisällöstä. Asian kokonaisarviointissa poikkeuslaatuista muutosturvamääräystä tulkittiin suppeasti, ja kun

otettiin huomioon määräyksen tavoite edistää irtisanottujen työllistymistä, painavammat perusteet puolsivat tulkintaa, jonka mukaan irtisanomisajan palkanmaksu päättyy tilanteessa, jossa työntekijä työllistyy työnantaja-aloitteisesti konsernin sisällä. (Ään.)

### ***Milloin työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen***

Työntekijän muutosturva ei vaikuta työnantajan oikeuteen irtisanoa työntekijöitään. Muutosturva tarkoittaa etupäässä työntekijän oikeutta etsiä itselleen irtisanomisaikana uutta työtä. Lisäksi muutosturvan avulla pyritään tehostamaan työvoimapalvelujen käyttöä.

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan haakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen (TSL 7:12).

Työllistymisvapaan pituus määräytyy työnantajaa sitovan irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti: 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi; 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta; 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

### ***Milloin irtisanomisille on laadittava toimintasuunnitelma ja millainen sen pitää olla***

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi (YTL 49 §). Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisano-

misaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisten työvoimapalvelujen käyttämiseksi sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmasta neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

#### 4.7. Mitä työntekijän takaisinottaminen tarkoittaa

Jos työntekijöitä on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä taikka saaneerausmenettelyn yhteydessä, työnantaja sitoo laissa säädetty velvoite ottaa työntekijä takaisin (TSL 6:6). Tällaisessa tapauksessa työnantajan on tarjottava työtä edellä mainituilla perusteilla irtisanomalleen, *työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle* entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä *samoihin tai samanlaisiin tehtäviin*, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään ennen luovutus hetkeä (TSL 6:6.2). Vaikka takaisinottovelvoitetta ei olekaan säännöksessä ulotettu koskemaan saman tai samojen tahojen määräysvallassa olevan yrityskokouksen eri toimipisteitä (vrt. TSL 7:3§), on tällainen velvoite kuitenkin oikeuskäytännössä liitetty myös takaisinottotilanteisiin (Turun HO 9.3.1994 S 93/1099).

Takaisinottovelvoite on voimassa, jos työntekijä on irtisanottu henkilökohtaisen perusteen lisäksi myös tuotannollisin tai taloudellisin perustein.

Jos työntekijöitä on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantaja sitoo työsuhteen päättymiseen säädetty velvoite ottaa työntekijä takaisin (TSL 6:6). Tällaisessa tapauksessa työnantajan on tarjottava työtä pykälässä mainituilla perusteilla irtisanomalleen, *työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle* entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä *samoihin tai samanlaisiin tehtäviin*, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

TT 2012-29: Työnantaja oli irtisanonut kolmen sähköasentajan työsuhteen päättymiseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ja vapauttanut työntekijät työvelvoitteesta irtisanomisajaksi. Työnantaja oli palkannut irtisanomisaikojen kuluessa ja päätyttyä uusia työntekijöitä yhtiön työtilanteen yllättävän kehittymisen vuoksi. Asiassa pohdittiin kahta kysymystä: sitä, oliko työnantajalla

oikeus päättää työntekijöiden työsuhteet, ja sitä, oliko työnantaja täyttänyt takaisinottovelvollisuutensa. Tuomiossa katsottiin, että irtisanominen oli laitton, koska uutta työtä ilmaantui irtisanomisaikana eivätkä työnantajan toimet työtarjoituksen saattamiseksi irtisanottujen tietoon olleet riittäviä. Harjoittelijan palkkaaminen kahden kuukauden määräaikaiseen työsuhteeseen irtisanomisaikana ei muuttanut taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden käsillä oloa. Työnantaja oli yrittänyt tarjota työtä irtisanotuille työntekijöille. Työtarjous ei kuitenkaan tavoittanut irtisanottuja työntekijöitä. Koska työnantajalla oli lojaliteettivelvollisuutensa vuoksi erityinen velvollisuus huolehtia voimassaolevien työsuhteiden jatkumisesta, työnantajan toimenpiteet eivät tuomiossa selostetuissa olosuhteissa olleet riittäviä työtarjoituksen saattamiseksi työsuhteessa olleiden irtisanottujen työntekijöiden tietoon. Irtisanomiset katsottiin tästä syystä perusteettomiksi. Takaisinottovelvollisuutta ei kuitenkaan rikottu, koska työntekijöitä oli yritetty tavoittaa TE-toimistonkin kautta.

Takaisinottovelvollisuuden osalta tuomiossa TT 2012-29 katsottiin, että vilpittömässä mielessä toiminut työnantaja oli menetellyt työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 1 momentissa edellytetyllä tavalla tiedusteltuaan TE-toimistolta, oliko työntekijä siellä työnhakijana, ja yritettyään muutenkin tavoittaa työntekijää. Takaisinottovelvollisuuden laiminlyömistä koskeva kannevaatimus hylättiin.

### **Milloin työnantajalla on velvollisuus ottaa entinen työntekijä takaisin**

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä koskee tilannetta, jossa työnantaja tarvitsee 9 kuukauden aikana *työntekijöitä* samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Mikäli työnantaja tänä aikana tarjoaa työtä esimerkiksi työntekijöilleen, jotka tekevät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työtä tarvittaessa, kysymys ei ole säännöksessä tarkoitetusta uuden työntekijän ottamisesta.

Takaisinottosäännöksen tarkoittama velvollisuus on täytetty, kun työnantaja *tarjoaa työtä* pykälässä tarkoitetuille työntekijöille. Mikäli työvoiman tarve on syntynyt yhdeksän kuukauden kuluessa, työnantajan velvoite tarjota, tekee toimisto tiedustelun perusteella työtä voi ulottua tämän ajan ylikin. Työnantajan käännyttyä tavallisesti irtisanomispaikkakunnan työvoimatoimiston puoleen työvoimatilauksen ja selvittää, onko laissa tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Työnantajan velvollisuus koskee lain sanamuodon mukaan *työvoimatoimistosta* edelleen *työtä hakevia* entisiä työntekijöitä. Kyse ei tarvitse olla työttömästä työnhakijasta. Mikäli työnantajalla on toimintaa usealla paikkakunnalla, entisen työntekijän kannattaa ilmoittautua työnhakijaksi kaikille näille paikkakunnille.

TT 2007-11: Yhtiöllä oli sen taloudellinen tilanne huomioon ottaen ollut perusteet lähetystoimintojen uudelleenjärjestelyyn, mikä oli merkinnyt näissä toiminnoissa työskennelleen toimihenkilön työtehtävien lakkaamista. Toimihenkilön irtisanomisaikana yhtiön palvelukseen oli haettu työntekijää anturien valmistukseen, missä tehtävissä irtisanottu toimihenkilö oli aikaisemmin työskennellyt kuuden vuoden ajan. Jättäessään tarjoamatta irtisanotulle työntekijälle anturintekijän työtä yhtiö oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Yhtiöllä ei ollut ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen.

TT 2007-4: Yhtiössä tarjottavana oleva työ oli työntekijän työsuhteen päättämisen aikana olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt siten, että yhtiöllä oli ollut irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaan oikeus työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen. Yhtiö oli kuitenkin laiminlyönyt irtisanomissuojasopimuksen mukaisen tiedustelu- ja takaisinottovelvollisuutensa ja oli siten velvollinen suorittamaan työntekijälle irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

### **Mitä tarkoittaa etusija työhön**

Säännöksessä on kysymys irtisanottujen työntekijöiden *todellisesta etusijasta* mutta vain *samaan tai samanlaisiin tehtäviin*. Tämä työntarjoamisvelvollisuus on työtehtävien osalta suppeampi kuin velvoite tarjota muuta työtä irtisanomisuhan alaiselle.

*Samoilla* tehtävillä tarkoitetaan lähinnä töitä, joita työntekijä on aikaisemman työsopimuksensa nojalla ollut velvollinen tekemään. *Samanlaisilla* tehtävillä tarkoitetaan sellaisia työntekijän aikaisempaa työtä läheisesti muistuttavia töitä, joita hän ammattitaitonsa, koulutuksensa tai aikaisemman työkokemuksensa perusteella pystyy tekemään.

Mikäli työntekijä kieltäytyy esittämättä kieltäytymiselleen yksittäistapauksellista perustetta, tietynlaisesta työstä, työnantajalla ei yleensä ole velvollisuutta tarjota työntekijälle uudelleen samaa tai samanlaista työtä. Työn tarjoamisvelvoite ei koske töitä, jotka ovat aikaisempaan työhön pelkästään vain rinnastettavissa.

Työsopimuslain kyseinen *erityissäännös syrjäyttää* säännökset, jotka koskevat esimerkiksi syrjintää työhön otossa ja tasa-arvolakia. Toisaalta työnantajan velvollisuudet työsuhteessa olevia työntekijöitään kohtaan syrjäyttävät takaisinottovelvoitteen. Esimerkiksi osa-aikaisen oikeus lisätyöhön, työnantajan velvollisuus tarjota työtä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle taikka sallia äitiyslomalla olleen palata entiseen työhön ohittavat irtisanotun työntekijän oikeuden tulla takaisinotetuksi.

Takaisinottosäännös ei pakota työnantajaa toimimaan työnantajana. Mikäli työnantaja saa takaisinottoajan kuluessa esimerkiksi urakan, hän voi myydä sen ulkopuolisille, koska kyse ei ole tällöin työn tarjoamisesta *työntekijälle*.

Takaisinottosäännös koskee vain tilannetta, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä tiettyihin tehtäviin. Säännökseen ei liity uudelleensijoitusvelvoitteen kaltaista velvoitetta. Työnantajalla on kuitenkin yleinen velvollisuus perehdyttää työntekijä tehtäviensä hoitoon. Takaisinottosäännös on pakottavaa oikeutta eli työnantajan velvollisuutta ottaa irtisanottu työntekijä takaisin ei voida sopimuksella rajoittaa.

KKO 2007:69: Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön. (Ään.)



## 5 Mitä tarkoittaa erityinen työsuhteen päättämisperuste

### 5.1 Voidaanko työsopimus irtisanoa liikkeen luovutuksen yhteydessä

#### 5.1.1 Mitä liikkeen luovutus tarkoittaa

Liikkeen luovutus määritellään työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä. Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Liikkeen luovutus on *toimivan yrityksen tai sen osan siirtämistä toiselle, joka ryhtyy jatkamaan liiketoimintaa*. Päämääränä on liiketoiminnan siirtäminen luovuttajan ja luovutuksensaajan välisin sopimuksin. Kun työsopimuslaisissa tarkoitettun liikkeen luovutuksen tarkoitus on liiketoiminnan siirtäminen, esimerkiksi pelkä osakekannan luovutus ei ole liikkeen luovutus (KKO 1975 II 15). Liikkeen luovutuksena ei pidetä myöskään yhtiöosuuksien luovuttamista henkilöyhtiöissä, fuusiota taikka yritysmuodon muuttamista. Liikkeen luovutuksen tunnistaminen edellyttää erityisesti seuraavien tunnusmerkkien arviointia.

#### *Onko luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä yhteys*

Liikkeen luovutuksessa luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä on yleensä sopimussuhde. Sopimussuhteesta on kysymys esimerkiksi silloin, jos liikehuoneiston omistava yrittäjä myy huoneiston kalustoineen uudelle yrittäjälle. Sopimus-edellytys täyttyy nimenomaisen sopimuksen lisäksi mm. siten, että luovuttaja myötävaikuttaa sitä sitovien sopimusten siirtymiseen luovutuksensaajalle. Keskeistä tällaisessa tilanteessa on se, että vanhan ja uuden yrittäjän välillä on oikeudellisesti merkittävä yhteys. Yhteyskriteeri liikkeen luovutustilanteessa voi täyttyä siten, että luovuttaja ja luovutuksensaaja neuvottelevat yhteisesti jonkun kolmannen, esimerkiksi luovuttajan vuokranantajan kanssa toiminnan jatkamisesta.

### **Onko luovutettu kohde: liike, yhteisö, säätiö tai näiden toiminnallinen osa**

Luovutuksen kohteena tulee olla liike, yhteisö tai säätiö tai näiden osa. Luovutuksen kohteen tulee muodostaa *toiminnallinen kokonaisuus*. Esimerkiksi tavara-varaston tai yksittäisen koneen myynti taikka yrityksen toiminnan osan antaminen alihankkijan suoritettavaksi eivät ole liikkeen luovutuksia. Pelkkää työtehtävien siirtämistä toisen yrittäjän suoritettavaksi ei pidetä liikkeen luovutuksena. Mitä olennaisempia siirtyvät tehtävät ovat ja mitä enemmän työtehtävien ohella siirtyy muita liikkeen toimintoja tai välineitä taikka tietyillä aloilla ”henkistä pääomaa”, sitä lähemmäksi tullaan liikkeen luovutusta.

Osakkeiden myynti ei ole liikkeen luovutus. Mikäli kuitenkin osakkeiden myynnin yhteydessä siirtyy paitsi osakekanta myös yhtiön toiminnassaan tarvitsemat työntekijät sekä merkittävä määrä yhtiön toiminnalle tarpeellista aineellista ja aineetonta omaisuutta sekä yhtiön asiakaskunta ja lisäksi toiminta jatkuvat samantapaisena ilman keskeytystä, katsotaan kyseessä olevan liikkeen luovutus (KKO 2000:7).

### **Jatkuuko toiminta samantapaisena**

Liikkeen luovutus edellyttää, että liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

KKO 1990:129: Lääkäriasematoimintaa harjoittanut yhtiö oli toimintansa lopettamiseen vedoten irtisanonut työntekijän. Yhtiö oli myynyt lääkäriaseman toimitilat ja osan kalustostaan samantapaisesta toiminnasta varten perustetulle yritykselle. Yhtiön lopetettua toimintansa uusi yritys oli välittömästi jatkanut samoissa tiloissa samantapaisesta lääkäriasematoiminnasta. Kysymyksessä oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu liikkeen luovutus. Sen vuoksi yhtiöllä ei ollut perustetta irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Liikkeen luovutuksena käsittelemistä ei estä esimerkiksi se, että kahvilatoimintaa harjoittaneen yrittäjän luovutuksensaaja harjoittaa ravintolatoimintaa.

Toiminnan luonteen muutos voi johtaa siihen, ettei kyse ole liikkeen luovutuksesta. Mikäli esimerkiksi aikaisempi palveluasumisen aputoimintana harjoitettu ruoanvalmistus muuttuu voittoa tavoittelevaksi yritystoiminnaksi, kyse ei ole liikkeen luovutuksesta, mikäli toiminnan luonne, asiakaskunta ja sen edellyttämät työtehtävät eivät säily ennallaan (KKO 2002:54).

Toiminnan samantapaisuus -edellytys täyttyy silloin, jos uusi yrittäjä jatkaa aikaisemman yrittäjän alaan kuuluvaa toimintaa välittömästi samassa paikassa aikaisemman yrittäjän työntekijöillä. Näin tarkkaa vastaavuutta ei kuitenkaan oikeudellisesti vaadita. Kysymys voi olla esimerkiksi tuotteiden osalta vain niiden sa-

mankaltaisuudesta. Palvelualan yrityksissä toiminnan samanlaisuus voi tulla ilmi muun muassa siitä, että aikaisemman yrittäjän toiminimi ja asiakassuhteet säilyvät yrittäjän vaihdoksesta huolimatta. Kysymys voi yksittäistilanteessa olla myös siitä, että uudella yrittäjällä on ainakin mahdollisuus jatkaa samaa tai samankaltaista toimintaa.

### **Jatkuuko toiminta viivytyksettä**

Liikkeen luovutustilanteissa toiminnan tulee jatkua viivytyksettä, ei välttämättä välittömästi. Mikäli uusi yrittäjä tekee yrityksessä esimerkiksi remontin, tämä ei estä pitämistä tilannetta liikkeen luovutuksena. Yrityksen keskeytymisajan pituus ei ole ratkaiseva tekijä. Mitä kauemmin keskeytys kestää, esimerkiksi useita kuukausia, sitä epätodennäköisemmin on enää kysymys liikkeen luovutuksesta. Keskeinen merkitys arvioinnissa on uuden yrittäjän tarkoituksella jatkaa toimintaa. Jatkamistarkoitus voi toteutua myös konkurssien yhteydessä.

#### **5.1.2 Mitä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen tarkoittaa**

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijät jatkavat ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan eli luovutuksensaajan palveluksessa. Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työsopimuslaissa on erityissäännöksiä irtisanomisesta liikkeen luovutuksen johdosta.

Työehtojen ei kuitenkaan välttämättä tarvitse kaikilta osin pysyä liikkeen luovutuksessa muuttumattomina.

KKO 1999:71: Yhtiö irtisanoi siivoojansa työsopimuksen varmistuttuaan ensin siitä, että siivooja saattoi siirtyä siivoustoimintaa jatkavan yrityksen palvelukseen työehtosopimuksen mukaisilla, joskin osin muuttuneilla ehdoilla. Siivooja kieltäytyi siirrosta. Hänen korvausvaatimuksensa hylättiin.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä edellä tarkoitettut oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät välittömästi liikkeen uudelle omistajalle eli luovutuksensaajalle. Siirtyviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sisältyvät myös esimerkiksi kilpailukieltosopimus (mikäli se on perusteltu vastaanottavan yrityksen toiminnan kannalta) ja lisäeläke-etuudet (vrt. ennen lain muutosta KKO 2001:72).

Työsuhteet jatkuvat automaattisesti uuden työnantajan kanssa (TSL 1:10.2). Luovutuksensaajan ei edes tarvitse olla tietoinen siirtyvistä työsuhteista kuten perhevapaalla olevista. Uusi omistaja tulee sidotuksi myös aikaisempaa omista-

jaa sitovaan työehtosopimukseen, mutta liikkeen luovutus -perusteella sidonnaisuus kestää vain kyseisen työehtosopimuksen voimassaoloajan (Työehtosopimuslaki 5 §).

Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle eli uudelle omistajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu (TSL 1:10.2). Irtisanomisajan palkka erääntyy irtisanomistilanteissa työsuhteen jatkuessa vasta luovutuksen jälkeen. Siitä vastaa siten yksin luovutuksensaaja. Vastaavasti luovutuksensaaja vastaa luovutushetkellä luovuttajan suorittamasta laittomasta työsuhteen irtisanomisesta seuraavasta korvauksesta, koska korvaus erääntyy työsuhteen päättyessä vasta luovutuksensaajan palveluksessa.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei kuitenkaan vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella (TSL 1:10.3).

Työsopimuslain 10 §:n mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

KKO 2009:83: Työntekijä on Sampo Oyj:n ja Itella Oyj:n välisessä liikkeen luovutuksen käsittäneessä sisäisen postitustoiminnan kaupassa siirtynyt Itellaan palvelukseen 1.1.2002 lukien. Sammoin palveluksessa ollessaan hän oli kuulunut Sammon kustantamaan vapaaehtoisen TEL-lisäeläkevakuutuksen piiriin. Itella on vakuuttanut henkilön vain niin sanotun TEL-peruseläketurvan tasoisesti, jossa mm. eläkeikä on ollut korkeampi ja eläketaso alhaisempi kuin lisäeläketurvassa. Työntekijä on vaatinut, että lisäeläkevakuutuksen mukaiset etuudet siirtyisivät liikkeen luovutuksessa Itellan vastattavaksi. Tältä osin on ensin arvioitava, kuuluuko lisäeläketurva niihin työnantajan velvoitteisiin, joista liikkeen luovutuksessa siirtyy lain nojalla vastuu luovutuksensaajalle. Sen jälkeen on kysymys siitä, onko lisäeläketurva nyt kysymyksessä olevassa työsuhteessa sellainen etuus, joka työnantajan luovuttaessa liikkeen on siirtynyt luovutuksensaajan vastattavaksi. KKO katsoi, että Itellalla on ollut velvollisuus jatkaa 1.1.2002 lukien A:ta koskevaa lisäeläkevakuutusta niillä ehdoilla, jotka olivat voimassa ennen 1.1.2002.

### 5.1.3 Voidaanko työsopimus päättää liikkeen luovutuksen yhteydessä

#### *Onko työntekijällä oikeus irtisanoutua, kun liike luovutetaan*

Kun työnantaja luovuttaa liikkeensä toiselle, jolle työnantajan oikeudet ja velvollisuudet työsopimuslain 1 luvun 10 §:n mukaan siirtyvät, työntekijällä on erityinen oikeus irtisanoa sekä toistaiseksi voimassa oleva että määräaikainen työsopimus. Työntekijä saa tässä tilanteessa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään liikkeen luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. (TSL 7:5.2.) Työntekijä voi luonnollisesti noudattaa aina normaalia irtisanomisaikaansa.

#### *Onko liikkeen luovuttajalla irtisanomisoikeus*

Liikkeen luovuttajan oikeus irtisanoa työsopimus määräytyy työsopimuslain *yleisten sääntöjen* mukaan. Liikkeen luovutus ei ole luovuttajalle irtisanomisperuste. Luovutuksesta riippumatta harkitaan yksittäistapauksittain, onko luovuttajalla esimerkiksi taloudellisen tai tuotannollisen syyn nojalla oikeus irtisanoa työntekijä.

#### *Onko liikkeen luovutuksensaajalla irtisanomisoikeus*

Työsopimuslain mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella (TSL 7:5.1).

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi ainoastaan normaaleja päättämisperusteita noudattaen irtisanoa työsopimuksen. Uudessa laissa ei ole luovutuksensaajalle säädetty normaalista poikkeavaa oikeutta päättää työsopimusta.

Irtisanominen on suoritettava noudattaen laissa, työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa määriteltyä irtisanomisaikaa. Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa liikkeen luovutuksen perusteella, koska sitä ei voida muutoinkaan irtisanoa, ellei työsopimukseen ole otettu irtisanomisehtoa.

Liikkeen luovutus ei sellaisenaan ole irtisanomisen peruste. Irtisanomisen peruste voi sen sijaan olla luovutuksesta mahdollisesti aiheutuva luovutuksensaajan tarve järjestää toimintansa uudelleen, sekä erityisesti luovutuksensaajan tekemien muutosten suuruus.

Tavallisesti liikkeen luovutuksesta johtuva irtisanomisperuste liittyy luovutuksensaajan suorittamaan *organisaatiomuutokseen*, jossa siirtyvä toiminta sulauteaan vastaanottajan omaan toimintaan. Mikäli tällaisessa tapauksessa luovutuksensaaja ottaa uusia työntekijöitä irtisanottujen työntekijöiden tilalle, toimintamuutosten tulee olla sellaisia, joiden johdosta aikaisempia työntekijöitä ei voida käyttää tai joita ei ole edes kohtuullista kouluttaa uusiin tehtäviin. Mikäli luovutuksensaaja ei ota uusia työntekijöitä irtisanottujen tilalle, irtisanomisperuste täyttyy edellistä tilannetta helpommin.

Luovutuksensaajan palveluksessa olevat työntekijät ovat työnantajan irtisanomisoikeutta arvioitaessa samassa asemassa kuin luovutuksen mukana siirtyneet työntekijät.

Irtisanomisperuste voi olla myös se, että luovutuksensaaja *muuttaa yrityksen toimintaperiaatetta*. Tällaisesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun luovutuksensaaja muuttaa ruokaravintolan tanssiravintolaksi. Peruste irtisanoa työntekijä syntyy sitä epätodennäköisemmin, mitä pienemmästä muutoksesta on kysymys, esimerkiksi palveluravintolan muuttaminen itsepalveluravintolaksi on pieni muutos.

Irtisanomisperuste voi syntyä myös siitä, että uusi omistaja *sopeuttaa hankitun yrityksen vastaanottavan yrityksen liiketoimintaan*. Uusi omistaja voi esimerkiksi lopettaa ostetun yrityksen jonkin toiminnan siitä syystä, että hän omalla henkilöstöllään harjoittaa samaa toimintaa. *Hallinnon uudelleen organisointi* voi myös muodostaa perusteen irtisanoa työntekijä. Irtisanominen ei näissäkään tilanteissa voi automaattisesti kohdistua ostetun yrityksen työntekijöihin.

Peruste voinee yksittäistapauksessa ainakin pienissä perheyriyksissä olla myös se, että uusi työnantaja *työllistää* omistajamaisesti *perheenjäseniään*. Perheenjäsenten kanssa samassa asemassa on yrityksen toiminnalle *tärkeän ammattityöntekijän työllistäminen*. Tärkeänä ammattityöntekijänä pidetään sellaista ammattitaitoista työntekijää, jonka työpanoksella on suuri merkitys yrityksen menestymiselle. Tällaisia tilanteita on arvioitava yleisten sääntöjen perusteella liikkeen luovutus -tausta huomioon ottaen.

### **Onko liikkeen luovutuksella vaikutusta erityiseen irtisanomissuojaan**

Luottamusmiehillä on erityinen irtisanomissuoja myös liikkeen luovutustilanteissa. Tällainen henkilö voidaan irtisanoa vain työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä mainituin edellytyksin. Luottamusmieheksi katsotaan työehtosopimuksen perusteella valittu pääluottamusmies, yhdysmies, ammattiryhmän ja työosaston luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu sekä vastaava henkilöstön edustaja.

Myös raskauteen ja äitiyteen liittyvä erityissuoja koskee liikkeen luovutusta. Aikaisemman työnantajan palveluksesta äitiysvapaalle jääneellä työntekijällä on

oikeus palata luovutuksensaajan palvelukseen ensisijaisesti aikaisempaan työhön (ks. TSL 4:9).

### ***Pitääkö liikkeen luovutuksen yhteydessä noudattaa irtisanomisjärjestystä***

Liikkeen luovutus -säännöksessä ei ole säännelty irtisanomisjärjestystä. Myöskään työsopimuslaissa ei ole tästä säännöstä. Liikkeen luovutus on jätetty myös keskusjärjestöjen välillä solmittujen irtisanomissuojasopimusten ulkopuolelle. Näistä syistä on katsottu, ettei työnantaja ole liikkeen luovutustilanteessa sidottu irtisanomisjärjestykseen. On kuitenkin muistettava, että työnantaja ei voi tällaisessakaan tilanteessa asettaa työntekijöitä perusteettomasti eri asemaan esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan tai sukupuolen perusteella taikka muutoin syrjivästi.

### ***Koskeeko työnantajan takaisinottovelvollisuus myös liikkeen luovutuksia***

Työnantajan velvollisuus ottaa takaisin irtisanottu työntekijä koskee myös liikkeen luovutustilannetta. Työnantajalla ei ole takaisinottovelvollisuutta esimerkiksi silloin, jos työntekijä aikaisemmin on kieltäytynyt niistä töistä, joita hänelle takaisinottoaikana voidaan tarjota. Mikäli luovutuksensaajalla on tarjota siirtyvälle työntekijälle laillisesti vain määräaikaista työtä, ei luovutuksensaajalla ole takaisinottovelvollisuutta kyseisen määräaikaisen työn päätyttyä. Toisaalta määräaikaisen työsopimuksen tekemisellä ei voida kiertää työnantajan työsopimuslain mukaista takaisinottovelvoitetta.

#### **5.1.4 Kenellä on vastuu työsopimuksen päättymisestä, jos työehdot oleellisesti heikkenevät**

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan eli luovutuksensaajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä (TSL 7:6).

Vaikka lain mukaan luovutuksensaajalle siirtyvät kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka luovuttajalla oli suhteessa työntekijöihinsä, joissakin tapauksissa työehdot voivat luovutuksen seurauksena kuitenkin käytännössä muuttua. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, jos luovuttaja ja luovutuksensaaja kuuluvat eri työehtosopimuksen piiriin ja luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan häntä sitovaa sopimusta myös siirtyviin työntekijöihin. Tällainen tilanne voi syntyä myös silloin, jos liiketoiminta luovutetaan esimerkiksi ulkomaiselle alihankkijalle.

Säännöksen johdosta työntekijän ei itse katsota päättäneen työsopimustaan, vaikka hän sen irtisanookin. Asialla on olennaista merkitystä arvioitaessa työntekijän oikeutta työttömyysturvaan. Toisaalta työnantajallekaan ei synny työsopi-

muksen laittomaan päättämiseen rinnastuvaa korvausvastuuta sellaisesta liikkeen luovutuksen yhteydessä suorittamastaan toimenpiteestä, johon hänellä on lain mukaan velvollisuus. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa luovutuksensaaja alkaa lain mukaisesti soveltaa itseään sitovaa mutta työntekijän kannalta aikaisempaa sopimusta huonompaa työehtosopimusta. Luovutuksensaaja on kuitenkin vastuussa aikaisemman palkan ja muiden etujen maksamisesta irtisanomisajalta.

Koska säännöksessä tarkoitetun päättämisen katsotaan johtuneen työnantajasta, työntekijä ei ole enää sidottu tehtyyn kilpailukieltosopimukseen.

### **5.1.5 Miten yhteistoimintaneuvottelut hoidetaan liikkeen luovutuksen yhteydessä**

Mikäli yritys kuuluu yhteistoimintalain piiriin, liikkeen luovutuksen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön irtisanomiset sekä siihen liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin (YTL 41.4 §).

Yhteistoimintaneuvottelu on liikkeen luovutustilanteessa edellä tarkoitettujen henkilövaikutusten yhteydessä *kaksivaiheinen*. Ensin käydään toteamisneuvottelut siitä, onko luovutuksella laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia. Jos näin on, tämän jälkeen käydään määräaikoihin ja määrämuotoihin sidotut neuvottelut.

Mikäli liikkeen luovutuksen johdosta neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa *alle kymmenen* työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, luovutuksensaajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on *sovittu* tai sopimukseen pääsemiseksi on neuvoteltu vähintään *14 päivää*. Neuvottelujen on koskettava toimenpiteen perusteita ja vaikutuksia ja vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämistä. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa *yli kymmenen* työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, on edellä mainittu aika vähintään *kuusi viikkoa* neuvottelujen alkamisesta. (Ks. YTL 51 §.)

### **5.1.6 Millainen on työnantajan tiedottamisvelvollisuus liikkeen luovutuksessa**

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee: 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta; 2) luovutuksen syyt; 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Luovuttajan on annettava edellä mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Ajan on oltava niin pitkä, että tietojen saaja ehtii niihin huolella perehtyä, eli yleensä ainakin viik-



ko. Luovutuksensaajan on annettava edellä tarkoitetut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. (YTL 41 §.)

Mikäli yritys ei kuulu yhteistoimintalain piiriin, luovutuksensaajalla on työsopimuslain nojalla *selvitysvelvollisuus*, mikäli hän irtisanoo työntekijän työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Työntekijälle on tällöin selvitettävä irtisanomisen perusteet. Jos toimenpide kohdistuu useisiin työntekijöihin, voidaan selvitys antaa työntekijöille tai näiden edustajille yhteisesti (TSL 9:3).

## **5.2 Miten työsuhde päätetään, jos on kyseessä konkurssi**

### **5.2.1 Miten konkurssi vaikuttaa työsuhteeseen**

Työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukaan kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

KKO 1993:117: Työsopimus voitiin irtisanoa työsopimuslain nojalla työnantajan konkurssin johdosta vasta konkurssin alkamisen jälkeen.

KKO 1991:144: Työsopimus oli työnantajan konkurssin alkamisen jälkeen irtisanottu päättymään heti. Irtisanomisen syyksi oli ilmoitettu työnantajan huono taloudellinen tilanne, mutta ei konkurssia. Kun muutoinkaan ei ollut pääteltävissä, että työntekijä olisi käsittänyt irtisanomisen tapahtuneen konkurssin perusteella, irtisanomisaika ei määräytynyt työsopimuslain (41 §:n 1 momentin) nojalla.

Konkurssia koskeva erityinen irtisanomisoikeus syrjäyttää työsopimuksen toisenlaisen ehdon ja muualla määrätyt pitemmät irtisanomisajat. Työehtosopimuskelaan ei voida pätevästi sopia pitemmästä irtisanomisajasta.

KKO 1985 II 104: Työsopimuslain (41 §:n 1 momentin) mukaisesti voitiin työsopimus työnantajan jouduttua konkurssiin konkurssipesän toimesta irtisanoa päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka muualla oli määrätty pitemmästä irtisanomisajasta tai sellaisesta oli sovittu. Työsuhteeseen sovellettavalla työehtosopimuksella ei siten voitu tällaisen tapauksen varalta pätevällä tavalla sopia pitemmästä irtisanomisajasta.

Kun yritys asetetaan konkurssiin, työsuhteet jatkuvat yhtäjaksoisina, ellei niitä irtisanota. Konkurssin alkamisen jälkeen työnantajan konkurssipesä on työnantajan asemassa suhteessa työntekijöihin. Konkurssihallinto ei ole yleensä sidottu

velallisen sopimussuhteisiin. Pesä voi harkita, ottaako se sopimussuhteen vastatakseen. Vaikka konkurssivelallisella säilyy liikkeen omistajuus, päätöksenteko ja liikkeen hallinta siirtyvät konkurssipesälle (velkojille). Velkojainkokous käyttää yrityksen asioissa ylintä päätösvaltaa konkurssiin asettamisen jälkeen. Irtisanomisoikeus kuuluu konkurssipesälle.

Työnantajan eli konkurssivelallisen ja konkurssipesän välillä tapahtuva toiminnan siirtyminen ei ole työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus. Konkurssihallinto on vain järjestely, jolla velallisen omaisuuden hoidosta määrääminen järjestetään aikaisemmasta poikkeavalla tavalla.

Konkurssiin asettamisen jälkeen työnantajalla on laissa säädetty erityinen irtisanomisoikeus. Konkurssipesä kuitenkin usein jatkaa konkurssivelallisen liiketoimintaa jonkin aikaa. Jos pesä tällöin esimerkiksi myy liikkeen tai sen osan toimivana kokonaisuutena liiketoimintaa jatkavalle yrittäjälle, sovelletaan edellytysten täytyessä liikkeen luovutusta koskevia sääntöjä. Konkurssipesän oikeudet ja velvollisuudet työnantajana siirtyvät tällöin luovutushetkellä luovutuksensaajalle.

KKO 1990:61: A oli 31.10.1986 vuokrannut B:lle liikehuoneistonsa kalustoi-  
neen. Jätettyään 3.11.1986 konkurssihakemuksen A oli 4.11.1986 konkurssiin  
vedoten irtisanonut työntekijöidensä työsopimukset päättymään irtisanomis-  
päivänä. B oli samana päivänä ottanut palvelukseensa lähes kaikki A:n työn-  
tekijät ja ryhtynyt välittömästi harjoittamaan vuokraamissaan tiloissa ja A:lta  
kesken jääneissä urakkakohteissa samanlaista toimintaa kuin A oli ennen  
konkurssia harjoittanut. Katsottiin, että kyseessä oli työsopimuslain 7 §:n  
2 momentissa tarkoitettu liikkeen luovutus ja että työsuhteet siten olivat vuosi-  
lomalain 6 §:n 1 momentissa tarkoitettu tavoin jatkuneet keskeytymättöminä.

## 5.2.2 Miten irtisanominen konkurssin perusteella tapahtuu

### *Milloin konkurssi voi olla irtisanomisperuste*

Konkurssin johdosta noudatettavaa 14 päivän irtisanomisaikaa sovelletaan silloin, kun irtisanominen toimitetaan *konkurssiin asettamisen perusteella*. Irtisanomisaikana syntynyt konkurssiperuste ei tee mitättömäksi aikaisemmin perusteet-  
tomasti tapahtunutta irtisanomista. Jollakin toisella perusteella suoritettu irtisanominen ei myöskään konkurssin tapahduttua automaattisesti muutu konkurssiperusteiseksi.

Konkurssipesän irtisanomisoikeus koskee *kaikkia työntekijöitä*, myös esimerkiksi äitiysvapaalla olevaa työntekijää ja luottamusmiestä. Luottamusmiehen ja -valtuutetun työsopimus voidaan kuitenkin irtisanoa työsopimuslain perusteella vasta kun työ kokonaan päättyy, eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan (TSL 7:10.2).

Konkurssin perusteella voidaan irtisanoa sekä *määräaikainen* että *toistaiseksi voimassa oleva* työsopimus. Konkurssipesä voi irtisanoa myös sellaiset työsopimukset, joissa työ on sovittu alkavaksi vasta myöhemmin.

Erytynen irtisanomisoikeus perustuu siihen, että työnantaja *asetetaan konkurssiin*. Irtisanominen ei edellytä muuta perustetta. Erytynen irtisanomisoikeus säilyy niin kauan kuin sen peruste, konkurssiin asettaminen, jatkuu. Jos irtisanomisoikeutta ei käytetä kohtuullisen nopeasti ja etenkin jos pesä jatkaa velallisen yritystoimintaa, irtisanomisaika ja -perusteet voivat normalisoitua entisekseen. Tällöin 14 vuorokauden erityistä irtisanomisaikaa ei voida enää soveltaa. Liiketoiminnan edellytysten selvittämisaikaa ei voida enää soveltaa. Liiketoiminnan ylläpitäminen ei sen sijaan poista konkurssipesän erityistä irtisanomisoikeutta.

Lyhyen irtisanomisajan tarkoituksena on mahdollistaa sekä työnantajalle että työntekijöille konkurssin aiheuttaman tilanteen johdosta nopea tapa päättää työsopimus. Jos konkurssipesä jatkaa toimintaan, tällaista tarvetta nopeaan päätökseen ei enää ole. Erytystä irtisanomisaikaa ja irtisanomisperustetta ei tule soveltaa enää sen jälkeen, kun työsuhde on muotoutunut normaaliksi tai lähes normaaliksi.

Erytystä irtisanomisaikaa voidaan noudattaa tavallisesti niin kauan kuin kestää selvittää yksittäistapauksessa liiketoiminnan jatkamisedellytykset. Yleensä nämä selviävät velkojainkokoukseen mennessä. Jos velkojat päättävät jatkaa liiketoimintaa, työsopimuslain mukaista erityistä irtisanomisoikeutta ei enää ole. Työsuhteet jatkuvat tämän jälkeen aikaisempien ehtojen mukaisesti.

### ***Millaista menettelyä konkurssi-irtisanomisissa noudatetaan***

Konkurssipesä on velvollinen irtisanoessaan työsopimuksen noudattamaan työsopimuksen päättämisen menettelyä. Konkurssipesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. (Ks. TSL 9:3.)

Irtisanomisaikana työntekijä on velvollinen tekemään työtä konkurssihallinnon johdon ja valvonnan alaisena. Työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan siinäkin tapauksessa, että konkurssihallinto ei voi tai ei halua järjestää työntekijälle työtä.

Mikäli työnantaja on irtisanonut työntekijät ennen konkurssin alkua ja työntekijöiden irtisanomisaika ulottuu konkurssin ajalle, konkurssipesällä on oikeus uudella irtisanomisella lyhentää irtisanomisaikaa 14 päivään. Aikaisemman irtisanomisen laillisuus arvioidaan tällöin kuitenkin erikseen.

KKO 1990:25: Työnantaja oli ensin perusteettomasti ja kaksi kuukautta myöhemmin konkurssin johdosta työsopimuslain perusteella lakkauttanut työsopimuksen. Myöhemmin irtisanomisaikana ilmenneestä irtisanomisperusteesta huolimatta työntekijällä oli oikeus korvaukseen aikaisemmasta lainvastaisesta irtisanomisesta. Konkurssi voitiin ottaa huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä. (Ään.)

### 5.2.3 Voiko työsuhde jatkua, jos työnantaja asetetaan konkurssiin

#### *Milloin työsuhde katkeaa konkurssin vuoksi*

Konkurssitilanteissa työsuhteet tavallisesti *irtisanotaan*. Jos yrityksen tai sen osan luovutus tapahtuu konkurssipesän irtisanomien työsuhteiden päätyttyä, työsuhteet eivät jatku yhtäjaksoisina. Työsuhteet eivät jatku yhtäjaksoisina myöskään silloin, jos yrityksen konkurssi raukeaa varojen puutteessa, ja uusi yrittäjä ryhtyy tämän jälkeen jatkamaan konkurssiin menneen yrityksen toimintaa.

#### *Milloin työsuhde jatkuu konkurssista huolimatta*

Työsuhteet voivat jatkua konkurssista huolimatta, mikäli luovutusoikeustoimen katsotaan muodostavan *liikkeen luovutuksen*, taikka kysymys on *lain kiertämisestä*. Jos konkurssipesä irtisanoo työsopimukset konkurssin alettua, mutta työsuhteet eivät ehdi päättyä ennen konkurssipesän toimesta tapahtuvaa liikkeen luovutusta, konkurssipesän suorittamat irtisanomiset jäävät *vaikutuksettomiksi*.

KKO 1996:10: Yhtiö A oli 25.10.1991 asetettu konkurssiin ja konkurssipesä oli samana päivänä työsopimuslain nojalla irtisanonut työntekijöiden työsopimukset päättymään 8.11.1991. Konkurssipesä oli 7.11.1991 solminut yhtiö B:n kanssa kauppasopimuksen yrityksen käyttö- ja vaihto-omaisuuden sekä immateriaalisten oikeuksien luovutuksesta. Yrityksen liiketoiminta oli konkurssipesän ja B:n toimesta jatkunut keskeytyksettä. Kysymyksessä oli työsopimuslaissa tarkoitettu liikkeen luovutus, joka tosiasiallisesti oli työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten tapahtunut työntekijöiden työsuhteiden ollessa vielä voimassa. Työntekijöiden asema B:hen nähden määräytyi 7.11.1991 vallinneen oikeudellisen tilan perusteella eikä voinut huonontua sen vuoksi, että konkurssipesän velkojainkokous oli vasta 9.12.1991 hyväksynyt kaupan luovutussopimuksessa edellytetyllä tavalla. Työsopimusten irtisanomiset olivat jääneet vaikutuksettomiksi ja B veloitettiin suorittamaan työntekijälle, jota B ei ollut ottanut palvelukseensa, irtisanomisajan palkka ja lomakorvaus. Ään. (Ks. myös KKO 1996:11.)

Liikkeen luovutuksesta on oikeuskäytännön mukaan ollut kyse tavallisimmin silloin, jos toinen yritys jatkaa konkurssista huolimatta keskeytymättä liiketoimintaa samoissa tiloissa sekä samoilla välineillä ja työntekijöillä.

Työsuhteet jatkuvat myös silloin, kun *konkurssipesä ei irtisano* työsuhteita. Tällöin aikaisempi työsopimussuhde jatkuu edelleen, mutta työnantajalle kuuluva määräysvaltaa käyttää nyt konkurssipesän hallinto. Vastaava lopputulos syntyy silloin, jos konkurssipesä suorittamastaan irtisanomisesta huolimatta sallii työntekijöiden jatkaa työtä sen jälkeen kun irtisanomisaika on kulunut loppuun. Sama lopputulos voi syntyä myös siten, että konkurssitila ohitetaan jatkamalla liiketoimintaa.

### **5.3 Mitä työsuhteelle tapahtuu työnantajan kuoleman, yrityksen sulautumisen ja yritysmuodon muuttumisen tapauksissa**

#### **Voiko työsuhteen päättää työnantajan kuoleman vuoksi**

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailta että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta. (TSL 7:8.2 §).

Säännös koskee tilanteita, joissa työnantaja on luonnollinen fyysinen henkilö tai yritystoimintaa harjoitetaan yksityisliikkeen muodossa. Kun työnantaja kuolee, vainajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät perillisten muodostamalle kuolinpesälle. Työsuhde muuttuu automaattisesti kuolinpesän ja työntekijän väliseksi, mutta molemmille työsuhteen osapuolille on annettu erityinen oikeus irrottautua sopimussuhteesta. Kuolinpesän irtisanomisoikeus koskee kaikkia työntekijöitä, myös määräaikaisia. Oikeus koskee myös esimerkiksi luottamusmiehiä.

Irtisanomisoikeuden käyttämiselle laissa asetettu kolmen kuukauden määräaika koskee sekä kuolinpesän osakkaita että työntekijää.

#### **Voiko yrityksen sulautuminen johtaa työsuhteen päättämiseen**

Sulautumisessa, eli fuusiossa, työsuhteet siirtyvät sellaisenaan vastaanottavalle yhtiölle. Vastaanottava yritys voi irtisanoa sulautuneen yhtiön työntekijöitä vain, mikäli yleiset päättämisedellytykset täyttyvät. Fuusiossa, toisin kuin liikkeen luovutuksessa, ei ole kyse kahden eri työnantajan välisestä oikeustoimesta.

Liikkeen sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osaaikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut kuuluvat yhteistoimintalain mukaisen yhteistoiminta-

menettelyn piiriin. Sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko sulautumisella edellä mainittuja vaikutuksia henkilöstön asemaan. Mikäli sulautumisella on tällaisia vaikutuksia, vastaanottavassa yrityksessä käytävät yhteistoimintaneuvottelut on sidottu määrämuotoihin ja -aikoihin. (Ks. tarkemmin YTL 44 ja 51 §:t.)

Yhteistoimintalaissa yrityksen *jakautumiset* on rinnastettu sulautumisiin (YTL 43 §).

### **Voiko työsuhteen päättämisen perusteena olla yritysmuodon muutos**

Käytännössä tavallisimmat yritysmuodon muutokset tapahtuvat avoimen yhtiön, kommandiittiyhtiön ja osakeyhtiön välillä. Nämä muutokset eivät täytä työsopimuslaissa tarkoitetulle liikkeen luovutukselle asetettavia vaatimuksia. Yritysmuotoa muutettaessa yhtiön siviilioikeudellinen identtisyys säilyy ja työsuhteen ehdot säilyvät muuttumattomina.

Yhtiön identtisyys ei säily, mikäli muutos suoritetaan siten, että entinen yhtiö puretaan, sen pesä selvitetään ja uusi yhtiö ottaa purkautuneen yhtiön omaisuuden haltuun ja velat vastuulleen. Tällaisessa tapauksessa eivät myöskään työsuhteet siirry automaattisesti vanhalta yhtiöltä uudelle. Yhtiön identtisyyden katkeaminen merkitsee sitä, että kyseinen oikeustoimi ei voi työoikeudellisesti olla liikkeen luovutus.

Yritysmuodon muutokset eivät sisälly yhteistoimintalaissa olevaan luetteloon yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista.

## **5.4 Voiko yrityssaneeraus vaikuttaa työsuhteen päättämiseen**

Saneerausmenettelyn yhteydessä on mahdollista irtisanoa työntekijän työsopimus kahden kuukauden irtisanomisajalla, vaikka irtisanomisaika tai työsopimuksen kestoaika muuten olisi pidempi. (Ks. KKO 2005:52). Irtisanomisoikeus koskee säännöksen sanamuodon perusteella myös määräaikaisia työsopimuksia.

Irtisanominen saneerausmenettelyn perusteella edellyttää, että ensin on selvitetty, olisivatko irtisanomiset vältettävissä tarjoamalla työntekijöille jotakin muuta työtä, johon heidät voitaisiin kouluttaa (TSL 7:7).

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen kahdessa tapauksessa.

- 1) Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen silloin, jos irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla eli olennaisesti ja pysyvästi.

2) Työsopimus voidaan irtisanoa myös silloin, jos irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai vahvistetun saneerausohjelman mukainen järjestely edellyttää työvoiman vähentämistä. Viimeksi mainitussa tilanteessa kynnys poikkeaa ensiksi mainitusta.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä koskee yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä toimeenpantavia irtisanomisia sekä niihin liittyviä koulutus- ja uudelleen-sijoitusratkaisuja. Yleisen neuvotteluajan sijasta neuvotteluaika on saneerausmenettelyn yhteydessä *14 päivää* neuvottelujen alkamisesta. (Ks. YTL 51.3 §.)

## 6 Voidaanko erityisasemassa olevan työntekijän työsuhde päättää

### 6.1 Voidaanko luottamusmiehen työsuhde päättää

Luottamusmiehen työsuhde voidaan päättää *irtisanomalla, purkamalla taikka vedoten koeaikaan tai määräajan päättymiseen*. Luottamusmies on työsopimuksen irtisanomisen edellytysten osalta asetettu muista työntekijöistä poikkeavaan asemaan. Luottamusmiessopimuksissa on, toisin kuin työsopimuslaissa, erityisiä säännöksiä myös luottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta. Käytännössä luottamusmiehen työsuhteen päättämistä arvioidaan myös koeaikana muita työntekijöitä tiukemmin.

Luottamusmiessopimukseen otetut säännökset *ehdokasajan suojasta* määrittelevät käytännössä luottamusmiessuojan alkuajankohdan. Joidenkin sopimusten mukaan luottamusmiessuojaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen. Työsopimuslaissa ei ole vastaavia säännöksiä.

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työsopimuksen *kahdessa tapauksessa – tietyissä tapauksissa henkilökohtaisilla perusteilla tai* taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla sekä saneerausmenettelyn ja työnantajan konkurssin yhteydessä. Luottamusmiehen työsopimuksen saa irtisanoa jälkimmäisillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

TT 2012-83: Yhtiön työntekijöille tarjolla oleva työ, erityisesti turvatuotepuolella oleva työ, oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiöllä ei ollut myöskään turvatuotepuolella työskennelleen pääluottamusmiehen varamiehen irtisanomisen aikoihin tarjota hänelle muuta työtä tai näköpiirissä oleviin tehtä-



viin valmiudet antavaa koulutusta irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä oli siten ollut irtisanomissuojasopimuksen määräyksessä tarkoitetut työn väheneemisestä johtuvat taloudelliset ja tuotannolliset syyt pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanomiselle. Työnantaja oli osoittanut irtisanomisen johtuneen muusta seikasta kuin työntekijän luottamusmiesasemasta, eikä muunlaisia, epäasiallisia syitä pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanomiseen ollut ilmennyt. (Ään.)

Myös luottamusmiehen valinnut yhdistys voi erottaa luottamusmiehen tehtävästään.

KKO 2012-50: Ammattiyhdistyksen kokous oli päättänyt erottaa yhdistyksen luottamusmieheksi ja varapääluottamusmieheksi valitun A:n tehtävistään kesken tämän toimikauden luottamuspujan vuoksi. Yhdistyksen säännöissä ei ollut määräyksiä luottamusmiehen erottamisesta tehtävästään. Korkein oikeus katsoi lausumillaan perusteilla, että yhdistyksen kokouksella oli ollut oikeus erottaa A luottamusmiestehtävistä. – Perustelut: 10. Yhdistyslain tavoitteena on yhdistysautonomian mukaisesti antaa yhdistyksille mahdollisuus päättää itse sisäisestä toiminnastaan. Yhdistys voi siten säännöissään määrätä, mitä menettelyä noudattaen ja millä perusteella luottamusmies voidaan erottaa luottamustehtävästään kesken toimikauden. Jollei yhdistyksen säännöissä ole tällaisia määräyksiä, on erottamisen edellytyksiä arvioitava siltä pohjalta, millaisena luottamusmiehen asemaa voidaan yhdistyksessä pitää. 11. Yhdistyksen sääntöjen 11 §:n 9 kohdan mukaisesti myös luottamusmiestä on pidettävä yhdistyksen toimihenkilönä. Yhdistyslain 37 ja 39 §:ää sovellettaessa luottamusmiehet voidaan toimihenkilöinä edellä kohdassa 8 selostetuain tavoin rinnastaa esteellisyyden ja vahingonkorvausvelvollisuuden osalta hallituksen jäseniin. Luottamusmiehet edustavat ammattiyhdistystä työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa ja valvovat työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista ja työrauhaa työpaikoilla. Heidän asemansa ja tehtävänsä huomioon ottaen on perusteltua katsoa, että heidän tulee hallituksen jäsenten tavoin nauttia edustamansa yhdistyksen ja sen jäsenten luottamusta koko toimikautensa ajan. Tätä luottamussuhdetta osaltaan osoittaa myös työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä oleva luottamusmiehen irtisanomissuojaa työsuhteessa koskeva säännös, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen luvun 2 §:ssä tarkoitetulla henkilöllä liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Korkein oikeus katsoo edellä mainituilla perusteilla, että luottamusmies voidaan myös tehtävästä erottamisen osalta rinnastaa yhdistyksen hallituk-

sen jäseneneen. 12. Yhdistyksen kokouksella on yhdistyslain 23 §:n perusteella ja yhdistyksessä ylintä päätösvaltaa käyttävänä toimitelimenä toimivalta päättää yhdistyksen hallituksen jäsenten erottamisesta, ellei yhdistyksen säännöistä muuta johdu. Korkein oikeus toteaa, että ylimääräisen jäsenkokouksen kokouskutsussa on asianmukaisesti ilmoitettu käsiteltävänä asiana A:n erottaminen luottamustoimistaan. Asiassa ei ole muutoinkaan esitetty perusteita, jotka osoittaisivat kokouksen koolle kutumisessa menetellyn lain tai sääntöjen vastaisesti. Koska yhdistyksen säännöissä ei ole ollut luottamusmiehen erottamista koskevia määräyksiä, on yhdistyksen kokouksella ollut toimivalta erottaa luottamuspuolan perusteella A luottamusmiehen ja varapääluottamusmiehen tehtävistä kesken toimikauden.

### **Milloin luottamusmiehen saa irtisanoa**

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työehtosopimuksen *kahdessa tapauksessa* (TSL 7:10):

- a) henkilökohtaisella perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa ja
- b) taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla sekä saneerausmenettelyn ja työnantajan konkurssin yhteydessä vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin säännöstä sovelletaan henkilökohtaisella perusteella tapahtuviin irtisanomisiin. Täten luottamusmiehen irtisanominen esimerkiksi töiden laiminlyönnin, poissaolojen tai sairauden perusteella edellyttää säännöksessä tarkoitettua suostumusta. Työntekijöiltä on vaadittava nimenomainen suostumus tietyn luottamusmiehen työsuhteen irtisanomiseen. Suostumusedellytyksen lisäksi työnantajalla on aina oltava työehtosopimuslain edellyttämä asiallinen ja painava syy luottamusmiehen irtisanomiseen.

TT 2003-32: Pääluottamusmiehen irtisanominen edellytti niiden järjestäytyneiden työntekijöiden suostumusta, joilla olisi ollut oikeus osallistua myös pääluottamusmiehen valintaan. Pääluottamusmiestä itseään ei otettu lukuun enemmistöä laskettaessa. Enemmistön suostumus oli oltava jo irtisanomishetkellä.

TT 2004-67: Enemmistö luottamusmiehen edustamista pankkitoimihenkilöistä oli päättänyt erottaa välittömästi luottamusmiehen ja ilmoittanut luottamus-

miessopimuksen mukaisesti päätöksestä työnantajalle. Luottamusmiehen aseman katsottiin tuolloin päättyneen. Pankkitoimihenkilö oli irtisanomisen tapahtuessa toiminut työsuojeluvaltuutettuna. Kun työsuojeluvaltuutetun aiemmat tehtävät pankissa olivat lakanneet ja kun häntä ei ollut voitu tarkoituksenmukaisella ja kohtuullisella tavalla kouluttaa uusiin tehtäviin, pankki ei ollut rikkonut yhteistoimintasopimuksen määräyksiä irtisanoessaan työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen.

TT 2006-105: Pääluottamusmies oli virittänyt työtuolin siten, että siihen istunut esimies oli pudonnut noin 25 senttimetrin matkan loukaten selkensä. Muistuttavuudesta huolimatta pääluottamusmiehen yksittäistä tekoa ei voitu pitää hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden niin vakavana rikkomuksena, että työnantaja olisi ensimmäisenä toimenpiteenään joutunut purkamaan työntekijän työsopimuksen. Pääluottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumuksen puuttuessa työnantajalla ei olisi ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta. Työnantaja on veloitettu suorittamaan pääluottamusmiehelle irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen ja luottamusmiessopimuksen vastaisen työsopimuksen purkamisen johdosta korvausta, jonka määrää alentavana seikkana on otettu huomioon pääluottamusmiehen itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen. (Ään.)

Taloudellisilla ja tuotannollisilla sekä muilla 10 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla tapahtuva luottamusmiehen työsopimuksen irtisanominen edellyttää ensinnäkin sitä, että *työ päättyy kokonaan*.

TT 2006-93: Kiinteistöhuoltoyhtiön luottamusmies oli irtisanottu toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä. Kun esitetty selvitys osoitti, että luottamusmiehen tekemä työ ei ollut kokonaan loppunut, irtisanominen katsottiin työehtosopimuksen luottamusmiessuojaa koskevien määräysten vastaiseksi. Yhtiö tuomittiin maksamaan luottamusmiehelle korvausta sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä.

Lisäksi edellytetään, että luottamusmiehelle *ei* voida järjestää hänen *ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön* saman luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Töiden uudelleenjärjestely esimerkiksi taloudellisista syistä ei yleensä merkitse työn kokonaan päättymistä.

TT 2006-95: Yhtiöllä oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset syyt laitemyyntiyksikön asennusosaston lakkauttamiseen, töiden uudelleenjärjestelyyn ja siihen liittyen työvoiman vähentämiseen. Irtisanotun, luottamusmiehenä toimi-

neen asentajan työ siinä muodossa, kuin asentajat olivat sitä laitemyyntiyksikössä ennen töiden uudelleenjärjestelyä tehneet, oli loppunut kokonaan. Samojen laitteistojen asennustyötä oli kuitenkin luottamusmiehen työsuhteen päättymisen jälkeen ollut yhtiössä jäljellä, ja uudelleen järjestettynä sitä oli pääasiallisena työnään tehnyt yhtiöön jäänyt toinen asentaja. Luottamusmiehelle ei ollut myöskään näytetty tarjotun koulutusta hänelle soveltuvaan muuhun työhön irtisanomisen vaihtoehtona. Irtisanomiseen ei siten ollut luottamusmiessopimuksen mukaisia perusteita.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä luottamusmiehen työsuhteen voidaan päättää *viimeisenä*. Työsopimuslaissa mainittu työn päättymisen tarkoittaa luottamusmiehen oman ammattiryhmän töitä.

KKO 1994:127: Työnjohtaja A oli toiminut sahan kaikkien toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna. Työnantaja oli yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyjen yhteydessä irtisanonut kaikki työnjohtajat. Sahalle oli kuitenkin jäänyt muihin toimihenkilöryhmiin kuuluvia työntekijöitä. Kun A:n ja muiden työnjohtajien työsuhteen työntekijän työ oli kokonaan päättynyt, yhtiöllä oli työsuhteen 53 §:n 2 momentin sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 11 §:n 4 momentin estämättä oikeus irtisanoa A.

Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai vastaavan henkilöstön edustajan työsuhteen voidaan myös *liikkeen luovutuksen* yhteydessä irtisanoa vain työsuhteen 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun syyn perusteella.

Työmarkkinajärjestöjen välisten luottamusmiehiä koskevien sopimusten lähtökohtana on tältä osin työsuhteenlaki. Sopimusten tehtävä on täydentää sitä. Siksi esimerkiksi henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvan irtisanomisen osalta sopimuksissa yleensä vain viitataan työsuhteenlakiin.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, muu luottamusmies kuin pääluottamusmies irtisanoaan noudattaen työsuhteen säännöksiä. Sopimuksen mukaan irtisanomista ei saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli *yhteisesti todetaan*, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Töiden loppumisen yhteinen toteaminen tulee suorittaa *etukäteen*.

Irtisanomista rajoittavat sopimusmääräykset koskevat myös *pääluottamusmiehesdokasta* ja *pääluottamusmiehenä toiminutta* henkilöä. Työsopimuksen luottamusmiehen asemaa on sopimuksessa säännelty ainoastaan siten, että työsuhteen

ton luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain mukaisesti *irtisanoa* vain silloin, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Mikäli luottamusmiehelle kuuluvat työtehtävät lakkaavat taloudellisista tai tuotannollisista syistä mukaan lukien yrityksen saneeraus, on hänelle tarjottava *muuta työtä* yhtiössä. Velvollisuus vastaanottaa ko. muuta työtä koskee vain tilannetta, jossa työnantajalla on peruste päättää luottamusmiehen työsopimus. Työnantaja voi olla velvollinen muodostamaan jopa uusia luottamusmiehelle sopivia *tehtäväkokonaisuuksia*. Muun työn tarjoamisvelvoite koskee yrityksessä tarjolla olevia töitä.

### **Milloin luottamusmiehen työsuhde voidaan purkaa**

Luottamusmiestä ei ole asetettu työsopimuslaisissa työsopimuksen purkamisen osalta erityisasemaan. Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkamiskynnys luottamusmiestehtävien hoitamiseen liittyvissä tilanteissa on käytännössä korkea.

TT 2008-37: Työnantaja oli purkanut pääluottamusmiehen työsopimuksen luottamusmiessopimuksen vastaisesti. Työnantaja veloitettiin suorittamaan pääluottamusmiehelle irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen ja työsopimuksen purkamisen johdosta korvausta, jonka määrää alentavana seikkana otettu huomioon pääluottamusmiehen itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen. (Ään.)

TT 2007-62: Työnantaja oli purkanut luottamusmiehen työsopimuksen, kun oli käynyt ilmi, että tämä oli viillannut työnantajan hänelle luovuttamaa avainta, että se vastasi yleisavainta. Luottamusmies ei ollut avaimen käytöllään aiheuttanut työnantajalle haittaa tai vahinkoa. Ottaen huomioon luottamusmiehen pitkä ja muutoin moitteeton työura työnantajalla ei katsottu olleen perusteita pitää luottamusmiehen menettelyä niin vakavana työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden rikkomisena, että se olisi voinut ensimmäisenä toimenpiteenään purkaa luottamusmiehen työsopimuksen. Työnantaja veloitettiin suorittamaan luottamusmiehelle korvausta yleissopimuksen vastaisen työsuhteen päättämisen johdosta.

TT 2007-42: Tulityöluvassa luottamusmies oli määrätty tulityövärtijäksi ja toinen työntekijä tulityön tekijäksi. Tulityöluvassa määrätyn jälkivartiointiajan alkuvaiheessa luottamusmies oli poistunut työkohteesta valmistamaan työssä

tarvittavaa osaa. Toinen työntekijä oli poistunut työkohteesta samanaikaisesti tupakkapaikalle, mistä käsin hän oli tehnyt vartiointia. Työntekijöiden työkohteesta poistumisen jälkeen siellä oli syttynyt tulipalo. Tulityövärtijäksi määrätty luottamusmies oli laiminlyönyt työvelvoitteensa jättäessään huolehtimatta siitä, että jälkivartiointi olisi tullut asianmukaisesti suoritetuksi. Palo-vaarallinen työympäristö huomioon ottaen työvelvoitteen laiminlyöntiä voitiin pitää vakavana. Toisaalta luottamusmiehen menettelyn moitittavuutta arvioitaessa jossakin määrin lieventävänä seikkana voitiin pitää sitä, että luottamusmies oli ollut tekemässä vielä keskeneräisen työkohteen edellyttämiä tehtäviä. Arvioinnissa huomioon on otettu myös se, että aiheutuneista seuraamuksista huolimatta työnantaja oli pitänyt tupakkatauolle poistuneen työntekijän laiminlyöntiä niin lievänä, että tälle oli annettu tapahtuneen johdosta vain varoitus. Luottamusmiehen aikaisempi pitkä ja moitteeton työhistoria huomioon ottaen ei kysymyksessä olevaa yksittäistä laiminlyöntiä voitu pitää niin vakavana, että työnantaja olisi ensimmäisenä toimenpiteenä joutunut purkamaan luottamusmiehen työsopimuksen. Työnantaja veloitettiin suorittamaan luottamusmiehelle korvausta yleissopimuksen vastaisen työsuhteen päättämisen johdosta. (Ään.)

TT 2001-55: Työpaikkansa luottamusmiehenä toimineelle postinjakajalle oli annettu kolme kirjallista varoitusta postin virheellisestä jakelusta. Varoituksissa oli myös mainittu työsuhteen päättämisestä, mikäli vastaavat virheet toistuvat. Kun työnantajalle heti viimeisen varoituksen antamisen jälkeisenä päivänä oli tullut asiakkaalta valitus postinjakajan virhejakelusta ja käytöksestä tässä yhteydessä, työnantaja oli purkanut postinjakajan työsopimuksen. Postinjakaja ei ollut varoitusten antamisen yhteydessä eikä muissakaan esimiesten kanssa käymiensä jakeluvirheitä koskeneiden keskustelujen yhteydessä esittänyt jakeluvirheiden syyksi näkökyvyssään olevaa vikaa eikä hän myöskään ollut vedonnut puutteisiin työskentelyolosuhteissa. Edellä selostetuissa olosuhteissa työnantaja oli voinut perustellusti katsoa luottamusmiehen tahallaan tai huolimattomuuttaan jättäneen työvelvoitteensa asianmukaisesti täyttämättä. Sikäli kuin jakeluvirheet olivat johtuneet postinjakajan heikentyneestä näkökyvystä, tämän seikan esiin tuominen ja haitan korjaaminen olisi ollut postinjakajan itsensä asiana. Kun postinjakajan virheet työssä varoituksista huolimatta olivat jatkuneet, oli työnantajalla ollut luottamusmies-sopimuksen mukainen peruste hänen työsopimuksensa purkamiselle.

Mikäli luottamusmiehen muun kuin luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä osoittama käyttäytyminen on riittävän moitittavaa, hänen työsopimuksensa voidaan purkaa samojen periaatteiden mukaisesti kuin muidenkin työntekijöiden.

*Työtaistelutilanteissa* työtuomioistuin on erityisesti luottamusmiesten kohdalla lähtenyt siitä, että yhtä ei voida asettaa vastuuseen kollektiivisista virheistä.

TT 2005-125: Pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvalltuutettuna toimineelle rengasasentajalle oli annettu samana päivänä varoitukset epäasiallisesta käytöksestä ja työvuorojen vaihtamiseen liittyvästä menettelystä. Pääluottamusmies oli varoitusten antamista seuranneena päivänä vaatinut esimiestään peruuttamaan annetut varoitukset esittäen uhkauksen, jonka perusteella esimies oli voinut perustellusti kokea henkilökohtaisen turvallisuutensa olevan vaarassa. Työnantajalla oli ollut vallinneissa olosuhteissa erittäin painavat syyt pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen.

TT 2005-3: Toimihenkilöiden luottamusmies oli kesäaikana esimiesten poissa ollessa jäänyt omavaltaisesti kahtena päivänä työajan lyhennysvapaalle, minkä lisäksi hänen kulunvalvonnan leimauksensa olivat kolmena muuna päivänä puutteellisia. Laiminlyönnit eivät tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa olleet niin vakavia, että työnantajalla olisi ollut työehtosopimuksessa edellytetty erittäin painava syy luottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen. Luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen ei ollut hänen edustamiensa toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joten myöskään irtisanomisen edellytykset eivät täytyneet.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut *järjestysmääräyksiä*, ei ole järjestösopimusten mukaan mahdollista, ellei hän samalla ole toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksista huolimatta jättänyt noudattamatta työvelvoitteitaan. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa myöskään huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden. Sopimusten mukaan *sairaus* on luottamusmiehen työsuhteen asianmukainen purkuperuste yleensä vasta silloin, kun luottamusmies sairautensa vuoksi on jatkuvasta syystä kykenemätön sellaiseen ammattiaan vastaavaan tai muutoin sopivaan työhön, jota työpaikalla saattaa olla hänelle tarjolla.

### ***Millaisiin korvauksiin luottamusmiehen työsuhteen aiheeton päättäminen johtaa***

Työnantaja, joka on ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä tarkoitettua perustetta päättänyt luottamusmiehen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, on *lain mukaan* velvollinen suorittamaan korvausta vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaavan määrän (TSL 12:2.1).

Mikäli luottamusmiehen työsopimus on päätetty *järjestösopimuksen* vastais-

ti, työnantajan on suoritettava luottamusmiehelle korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Kymmenen kuukauden minimikorvaus voidaan sopimuksessa määritellyin edellytyksin alittaa.

## **6.2 Koskevatko luottamusmiehen irtisanomisen edellytykset myös muita henkilöstön edustajia**

*Luottamusvaltuutetun* irtisanomissuoja määräytyy työsopimuslain mukaan samalla tavoin kuin luottamusmiehen (TSL 7:7). Luottamusvaltuutetun voivat valita työntekijät, joilla ei ole työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä (TSL 13:3).

Työsopimuslaissa on erityinen säännös luottamusvaltuutetun asemasta liikkeen luovutuksen yhteydessä (TSL 13:4). Sen mukaan luottamusvaltuutettu säilyttää asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä. Vastaava säännös on luottamusmiesten osalta yleensä järjestöjen välisissä sopimuksissa.

*Työsuojeluvaltuutetun* työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslaissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta (laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 11.4 §).

TT 2006-82: Työsuojeluvaltuutettu oli ruokatauon aikana tarkistanut autonrenkaansa ilmanpaineen ja sittemmin työaikana siirtänyt renkaan sisätiloista ulos. Siihen nähden, että omien töiden tekeminen taukojen aikana on ollut työpäikällä hyväksyttävää ja renkaan siirtämiseen käytetty työaika on ollut vähäinen, työsuojeluvaltuutetun ei voitu katsoa menettellyllään rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajalta olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tähän arvioon ei vaikuttanut se, että työsuojeluvaltuutetulle oli aikaisemmin annettu varoitus toisenlaisesta rikkomuksesta. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työsuojeluvaltuutetulle korvausta yleissopimuksen vastaisen työsopimuksen päättämisen johdosta.

*Varaluottamusmies* ja *varatyösuojeluvaltuutettu* ovat luottamusmiehen kanssa samassa asemassa silloin, kun he hoitavat luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviä. Järjestösopimuksissa on henkilöstön varaedustajien asemasta yksityiskohtaisempia määräyksiä. Joissakin sopimuksissa varaluottamusmies on rinnastettu asemansa osalta täysin luottamusmieheen.



Myös henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa tarkoitulla *henkilöstön edustajalla* ja *varaedustajalla* on luottamusmiehen irtisanomissuoja (laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 11 §). Tässä laissa säädetty varaedustajan irtisanomissuoja on riippumaton siitä, toimiiko kyseinen henkilö tosiasiallisesti varsinaisen henkilöstön edustajan varaedustajana.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) mukaan tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehillä ja luottamusvaltuutetuilla (41 §).

Myös laissa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa (2004/758) on vastaavat henkilöstön edustajien suojaa koskevat säännökset (33 §).

## 7 Millainen on työsopimuslain mukainen työsuhteen päättämismenettely

### 7.1 Mitä työsopimuksen päättäminen on

Työsopimuksen päättämismenettelyä säädellään sekä työsopimuslaissa (9 luku) että laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Menettelysäännöksiä sovelletaan sekä työntekijän työsopimuksen *irtisanomiseen* että sen *purkamiseen*. Laissa käytetään työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen yhteisenä nimityksenä *työsopimuksen päättämistä*. Tällä tarkoitetaan toimenpidettä, jolla sopimus saadaan lakkaamaan.

Menettelysäännökset ovat *puolipakottavia*. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu. Työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla yhdistyksillä on kuitenkin oikeus sopia työehtosopimuksella toisin siitä, mitä lain 9 luvussa säädetään työsopimuksen päättämismenettelystä.

Menettelytavat irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevissa järjestösopimuksissa ovat yleensä samankaltaiset kuin laissa. Sopimusten mukaan jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

### 7.2 Miten työsuhteen päättäminen tapahtuu

***Kuinka nopeasti työsuhteen päättäminen pitää käynnistää siitä, kun päättämisperuste on syntynyt***

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen *kohtuullisen ajan* kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta (TSL 9:1).

Kohtuullista aikaa ei ole laissa määritelty. Joka tapauksessa tämä aika on pitempi kuin työsopimuksen purkamisaika 14 päivää. Työsopimusta irtisanottaesakaan ei yleensä voida vedota esimerkiksi yli puolen vuoden takaisin tapahtumiin (KKO 1989:95, jossa jo 6 viikon takainen laiminlyönti oli vanhentunut).

Taloudellisen ja tuotannollisen syyn kohdalla vastaavaa aikarajoitusta ei tarvita, koska sen yhteydessä edellytetään perusteen olemassaoloa työsuhteen päättämishetkellä tai irtisanomisperusteisen työehtomuutoksen voimaan tullessa. Irtisanomisoikeutta työnantajan kuoltua on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa kuolemasta (TSL 7:8.2).

Purkamisoikeus raukeaa, jos työ sopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Jos purkaminen estyy pätevä syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta (TSL 8:2).

### **Mitä laki sanoo työntekijän ja työnantajan kuulemisesta**

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työ sopimuksen *henkilökohtaisella perusteella tai purkaa sopimuksen koeaikaan vedoten* tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työ sopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa (TSL 9:2.1). Tämä voi olla luottamusmies, ammattiliiton edustaja tai vaikka asianajaja. Vaikka työntekijä ei mene kuulemistilaisuuteen, työnantaja on täyttänyt kuulemisvelvollisuutensa.

Tilaisuudessa työntekijälle on ilmoitettava ne syyt, joiden johdosta työ sopimus päätetään. Työntekijälle on varattava mahdollisuus myös esittää mielipiteensä. Kysymys ei ole kuitenkaan neuvottelutilaisuudesta.

Kun sinua luottamusmiehenä pyydetään mukaan irtisanomistilanteeseen, toimi seuraavasti.

Kyseessä ei ole neuvottelutilanne. Työnantaja on päätöksensä tehnyt ja irtisanomisen perusteiden pohdinta alkaa tämän jälkeen. Tässä vaiheessa riittää, että seuraat tilannetta ja teet muistiinpanoja. Jos henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvan irtisanomisen taustalta löytyy jokin pidempään jatkunut ongelma, kuten päihteiden käyttö, työntekijä ei välttämättä edes odota, että toimisit työsuhteasiantuntijana.

Keskity asiaan eli siihen, millä perusteilla työntekijää ollaan irtisanomassa. Jos vaikuttaa siltä, että tunteet ovat pinnalla, pyri rauhoittamaan tilannetta. Käyttäydy asiallisesti, myös silloin – ja erityisesti silloin – jos sinua provosoidaan.

Tee muistiinpanoja siitä, mitä puhutaan. Kirjaa ne muistioon mahdollisimman pian tilaisuuden jälkeen. Muistioon on hyvä kirjata mm. seuraavat.

- Kenen työsuhteesta on kyse? Kuka muistion on laatinut? Mikä työnantaja/organisaatio/yksikkö on kyseessä?

- Milloin irtisanottavan työsuhde on alkanut? Mitkä ovat olleet irtisanottavan tehtävä ja asema organisaatiossa? Mikä on ollut työn sisältö?
- Mitä työehtosopimusta irtisanottavaan sovelletaan?
- Onko irtisanottavan henkilökohtaisessa työsuopimuksessa sovittu erikoisjärjestelyistä?
- Mitä ongelmatilanteita työssä on esiintynyt?
- Mikä on eri osapuolten käsitys ongelmien syistä?
- Miten ongelmatilanteet ovat kehittyneet?
- Liitteeksi on hyvä laittaa kopiot tilannetta selventävistä asiakirjoista, kuten työsuopimuksesta, annetuista varoituksista tai huomautuksista ym.

Kysy mitä et ymmärrä. Mikäli vähänkään epäilet, että irtisanomisen perusteet ovat hatarat, tarkista asia liiton työsuhteasiantuntijalta.

Ennen kuin työntekijä *purkaa* työsuopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsuopimuksen purkamisen perusteesta.

### **Mitä työnantajan selvitysvelvollisuus tarkoittaa**

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsuopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä taikka saneerausmenettelyn perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle *irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista*. Jos työsuopimus irtisanoaan työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. (TSL 9:3.1.)

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti (TSL 9:3.2). Selvitystä ei tällaisessa tilanteessa tarvitse antaa jokaiselle työntekijälle erikseen.

Yhteinen selvittäminen on mahdollista toteuttaa järjestämällä esimerkiksi yhteinen tiedotustilaisuus. Työntekijöiden edustajana voivat olla luottamusmiehen lisäksi muutkin henkilöstön edustajat (ks. YTL 8 §). Selvittämisvelvollisuus koskee myös luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja hallintoedustajien irtisanomisia tuotannollisilla, taloudellisilla tms. perusteilla samoin kuin irtisanomisia liikkeen luovutuksen johdosta aiheutuneesta tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä.

Selvittäminen on lain mukaan suoritettava *niin hyvissä ajoin kuin mahdollista*. Tiedottamisen ajankohtaa ei ole mahdollista tilanteiden moninaisuuden vuoksi määrittellä tarkasti.

Selvittämisvelvollisuus tarkoittaa irtisanomisen perusteiden selvittämistä, ei veloitetta neuvotella. Työntekijöiden on tärkeää saada tietää tuleva työsuhteen päätyminen ja irtisanomiseen johtaneet syyt. Neuvotteluvaihtoehto tällaisissa asioissa seuraa joko työehtosopimuksista tai/ja yhteistoimintalaista.

Kun neuvottelet työntekijöiden puolesta luottamusmiehenä siitä, onko työ vähentynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä, toimi seuraavasti.

Katso, että selvitys pitää sisällään seuraavat tiedot.

- Minkä tyyppinen työ vähenee?
- Miksi?
- Miten paljon työn arvioidaan vähenevän?
- Millä ajanjaksolla väheneminen tapahtuu?
- Onko toiminta voitollista vai tappiollista? Onko toiminnan voitto pienentynyt tappiolle asti vai onko se pienentymisestä huolimatta edelleen kannattavaa?
- Millainen on yhtiön taloudellinen tilanne? Tietojen pitää olla selkeitä ja ajantasaisia.
- Mihin lukuihin ja laskelmiin säästötarve perustuu?
- Aiotaanko tuotantoa muuttaa? Jos, niin mikä muuttuu?
- Aiotaanko töitä siirtää? Jos, niin minne?
- Aiotaanko töitä järjestellä uudelleen?
- Missä määrin on perusteltua vähentää työntekijöitä?
- Kuinka paljon määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöitä yrityksellä on?
- Käyttääkö yritys vuokratyöntekijöitä? Jos, niin kuinka paljon? Mitkä ovat yrityksen vuokratyövoiman käytön periaatteet?
- Teettääkö yritys osan tavanomaisista työtehtävistään alihankintana työnantajan tiloissa tai työkohteissa? Jos, niin mitkä ovat ne työtehtävät ja ajanjaksot, jolloin alihankintatyötä teetetään? Mitkä ovat alihankinnan periaatteet yrityksessä? Aikooko yritys siirtyä käyttämään alihankintaa enenevässä määrin?

Tuotannollis-taloudellisista syistä tapahtuvan irtisanomisen ydinkysymys on se, olisivatko irtisanomiset vältettävissä muita järjestelyjä käyttäen. Päätöksen perusteista puhuminen auttaa työntekijöitä ymmärtämään, missä tilanteessa yritys on ja mihin se on matkalla. Jos muutoksen perusteet on mietitty huolellisesti etukäteen, työnantajalla ei pitäisi olla vaikeuksia vastata yllä oleviin kysymyksiin. Jos vastauksia ei saa tai ne ovat vaikeaselkoisia tai olette työntekijöinä johtopäätöksistä eri mieltä, kannattaa ilmaista työnanta-

jalle, että henkilökunta ei ymmärrä yrityksen tavoitteita. Keskustelua tulisi jatkaa, kunnes yhteisymmärrys syntyy. Joskus liikkeenjohdolliset perustelut ovat vaikeita ymmärtää, silloin kannattaa kysyä liitosta apua.

Päällekkäisten tiedottamis- ja neuvotteluelvoitteiden välttämiseksi selvitysvelvollisuutta ei ole, jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa (TSL 9:3.3). Tällaisissa tapauksissa kyse on yleensä yhteistoimintalain tai yhteistoimintasopimuksen mukaisesta neuvotteluelvoitteesta.

Työnantajan tulee selvityksessään osoittaa käytetty päättämisperuste pääpiirteissään. Selvitysvelvollisuuden *laiminlyömisestä* ei seuraa, että työsopimuksen päättäminen mitätöityisi. Jos työnantaja laiminlyö selvitysvelvollisuutensa tai työntekijän kuulemisvelvollisuuden tai ei ole antanut ottaa luottamusmiestä mukaan kuulemistilaisuuteen, tämä voidaan ottaa huomioon määrättäessä korvausta lainvastaisesta irtisanomisesta. Yksi asteikkokorvauksen suuruutta määrättäessä huomioon otettava seikka on työnantajan menettely sopimusta päätettäessä.

Lisäksi YTL:n rikkomisesta voidaan tällaisissa tapauksissa määrätä hyvitys (YTL 62 §). Selvitysvelvollisuuden sen enempää kuin muidenkaan menettelytapasäännösten rikkominen ei aiheuta itsenäistä korvausvastuuta.

### **Miten ja milloin työsuhteen päättämisilmoitus on toimitettava työntekijälle**

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle *henkilökohtaisesti*. Jos tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa *kirjeitse* tai *sähköisesti*. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. (TSL 9:4.1.)

Mikäli työntekijä on lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai vähintään kahden viikon pituisella työajan tasaamiseksi annetulla vapaalla, katsotaan että kirjeitse tai sähköisesti lähetetty työsuhteen päättämisilmoitus on toimitettu perille aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä (TSL 9:4.2). Esitetä toimittaa irtisanominen esimerkiksi työntekijän sairausloman aikana ei sen sijaan ole.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan koeaikapurun perusteeseen ja purkamisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti (TSL 9:4.3).

## **Pitääkö työsuhteen päättämisperusteet ilmoittaa**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti *työsopimuksen päättämispäivämäärä* sekä ne hänen *tiedossaan olevat* irtisanomisen tai purkamisen syyt, *joiden perusteella työsuhteus on päätetty* (TSL 9:5).

Säännöksen tarkoituksena on, että kaikki päättämistilanteissa tiedossa olevat ja käytetyt päättämisen syyt tulee ilmoittaa työntekijälle. Irtisanomisen tai purkamisen laillisuus tulee olla kohtuudella työntekijän arvioitavissa ja turhia oikeudenkäyntejä voidaan näin välttää.

Ilmoituksesta tulee käydä ilmi ainakin se, päätetäänkö työsuhteus tuotannollisista ja taloudellisista syistä vai työntekijästä johtuvasta syystä. Työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuvissa tilanteissa voidaan edellyttää tarkempaa selvittämistä kuin käytettäessä perusteena esimerkiksi työnantajan taloudellista tilannetta. Säännös sanamuotonsa perusteella koskee kaikkia irtisanomis- ja purkamistilanteita.

Vaikka säännöksen tarkoituksena on, että kaikki päättämissyöt esitettäisiin jo kyseisessä ilmoituksessa, tuomioistuin ei silti voi olla ottamatta huomioon ilmoittamatta jääneitä mutta *päättämishetkellä jo olleita* perusteita. Aikaisemman työsuhtesuhteen mukaisessa oikeuskäytännössä on otettu huomioon päättämisperusteiden riittävyttä arvioitaessa myös sellaisia seikkoja, joita työnantaja *ei ole tiennyt* päättämistä suorittaessaan.

Päättämissyyn ilmoittamatta jättäminen taikka puutteellisen tai väärän syyn ilmoittaminen voidaan ottaa huomioon määrättäessä korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. Työnantaja voidaan myös velvoittaa korvaamaan työntekijän oikeudenkäyntikulut, vaikka työnantajalla oli ollut peruste päättää työsuhteus.

Työsuhtesuhteen pätevä päättäminen *ei* edellytä *kirjallista muotoa*. Työsuhtesuhteen päättänyt osapuoli on kuitenkin velvollinen näyttämään irtisanomisen tai purkamisen tapahtuneen. Kirjallisen muodon käyttäminen on näyttövaikeuksien välttämiseksi työelämässä tavanomaista.

## **Miten irtisanomisaika lasketaan**

TSL 6 luvun 2-3 §:ssä on yleiset säännökset irtisanomisajoista. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsuhteus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhteus päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

Jollei muusta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Irtisanomissuojasopimuksissa määrätyt irtisanomisajat ovat ehdottomia. Niistä ei saa poiketa työ sopimuksin työntekijän haitaksi. Pidempiä irtisanomisaikoja kuin laissa säädetty voidaan kyllä soveltaa. Tällöin on kuitenkin muistettava työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Työtuomioistuimen mukaan irtisanomisaikaa vastaava korvaus on sopimussakon luonteinen, määrältään etukäteen vahvistettu hyvitys irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä. Jos työ sopimus on perusteettomasti irtisanottu, korvaus eräännyty maksettavaksi heti työsuhteen päätyttyä ja siitä riippumatta, minkälaiseksi työntekijän taloudellinen asema kehittyy irtisanomisaikaa vastaavana ajanjaksona tai mikä se olisi ollut sopimuksen jatkuessa (ks. esim. TT 2002-77 ja TT 2006-21).

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuuskin rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

### **Missä ajassa työ sopimuksen riitauttaminen pitää käynnistää**

Työsuhteen päättyessä oikeus työ sopimuslaissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta ei nosteta *kahden vuoden* kuluessa siitä, kun *työsuhde on päättynyt*. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu vii-



den vuoden kuluessa erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu saatavaa vaatimalla. (TSL 13:9.)

### 7.3 Mitä työsopimuksen virheellisestä päättämisestä korvataan

Työsopimuslain mukaan korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määräytyy ns. asteikkokorvauksen mukaisesti. Asteikkona on 3–24 kuukauden palkka.

Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen purkuperusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on myös tällöin määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (TSL 12:2.1.) Sama periaate koskee työntekijän suorittamaa irtisanomista, jos hänellä olisi ollut myös oikeus purkaa työsopimus.

Yksinomaisena korvauksena kaikenlaisista työsopimuksen perusteettomista päättämisistä on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. (TSL 12:2.1.)

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat (TSL 12:2.2).

Korvausta määrättäessä ei sovelleta kolmen kuukauden minimiä, mikäli työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin säännöksiä taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista tai säännöksiä irtisanomisesta saneerausmenettelyn yhteydessä taikka purkanut sen koeaikapurusta tai yksinomaan purkamisesta annettujen säännösten vastaisesti (TSL 12:2.3).

Mikäli työnantajalla työsopimuksen purkaessaan olisi ollut oikeus irtisanoa työsopimus, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan. Työntekijä voi saada lisäksi vahingonkorvausta, mikäli hän kykenee näyttämään, että työnantajan toimenpiteestä on aiheutunut hänelle muuta vahinkoa. Työntekijä voi ajaa kannetta työsopimuksen purkamisen perusteella vedoten siihen, että työnantajalla ei olisi ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta.

Hyvitys yhteistoimintalain vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määrään YT-lain nojalla. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy seuraamus lisäksi näiden lakien mukaan.

### **Vaikuttaako työttömyyspäiväraha määrättävään vahingonkorvaukseen**

Jos työntekijälle tuomitaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja työntekijä on ennen tuomion julistamista saanut työttömyyskorvausta, on tuomittavasta korvauksesta vähennettävä

- 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettusta peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain nojalla maksettu työmarkkinatuki (TSL 12:3.1).

Vähennys johtuu siitä, että työntekijän ei tule saada korvausta työttömyyden vuoksi menetetyistä ansioista kahteen kertaan.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta edellä esitettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista (TSL 12:3.2).

Työttömyyspäivärahan vaikutusta käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen tulee kuulla työttömyysvakuutusrahastoa, mikäli asia koskee ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa, tai kansaneläkelaitosta, mikäli asia koskee peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi mahdollista muutoksenhakua varten (TSL 12:3.3). Vähentämisoikeus ei koske muita työttömyyden perusteella maksettavia etuuksia, kuten esimerkiksi koulutustukea tai koulutuspäivärahaa.

TT 2003-32: Pääluottamusmiehen irtisanominen edellytti niiden järjestäytyneiden työntekijöiden suostumusta, joilla olisi ollut oikeus osallistua myös pääluottamusmiehen valintaan. Pääluottamusmiestä itseään ei otettu lukuun enemmistöä laskettaessa. Enemmistön suostumus oli oltava jo irtisanomishetkellä. Työnantaja veloitettiin maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Työntekijälle maksettavasta korvauksesta oli vähennettävä hänelle työttömyysturvalain nojalla maksettu työttömyyspäiväraha, mutta ei julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain nojalla maksettua koulutustukea. (Ään.)

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys edellä esitetyn mukaisesti. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi (TSL 12:3.4). Vähentämissäännös ei koske sopimista esimerkiksi korvauksesta, johon ei ollenkaan sisällytetä työttömyydestä aiheutunutta vahinkoa.

Perusteettomasta päättämisestä tuomittavaa korvausta koskeva vähentämissäännös ei koske takaisinottamisveloitteen rikkomista eikä tulevan työttömyysajan korvausta. Viimeksi mainitussa tilanteessa henkilön oikeutta esimerkiksi työttömyyskassan maksamaan työttömyyspäivärahaan samalta ajalta rajoittavat kuitenkin työttömyysturvalain säännökset. Takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko korvataan TSL 12.1:n eli yleisen vahingonkorvausta koskevan säännöksen mukaan ja tuomittavasta korvauksesta vähennetään maksetut työttömyysetuudet kärsittyä vahinkoa pienentävinä etuuksina.

## 8 Mitä yhteistoimintamenettely tarkoittaa

### Milloin työnantajalla on velvollisuus käynnistää yhteistoimintaneuvottelut

Yhteistoimintalain säännökset asettavat työnantajalle neuvotteluvelvollisuuden taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuissa irtisanomistilanteissa (ks. YTL 44 §). Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee irtisanomisasian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. (YTL 50 §.)

Irtisanomista koskevilla neuvotteluilla yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut toimenpiteen perusteista koskevat irtisanomisperusteita. Eli ne koskevat sitä, mistä syystä irtisanotaan, kuinka monta työntekijää irtisanominen voi koskea, onko muuta työtä tai koulutusta tarjolla jne. Asian ratkaiseminen ennen yhteistoimintaneuvotteluja synnyttää työnantajalle hyvitysvastuun lain vastaisesti irtisanotuille.

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista työnantajan on annettava *kirjallinen neuvotteluesitys* yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.)

Työntekijöiden irtisanomista käsitellään yleensä joko työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä laissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa. Jos kyse on yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, asia voidaan käsitellä myös kyseisen työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Irtisanottavalla on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että työnantajan on neuvoteltava häntä koskevasta asiasta myös hänen edustajansa kanssa. (YTL 46 §.)

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden *edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot* 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista, 2) alustava arvio irtisanomisten määrästä, 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen kohteeksi

joutuvat työntekijät määräytyvät sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset pannaan toimeen (YTL 47 §). Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Tiedot, jotka työnantaja on saanut vasta neuvotteluesityksen antamisen jälkeen, voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös *työvoimatoimistolle* viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole jo toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä. (YTL 48 §.)

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille *esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi* (ks. YTL 49 §). Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on huomioitava sekä työehtosopimusten sisältö että se, mitä julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa sanotaan siinä tarkoitettujen palveluiden käyttämiseksi sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat sekä suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä *toimintaperiaatteet*, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Jos työnantajan harkitsemat yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, edellä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa sekä vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä. (YTL 50 §.)

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, *kun neuvotte-*

*luja on käyty edellä tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona* niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. Mikäli yritys on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta. (YTL 51 §.)

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan *pöytäkirjat*, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin. (YTL 54 §.)

Täytettyään edellä tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille *yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä*. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä edellä tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan. (YTL 53 §.)

Henkilöstön edustajalla on YT-lain 12 §:n mukainen salassapitovelvollisuus liike- ja ammattisalaisuuksista sekä henkilöä koskevista tiedoista. Työnantajan tulee ilmoittaa YT-neuvotteluissa, mitkä tiedot se katsoo salassapidon alaisiksi. Salassapidon alaisia tietoja ei saa antaa muille, kuin niille työntekijöille, joita asia koskee. Salassa pidettäviä ovat kuitenkin aina kaikki sellaiset yksittäistä henkilöä koskevat tiedot, joista käy ilmi taloudellinen asema, terveys tms. Näitä ei saa ilman asianomaisen henkilön itsensä lupaa ilmaista kenellekään muulle.

Työsuhdeturvaan vaikuttavat ratkaisut voivat YTL:n mukaan tulla neuvoteltaviksi *kolmessa vaiheessa*. Ensinnäkin työvoiman vähentämistoimet on otettava huomioon eräissä lain mukaan vahvistettavissa suunnitelmissa kuten henkilöstö-



kaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleen-sijoitusratkaisut. Työnantajan on yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentin mukaan neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee, ennen ratkaisun tekemistä.

Korkein oikeus on ratkaisussaan katsonut, ettei ole perusteita tulkita yhteistoimintalain 6 §:n 3a kohtaa ja 7 §:n 1 momenttia niin, että neuvotteluvollisuus liikkeen luovutuksen yhteydessä kaavailtavista toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvien henkilöstövaikutusten suhteen olisi suppeampi kuin jos kysymys on muunlaisista tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavien uudelleenjärjestelyjen aiheuttamista vaikutuksista henkilöstön asemaan. Myös liikkeen luovutuksella siirtyneen toiminnan uudelleen järjestämisen yhteydessä tulee siten sovellettavaksi yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentin mukainen velvollisuus neuvotella ennen ratkaisun tekemistä toimenpiteen perusteista sekä sen vaihtoehdoista ja vaikutuksista.

Yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentissa on säädetty menettelystä, jota on noudatettava, jos 6 §:n 1–5 kohdan mukainen neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen. Neuvottelujen tulee ensin kohdistua aiotun toimenpiteen perusteisiin ja vaikutuksiin, minkä jälkeen on käsiteltävä toimenpiteen vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen. Tässä tapauksessa ei irtisanomisten perusteiden osalta ollut käyty neuvotteluja lainkaan, on rikottu yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentin säännöksiä.

Kun tieto YT-neuvottelujen käynnistymisestä tulee sinulle luottamusmiehenä, panosta tiedottamiseen. Tieto mahdollisista irtisanomisista on työntekijöille ahdistavaa kuultavaa. Työntekijöiden ahdistusta lisää, jos asiallista tietoa tilanteesta ei kuulu, koska silloin tiedonvälityksestä alkaa huolehtia huumyly. Muista, että yhdistyksesi voi auttaa tiedottamisessa. Tiedotteiden kirjoittamisessa ja tiedotustilaisuuksien käytännön järjestelyissä sinua voivat auttaa yhdistyksenne puheenjohtaja, sihteeri ja tiedotusvastaava. Parasta tiedottamista on sellainen, jossa tieto kulkee molempiin suuntiin. On tärkeää, että jäsenet saavat mahdollisuuden puhua huolistaan, pohtia vaihtoehtoja ääneen, kysellä, ja tulla kuulluiksi ja huomioon otetuiksi.

YT-neuvottelujen kova ydin on käsitys yrityksen taloudellisesta tilasta. Millaiset seikat vaikuttavat henkilöstön vähentämiseen? Ovatko syynä



säästötarpeet, toiminnan väheneminen, toiminnan muuttaminen? Mitä tietoa yrityksen taloudellisesta tilasta on olemassa? Onko näköpiirissä uusia tilauksia tai liiketoimintamahdollisuuksia, jotka voisivat parantaa talouden tilaa?

YT-neuvottelut ovat erikoistilanne, jonka hoitamiseen moni liitto on nimenyt erityisasiantuntijan tai jopa työryhmän. Sinun ei siis itse tarvitse olla YT-asiantuntija, riittää, että osaat ottaa liittoosi yhteyttä ja kerätä työnantajalta tiedot, joita liittosi tarvitsee. Neuvotteluajat ovat lyhyitä, joten kannattaa olla heti aktiivinen ja ottaa liittoon yhteyttä.

Työnantaja voi tehdä päätöksen työvoiman vähentämisestä vasta, kun YT-neuvotteluja on käyty laissa säädetty aika. Jos irtisanominen, lomauttaminen ja osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään tai enintään kymmentä työntekijää koskevat lomautukset kestävät vähemmän kuin 90 päivää, neuvotteluvaihto täyttyy, kun neuvotteluja on käyty 14 kalenteripäivää. Jos irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomautukset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään 10 työntekijään, neuvotteluvaihto täyttyy, kun neuvotteluja on käyty kuusi viikkoa. Pienet yritykset, eli yritykset, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää, saavat aina noudattaa 14 päivän sääntöä.

YT-neuvotteluissa käsiteltävät asiat ovat:

1. Miksi henkilöstöä on vähennettävä, millaisia vaikutuksia vähentämisellä ja säästöillä saadaan?
2. Kuinka voidaan vähentää irtisanottavien tai lomautettavien määrää? Vaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet, työ- ja työaikajärjestelyt, vapaaehtoiset osa-aikaistamiset, opintovapaajärjestelyt, eläkejärjestelyt, määräaikaisten työsuhteiden päättäminen...
3. Voidaanko vähentämisestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia jotenkin lieventää? Käsitellään töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet.
4. Mikäli työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka johtavat vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, onko laadittu työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma? Mikäli vähentämiset kohdistuvat alle 10 työntekijään, onko toimenpiteille laadittu toimintaperiaatteet?

Mikäli yritys on aidosti taloudellisissa vaikeuksissa tai toiminnan muutokset johtavat työvoiman vähentämiseen, irtisanomisista ei YT-neuvottelujen avulla yleensä voi välttää. Sen sijaan neuvotteluissa voidaan saada varmuus irtisanottaville työntekijöille siitä, että he eivät ole epäonnistuneet työntekijöinä, vaan yritys on epäonnistunut yrityksenä. Elämää on irtisanomisen jäl-

keenkin ja siinä elämässä tarvitaan ammatillista itseluottamusta. Myös tästä syystä hyvä ja asiallinen tiedottaminen neuvottelujen kulusta on tärkeää. Jäsenten pitää saada tietää, mihin irtisanomiset perustuvat ja miksei niitä voida välttää.

Työnantajan on laadittava YT-neuvotteluista pöytäkirjat, mikäli työntekijät sitä pyytävät. Pöytäkirjan pitäminen on järkevää. Pöytäkirjoihin kirjataan:

- neuvottelujen ajankohdat
- osallistujat
- neuvottelutulokset
- eriävät kannanotot.

Neuvotteluihin osallistujat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjat. Joskus on syntynyt kiistaa siitä, onko henkilöstön edustaja allekirjoittamalla pöytäkirjan hyväksynyt työnantajan esittämän kannan oikeaksi. Tässä mielessä pöytäkirjan allekirjoittaminen voi rinnastua sopimiseen. Jos ei ole varma, mihin on allekirjoituksellaan sitoutumassa, pöytäkirjaa ei ole syytä allekirjoittaa. Jos on työnantajan kanssa jostain eri mieltä, olisi erittäin tärkeää aina saada oma eriävä mielipide kirjatuksi neuvottelupöytäkirjaan. Silloin sen uskaltaa myös allekirjoittaa.

## 9 Voiko päättämisestä sopia

Työsopimus voidaan laillisesti päättää sekä yksipuolisin toimin että myös osapuolten välisellä sopimuksella. Jälkimmäisessä tilanteessa on tavallista, että toiselle osapuolelle maksetaan korvaus, jolla selvitetään epävarmat saatavat ja enemmistä vaatimuksista luovutaan puolin ja toisin. Tavallista myös on, että päättämissopimuksissa sovitaan mm. työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana, omaisuuden palauttamisesta, työvälineiden ja luontois- yms. etujen käytöstä sekä kilpailukielloista.

Päättämissopimus voidaan solmia ennen tai jälkeen työsuhteen lakkaamisen. Myös työsopimuksissa voi olla määräyksiä, jotka liittyvät työsuhteen päättymiseen tai koskevat työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, kuten esimerkiksi kilpailukiello. Tällaisista määräyksistä olisi hyvä aina samalla todeta sopimuksessa, ovatko niiden tarkoittamat velvoitteet voimassa myös päättösopimuksen jälkeen.

Työsuhteen päättämissopimuksesta ei ole laissa erityissäännöksiä. Päättämissopimus sitoo sen solmineita lähtökohtaisesti sisältönsä mukaan. Yleiset sopimusoikeudelliset tulkintaperiaatteet vaikuttavat kuitenkin myös tämän sopimuksen tulkintaan. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että epäselvää ehtoa tulkitaan laatijan vahingoksi ja että yhteinen käsitys voittaa sanamuodon. Oikeustoimilain 3 luvun säännösten nojalla sopimus voi tietyissä tapauksissa olla pätemätön, jos oikeustoimeen osallisen tahdonmuodostuksessa on virhe. Tahdonmuodostuksen virhe voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toinen sopimusosapuoli on salannut jotakin oleellista toiselta sopijaosapuolelta. Lisäksi OikTL 33 §:n mukaan oikeustoimi on pätemätön, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisena olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen.

Päättämissopimus ei saa olla lainsäädännön pakottavien säännösten vastainen. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi työsopimuslaissa työaikalaisissa ja vuosilomalaisissa. Sopimus, jolla vähennetään työntekijän pakottavia oikeuksia, on mitätön, ellei laki salli tällaista heikennystä. Esimerkiksi työlait on kirjoitettu siten, että niissä on ilmaistu asiat, joista ei saa toisin sopia tai joista saa sopia vain työehtosopimuksella.

Päättämissopimuksen solmimistavalla ja -ajankohdalla sekä sisällöllä on vaikutuksia myös esimerkiksi työntekijän sosiaaliturvaan, kuten esimerkiksi työttö-

myyskorvaukseen ja eläkekertymään. Nämä asiat on aina syytä selvittää ennen sopimuksen tekemistä

Päätämissopimuksen asemaa suhteessa työlainsäädännön pakottavuuteen voidaan arvioida kolmen eri sopimustilanteen kannalta: sopiminen työsopimusta solmittaessa, sopiminen työsuhteen kestäessä ja sopiminen työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen.

### ***Mistä voidaan sopia työsopimusta solmittaessa***

Jo työsopimusta solmittaessa voidaan varautua työsuhteen päättämiseen. TSL 13:6:n mukaan työnantaja ei saa sopia noudatettavista *irtisanomisperusteista* työntekijän oikeuksia heikentäen. Irtisanomisajan pituudesta työsopimuksessa sen sijaan voidaan sopia, mikäli asianomaisessa työehtosopimuksessa ei ole erillistä ehtoa, joka kieltää sopimasta irtisanomisajoista työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa, jos irtisanomismahdollisuudesta on sovittu joko työsopimuksessa tai työsuhteen aikana.

KKO 2006:4. Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä.

### ***Mistä voidaan sopia työsuhteen kestäessä***

Työsuhdetta sisällöllisesti käsittelevä lainsäädäntö perustuu työntekijän suojelun periaatteelle. Suojeluperiaatteesta seuraa, että tärkeissä yksityiskohdissa on käytetty pakottavia lainsäädännöksiä. Suojeluperiaate lähtee siitä, että työntekijän asema ja suojan tarve on erilainen työsuhteen kestäessä kuin sen päättyessä tai päättyttyä. Suojeluperiaatteelle on annettu merkitystä myös vahingonkorvauslakia sovellettaessa. Vahingon korvaamista koskevan sopimuksen solmiminen samana päivänä, kun työsuhde päättyi, on rinnastettavissa siihen, että sopimus tehdään työsuhteen jo päättyttyä.

KKO 1984-I-1:VahL 7 luvun 1 §:ää ei sovellettu työntekijän työnantajalleen aiheuttaman vahingon korvaamista koskevaan sopimukseen, kun sopimus oli tehty työsuhteen päättymisen jälkeen. Koska sopimusta kuitenkin pidettiin kohtuuttomana, sitä soviteltiin OikTL 36 §:n 1 momentin nojalla. (Ään.)

KKO 1995:86: Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työntekijän menettelystä työnantajalle aiheutuneen luottotappion korvaamisesta sekä samalla työntekijän työsuhteen päättymisestä. Työsuhde oli päättynyt samana päivänä, kun so-

pimus oli tehty, eli käytännössä samanaikaisesti. Sopimusta, jota ei pidetty vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §:n nojalla mitättömänä, soviteltiin varallisuusoukeudellisista oikeustoimista annetun lain 36 §:n 1 momentin nojalla. (Ään.)

Työsuhteesta johtuvista oikeuksista sopimista rajoittavat lain pakottavat säännökset. Jos oikeus ei perustu pakottavaan säännökseen, sopimus eduista luopumisesta on pätevä. Työsuhdetta koskevia työntekijän oikeuksia on siis periaatteessa kahdenlaisia. Toisia koskevat lain pakottavat säännökset eikä niistä voida sopia työntekijän oikeuksia heikentäen. Muista oikeuksista voidaan sen sijaan sopia. Sopimusvapauttakin on useissa tilanteissa jotenkin säännelty. Esimerkiksi sopiminen saattaa olla mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella tai sopia voidaan millä tahansa työehtosopimuksella tai työsuopimuksella jne.

KKO 2007:50: Työnantajan ja työntekijän työsuhteen kestäessä tekemään kirjalliseen työsuopimukseen oli otettu ehto, jonka mukaan sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen osapuolilla ei ollut toisiaan kohtaan sopimuksen allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Sopimusehto oli työaikalain 39 §:n 1 momentin nojalla mitätön siltä osin kuin sillä vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia. (Ään.)

Työneuvoston lausunnossa TN 1384-02(6/2002), oli kysymys siitä, voivatko työsuhteen osapuolet työsuhteen päättymisen yhteydessä sitovasti sopia, ettei heistä kummallakaan ole enää työsuhteeseen perustuvia vaatimuksia toisiaan kohtaan, nimenomaan silmälläpitäen vuosilomalain pakottavia säännöksiä. Työneuvoston käsityksen mukaan velvoiteoukeuden yleisistä periaatteista seuraa, että vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännöskään ei tule sovellettavaksi arvioitaessa työsuopimuksen päättämiseksi tehdyn tai tehtävän sopimuksen pätevyyttä. Työntekijä voi siten vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä luopua lausuntopyynnössä tarkoitetun kaltaisella sopimuksella työsuopimuksen päättämistä työsuhteensa kestäessä ansaitsemistaan vuosilomaetuksista. Tällaisen sopimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi varallisuusoukeudellisista oikeustoimista annetun lain säännösten perusteella.

KKO 2000:42: Työnantajalla ja työntekijällä oli vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä oikeus sopia lomaltapaluurahasta luopumisesta. Vuosilomalain 16 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön. Jutussa on kysymys siitä, voidaan säännöstä soveltaa lomaltapaluurahaan. Työntekijän oikeus saada lomaltapaluurahaa ei perustu vuosilomalakiin, vaan se on joko työehtosopimukseen tai yksittäiseen työsuopimukseen perustuva etuus. Kyse ei näin ollen

ole työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvasta edusta, eikä lainkohta koske lomaltapaluurahaa.

### **Mistä voidaan sopia työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen**

Työntekijä voi työ sopimusta päätettäessä hyväksyä, että työnantajalla on ollut lainmukainen peruste työsuhteen päättämiseen esimerkiksi päättämissopimukseen kirjatulla nimenomaisella ehdolla. Tällainen ehto on pätevä, jos työnantajan antamat tiedot päättämisperusteesta ovat oikeat ja paikkansa pitävät. Jos työnantaja on antanut virheellisiä tietoja, työntekijällä on sopimusehdosta huolimatta oikeus riitauttaa irtisanomisen laillisuus. Oikeustoimilain 3 luvun säännösten nojalla sopimus voi käydä pätemättömäksi oikeustoimeen osallisen tahdonmuodotuksessa olevan virheen perusteella.

Oikeuskäytännössä tämän pätemättömyysperusteen on katsottu tulevan kysymykseen esimerkiksi silloin, kun toinen sopijapuoli on ollut tietoinen sopimuksen syntyedellytyksiin ratkaisevasti vaikuttavasta seikasta, mutta on sen salannut sopimus Kumppaniltaan.

TT 2006-28: Yhtiö ja irtisanottu toimihenkilö olivat allekirjoittaneet irtisanomisilmoitukseksi otsikoidun sopimuksen, jonka mukaan toimihenkilö oli hyväksynyt irtisanomisperusteet ja sitoutunut olemaan niitä riitauttamatta. Asiassa jäi näyttämättä, että toimihenkilöä olisi erehdytetty allekirjoittamaan sopimus, eikä sopimus siten ollut oikeustoimilain 33 §:ssä tarkoitetulla tavalla pätemätön. Sopimuksen sanamuoto on selkeä ja A:lla on myös ollut riittävä tilaisuus perehtyä sopimuksen sisältöön. A:n pitkä luottamusmiesura huomioidaan ottaen hänen voidaan katsoa olleen hyvin perillä neuvottelujen kohteena olevista kysymyksistä. Asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että työnantajalla olisi ollut tiedossaan jotain A:n työ sopimuksen päättämisperusteisiin liittyvää merkityksellistä tietoa, jota ei olisi kerrottu A:lle. A on myös saanut korvauksen sopimuksen hyväksymisestä. Näin ollen A:lla ei ollut oikeutta vaati maansa korvaukseen työsuhteensa päättämisestä.

TT 1991-38: Luottamusmiehenä toimineen työntekijän irtisanoutumisen ei voitu katsoa tapahtuneen hänen omasta tahdostaan sillä tavoin, että irtisanoutumista olisi voitu pitää työntekijää sitovana. Näin ollen työsuhteen lakkaamisen oli vallitsevissa oloissa katsottava tapahtuneen työnantajan toimesta. Työnantajalla ei myöskään ollut ollut luottamusmiessopimuksessa tarkoitettua syytä työ sopimuksen purkamiseen. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle luottamusmiessopimuksen vastaisen työsuhteen päättämisen johdosta korvausta, jonka määrään on alentavasti vaikuttanut työntekijän annettujen ohjeiden vastainen menettely.(Ään.)

TSL 1:3.2:ssa säädetty perustellun syyn vaatimus määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä on pakottavaa oikeutta. Tällä estetään mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla myös sopimustilanteissa.

TT 2008-41: Työnantajalla ei ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimusta, vaikka työntekijä oli siihen irtisanomisen vaihtoehtona suostunut. Määräaikaisen sopimuksen solmimista oli esittänyt työnantaja irtisanomisen vaihtoehtona. Työntekijän työsopimus oli jatkunut toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän jäsenyys työntekijäyhdistyksessä ei merkitse sitä, että hän samalla olisi sitoutunut niihin ratkaisuihin, joita työntekijäyhdistys tekee työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä hänen työsopimuksensa päättämisestä syntyneessä erimielisyyssasiassa.

KKO 2002:90: Työnantaja- ja työntekijäliitto olivat työehtosopimuksen mukaisissa neuvotteluissa päätyneet yksimielisyyteen siitä, ettei työntekijää irtisanoittaessa ollut menetelty lain tai työehtosopimuksen osana noudatetun irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmevin perustein katsottiin, ettei liittojen irtisanomisen laillisuudesta tekemä sopimus sitonut työehtosopimukseen sidottua työntekijää oikeudenkäynnissä, jossa hän vaati työsopimuslain nojalla vahingonkorvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.)

Työntekijä ei voi etukäteen päättämissopimuksessa vapauttaa työnantajaa TSL 6:6:n mukaisen *takaisinottovelvollisuuden noudattamisesta*. Säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä sekä varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on kuitenkin TSL 13:7:n mukaan oikeus sopia muun muassa siitä, mitä työntekijän takaisin ottamisesta säädetään.

KKO 2007:69: Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön. (Ään.)

KKO 2012-40: Kaksi kuukautta aikaisemmin aloitettujen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Runsaan viikon kuluttua he olivat tehneet sopimuksen, jossa oli todettu irtisanominen ja sen peruste sekä sovittu palkan ja muiden korvauksien suorittamisesta ja siitä, ettei työntekijällä ollut irtisanomisaikana työntekovelvoitetta. Lopuksi oli todettu, ettei sopijapuolilla ollut toisiaan kohtaan mitään muita työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Työntekijän katsottiin hyväksyneen, että irtisanomisperuste oli olemassa irtisanomisen ja sopimuksen tekemisen aikana. Sopimusehto ei ollut työsopimuslain pakottavien säännöksiin vastainen eikä muillakaan perusteilla pätemätön.

Tapauksessa on ollut kysymys siitä, ovatko työntekijät hyväksyneet irtisanomisen perusteet. Sopimus on tehty aiemmin aloitettujen YT-neuvottelujen ja irtisanomisen jälkeen. Sopimuksen tekemiseen oli ryhdytty työntekijöiden aloitteesta ja työntekijät olivat neuvotelleet sopimuksen sisällöstä luottamusmiehen kanssa. Näissä olosuhteissa tehtyä sopimusta, jossa irtisanomisen perusteet on todettu ja jossa työntekijät ovat ilmoittaneet, ettei heillä ole työsuhteesta johtuvia vaatimuksia, on perusteltua tulkita siten, että työntekijät ovat hyväksyneet todettujen irtisanomisperusteiden olleen käsillä sopimuksen tekemisen hetkellä.

Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei laista muuta johdu. Työntekijän riippuvuus työnantajasta ja suojan tarve suhteessa työnantajaan, on olemassa yleensä vain työsuhteen kestäessä. Pakottavuus koskee siis pääsääntöisesti vain työsuhteen tekoaihetta ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia. Työsuhteen päätyttyä tehtyjä sopimuksia sitä vastoin arvioidaan yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan (KKO 1984 I 1 ja 1995:86). Irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikana tehdyistä sopimuksista, sopimuksen sitovuutta ja vaikutuksia on tarkasteltava kunkin sopimusehdon osalta erikseen ottaen huomioon, että tietyt työnantajalle pakottaviksi säädetyt velvoitteet jatkuvat irtisanomisajan ja sen jälkeenkin (KKO 2007:69).

Tapauksessa yhtiön ja työntekijöiden välinen sopimus on koskenut irtisanomisperusteiden olemassaolon hyväksymistä sen jälkeen, kun irtisanominen on toimitettu. Työntekijät ovat näin sopimuksessa hyväksyneet, että irtisanomisen ja sopimuksen tekemisen aikana tarjolla ollut työ on taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, eli heidän käsityksensä mukaan lain mukaiset irtisanomisperusteet ovat tuolloin olleet käsillä. Kyse ei ole työsopimuslain 7 luvun 3 §:n pakottavien säännösten vastaisesta sitoumuksesta, joka olisi lain nojalla mitätön. Tämän hyväksymisen sitovuutta arvioidaan näin ollen yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan. Korkein oikeus on katsonut että yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan sopimus on pätevä.





# **Virkasuhteen päätyminen**



# 1 Yleisiä lähtökohtia

Virkasuhteen päättymisessä on merkitystä sillä, onko kyse valtion virkamiehen vai kunnallisen viranhaltijan virkasuhteen päättymisestä. Valtion virkamiehen virkasuhteen päätyminen on säännelty valtion virkamieslaissa (VirkamL) ja kunnallisen viranhaltijan virkasuhteen päätyminen laissa kunnallisesta viranhaltijasta (KvhL).

Seuraavassa esityksessä pääpaino on valtion virkamieslain mukaisessa tarkastelussa. Kunnallisen viranhaltijan virkasuhteen päättymistä ja päättämistä tarkastellaan sekä virkamieslain ohessa että esityksen lopuksi omassa luvussa.

## Mitkä virkasuhteen päättymistavat ovat mahdollisia

Valtion virkamieslaissa säädellään seuraavat virkasuhteen päättymistavat:

- virkasuhteen irtisanominen
- virkasuhteen purkaminen
- virkasuhteen purkaminen koeajalla
- määräaikaisen virkasuhteen päätyminen
- virkasuhteen päätyminen eroamisiän saavuttamiseen.

*Virkasuhteen päättämisellä* tarkoitetaan virkasuhteen *irtisanomista ja purkamista*. Tältä osin VirkamL ja KvhL vastaavat työsopimuslain käsitteistöä. Virkasuhde voi päättyä myös rikosoikeudellisen viraltapanon tai virkamiehen kuoleman perusteella.

Valtionhallinnossa nimittäminen toiseen päätoimiseen ja vakituiseen valtion virkaan katkaisee virkasuhteen virastoon mutta ei sen sijaan palvelussuhdetta valtion (esimerkiksi vuosilomaetuudet säilyvät). Virkamiehen katsotaan nimittämisellä eronneen aikaisemmasta virastaan. Tämä ei koske tilannetta, jossa virkamies on nimitetty määräaikaiseen tai sivutoimiseen virkaan.

## Kuka voi irtisanoa virkamiehen – mitä perusteita tulee noudattaa

Sekä työnantajaviranomainen että virkamies voivat irtisanoa virkasuhteen. Irtisanomisella virkasuhde saatetaan päättymään irtisanomisajan loputtua. Virkamieslaissa *rajoitetaan viranomaisen oikeutta irtisanoa* virkamies. Virkamies voi irti-

sanoutua irtisanoutumisaikaa noudattaen. Virkamiehen kyseistä oikeutta ei voida rajoittaa, vaikka irtisanoutumisajankohta olisi viranomaisen kannalta hankala.

Virkamies voidaan irtisanoa vain sellaista perustetta käyttäen, joka löytyy virkamieslaista. Perusteet johtuvat joko virkamiehestä (*individuaalinen virkasuhdeturva*) tai ovat hallinnollisia, tuotannollisia tai taloudellisia (*kollektiivinen virkasuhdeturva*). Lainsäädännössä asetetaan irtisanomiselle sekä kynnys että menettelyllisiä edellytyksiä.

Osa valtion virkamieskunnasta eli korkeassa ja vastuullisessa asemassa olevat voidaan irtisanoa muita virkamiehiä helpommin. Lain mukaan heidät voidaan irtisanoa, *kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy*. Tällaisia virkamiehiä ovat esimerkiksi valtiosihteeri, kansliapäällikkö, valtioneuvoston asetuksella säädettyjen virastojen päälliköt sekä ministerin erityisavustajat. Johtavissa tehtävissä toimivien virkamiesten palvelussuhde voidaan päättää säädetyistä yksilöllisistä irtisanomisperusteista riippumatta.

Irtisanominen edellyttää tiettyjen menettelytapojen ja määräaikojen noudattamista. Virkamiestä irtisanoessa on noudatettava laissa säädettyä tai sovittua irtisanomisaikaa. Irtisanomisen toimittava viranomainen ja virkamies voivat kuitenkin sopia virkasuhteen päättymisestä irtisanomisen johdosta välittömästi. Menettelytavat henkilökohtaisella ja kollektiivisella perusteella tapahtuvissa irtisanomisissa ovat erilaisia.

## Mitä tarkoittaa virkasuhteen purkaminen

Virkasuhteen purkaminen *päättää virkasuhteen heti*. Koska purkaminen on virkamiehen kannalta irtisanomista ankarampi toimenpide, sen perusteet ovat tiukemmat kuin irtisanomisen. Virkasuhteen purkaminen voi kohdistua kaikkiin muihin virkamiehiin paitsi tuomareihin.

Myös virkasuhteen purkaminen edellyttää laissa säädettyjen menettelyjen noudattamista. Purkamisperusteeseen on vedottava *kahden viikon kuluessa* sen ilmenemisestä. Purkaminen edellyttää virkamiehen kuulemistä.

## Milloin virkasuhde voidaan purkaa, jos koeaika on vielä kesken

Valtion virkamiestä nimitettäessä voidaan VirkamL 10.1 §:n mukaisesti määrätä, että virkasuhde *voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä koeajan aikana purkaa* sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen toimesta. Koeaika alkaa kuluu siitä päivästä lukien, josta alkaen henkilö on nimitetty virkaan, tai jos virkaa ei ole perustettu, virkasuhteeseen. KvHL 8.1 §:ssä on vastaava säännös.

Koeaika voi olla vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa enintään puolet virkasuhteen kestästä.

Jos kunta työnantajana ottaa viranhaltijan virkasuhteesta toiseen, koeaika voidaan määrätä noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa, mikäli viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos. Valtionhallinnossa voidaan sielläkin menetellä vastaavasti, kun otetaan huomioon VirkamL 10 §:n perustelut.

Koeajan kuluessa työnantaja ja virkamies taikka viranhaltija voivat purkaa virkasuhteen päättymään välittömästi. Työnantajan käyttämänä purkuperusteena voivat olla esimerkiksi riittämättömät tiedolliset tai taidolliset valmiudet, oma-aloitteisuuden puute taikka heikkoudet yhteistyökyvyssä. Virkamiehen purkamisen syynä voi olla esimerkiksi se, että työnantaja ei kohtele virkamiestä asiallisesti. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua *syrvivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla*. Syrjiviä perusteita ovat sukupuoli, syntyperä, kansalaisuus, uskonto, ikä, sukupuolinen suuntautuneisuus, vakaumus, vammaisuus taikka poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta taikka muu näihin verrattava seikka (VirkamL 11 §; KvhL 12 §).

Koeaikapurkua varten ei ole säädetty erityisiä menettelyjä. Koeaikapurku vastaa oikeudelliselta luonteeltaan virkasuhteen purkamista. Tästä syystä siinä on noudatettava samoja menettelytapoja kuin muutenkin virkasuhdetta purettaessa eli kuultava virkamiestä sekä varattava asianomaiselle luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi (VirkamL 66 §).

Jos sinulta luottamusmiehenä pyydetään apua virkasuhteen koeaikapurkutilanteessa, toimi seuraavasti.

Jos virkasuhde puretaan koeajalla, jäsenen edut ovat kahtalaiset. Toisaalta hänen tulisi saada työnantajalta virkasuhteensa purkamisen perustelut mahdollisimman selkeästi ja yksilöidysti kirjattuina. Jos perusteet on kirjattu ympärilyöreästi, jäsenellä ei ole mitään mahdollisuuksia riitauttaa koeaikapurkuaan. Toisaalta virkasuhteen purkamisen perusteet on kirjattava tavalla, joka ei haittaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan saantia. Näiden seikkojen sovittaminen yhteen ei ole aina helppoa. Joskus voi olla tarpeen, että perustelut kirjataan viranhaltijan työtodistukseen melko neutraalisti ja tarkemmat perustelut löytyvät esimerkiksi jäsenen kuulemistilaisuutta koskevasta muistiosta.

Luottamusmiehen kannattaa koeaikapurkutilanteessa kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- Onko koeajasta sovittu, silloin kun virkamies on nimitetty? Onko virastossa jokin nimityksiin liittyvä pysyvä käytäntö, jonka mukaan noudatetaan aina koeaikaa? Lukeeko näin jossain? Jos mitään ei ole sovittuna,

herää kysymys, onko virkamies koeajalla. Jos ei ole, ei myöskään voida tehdä koeaikapurkua.

- Mikäli koeajasta on sovittu, purkuperusteena voivat olla virkamiehen riittämättömiksi katsotut tiedolliset tai taidolliset valmiudet, oma-aloitteisuuden puute taikka heikkoudet yhteistyökyvyssä. Tällöin keskeinen kysymys kuuluu, miten nämä puutteet tai heikkoudet arvioidaan. Minkälaista näyttöä niistä on? Onko näyttö puolueetonta? Onko mahdollista, että puutteet johtuvat väärinkäsityksistä, erehdyksistä tai puutteellisesta tehtäviin perehdytyksestä?
- Millainen puute muodostaa purkuperusteen, millainen ei? Onko virastossa ennakkotapausta siitä, millaista osaamista virkamieheltä nimityshetkellä vaaditaan? Jos verrataan sitä osaamista, joka nyt virassa olevilla on ollut heidän tullessaan töihin, siihen osaamiseen, jota virkamies on osoittanut käsillä olevassa koeaikapurkutapauksessa, vaikuttaako kohtelu tasapuoliselta?
- Erottuuko jäsen, jonka virkasuhde koeajalla puretaan, muista viraston työntekijöistä joko sukupuolen, syntyperän, kansalaisuuden, uskonnon, iän, poliittisen kannan, ammattiyhdistysaatteen tai muun syyn perusteella? Jos erottuu, on mahdollista, että virkasuhdetta ollaan purkamassa syrjivän perusteen nojalla.
- Mikäli vähääkään epäilet, että koeaikapurku ei tapahdu oikeudenmukaisesti, tarkista asia liittosi lakimieheltä.

## **Miten määräaikainen virkasuhde päättyy – voiko määräaikaisen virkasuhteen irtisanoa tai purkaa**

Määräaikaisen virkamiehen ja viranhaltijan virkasuhde *voidaan irtisanoa* samalla tavoin kuin toistaiseksi nimitetty virkasuhde. Irtisanomisperusteena voi olla henkilöstä johtuva yksilöperuste tai isompaa virkamiesjoukkoa koskeva kollektiivi-peruste. Työnantaja voi myös purkaa määräaikaisen virkasuhteen. Virkamies ei siirry toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, vaikka määräaikaista virkasuhdetta olisi käytetty lain vastaisesti toistuvasti peräkkäin. Ilman laissa säädettyä perustetta määräajaksi nimitetyllä virkamiehellä on kuitenkin oikeus korvaukseen virkasuhteen päättyessä.

Määräajaksi nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, *kun määräaika on kulunut loppuun*, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen. KvHL 34 § 1) kohdassa on tästä nimenomainen maininta. Saman pykälän 2) kohdan mukaan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista

myös silloin, kun tiettyä tehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu.

Koska laissa ei erikseen säädellä määräaikaisen virkasuhteen irtisanomisperusteita, irtisanominen voidaan toimittaa niillä perusteilla, jotka virkasuhteen kummallakin osapuolella on normaalisti käytettävissään. Viranomaisen toimittamaan irtisanomiseen on valtionhallinnossa oltava VirkamL 25 – 27 §:ssä tai kunnallishallinnossa KvHL 35 § – 37 § säädetty peruste. Yksittäisen virkamiehen on irtisanoutuessaan vain noudatettava irtisanoutumisaikaa ja -menettelyä.

## **Onko määräaikainen erottaminen mahdollista**

Erityislainsäädännöllä on mahdollista joidenkin virkamiesten väliaikainen erottaminen. Tällainen säännös on esimerkiksi poliisien osalta laissa poliisin hallinnosta (15. 2 §) ja rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien osalta rajavartiolaitoksesta annetussa laissa (20a§). Poliiseja koskevan säännöksen mukaan poliisimiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan määrätä kurinpitorangeistuksena virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Määräaikainen erottaminen voidaan määrätä, mikäli varoitusta ei voida pitää riittävänä. Palkanmaksu keskeytetään erottamisen ajaksi.

Määräaikaisesta erottamisesta päättää nimittävä viranomainen. Jos nimittävä viranomainen on valtioneuvosto, erottamisesta päättää sisäasiainministeriö. Nimittävän viranomaisen on laitettava määräaikainen virasta erottaminen vireille viimeistään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun viranomainen sai tiedon seikasta, joka erottamisen aiheuttaa.

Ennen kuin määräaikaisesta erottamisesta tehdään päätös, poliisimiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi asiassa. Mikäli poliisimies haluaa, eikä virantoimituksesta erottamista asian laadun vuoksi ole pakko saattaa voimaan välittömästi, on viranomaisen varattava luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi asiassa. Viranomaisen on ennen päätöksen tekemistä ilmoitettava poliisimiehelle mahdollisuudesta pyytää pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemistä.

Lisäksi virkamies sekä tulee että voidaan pidättää virantoimituksesta virkamieslaissa nimenomaisesti määritellyissä tilanteissa (ks. VirkamL 40 §). Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen viranomaisen tulee seurata kyseisen toimenpiteen perusteita ja olosuhteiden muututtua tarvittaessa tehdä asiassa uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi virkamiehen sitä vaatiessa.



Valtion virkamieslain 14 §:n mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä, hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Virkamiehen tulee käyttäytyä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Ammattisotilaan on puolustusvoimista annetun lain 42 §:n mukaan virkatehtävissään ja yksityiselämässään käyttäydyttävä siten, ettei hän menettele tavalla, joka on omiaan vaarantamaan luottamusta puolustusvoimille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Saman lain 48 §:n mukaan ammattisotilas, joka toimii olennaisesti tai toistuvasti vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan erottaa virantoimituksesta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi, jollei varoitusta tai muuta toimenpidettä voida pitää riittävänä teon tai laiminlyönnin vakavuus tai toistuvuus huomioon ottaen.

VMLTK Asia 26/2009: Merivoimien esikunta oli 19.1.2009 erottanut A:n virantoimituksesta yhden kuukauden määräajaksi, joka oli määrätty alkamaan viikon kuluttua siitä, kun päätös on tullut lainvoimaiseksi. A oli vapaa-aikanaan 21.10.2008 syyllistynyt rattijuopumukseen ja ajoneuvorikkomukseen, joista käräjäoikeus oli tuominnut hänet sakkoihin. A oli aiemmin tuomittu 7.9.2007 tapahtuneesta törkeästä rattijuopumuksesta 30 päivän ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Virkamieslautakunnan mukaan A:ta koski ammattisotilaana puolustusvoimista annetun lain mukainen erityinen käyttäytymisvelvollisuus sekä virkatehtävissä että vapaa-ajalla. Vaikka A:n ura oli aiemmin ollut moitteeton ja teot olivat tapahtuneet hänen vapaa-ajallaan, A oli käyttäytynyt ammattisotilaalle sopimattomasti ja tavalla, joka oli ollut omiaan vaarantamaan luottamuksen puolustusvoimien kykyyn hoitaa tehtävänsä. Näin ollen esikunnalla oli ollut perusteet erottaa A virantoimituksesta määräajaksi. Virkamieslautakunta katsoi, että seuraamus oli ollut oikeassa suhteessa teon moitittavuuteen ja sitä määrättäessä oli otettu huomioon määräaikaisen erottamisen vaikutus A:n ja hänen perheensä toimeentuloon ja muuhun elämäntilanteeseen. (KHO 2010:2832: Ei muutosta.)

## Liikkeenluovutus

### *Mitä liikkeenluovutuksella tarkoitetaan yleisesti*

Työnantajan liikkeenluovutuksella tarkoitetaan valtion virkamieslakiin vuoden 2012 alusta voimaan tulleen lisäyksen mukaan valtion toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena (5 e §).

Jo tätä uudistusta ennen liikkeenluovutuksen vaikutuksia työsuhteesta johtu-

viin oikeuksiin ja velvollisuuksiin on säännelty EU:n liikkeenluovutusdirektiivillä 2001/23/EY, joka perustui aikaisempiin direktiiveihin 77/187/ETY ja 98/50/EY. Keskeinen tavoite jäsenvaltioissa vallitsevan oikeustilan osittaisessa harmonisoinnissa on ollut suojella työntekijän etujen ja oikeuksien säilymistä yritystoiminnan muutostilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu toiseksi liiketoimintakokonaisuuksien kuitenkin säilyessä. Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan 1 artiklan 1 c kohdan mukaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Liikkeenluovutuksena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtämistä julkisyhteisöltä toiselle.

Työsuhteisia työntekijöitä koskevat liikkeenluovutussäännökset ovat työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä ja 7 luvun 5 §:ssä. Kunnallisen viranhaltijan asemasta liikkeenluovutuksessa säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 25 §:ssä.

Virkamiehen asemaa koskevia säännöksiä liikkeenluovutustilanteessa ei sisältenyt aikaisempaan virkamieslakiin. Sen sijaan asiasta oli säädetty tapauskohtaisesti erillisissä organisaatiomuutoslaeissa. Esimerkkeinä voidaan mainita laki Opetusalan koulutuskeskuksen muuttamisesta osakeyhtiöksi (249/2009) ja laki Yliopistojen palvelukeskuksen muuttamisesta osakeyhtiöksi (69/2010).

Liikkeenluovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle. Tämä ei kuitenkaan koske niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole ominaisia työsuhteelle, silloin, kun virkamies siirtyy työsopimussuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen.

### ***Voiko virkamiehen irtisanoa liikkeenluovutuksen perusteella***

Valtion virkamieslain 29 a §:n mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa palvelussuhdetta pelkästään 5 e §:ssä tarkoitetun liikkeenluovutuksen perusteella. Valtion luovuttaessa toiminnallisen osansa liikkeen luovutuksena virkamies saa irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Virkamies saa tässä tilanteessa irtisanoutua virkasuhteesta muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta. Jos tieto luovutuksesta on annettu hänelle myöhemmin kuin kuukautta ennen luovutuspäivää, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

Säännös vastaa työsopimuslain 7 luvun 5 §:ää ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 39 §:ää. Liikkeen luovuttajallakaan ei ole luovutuksen perusteella

erityistä irtisanomisoikeutta, vaan sekä luovuttajan että luovutuksensaajan irtisanomisoikeus määräytyy yleisten perusteiden mukaisesti.

Uuden 5 e §:n säätämisen myötä muutettiin lain 32 §:ää siten, että takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeenluovutustilanteita. Takaisinottovelvollisuus koskee liikkeenluovutustilanteissa myös luovutuksensaajaa vastaavalla tavalla kuin on säädetty kunnallista viranhaltijaa koskevan lain 46 §:ssä. Takaisinottovelvollisuuden pituus vastaa yleisten työmarkkinoiden takaisinottovelvollisuutta ja on yhdeksän kuukauden pituinen. Takaisinottovelvollisuuden säätämällä turvataan virkamiehen asema tältäkin osin liikkeenluovutustilanteissa.

## **Mitä tapahtuu olemassa olevalle virkasuhteelle, jos virkamies nimitetään toiseen virkaan**

Valtion virkamies *katsotaan eronneeksi* aikaisemmasta virasta siitä ajankohdasta kun hänet on muutoin kuin määrääjäksi nimitetty toiseen valtion virkaan (VirkamL 65.1 §). Jos uudessa virassa on koeaika, virkamies katsotaan eronneeksi siitä ajankohdasta, kun kyseinen koeaika on päättynyt, jollei uutta virkasuhdetta ole koeaikana purettu (VirkamL 65.3).

Nimittämisellä on tämä oikeusvaikutus suoraan lain nojalla, joten virkamiehen ei tarvitse erikseen irtisanoutua. Toiseen virkaan nimittäminen ei katkaise palvelussuhdetta valtioon, vaan se jatkuu uudessa virassa. Sääntelyllä on pyritty yksinkertaistamaan menettelyä ja estämään tilanteita, joissa yksi henkilö olisi samanaikaisesti nimitettynä useampaan valtion virkaan. Säännös ei koske tilanteita, joissa virkamies tulee nimitetyksi sivutoimiseen virkaan eikä määräaikaisia nimityksiä. Näissä tilanteissa virkamiehen tulee pyytää virkavapautta. Jos sitä ei myönnetä, virkamiehen on irtisanouduttava, mikäli hän haluaa siirtyä määräaikaiseksi virkamieheksi.

*Kunnan viranhaltijan* palvelussuhde ei pääty, mikäli hänet otetaan saman työnantajan eli kunnan tai kuntayhtymän toiseen virkasuhteeseen, edellyttäen, että hän siirtyy välittömästi tähän toiseen virkasuhteeseen (KvHL 10.3 §). Siirtyessään yksityisen työnantajan palvelukseen tai tultuaan nimitetyksi valtion tai muun julkisyhteisön kuin kunnan tai kuntayhtymän virkaan viranhaltijan on päätettävä aikaisempi virkasuhteensa irtisanoutumalla.

## **Miten virkasuhde päättyy, kun virkamies saavuttaa eroamisiän**

Valtion virkamiesten, tuomarit mukaan lukien, yleinen eroamiskä on vuoden 2005 alusta lukien ollut 68 vuotta (VirkamL 35 §). Asetuksella voidaan säätää, että virassa, jonka laatu sitä vaatii, eroamiskä on yleistä eroamiskää alempi. Eroamisiän saavuttanutta virkamiestä ei voida nimittää virkaan eikä virkasuhteeseen. Myös kunnan viranhaltijoiden yleinen eroamiskä on 68 vuotta.

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista tai muuta toimenpidettä sen kuukauden päättyessä, jonka aikana virkamies tai viranhaltija saavuttaa eroamisiän. Mikäli virkamies tai viranhaltija haluaa erota palveluksesta ennen 68 vuoden ikää saavutettuaan vanhuuseläkkeen ikärajan 63 vuotta, hänen pitää irtisanoutua normaaliin tapaan.

Valtionhallinnossa virkasuhteen päättymisestä eroamisiän johdosta on annettava virkamiehelle todistus (VirkamA 34 §). Todistuksen antaa nimittävä viranomainen. Myös kunnan viranhaltija voi pyynnöstä saada työnantajalta vastaavan todistuksen (KvHL 58.1 §).

## **Miten työkyvyttömyyseläkkeen saaminen vaikuttaa**

Mikäli virkamiehelle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, virkasuhde lakkaa ilman virkasuhteen päättymistä tarkoittavaa toimenpidettä. Virkasuhde lakkaa tällöin sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana virkamiehen oikeus sairausajan palkan saamiseen on päätynyt tai jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyspäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedonsaantikuukauden päättyessä.

Määräaikainen täysikään työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki ei aiheuta mitään muutosta virkasuhteen jatkumiseen, vaikka kysymys olisi pitkäaikaisestakin eläkejaksosta.

## **Mihin periaatteisiin perustuu virkamiehen palvelussuhteen pysyvyys**

Virkamieslain virkasuhteen päättämistä koskevat säännökset ovat pakottavia. Työpaikalla ei voida tehdä työnantajan ja virkamiehen kanssa sopimusta, jonka mukaan virkamies olisi helpommin irtisanottavissa kuin mitä virkamieslaki sanoo. Myöskään virkaehtosopimuksella tai viraston ja virkamiehen välisellä sopimuksella (VirkamL 44§ 2 mom.) ei voida sopia päättämisperusteesta virkamiehen suojaa heikentävästi.

Virkasuhteen päättämissäännökset eivät velvoita viranomaista irtisanomaan tai purkamaan virkasuhdetta. Viranomainen voi tyytyä virkasuhteen päättämistä lievempään toimenpiteeseen, kuten esimerkiksi varoituksen antamiseen. Viranomainen ei kuitenkaan saa käyttää harkintavaltaansa mielivaltaisesti eikä syrjivästi.

Työsuhteen päättäminen on toisinaan ollut esikuvana virkasuhteen päättämiselle, toisinaan on korostettu näiden asioiden erilaisuutta. Valtion virkamieslain valmistelussa painotettiin virkasuhteen päättämisen erilaisuutta verrattuna työsuopimuksen päättämiseen. Monia todellisia eroja ei näiden järjestelmien välillä kuitenkaan ole. Olennaisimmat erot koskevat *irtisanomista sairausperusteella sekä virkasuhteen jatkumista sen jälkeen kun päättäminen on todettu laittomaksi.*

Virkasuhteen päättämistä, virkamiehen virantoimituksesta pidättämistä ja lomauttamista koskevat säännökset, jakaantuvat virkamieslaissa usean luvun alueelle. Lain seitsemännessä luvussa käsitellään virkasuhteen päättämistä. Tässä luvussa ovat säännökset virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisilla sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, irtisanomismenettelystä, virkamiehen takaisinottamisesta sekä virkasuhteen purkamisesta. Virkamieslain kahdeksas luku käsittelee lomauttamista. Lain yhdeksännessä luvussa ovat säännökset virantoimituksesta pidättämisestä.

Virkasuhteen päättämissäännökset ovat sidoksissa yleisiin hallinnon järjestämisen periaatteisiin. Oikeusvaltiossa on perinteisesti korostettu virkamiesten vahvaa palvelussuhdeturvaa. Riittävää palvelussuhdeturvaa ei kuitenkaan voida määritellä pelkästään periaatteiden tasolla. Palvelussuhdeturvan konkreettinen sisältö riippuu viime kädessä kulloisestakin lainsäädännöstä.

Kansalaisten oikeusturva, valtakunnan sisäinen ja ulkoinen turvallisuus sekä kansalaisten peruspalvelujen tuottaminen muodostavat valtionhallinnon ytimen. Erityisesti näissä valtionhallinnon tehtävissä korostuu tarve turvata tehtävien hoito riippumattomasti, tuloksellisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen. Julkisen vallan tehtävien hoitamisen luonne ja tehtävien hoitamiseen liittyvä vastuu edellyttävät erityisen huomion kiinnittämistä virkamiesten aseman itsenäisyyteen ja pysyvyyteen. Virkamies toimii julkisen vallan edustajana ja toteuttajana sekä samalla kansalaisten palvelijana. Virkamiehen virassapysymisoikeus on luotu paljolti takaamaan virkamiehen objektiivisuutta ja itsenäisyyttä. Näistä syistä virkamiehen palvelussuhdeturvan tulee olla vahva, ja siten se voi perustellusti olla parempi kuin työsopimuslain mukainen työsuhdeturva.

Käytännössä virkasuhteen irtisanomiskynnys ja purkamiskynnys vaihtelevat tehtävien laadun mukaan. Tapauskohtainen arviointi jättää laajan harkintavallan sekä työnantajalle että tuomioistuimelle.

Perinteiset virkamiehet jakaantuvat palvelussuhdeturvasäännösten näkökulmasta kolmeen ryhmään: vakinaiset, määräaikaiset ja koeaikaiset. Joistakin virkamiesryhmistä, kuten johtavassa asemassa olevista, on annettu omia säännöksiä. Tuomareiden erityinen virassapysymisoikeus on säädetty perustuslaissa.

## 2 Millä perusteilla virkamies voidaan irtisanoa virastaan

### 2.1 Mitä ovat henkilökohtaiset irtisanomisperusteet

#### Mitä tilanteita irtisanomisperuste voi koskea

Valtion virkamieslain 25 §:ssä säädetään virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisilla perusteilla. Henkilökohtaiset päättämisperusteet koskevat kaikkia virkamiehiä, myös määräaikaisia, koska myös määräaikainen virkasuhde voidaan irtisanoa.

Lain lähtökohta on, että virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättämään *tietyn irtisanomisajan kuluttua* tai, jos niin on sovittu tai laissa erikseen säädetty, *irtisanomisaikaa noudattamatta*. Laissa on rajoitettu ainoastaan viranomaisen oikeutta irtisanoa virkamies. Virkamieslaki ei aseta estettä palkansaajan oikeudelle irtisanoutua työstään irtisanoutumisaikaa noudattaen.

Viranomaisen oikeutta irtisanoa virkasuhde rajoitetaan laissa ”*erityisen painava syy*” -yleislausekkeella. Tämän lisäksi laissa on luettelo *tilanteista, joita ei voida pitää tällaisena syynä*.

Eriytyisen painava syy -lausekkeen perusteella voidaan arvioida periaatteessa mitä tahansa virkamiehen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä irtisanomisperusteena. Kysymys voi olla esimerkiksi virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai virkavelvollisuuksien vastaisesta toiminnasta, poissaoloista ja myöhästelyistä, sairaudesta, alkoholin käyttämisestä, epärehellisyydestä, rikoksista, kilpailevasta toiminnasta taikka sopimattomasta käyttäytymisestä.

Tavallisesti päättämisperusteena on *virkamiehen toiminta virassaan*, kuten virkatehtävien laiminlyönti tai kieltäytyminen tehtävistä. Päättämiskynnyksen ylittyminen on sitä todennäköisempää, mitä pitempään laiminlyönnit ovat jatkuneet, mitä enemmän niistä on aiheutunut taloudellista vaaraa tai vahinkoa työnantajalle ja mitä useammin asianomaista virkamiestä on asiasta huomautettu taikka varoitettu. Virkamiehen asiana on osoittaa, että kyseiset laiminlyönnit ovat joutuneet jostakin ne ymmärrettäväksi tekevästä syystä, kuten esimerkiksi sairaudesta.

## **Voiko virkavelvollisuuden rikkominen olla irtisanomisperuste**

Valtion virkamieslain 14 §:n mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei syy ole erityisen painava. Erityisen painavan syyn olemassaoloa tulee arvioida ensisijassa viraston kannalta, mutta seuraamus ei kuitenkaan saa olla virkamiehen kannalta kohtuuton suhteessa teon moitittavuuteen. 25 § 3 momentin mukaan irtisanominen on tehtävä tässä pykälässä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut viranomaisen tietoon.

### ***Milloin virkavelvollisuuden rikkominen ei muodosta virkasuhteen irtisanomisperustetta***

VMLTK Asia 49/2008: Yliopisto oli 2.10.2006 irtisanonut klinikkaeläinhoitaja A:n virkasuhteen ja pidättänyt hänet virantoimituksesta. Yliopiston mukaan A oli toiminut hevostiloilla eläinlääkärinä esittäen, lääkinnyt hevostilallisten hevosia ja lääkinnyt omaa hevostaan Eläinsairaalaan otetuilla lääkkeillä. Virkamieslautakunta katsoi A:n syyllistyneen ainoastaan yhden lääkkeen hankkimiseen omalle hevoselleen ilman reseptimääräystä työoveriaan harhauttamalla. A oli irtisanomisasian käsittelyn eri vaiheissa salannut tietoja ja esittänyt perättömiä väittämiä, mikä lisäsi teon moitittavuutta. Yleinen luottamus yliopistollisen Eläinsairaalan toimintaan edellytti, että Eläinsairaalan virkamiehet noudattivat myös omien eläintensä lääkinnässä asianmukaista menettelyä. Asiassa katsottiin selvitetyn, että A:n lääkkeen hankkiminen oli ollut yksittäinen teko, eikä sen perusteella ollut mahdollista arvioida A:n toimintaa laajemmin siitä huolimatta, että A oli pyrkinyt johdonmukaisesti salaamaan tekonsa. Asiassa ei ollut näytetty, että A olisi myynyt saamansa lääkkeen eteenpäin tai lääkinnyt sillä muita kuin omaa hevostaan. Yliopisto ei ollut esittänyt luotettavaa selvitystä muista irtisanomisen perusteina käyttämistään A:n toimista. Se, että A:n toiminnasta ei ollut yhtä puhelinsoittoa ja yhtä ilmiäntoita lukuun ottamatta tehty reklamaatioita, teki väitteen laajasta ja pitkäaikaisesta epäasiallisesta toiminnasta epäuskottavaksi. Irtisanominen ei ollut täten ollut oikeassa suhteessa A:n teon moitittavuuteen. Vaikka A:n käyttäytymisen oli ollut moitittavaa, se ei ollut kuitenkaan muodostanut sellaista erityisen painavaa syytä, jolla A olisi voitu irtisanoa. Kun irtisanomiselle ei ollut täten ollut perusteita, ei yliopistolla ollut myöskään ollut oikeutta A:n pidättämiseen virantoimituksesta. (KHO 3718:2010: Ei muutosta.)

### ***Milloin virkavelvollisuuden rikkominen muodostaa perusteen irtisanomiseen***

KHO 19.12.2011 T 3621: V:n tehtäviin johtavana tuloksellisuustarkastajana on kuulunut suunnitella, toteuttaa ja raportoida toimintayksikön toimintasuunnitelmassa määritellyt tuloksellisuustarkastukset sekä kehittää toimintayksikön asiantuntemusta tarkastusmenetelmien tai tarkastusalueiden osalta. V:n tehtäviin on kuulunut salassa pidettävien asiakirjojen käsittely ja niitä koskevien säännösten soveltaminen käytännön työssään. V on myös suullisessa käsittelyssä myöntänyt lähettäneensä 24.4.2010 nimettömät kirjeet pääjohtajille. Kirjeissä oli kopio psykologin tutkimusaineistoon kuuluvasta asiakirjasta, joka sisälsi viraston henkilökuntaan kuuluvaa virkamiestä ja hänen perhettään koskevia arkaluonteisia tietoja terveydentilasta ja yksityiselämästä. V on lähettänyt tarkastusviraston johtamisvalmennuksesta vastaavan Net Effect Oy:n toimitusjohtajalle 20.3.2010 sähköpostiviestin otsikolla Negatiivisuus ja ilmapiiri, jossa hän on arvostellut viraston työilmapiiriä sekä viraston ylijohhtajaa. V on suullisessa käsittelyssä tuonut esiin, että asiakirjan lähettäminen oli johtunut hänen työuupumuksestaan ja suoritusarvioinnissa kokemastaan epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Vaikka kysymyksessä oli yksittäinen teko, V:n menettely on omiaan vakavalla tavalla kyseenalaistamaan hänen harkintakykyään ja lojaalisuuttaan työnantajaa kohtaan. Kysymyksessä on niin vakava teko, että V:n mainitsevat lieventävät asianhaarat eivät anna aihetta arvioida teon merkitystä toisin kuin tarkistusvirasto on tehnyt.

### ***Voiko virkavelvollisuuden laiminlyönti olla irtisanomisperusteena***

Virkamiehen syyllistyessä moitittavaan tai virheelliseen menettelyyn työtehtävissään tai laiminlyödessä niitä, lähtökohtaisesti hänelle on varattava tilaisuus menettelyn oikaisuun. Jos on kyse vakavista laiminlyönneistä, joilla on aiheutettu työnantajalle esimerkiksi huomattavaa taloudellista vahinkoa, irtisanominen ei edellytä sitä edeltävää huomautus- ja varoitusmenettelyä.

### ***Milloin virkavelvollisuuden laiminlyönti ei muodosta irtisanomisperustetta***

VMLTK Asia 39/2009: Korkeakoulu oli 18.2.2009 irtisanonut instituutin talous- ja hallintopäällikkö A:n virastaan yhden kuukauden irtisanomisajalla. Perusteena irtisanomiselle esitettiin instituutin sisäisen tarkastuksen alustavasta tarkastuskertomuksesta 10.12.2008 ilmenneet A:n laiminlyönnit. Maksullisen palvelutoiminnan hinnoittelu oli ollut virheellistä ja instituutin hankinnat eivät kaikilta osin olleet hankintasäännösten mukaisia. Lisäksi A oli antanut korkeakoulun johdolle harhaanjohtavia tietoja instituutin taloudellisesta tilan-



teesta. Laiminlyönneillä väitettiin olleen merkittäviä taloudellisia seurauksia sekä instituutin että korkeakoulun taloudelle. A ei ollut saanut huomautuksia tai varoituksia. Virkamieslautakunnan mukaan virkamiehelle on lähtökohtaisesti varattava tilaisuus menettelynsä oikaisemiseen ennen irtisanomista, ellei kyse ole vakavasta laiminlyönnistä, esimerkiksi huomattavan taloudellisen vahingon aiheuttamisesta. Koska irtisanominen oli perustunut sisäisessä tarkastuksessa ilmenneisiin A:n virkatehtävien hoitamiseen liittyviin seikkoihin, ei merkitystä asiassa ollut sillä, oliko korkeakoulu ollut tietoinen instituutin heikosta taloudellisesta tilanteesta jo pidempään. Virkamieslautakunnalle ei asiassa ollut esitetty sellaista selvitystä, jonka perusteella A:n menettelyn olisi voitu hankintojen osalta arvioida olleen yksittäisiä tapauksia laajemmin virheellistä. Virkamieslautakunnan mukaan maksullisen palvelutoiminnan suoritteiden hinnoittelu oli kuitenkin ollut selvityksen perusteella virheellistä. A oli hinnoittelusta ja sen laillisuudesta vastaavana henkilönä laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan, eikä olennaista merkitystä asiassa ollut sillä, että hinnoittelutapa oli ollut korkeakoulussa käytössä jo vuosia aiemmin. Selvityksestä ei kuitenkaan ilmennyt se, kuinka paljon juuri A:n menettely on vaikuttanut instituutin taloudelliseen tilanteeseen. Asiassa ei ollut osoitettu, että A olisi pyrkinyt tahallisesti harhaanjohtamaan korkeakoulun johtoa tai salaamaan menettelyään suoritteiden hinnoittelun osalta. Näin ollen, vaikka virkamieslautakunta katsoi A:n toiminnan olleen hänen asemansa ja työtehtävänsä huomioiden selvästi moitittavaa, se ei kuitenkaan ollut muodostanut erityisen painavaa syytä, jonka nojalla A olisi voitu irtisanoa. (KHO 2011:1295: Ei muutosta.)

### ***Milloin virkavelvollisuuden laiminlyönti muodostaa irtisanomisperusteen***

VMLTK Asia 19/2007: Työnantajalla on oikeus antaa virkamiehelle virkatehtävien laiminlyönnin johdosta vapaamuotoinen huomautus ja virkamieslaissa säädetyin edellytyksin varoitus. Valtion virkamieslaissa ei ole säädetty varoituksen antamista irtisanomisen edellytykseksi. Työnantajalla on työnjohto- ja valvontavaltansa perusteella oikeus täsmentää viran tehtäväpiiriä ja antaa virkatehtävien suorittamista koskevia työnjohtomääräyksiä kuitenkin siten, ettei virka näiden määräysten johdosta muutu toiseksi. C:n esimiehet ovat toimintaympäristön muuttuessa täsmentäneet laboratorioinsinöörin virkatehtäviä ja antaneet C:lle näitä koskevia työnjohtomääräyksiä siten, että virkatehtävien luonne ei ole olennaisesti muuttunut. Selvityksen perusteella C:n on täytynyt olla tietoinen siitä, mitä virkatehtäviä hänen kuuluu tehdä ja että työnantaja on katsonut C:n laiminlyöneen hänelle osoitetut virkatehtävät. Virkatehtävien asianmukainen suorittaminen on viranhaltijan keskeisin virkavelvollisuus. Virkamieslautakunta katsoo edellä lausutun perusteella selvitetyn, että C on useita vuosia laiminlyönyt virkatehtäviensä asianmukaisen suo-

rittamisen ja laiminlyönyt noudattaa työnantajan hänelle antamia työjohtomääräyksiä. Tarve ja ohjaus siihen, että C hoitaisi nimenomaan laboratorioinsinöörin virkaan kuuluvia tehtäviä, on korostunut vastuualuemuutoksen yhteydessä. Asiaa kokonaisuutena arvioiden korkeakoululla on ollut laissa tarkoitettu erityisen painava syy irtisanoa C:n virkasuhde. Asiassa ei ole ilmennyt, että irtisanominen olisi perustunut syrjintään tai muihin epäasiallisiin syihin. Asiassa ei ole menetelty suhteellisuusperiaatteen vastaisesti tai muutoin virheellisesti sillä perusteella, että C:lle ei ole ennen irtisanomista annettu huomautusta tai varoitusta. Korkeakoulu on voinut irtisanoessaan C:n virkasuhteen edellä todetuilla perusteilla samalla pidättää hänet virantoimituksesta irtisanomisajaksi. (KHO 9.6.2009 T 1488: Valitus hylätään)

VMLTK Asia 10/2008: H on ainakin vuodesta 2003 lähtien toistuvasti jättänyt noudattamatta työaikasäännöksiä, kuten liukumaa ja työaikasaldoa koskevia määräyksiä. H on samanaikaisesti laiminlyönyt työtehtäviensä hoitamista ja käyttäytynyt epäasiallisesti työtovereitaan ja muita henkilöitä kohtaan. H on jo vuonna 2004 saanut edellä mainituista asioista varoituksen. Työnantaja on tämän jälkeen vuosittain puuttunut H:n työaikaleimauksiin ja liian suuriin miinussaldoihin huomauttamalla asiasta sähköpostitse ja pidättämällä 10 tunnin miinussaldon ylittävän osan palkasta. Asia on otettu esille myös kesäkuussa 2007 käydyssä kehityskeskustelussa. H:n miinussaldo on tästä huolimatta lisääntynyt syksyyn 2007 mennessä yli 25 tuntia ollen suurimmillaan yli 90 tuntia. Työtehtävien hoitamiseen ja epäasialliseen käytökseen on varoituksen antamisen jälkeen puututtu yleisellä tasolla jokaisessa H:n kanssa käydyssä kehityskeskustelussa, ja yksilöidysti useaan kertaan keskusteluihin ja sähköpostitse muun muassa keväällä 2007. H on edellä kuvatulla tavalla käyttäytyessään toistuvasti pitkän aikaa laiminlyönyt valtion virkamieslain 14 §:stä ilmeneviä virkavelvollisuuksiaan. H:lle aiemmin annettu varoitus ja muut työnantajan toimenpiteet asiassa eivät ole johtaneet tilanteen korjaantumiseen. H:n menettelyn moitittavuutta ei poista se, että hän saatuaan tietää työnantajan harkitsevan irtisanomistaan, on ryhtynyt vähentämään miinussaldoaan nopealla aikataululla siten, että sitä ei enää marraskuun 2007 lopussa ole ollut. Eviralla on näissä olosuhteissa erityisen painava syy H:n virkasuhteen irtisanomiseen. (KHO 10.6.2009 T 1514: Valitus hylätään)

VMLTK, päätösnumero 89/2009: Hallintolain 45 §:n 1 momentin mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset. Puolustusvoimien Teknillisen Tutkimuslaitoksen päätöksessä on mainittu irtisanomista koskeva lainkohta ja yksityiskohtaisesti ne tosiseikat, joihin irtisanomi-

nen perustuu. Päätöstä ei ole pidettävä perustelemattomana sen vuoksi, ettei siihen ole kirjattu P:n esittämiä mielipiteitä ja kannanottoa. P:lle on varattu mahdollisuus esittää omat näkökantansa kuulemistilaisuudessa. Päätös on perusteltu hallintolain 45 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Varoitusten tarkoitus on kiinnittää virkamiehen huomio toimintansa moitittavuuteen, jotta hän voi korjata menettelyään. P on saanut kaksi varoitusta, 17.1.2008 ja 2.9.2008. Molempien varoitusten perusteena ovat olleet liukuvan työajan käytössä ilmenneet määräysten vastaiset toistuvat pienet poikkeamat. Varoitukset on annettu myös siitä, että esimiehen määräyksestä huolimatta P on laiminlyönyt ilmoittaa poissaolostaan klo 8.00 mennessä. P on jatkanut 2.9.2008 saamansa varoituksen jälkeen varoitusten perusteena ollutta menettelyään. Hänellä on edelleen ollut liukuvan työajan käytössä muutaman minuutin poikkeamia, mutta myös näitä pidempiä poikkeamia, ja hän on laiminlyönyt ilmoitusvelvollisuutensa. Työnantajalla on valtion virkamieslain 14 §:n mukaan oikeus antaa työnjohto- ja valvontamääräyksiä, jollaisesta P:n ilmoitusvelvollisuudessa on kyse. Tutkimuslaitoksen antamasta vastineesta ilmenee, että P:n poissaoloistaan ilmoittamatta jättäminen on aiheuttanut ongelmia, koska hänen tilalleen on jouduttu hälyttämään sijainen muusta jo aloitetusta työstä, mikä on puolestaan häirinnyt muuta tutkimustoimintaa. P:n esimiehellä on siten ollut työtehtävistä johtuva peruste velvoittaa P ilmoittamaan poissaolostaan klo 8.00 mennessä. P ei ole myöskään asianmukaisesti ilmoittanut sairauspoissaolonsa jatkumisesta 31.1.2009 jälkeen. P ei ole esittänyt hyväksyttäviä perusteita ilmoitusvelvollisuutensa laiminlyönnille. Puolustusvoimien Teknillisen Tutkimuslaitoksen 24.4.2008 antaman käskyn AE6809 mukaan kontrolloitua viikkoliikuntaa henkilöstö voi harrastaa omatoimisesti esimiehensä hyväksymällä tavalla kohdassa 8.2. mainituin rajoituksin ja osallistuminen todennetaan kulunvalvontalaitteeseen tehtävällä asianmukaisella leimauksella. Käskyn kohdassa 8.2 todetaan, että osallistumiseen tulee olla esimiehen hyväksyntä. Myös tätä ennen voimassa olleiden ohjeiden mukaan työliikunnasta on tullut sopia esimiehen kanssa. Vastineesta ilmenee, että uuden käskyn julkaisemisen jälkeen henkilökunnalle on erikseen kerrottu käskyn sisältämistä määräyksistä ja että P on myös itse ilmoittanut olleensa tietoinen tästä käskystä. Liikuntaan tulee siten olla esimiehen etukäteen antama suostumus, eikä P:n esittämä pelkästään kulunvalvontajärjestelmään jälkikäteen tehty merkintä ole riittävä toimenpide. P on toiminut mainitun käskyn vastaisesti. P ei ole väittänytkaan, etteikö hän olisi saanut kutsua säteilyryhmän 29.10.2008 pidettyyn koulutukseen. Tässä irtisanomisperusteessa ei ole kyse siitä, että P:ltä olisi kielletty osallistuminen yhdistystoimintaan vaan siitä, että hänen on edellytetty osallistuvan työtehtäviinsä kuuluvaan koulutukseen. Työnantaja on vastineena ilmenevin tavoin pitänyt kou-

lutusta tärkeänä. Vaikka yksittäiseen koulutustilaisuuteen osallistumatta jättämistä ei pelkästään voitaisi pitää irtisanomisen perusteena, voidaan se ottaa kokonaisuutena huomioon, kun arvioidaan P:n virkavelvollisuuksien noudattamista. Edellä mainituilla perusteilla on kokonaisarviona katsottava, että Puolustusvoimien Teknillisellä Tutkimuslaitoksella on ollut valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy P:n virkasuhteen irtisanomiseen. (KHO 16.8.2011 T 2168: Valitus hylätään.)

## **Voivatko poissaolot muodostaa virkasuhteen irtisanomisperusteen**

### ***Milloin poissaolot muodostavat irtisanomisperusteen***

VMLTK Asia 87/2007: H on ollut pois työstä sairauslomalla noin kolme vuotta 30.3.2007 saakka. Valtiokonttori ei ole katsonut hänen täyttävän edellytyksiä työkyvyttömyyseläkkeeseen ja on ilmeisesti alkuvuodesta 2007 hylännyt hänen hakemuksensa. Työterveyshuollon H:n terveystarkastukseen perustuvan lääkärinlausunnon 28.3.2007 mukaan hän on kykenevä työhön kuitenkin siten, ettei häntä suositella fyysisesti raskaaseen ja kädet horisontaalitason yläpuolella tehtävään työhön. H on edelleen katsonut olevansa sairauksiensa perusteella työkyvytön ja esittänyt elokuussa 2007 työnantajalle 20.4.2007 ja 15.5.2007 päivätyt lääkärinlausunnot työkyvyttömyydestään. H:n työkyvystä on näin ollen ristiriitaista selvitystä. Työterveyslääkäri on kuitenkin nimenomaisesti arvioinut H:n sairauksien vaikutusta hänen työkykyynsä suhteessa virkatehtäviin eli toimistotehtäviin. Työnantaja on lisäksi esittänyt H:lle työjärjestelyjä sekä mahdollisuutta työkokeiluun, joita hän ei ole pitänyt mahdollisina. H on katsonut, ettei hän ole työkykyinen eikä aio missään tilanteessa palata työhön. Mainitut seikat huomioon ottaen H on jättäessään saapumatta työhön virkavapautensa päätyttyä rikkonut virkavelvollisuuksiaan. Asiaa kokonaisuutena arvioitaessa poliisilaitoksella on ollut laissa tarkoitettu erityisen painava syy irtisanoa H:n virkasuhde. (KHO 20.11.2009 T 3303: valitus hylätään.)

## **Voiko virka-ajan ulkopuolinen käytös olla irtisanomisperusteena**

Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa edellyttämällä tavalla (VirkamL 14 §). Tämä velvoite koskee monien virkamiesryhmien osalta myös *vapaa-aikana tapahtuvaa käyttäytymistä*. Henkilökohtaisina päättämisperusteina korostuvat esimerkiksi poliisien ja sotilaiden kohdalla alkoholin väärinkäyttäminen, rattijuopumus ja sopimaton käyttäytyminen. Esimerkiksi poliisiasetuksen (1112/1995) mukaan poliisimiehen on virassa ja yksityiselämässään käyttäydyttävä niin, ettei poliisin arvo siitä kärsi. Vastaavia määräyksiä on muidenkin virkamiesryhmien osal-

ta. Irtisanomisperustetta harkittaessa onkin otettava huomioon virkamiehiin kohdistuvat erilaiset vaatimukset.

Oikeuskäytännössä on useissa tuomioissa arvioitu poliisin rattijuopumusta. VMLTK asia 51/2006 (KHO 2007:2537: ei muutosta) Poliisilaitos antoi 29.5.2006 päätöksen, jolla se irtisanoi komisario A:n virkasuhteen. A myös pidätettiin virantoimituksesta päätöksen tiedoksiantamispäivästä 29.5.2006 lähtien. Päätöksen perusteena oli A:n ongelmallinen alkoholinkäyttö, joka oli jatkunut kevästä 2005 asti. A oli vuonna 2005 tavattu toistuvasti työpaikaltaan alkoholin vaikutuksen alaisena, ja hänellä oli useita päiviä kestänyt luvaton poissaolojakso. A:lle oli näiden tapahtumien johdosta annettu määräykset sopia työvuoromuutoksista etukäteen esimiehen kanssa ja toimittaa poissaoloista asianmukainen todistus, minkä lisäksi hän oli saanut kirjallisen varoituksen, asia oli ollut syyteharkinnassa ja A:n kanssa oli käyty hoitoonohjauskeskustelu. Näistä toimenpiteistä huolimatta A oli ollut poissa työpaikaltaan iltapäivän 24.4. ja 26.-28.4.2006. Hän ei ollut saanut poissaololleen työnantajan lupaa eikä ollut toimittanut asianmukaista terveydenhuoltohenkilökunnan antamaa todistusta tai muutakaan selvitystä poissaololleen edes jälkikäteisesti. Asiassa voitiin siten pitää selvitettyinä, että A:n poissaolot huhtikuussa 2006 olivat olleet selvittämättä jäänyttä työvuoroa 25.4.2006 lukuun ottamatta luvattomia. A:n ongelmallinen alkoholinkäyttö oli jatkunut ainakin vuoden ajan. Hän oli menetellyt vastoin virkavelvollisuuksiaan saapumalla työpaikalleen toistuvasti alkoholin vaikutuksen alaisena ja olemalla toistuvasti omavaltaisesti poissa työpaikaltaan useita päiviä kerrallaan. Asiassa ei ollut esitetty A:n alkoholiongelmaista tai mahdollisesta mielenterveysongelmasta sellaista selvitystä, että niitä olisi voitu pitää valtion virkamieslaissa tarkoitettuna sairautena. Näissä olosuhteissa ja ottaen lisäksi huomioon, että poliisilta vaaditaan ammattinsa vuoksi tavallista suurempaa harkintaa käyttäytymisestään, on poliisilaitoksella ollut erityisen painava syy A:n virkasuhteen irtisanomiseen. A:n menettely osoitti hänet siinä määrin soveltumattomaksi tehtäväänsä, että hänet oli voitu pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen.

Myös esimerkiksi tuomion KHO 11.12.1997 T 3142 tarkoittamassa tilanteessa poliisi oli kuljettanut vapaa-aikanaan omaa autoaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Poliisin katsottiin käyttäytyneen tavalla, joka ei vastannut hänen tehtäviään ja asemaansa. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa virkasuhde. Alkoholin käyttämiseen suhtaudutaan sitä ankarammin, mitä enemmän siihen liittyy esimerkiksi vaaran aiheuttamista, kuten ajoneuvon kuljettamista juopuneena yms. Arviointiin vaikuttaa myös asianomaisen virka-asema. Esimerkiksi poliisin, sotilaan tai papin

alkoholin väärinkäyttöä arvioidaan ankarammin kuin jonkin toisen tyyppisen virkamiehen toimintaa. Arviointi on myös sitä ankarampaa, mitä tietoisempaa velvoitteiden vastainen toiminta on.

Vapaa-ajan käyttäytyminen ei saa johtaa esimerkiksi *perusteettomiin poissaoloihin*. Poissaolojen yhteydessä on usein ongelmana saada selville poissaolojen peruste, yhteenkytkeytyminen ja toistuminen. Luvattomiin poissaoloihin liittyy usein alkoholin ja sairaspöissaolo-oikeuden väärinkäyttöä. Usein asianomaisen virkamiehen voidaan olettaa olleen tietoinen menettelynsä vakavuudesta.

Päätämisperuste voi syntyä myös esimerkiksi silloin, jos virkamies syyllistyy viran ulkopuolella rikokseen, jonka perusteella yleinen luottamus virkamieheen häviää tai heikkenee. Jos viranomaisen ei päätämisperusteena vetoa mihinkään muuhun seikkaan kuin kyseiseen rikokseen, irtisanomisen peruste häviää, mikäli ylempi tuomioistuin kumoaa alioikeuden tuomion. Käytännössä tällaisessa tilanteessa virkamies yleensä ainoastaan pidätetään virantoimituksesta rikoksen tutkinnan ja syytekäsittelyn ajaksi (VirkamL 40 §:n 2 momentin 1 kohta).

### **Mitä merkitystä irtisanomistilanteessa on viran arvostuksella**

Virkamiesten, joiden tehtävillä on laaja yhteiskunnallinen merkitys, tulee nauttia riittävää arvostusta sekä virkatoimien kohteiden että kansalaisten keskuudessa. Tällaisia virkoja ovat muun muassa poliisien ja upseerien virat.

Irtisanomisperusteeksi riittävä luottamuspuola voi syntyä esimerkiksi asianomaisen virkamiehen julkisen kirjoittelun perusteella. Julkisen kirjoittelun yhteydessä on arvioitava muun muassa kirjoittelun suhdetta virkamiehen sananvapauteen ja hänelle perustuslaissa turvattuihin oikeuksiin, annettuja huomautuksia tai varoituksia, julkisen esiintymisen muotoa sekä julkistetun tiedon sisältöä ja oikeellisuutta.

### **Mitkä seikat vaikuttavat irtisanomiseen henkilökohtaisilla perusteilla**

Erityisen painavaa syytä arvioidaan *kokonaisharkinnalla*. Kyseessä ovat lukuisten erilaisten seikkojen punninnat, jotka koskevat erityisesti kyseistä tekoa. Kokonaisharkinnassa arvioidaan esimerkiksi teon astetta, määrää, perusteita, vahingollisuutta ja toistuvuutta, virkamiehen suhtautumista tekoonsa, virkamiehen asemaa, viranomaisen suhtautumista tekoon, viranomaisen asemaa, teon yleistä vaikutusta työpaikalla sekä teon merkitystä yleiselle turvallisuudelle. Erilaisia seikkoja yhteen sovitettaessa otetaan huomioon virkamiestä koskevien palvelussuhdeturvaaännösten yleinen tarkoitus turvata itsenäinen ja riippumaton virkamieskunta.

Virkasuhteiden päätämisisä on lisäksi usein kyse monista päätämiseen vai-

kuttavista teoista tai laiminlyönneistä. Päätämisperusteina voivat olla esimerkiksi varoituksista huolimatta tapahtunut luvaton poissaolo, työajan ja työvelvoitteen laiminlyönti, omavaltaisuus viran hoidossa, alkoholin väärinkäyttö ja sopimaton käyttäytyminen.

### **Voidaanko virkamies irtisanoa sellaisten tekojen perusteella, jotka ovat tapahtuneet ennen virkasuhteen solmimista**

Virkasuhteen päättämissäännösten perusteella ei yleensä voida puuttua virkasuhteen syntymistä edeltäneisiin tekoihin tai tapahtumiin. Viranomaisen on selvitettävä virkaa täytettäessä virkamiehen kelpoisuus ja sopivuus virkaan. *Törkeät virkasuhdetta edeltävät teot* voivat kuitenkin oikeuttaa virkasuhteen päättämisen, esimerkiksi sellainen, että lääkäriksi nimitetty on väärentänyt tutkintotodistuksen.

### **Pätevätkö kaikkiin virkamiehiin samat irtisanomissäännöt**

Valtionhallinnossa hoidetaan tehtäviä, joista suureen osaan liittyy julkisen vallan käyttöä. Eräillä virkamiesryhmillä on toimivalta puuttua voimakkaasti kansalaisten oikeuksiin. Näitä virkamiesryhmiä ovat muun muassa poliisit, sotilaallisessa tehtävässä toimivat ja vanginvartijat. Kaikkiin virkamiehiin, lukuun ottamatta tuomareita, sovelletaan silti lain 25 §:ää. Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioitaessa otetaan kuitenkin huomioon valtion palveluksessa olevien virkamiesten tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset. Irtisanomissuoja on tässä mielessä erilainen eri virkamiesryhmillä, vaikka sovellettavat säännökset ovat samoja.

### **Milloin virkamiestä ei saa irtisanoa**

Erityisen painava syy -lausekkeen tulkintaa on virkamieslaissa helpotettu luettelolla kielletyistä irtisanomisperusteista (VirkamL 25.2 §).

Erityisen painavana syynä ei voida luettelon mukaan pitää ainakaan seuraavia:

- 1) virkamiehen sairautta, vikaa tai vammaa, paitsi jos siitä on ollut seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen
- 2) virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun
- 3) virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

## **Voiko sairaus, vika tai vamma oikeuttaa irtisanomiseen**

Virkamieslain mukaan sairaus, vika tai vamma voi olla irtisanomisperuste vain silloin, kun siitä on seurauksena virkamiehen työkyvyn *olennainen ja pysyvä heikentyminen* ja kun virkamiehellä on sen perusteella oikeus *työkyvyttömyyseläkkeeseen*.

Olennainen ja pysyvä työkyvyn heikentyminen on arvioitava tapauskohtaisesti. Työkyvyn heikentymisen pysyvyys ei kuitenkaan tarkoita, että heikentymisen tulisi olla elinikäistä tai lopullista. Jos virkamiehellä on oikeus toistaiseksi myönnettyyn työkyvyttömyyseläkkeeseen, virkasuhteen katsotaan suoraan lain nojalla päättyneen. Virkamiehen oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen on säädetty eläkelainsäädännössä.

Osatyökyvyttömyyseläke ei sellaisenaan muodosta irtisanomisperustetta. Toisaalta myös osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen edellyttää periaatteessa olennaista ja pysyvää työkyvyn heikentymistä. Osatyökyvyttömyyseläke tarkoittaa yleensä sitä, että virkamies tekee tämän jälkeen enää vain osan aikaisemmista työtehtävistään.

Työkyvyn heikentyminen arvioidaan irtisanomishetken tosiasiallisen tilanteen mukaisesti. Virkamies voi näyttää, ettei hänen työkykynsä toisensuuntaisista asiakirjoista huolimatta ole olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Toisaalta työnantaja voi virkamiehen terveydentilasta saamiensa todistusten perusteella saada valtiokonttorilta lausuman asianomaisen oikeudesta työkyvyttömyyseläkkeeseen, vaikka asianomainen virkamies ei itse hakisi eläkettä. Mikäli valtiokonttori toteaa virkamiehen työkyvyttömyyseläkekelpoiseksi, työnantaja voi perustaa päätöksensä kyseiseen lausuntoon.

## **Milloin sairaus, vika tai vamma oikeuttaa irtisanomiseen**

VMLTK Asia 31/2007: Tilastokeskus on 6.3.2007 tekemällään päätöksellä valtion virkamieslain 25§:n 2 momentin 1 kohdan nojalla irtisanonut tilastonlaatija T:n virkasuhteen kuuden kuukauden irtisanomisajalla päätöksen tiedoksisaannista lukien. Päätöksen perustelujen mukaan T on ollut keskeytykseltä sairauslomalla 2.1.2003 alkaen. Hänelle on tehty työkykyarvio, josta tehdyn lausunnon työterveyshuolto on toimittanut Valtiokonttoriin. Valtiokonttorilta saadun ennakkolausunnon mukaan T:n työ- ja toimintakyvyn voidaan sairauden johdosta katsoa alentuneen tilastonlaatijan tehtävässä siinä määrin, että hänelle voidaan myöntää toistaiseksi jatkuva valtion eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke. Tilastonlaatija ei kehotuksista huolimatta hakenut työkyvyttömyyseläkettä. Valtiokonttorin 5.12.2006 antaman lausunnon perusteella ja ottaen huomioon virkamieslautakunnassa esitetty selvitys, T:n työkyvyn tilastonlaatijan tehtävissä on selvitetty olennaisesti ja pysyvästi alentu-



neen siinä määrin, että hänelle voidaan myöntää toistaiseksi jatkuva, valtion eläkelain mukainen eläke, kun hän sitä hakee. Tilastokeskus on siten voinut irtisanoa T:n tilastonlaatijan tehtävästä valtion virkamieslain 24§:n 2 momentin perusteella. (KHO 10.6.2009 T 1513: Valitus hylätään)

VMLTK Asia 1/2008: Valtiokonttori on 7.11.2007 antamassaan lausunnossa katsonut, että L:n työ- ja toimintakyky verosihteerin tehtävässä on sairauden vuoksi alentunut siinä määrin, että hänelle voidaan myöntää valtion eläkelain mukainen eläke, kun hän sitä hakee. Valtiokonttorilla on lausuntoa antaessaan ollut käytettävissä ylilääkäriin 21.12.2006 ja työterveyslääkäriin 17.10.2007 päivätyt, L:n työkyvyn suhteen keskenään ristiriitaiset lausunnot. Virkamieslautakunnalla ei ole L:n lautakunnalle toimittaman selvityksen, kuten psykiatrian erikoislääkäriin 21.12.2007 antaman lausunnon, perusteella edellytyksiä arvioida L:n kykyä hoitaa apulaisverosihteerin tehtävää toisin kuin Valtiokonttori on lausunnossaan tehnyt. L:n työkyvyn ollessa siten sairauden johdosta heikentynyt olennaisesti ja pysyvästi Kaakkois-Suomen verovirastolla on ollut erityisen painava syy irtisanoa L apulaisverosihteerin virastaan. L:n sairaus haittaa olennaisesti apulaisverosihteerin viran hoitoa. Edellytykset pidättää L virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen ovat siten olleet olemassa. (KHO 20.4.2009 T 951: Valitus hylätään.)

### ***Milloin sairaus, vika tai vamma ei oikeuta irtisanomiseen***

VMLTK Asia 7/2010: Puolustusvoimat oli irtisanonut A:n opistoupseerin virasta. Päätöksen perustelujen mukaan A oli vakavana pidettävällä tavalla laiminlyönyt virkavelvollisuuksia olemalla ilman hyväksyttävää syytä ja asiasta mittaan työnantajalle ilmoittamatta poissa virantoimituksesta 1.6.–10.11.2009. Selvitettynä voidaan pitää, että A oli laiminlyönyt virkavapauden hakemisen ajoissa ja myös sairautensa todistamisen virkamieslaissa säädetyn mukaisella lääkärintodistuksella. Näihin laiminlyönteihin on kuitenkin esitetyn selvityksen perusteella todennäköisesti vaikuttanut ratkaisevasti A:n sairastama masennus, joka lääkärinlausunnon mukaan on ollut vaikea-asteista. A:n viaksi katsottava virkavelvollisuuksien vastainen menettely on siten voinut johtua sairaudesta. Asiassa ei ole selvitetty, onko A:n työkyky alentunut olennaisesti ja pysyvästi ja onko hänellä tällä perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. A:n virkasuhteen irtisanomiselle ei näissä oloissa ole ollut erityisen painavaa syytä. (KHO 2012 T 216: Ei muutosta lopputulokseen.)

## Voiko rikostuomio / epärehellisyys oikeuttaa irtisanomiseen

### *Milloin rikostuomio ei muodosta perustetta irtisanomiseen*

VMLTK Asia 62/2009: Poliisilaitos oli 28.4.2009 irtisanonut A:n vanhemman konstaapelin virasta ja pidättänyt hänet virantoimituksesta välittömästi. Päätöksen perustelujen mukaan A oli syyllistynyt 21.8.2008 törkeään rattijuopumukseen, josta käräjäoikeus oli 6.11.2008 tuominnut hänet 80 päiväsakon rangaistukseen ja ajokieltoon. Hovioikeus ei ollut muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. A oli ollut rattijuopumukseen syyllistyessään lähes vuoden vuorotteluvapaalla. Virkamieslautakunta totesi, että poliisimiehen on myös yksityiselämässä käyttäydyttävä niin, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Lautakunta katsoi, että velvollisuus ulottuu myös virkavapauden aikaan, mutta pitkäaikainen virkavapaus voi lieventää velvollisuuden sitovuutta yksittäistapauksessa. A ei ollut esittänyt sellaista selvitystä sairauksista, että niitä voitaisiin pitää virkamieslaissa tarkoitettuna sairautena. Virkamieslautakunnan mukaan poliisimiehen syyllistymistä törkeään rattijuopumukseen oli pidettävä vakavasti moitittavana tekona. Tämä ja A:n virkatehtävät puolsivat kantaa, jonka mukaan poliisilaitoksella oli ollut erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen. Kuitenkin A oli ollut teon aikana vuoden kestävällä vuorotteluvapaalla ja hänellä oli pitkä virkaura poliisiin palveluksessa, mikä tuli ottaa huomioon arvioitaessa hänen käyttäytymistään ja sopivuuttaan jatkaa poliisimiehen tehtävissä ja sitä, oliko seuraamus oikeassa suhteessa tekoon. Lautakunta katsoi, että poliisilaitoksella ei ollut erittäin painavaa syytä A:n irtisanomiseen. Asian näin päättyessä poliisilaitoksella ei ollut myöskään laillista perustetta pidättää A virantoimituksesta. (äänestys 5-3). (KHO 2011:1102: Ei muutosta.)

VMLTK Asia 98/2007: Läninhallitus oli 15.11.2007 irtisanonut taidetoimikunnan pääsihteeri A:n virkasuhteen ja pidättänyt hänet virantoimituksesta. Käräjäoikeus oli 26.9.2007 tuominnut A:n pahoinpitelystä sakkoihin. A oli 22.8.2006 erimielisyyden seurauksena tehnyt väkivaltaa osastosihteeri B:lle tarttumalla hänen ranteeseensa ja tönimällä häntä. A:n oli katsottu olevan B:n esimies. Hovioikeus oli hylännyt A:n tekemän valituksen. Irtisanomisen perusteena oli lisäksi ollut epäselvyydet A:n työajan käytössä ja A:n harjoittama häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen B:tä kohtaan. Virkamieslautakunta katsoi, ettei asian käsittely ollut ollut virheellistä tai puolueellista eikä irtisanomisasian käsittelyyn osallistunut ylitarkastaja C ollut ollut esteellinen käsittelemään irtisanomisasiaa. Asiassa ei ollut ilmennyt sellaista menettelyvirhettä, jonka perusteella lääninhallituksen päätös olisi tullut kumota. Työsuojelupiirin

tarkastuskertomuksista ilmeni, että kokemukset häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta olivat olleet molemminpuolisia ja että asian taustalla oli ainakin osittain ollut esimiessuhteisiin liittyvät epäselvyydet. Asiassa ei ollut esitetty selvitystä häirinnän jatkumisesta. Lääninhallituksella ei ollut ollut perusteita irtisanoa A:ta työsuojeluasiaan liittyvällä perusteella. A:n työajan käyttöön liittyviä epäselvyyksiä oli selvitetty jo toukokuussa 2005 ja syyskuussa 2006. A:lle ei ollut annettu huomautusta tai varoitusta. Lääninhallituksella ei ollut ollut perusteita irtisanoa A:ta tälläkään perusteella. Pahoinpitely oli puolestaan tapahtunut tilanteessa, jossa taidetoimikunnan henkilösuhteet olivat jo useita vuosia olleet erittäin tulehtuneet. A:lle teosta tuomittu rangaistus oli ollut lievä. Teon laatu, vakavuus ja olosuhteet huomioon ottaen irtisanomista oli pidettävä liian ankarana seuraamuksena A:n teosta. Kun lisäksi otettiin huomioon A:n yli 30 vuotta kestänyt virkaura, virkamieslautakunta katsoi asia kokonaisarviona, ettei lääninhallituksella ollut ollut erityisen painavaa syytä irtisanoa A:n virkasuhdetta tai pidättää häntä virantoimituksesta. (KHO 2009:2434: Ei muutosta.)

VMLTK Asia 97/2007: Poliisilaitos oli irtisanonut A:n 25.10.2007 ja pidättänyt hänet virantoimituksesta. A:ta epäiltiin vapaa-ajalla tapahtuneesta pahoinpitelystä. A oli kuulusteluissa kiistänyt syyllisyytensä pahoinpitelyyn ja kertonut asianomistajan erehtyneen henkilöstä. Syyttäjänviraston syyttämättäjättämispäätöksen 18.3.2008 mukaan asiassa ei ollut näyttöä rikoksesta tai todennäköisiä syitä epäilyyn syyllisyyden tueksi. Virkamieslautakunta totesi, että syyttämättäjättämispäätöksestä johtuen asiassa ei ollut näyttöä siitä, että A olisi syyllistynyt virkamiehelle sopimattomaan käyttäytymiseen vapaa-ajallaan. Poliisilaitoksella ei siten ollut perusteita A:n irtisanomiseen eikä virantoimituksesta pidättämiseen. (KHO 2009:2050: Ei muutosta.)

### ***Milloin rikostuomio muodostaa perusteen irtisanomiseen***

VMLTK Asia 2/2009: Vankila oli 11.12.2008 irtisanonut A:n vartijan virasta kahden kuukauden irtisanomisajalla ja pidättänyt A:n virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen irtisanomisajan päättymiseen saakka. Perusteena oli kärjäoikeuden tuomio, jolla A oli tuomittu törkeästä rattijuopumuksesta ehdolliseen vankeusrangaistukseen. A oli syyllistynyt kaksi vuotta aiemminkin törkeään rattijuopumukseen, minkä johdosta hän oli saanut varoituksen 15.5.2006 ja hänet oli määrätty hakeutumaan hoitoon alkoholin väärinkäytöksen vuoksi. Lisäksi A oli aiemmin syyllistynyt kahteen rattijuopumukseen ja liikenteen vaarantamiseen 1990-luvulla. Vankilan johtaja ja apulaishohtaja olivat tarjonneet A:lle mahdollisuutta irtisanoutua itse virastaan, jolloin

nimikirjaan ei tulisi merkintää erottamisesta. Virkamieslautakunta katsoi, että tämä ei ollut sellainen erityinen peruste, jonka johdosta johtajien objektiivisen puolueettomuuden olisi katsottava vaarantuneen ja he eivät siten olleet esteellisiä osallistumaan A:n irtisanomista ja virantoimituksesta pidättämistä koskevan asian ratkaisemiseen. Virkamieslautakunta katsoi, että kun A:n tehtävänä oli vanginvartijana ollut vankien ohjaus sekä valvonta, voitiin näissä tehtävissä perustellusti vaatia, ettei vapaa-aikanaan syyllisty edellä mainittuihin tekoihin. A:n katsottiin menettäneen myös esimiestensä ja työtovereidensa luottamuksen. Kun otettiin huomioon kysymyksessä olevan teon luonne ja vakavuus sekä A:n aiempi hoitoonohjaus sekä annettu varoitus, A:n pitkällä ja moitteettomalla virkauralla ei ollut asiassa merkitystä. Vankilalla oli ollut erityisen painava syy irtisanoa virkasuhde sillä perusteella, että A oli 10.11.2008 syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen. A:n teko osoitti hänet siinä määrin soveltumattomaksi vanginvartijan tehtävään, että hänet oli voitu pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen. (KHO 2010:2833: Ei muutosta.)

VMLTK Asia 88/2009: Poliisilaitos oli 13.7.2009 irtisanonut A:n ylikonstaapelin virasta ja pidättänyt hänet virantoimituksesta irtisanomisajaksi. Käräjäoikeus oli 5.2.2009 tuominnut A:n törkeästä rattijuopumuksesta ja kulkuneuvon kuljettamisesta oikeudetta 90 päiväsakon rangaistukseen. Lisäksi syyttäjänvirasto oli tehnyt 5.5.2009 syyttämättäjäätämispäätöksen, jonka mukaan A oli sairauslomalla ollessaan ja samassa yhteydessä, jossa hän oli syyllistynyt rattijuopumukseen noutanut poliisilaitokselta virka-aseensa ja vienyt sen asuntoonsa. A pyysi suullista käsittelyä. A ei ollut kiistänyt irtisanomisen perusteena olleita tekoja. A:n esittämät todistusteemat eivät liittyneet irtisanomisen perusteena olevien tekojen selvittämiseen, joten virkamieslautakunnan mukaan suullisen käsittelyn järjestäminen ei kirjallinen selvitys huomioiden ollut tarpeen. A:lle oli varattu tilaisuus tulla kuulluksi 13.7.2009 järjestetyssä kuulemistilaisuudessa, johon A ei ollut saapunut. Yksinomaan se, että poliisipäällikkö oli ennen kuulemistilaisuutta kertonut, että oikeuskäytännössä vastaava menettely on johtanut esimiesasemassa olevan poliisimiehen irtisanomiseen, ei osoittanut, että päätös A:n virkasuhteen irtisanomisesta ja virantoimituksesta pidättämisestä olisi tosiasiallisesti ollut tehty jo etukäteen. Se ei myöskään ollut sellainen erityinen syy, joka selvän ennakoasenteen vuoksi olisi vaarantanut poliisipäällikön puolueettomuuden A:n asian käsittelyssä ja siten tehnyt poliisipäälliköstä esteellistä osallistumaan A:n asian käsittelyyn. Virkamieslautakunnan mukaan A:lle oli poliisipäällystään kuuluvana ylikonstaapelina asetettava hänen tehtäviensä ja vastuunsa vuoksi tavanomaista korkeammat vaatimukset virkavelvollisuuksien noudattamisen suhteen. Edel-

lä mainitut teot, vaikkakin ne olivat tapahtuneet vapaa-aikana, olivat tekoja, joihin syyllistyessään poliisi kiistatta laiminlyö käyttäytymisvelvollisuutensa siten, että poliisin arvo siitä kärsii. A:n moitteettomalla ja pitkällä virkauralla ei ollut asiassa merkitystä, kun otettiin huomioon nyt kysymyksessä olevien tekojen luonne ja vakavuus. A ei ollut esittänyt virkamieslautakunnalle sellaista selvitystä, jonka perusteella hänen psyykkisellä terveydentilallaan olisi ollut ilmeisen suuri vaikutus edellä mainittuihin tekoihin syyllistymiseen. Poliisilaitoksella oli tekojen perusteella ollut erityisen painava syy irtisanoa A:n virkasuhde. Irtisanomisen perusteena olleet teot osoittivat A:n siinä määrin sopimattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta ollut voitu jatkaa. (KHO 2012 T 2141: Ei muutosta lopputulokseen.)

VMLTK Asia 57/2009: Työsuojelupiiri oli 8.4.2009 irtisanonut A:n virkasuhteen päättymään neljän kuukauden irtisanomisajan kuluttua ja pidättänyt A:n virantoimituksesta. Käräjäoikeus oli 9.1.2008 tuominnut A:n yritetystä yllytyksestä perättömään lausumaan ja kotirauhan rikkomisesta 35 päivän ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Kotirauhan rikkominen oli kohdistunut henkilöön, joka oli myös työsuojelupiirin palveluksessa. Hovioikeus oli lainvoimaisella tuomiollaan 6.2.2009 tuominnut A:n edellä mainittujen tekojen lisäksi toisesta kotirauhan rikkomisesta, muttei muuttanut käräjäoikeuden tuomitsemaa seuraamusta. A:n ensimmäinen kuulemisprosessi keskeytettiin, koska työsuojelupiiri halusi odottaa lainvoimaista tuomiota. Virkamieslautakunnan mukaan tässä kuulemiskirjeessä olleilla puutteilla tai virheellisyyksillä ei näin ollen ollut merkitystä arvioitaessa kuulemisen lainmukaisuutta. Myöhemmän kuulemiskirjeen osalta virkamieslautakunta otti huomioon, että A:lle oli erikseen ilmoitettu mahdollisuudesta käyttää avustajaa kirjallisen vastineen laatimisessa. Myös kirjallisen kuulemisen määräaika oli pidennetty samalla, kun A:lle oli ilmoitettu, ettei kuulemistä lykätä sairauden perusteella. Asiassa ei siten ollut tapahtunut sellaista kuulemisvirhettä, jonka perusteella päätös irtisanomisesta ja virantoimituksesta pidättämisestä olisi ollut kumottava. Virkamieslautakunnan mukaan oli ollut hyväksyttävää, että työsuojelupiiri oli odottanut hovioikeuden tuomiota ennen irtisanomiseen ryhtymistä. A:n irtisanominen oli siten tapahtunut kohtuullisessa ajassa. Se, että henkilö oli toiminut syyttäjän todistajana rikoskäsittelyssä, ei tehnyt hänestä esteellistä osallistumaan A:n irtisanomista koskevaan päätöksentekoon. Ottaen huomioon työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivaltuudet, työsuojeluinsinöörin virkaa oli virkamieslautakunnan mukaan pidettävä luonteeltaan sellaisena, että sen hoitaminen voi edellyttää erityistä käyttäytymisvelvoitetta myös vapaa-aikana. A:n teot olivat selvästi luottamuspulaa aiheuttavia ja vastoin työsuojeluinsinöörin tehtäviä ja toimivaltuuksia. Lisäksi viraston toiseen henkilöön kohdis-

tunut kotirauhan rikkominen oli erityisesti työsuojeluinsinöörin virassa olevalta moitittava teko. Irtisanomista harkittaessa oli kuitenkin kiinnitettävä huomiota virkamiehen olosuhteisiin kokonaisuutena. A:n tilanteessa ei ollut esitetty erityisiä seikkoja, jotka puoltaisivat virkasuhteen jatkamista. Työsuojelupiirillä oli ollut erityisen painava syy irtisanoa A:n virkasuhde. Irtisanomisen perusteena oleva teko osoitti A:n siinä määrin sopimattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta voitu jatkaa. (KHO 2012 T 1056: Ei muutosta lopputulokseen. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin katsoi, että A:lla ei ollut ollut valtion virkamieslain 14 §:ssä säädetyn käyttäytymisvelvoitteen lisäksi muuta, erityistä käyttäytymisvelvoitetta.)

### **Milloin työaikojen noudattamatta jättäminen oikeuttaa irtisanomiseen**

VMLTK Asia 123/2009: Virasto oli 10.11.2009 irtisanonut vanhemman tutkijainsinööri A:n virkasuhteen päättymään kuuden kuukauden irtisanomisajan kuluttua. Syyskuussa 2009 oli tullut ilmi, että A oli ollut luvatta poissa työpaikalta sisään leimattuna 13.11.2008–30.9.2009 yhteensä 45 tuntia, mistä hänelle oli maksettu ylityökorvauksia 1673,60 euroa. Linjajohtaja oli huhtikuussa 2008 joutunut huomauttamaan A:ta hänen työnteostaan ja selittämättömistä poissaoloistaan. A kiisti, että tuossa yhteydessä olisi käsitelty hänen poissaolojaan. Virkamieslautakunta totesi, että kun linjajohtajan ja A:n huhtikuussa 2008 käymästä keskustelusta ei ollut laadittu minkäänlaista asiakirjaa, ei asiassa ollut voitu varmistua keskustelun sisällöstä. A:n ja työnantajan ristiriitaiset käsitykset huomioiden asiassa oli epäselvää, oliko A:ta aiemmin huomautettu irtisanomisen perusteena olevasta menettelystään. A ei ollut kiistänyt poissaolojaan, mutta katsoi, ettei hänen menettelynsä ollut tahallista, eikä hänen tarkoituksenaan ollut kerryttää itselleen perusteetonta etua. Virkamieslautakunta katsoi kuitenkin A:n olleen tietoinen työaikaleimausten merkityksestä hänen palkanmaksuunsa. Sillä seikalla, että poissaolot olivat A:n mukaan johtuneet sairaudesta, ei ollut asiassa ratkaisevaa merkitystä. A:n oli pitkän virkauransa perusteella voitu edellyttää ymmärtävän, etteivät toistuvat poissaolot ilman lupaa edes sairauden perusteella ole sallittuja varsinkaan siten, että niiden johdosta kerryttää itselleen perusteettomia ylityökorvauksia. Vaikka A:n menettely oli ollut toistuvaa, kyse oli toisaalta melko pitkälle aikavälille ajoittuvista laiminlyönneistä. Toisaalta A:lle perusteettomista ylityökorvauksista maksettua määrää ei voitu pitää vähäisenä. Menettely oli ollut tietoista ja sen johdosta A oli menettänyt työnantajansa luottamuksen. Virkamieslautakunta katsoi A:n laiminlyöneen työnjohto- ja valvontamääräyksiä sekä hankkimalla tällä menettelyllä itselleen tietoisesti perusteetonta taloudellista etua käyttäytyneen vastoin virkavelvollisuuksiaan siinä määrin,

että hänen irtisanomiselleen oli ollut erityisen painava syy. (KHO 2011:1244: Ei muutosta.)

### **Milloin sopimatón käytös oikeuttaa irtisanomiseen**

VMLTK Asia 46/2007: Irtisanomisen puolesta virkamieslautakunnalle on esitetty P:n työtovereiden, lähiesimiesten ja työsuojeluvaltuutetun lausumia ja tapahtumakuvauksia, joista käy ilmi, että P on pitkään käyttäytynyt epäasiallisesti ja syyttänyt heitä muun ohessa uhkailusta ja valehtelusta. P:n mukaan kyse on ollut ainoastaan pyrkimyksestä saada virheelliset käsitykset oikaistuiiksi. P:n esittämien väitteiden perusteella on tehty lukuisia selvityksiä ja tutkimuksia työpaikan olosuhteista. Selvityksissä ei ole ilmennyt seikkoja, jotka olisivat tukeneet P:n väitteitä häneen kohdistuneesta kiusaamisesta tai epäasiallisesta käyttäytymisestä. Sen sijaan on ilmennyt, että P:n oma käyttäytyminen on aiheuttanut ristiriitatilanteita ja pahaa oloa ja että P:n on ollut vaikea sopeutua työyhteisön sääntöihin ja noudattaa työyhteisön määräyksiä. Asiasa on kyse vuosien ajan jatkuneesta häiritsevästä käyttäytymisestä ja kiusaamisväitteistä, joille ei selvittelyissä ole löytynyt todellisuus pohjaa. P:lle on annettu käyttäytymisestäään suullinen huomautus ja kaksi kirjallista varoitusta mutta hänen käyttäytymisensä ei ole muuttunut toivotulla tavalla. P:n käyttäytyminen on jatkunut pitkään ja toistunut usein ja monen työtoverin kohdalla, mikä on ollut omiaan häiritsemään työntekoa ja tulehduttamaan työyhteisön ilmapiiriä. Mikään P:n yksittäinen teko tai käyttäytyminen ei ole niin moitittava, että se yksin muodostaisi irtisanomisperusteen. P on kiistatta kokenut tulleetensa työyhteisössä kiusatuksi sen vuoksi, että on yrittänyt saada aikaan tarpeelliseksi kokemiaan muutoksia työyhteisössä. Muut työyhteisön jäsenet ovat kuitenkin kokeneet asian toisin ja heidän yksimielinen näkemyksensä on ollut, että P:n käyttäytyminen on haitannut työpaikan ilmapiiriä. Näissä olosuhteissa työnantajalla ei ole ollut muuta keinoa työyhteisön ilmapiirin rauhoittamiseen kuin P:n irtisanominen. Puolustusvoimien Ruokahuollon Palvelukeskuksella on ollut erityisen painava syy irtisanoa P:n virkasuhde. (KHO 14.5.2010 T 1140: Valitus hylätään)

KHO 20.11.2009 T 3302: Poliisilaitos on voinut, kun otetaan huomioon valtion virkamieslain 25§:n 3 momentin aikarajoitus, arvioida sen käytettävissä olleen selvityksen pohjalta irtisanomisperusteiden olemassaoloa virkamiesoikeudelliselta kannalta ennen käräjäoikeuden päätöstä vaikka P onkin kiistänyt teon, josta häntä on epäilty (epäily vastakkaista sukupuolta olevan tutkintavangin lähentelystä poliisivankilassa). Valtion virkamieslain 25§:n yksityiskohtaisten perustelujen (HE 291/1993 vp) mukaan irtisanomisperusteen ole-

massa oloa arvioitaessa on otettava huomioon virkamiesten tehtäviin kohdistuvat vaatimukset. Perusteluissa mainitaan vanginvartijat esimerkkinä virkamiesryhmästä, jolla on oikeus puuttua voimakkaasti kansalaisten oikeuksiin. Esitöissä todetaan, että jo aiempien säännösten mukaan tällaiset virkamiehet on voitu irtisanoa, kun siihen on syytä. Esitöistä ilmenee, ettei irtisanomisperusteita ole tarkoitettu merkittävästi tiukentaa tällaisten virkamiesten osalta. Hallintovaliokunnan mietinnössä (HaVM 571994 vp) ei ole tältä osin esitetty hallituksen esityksestä poikkeavaa. Harkittaessa valtion virkamieslain 25§:ssä säädetyn erityisen painavan syyn edellytyksen täyttymistä on otettava huomioon perustuslain 21§:stä johdettavissa oleva ja hallintolain 6§:stä ilmenevä suhteellisuusperiaate. Irtisanomisen on siten oltava oikeasuhtainen seuraus sen perusteena olevaan tekoon nähden. Asiaa arvioitaessa on myös otettava huomioon perustuslain 6§:stä ilmenevä yhdenvertaisuusperiaate. P on poliisilaitoksen vartijan virassa vanginvartijaan rinnastettavassa tehtävässä. Hänen edellä kuvattu alisteisessa asemassa olevaan tutkintavankiin kohdistunut tekonsa, josta hänet on tuomittu lainvoimaisella tuomiolla rangaistukseen, osoittaa hänet siinä määrin sopimattomaksi vartijan tehtävään, että erityisen painava syy hänen irtisanomiseensa vartijan virasta on ollut olemassa. Teon laatu huomioon ottaen irtisanomista ei voida pitää P:n aiemmasta moitteettomasta virkaurasta huolimatta tekoon nähden suhteettomana seurauksena. Poliisilaitos ei ole irtisanomispäätöstä tehdessään asettanut P:tä muista vastaaviin tekoihin syyllistyneistä virkamiehistä poikkeavaan asemaan. Teko on osoittanut P:n siinä määrin sopimattomaksi vartijan tehtävään, että poliisilaitoksen on tullut pidättää hänet virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen.

## **Mitkä muut syyt voivat oikeuttaa irtisanomiseen**

### ***Milloin sivutoimen ilmoittamatta jättäminen oikeuttaa irtisanomiseen***

Virkamiehellä on velvollisuus ilmoittaa sivutoimistaan työnantajalle, vaikka sivutoimen hoitaminen ei edellytä työajan käyttämistä. Työnantajan tulee voida arvioida, voidaanko sivutoimilupa myöntää. Viranomainen voi kieltää sivutoimen hoitamisen, jos siitä aiheutuu esteellisyyttä, se vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai haittaa tehtävän asianmukaista hoitamista taikka ilmeisesti vahingoittaa kilpailevana toimintana työnantajaa.

VMLTK Asia 81/2007: Alueellinen ympäristökeskus oli irtisanonut rakennusmestari A:n virkasuhteen 14.8.2007 tekemällään päätöksellä. Päätöksen perusteluiden mukaan A:lta oli toistuvasti tuloksetta pyydetty selvitystä sivutoimistaan. A oli 15.5.2006 toimittanut yhden sivutoimi-ilmoituksen, joka oli kui-



tenkin ollut puutteellinen. A oli väittänyt, ettei hän ollut saanut palkkaa tai palkkiota sivutoimistaan. Työnantaja oli 2.5.2007 antanut A:lle kirjallisen varoituksen, josta A oli tehnyt oikaisuvaatimuksen virkamieslautakuntaan. Kirjallinen varoitus oli koskenut muun muassa sivutoimen ilmoittamatta jättämisestä, luottamuksen vaarantumisesta tasapuolisuuteen virkatehtävien hoidossa ja virkamiehelle sopimatonta toimintatapaa. Virkamieslautakunta katsoi asiassa selvitetyn, että A oli toiminut valtion viraston X puheenjohtajana vuodesta 2004 kevääseen 2007. Lisäksi A oli vuonna 2004 valittu hallituksen päätöksellä kyseisen viraston valvojaksi. Näistä tehtävistä A:lle oli myös päätetty maksaa tuntikohtaiset palkkiot, ja A:n vaikutusvalttaan kuuluva yritys oli laskuttanut virastoa 88 486,60 euron laskulla, joka oli kattanut palkkiot A:n toimista viraston hallinnossa ja valvojana. Koska kyse oli ollut jo tehdystä työstä maksettavista palkkioista, ei asiassa ollut syytä pelkästään palkkioiden maksumukseen liittyvien epäselvyyksien perusteella katsoa, että kyse ei olisi ollut palkkiota vastaan tehdystä työstä. A:lla oli täten ollut sivutoimi, josta hänen olisi tullut tehdä ilmoitus työnantajalle. A:lle annettun kirjallisen varoituksen ja irtisanomisen väliin jäänyt aika oli ollut melko lyhyt. Kun otettiin kuitenkin huomioon työnantajan saama uusi selvitys A:n toiminnasta viraston X puheenjohtajana ja valvojana, asiassa ei ollut annettava ratkaisevaa merkitystä sille, oliko työnantaja varannut A:lle riittävän ajan muuttaa varoituksessa moitittavaksi osoitettua käyttäytymistä tai sille, että työnantaja oli jo aiemmin ollut tietoinen A:n puheenjohtajuudesta. Myöskään sillä seikalla, että A oli lopettanut puheenjohtajuutensa, ei ollut asiassa ratkaisevaa merkitystä ottaen huomioon, että A oli kiistänyt merkittävän osan sivutoimestaan. A oli antanut työnantajalleen harhaanjohtavia sekä puutteellisia tietoja sivutoimistaan ja siten heikentänyt työnantajan luottamusta häneen virkamiehenä. A:n toiminta luottamustehtävissä oli vaarantanut luottamusta tasapuolisuuteen virkatehtävien hoidossa ja haitannut virkatehtävien asianmukaista hoitamista. Työnantajalla oli asiaa kokonaisuudessaan arvioitaessa ollut erityisen painava syy irtisanoa A:n virkasuhde. (äänestys 5-3). (KHO 2010:1490: Ei muutosta.)

### ***Milloin turvallisuusmääräysten laiminlyönti ei oikeuta irtisanomiseen***

VMLTK Asia 50/2008: Virasto oli 16.4.2008 irtisanonut meriturvallisuusjohtaja A:n virkasuhteen ja pidättänyt hänet virantoimituksesta. Käräjäoikeus oli 27.3.2008 tuominnut A:n järjestystä ylläpitävän henkilön vastustamisesta sakoihin. Käräjäoikeus oli katsonut, että A oli kieltäytynyt esittämästä henkilökorttiaan ja tehnyt vartija B:lle väkivaltaa työntämällä B:n pois huoneensa ovelta. A:n virka-asema turvallisuusjohtajana oli edellyttänyt häneltä alempia virkamiehiä moitteettomampaa käytöstä. A:n oli asemansa vuoksi tullut olla

tietoinen turvallisuusmääräysten noudattamisen tärkeydestä ja toimia tässä suhteessa esimerkillisesti. Teon moitittavuutta oli lisännyt se, että tapahtumapaikkana olivat olleet viraston tilat. Virkamieslautakunta katsoi kuitenkin, että vaikka A oli tuomittu teostaan rangaistukseen, tapahtumista esitetty selvitys antoi aihetta olettaa A:n toimineen enemmänkin ajattelemattomasti kuin tarkoituksellisesti rikkoneen turvallisuusmääräyksiä. Ottaen huomioon vielä sen, että A:lle oli tuomittu vain lievä sakkorangaistus, irtisanominen seurauksena A:n teosta ei ollut ollut oikeassa suhteessa teon moitittavuuteen. A:n käyttäytyminen oli ollut moitittavaa, mutta se ei ollut kuitenkaan muodostanut erityisen painavaa syytä, jonka nojalla A olisi voitu irtisanoa. Näin ollen myöskään A:n virantoimituksesta pidättämiselle ei ollut ollut perusteita. A:lle oli 3.4.2008 päivätyllä kirjeellä varattu tilaisuus tulla kuulluksi asiassa. A oli antanut kirjallisen vastineen. Asiassa ei ollut tapahtunut kuulemisvirhettä sillä perusteella, ettei A:lle ollut varattu tilaisuutta tulla kuulluksi kokouksessa vaan kirjallinen vastine oli katsottu riittäväksi. Virkamieslautakunnan mukaan pääjohtaja C ei ollut ollut asiassa esteellinen eikä päätösesityksen valmistelussa tai päätöksenteossa ollut muutenkaan tapahtunut menettelyvirhettä, jonka perusteella päätös olisi tullut kumota. (äänestys 6-3). (KHO 2009:3223: Ei muutosta.)

### **Voiko työtaisteluun osallistuminen olla irtisanomisperuste**

Erityisen painavana syynä ei voida pitää virkamiehen osallistumista *virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun*. Virkamieslain säännös on tältä osin samantyyppinen kuin vastaava työsopimuslain säännös. Virkamieslaissa tarkoitetun työtaistelun tulee olla sekä yhdistyksen päättämä että sen toimeenpanema. Työtaistelun laillisuudella taikka laittomuudella ei ole tässä yhteydessä merkitystä.

Valtion virkaehtosopimuslain 22 §:n mukaan virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole pidettävä virkarikoksena, kurinpidollisesti rangaistavana tekona eikä perusteena virkasuhteen purkamiseen. Irtisanomiskielto täydentää tuota säännöstä.

Yksittäisellä virkamiehellä ei voida katsoa olevan velvollisuutta selvittää yhdistyksen päätöksenteon laillisuutta. Virkasuhteen irtisanomista taikka purkamista arvioidaan muissa työtaistelutilanteissa virkamieslain yleisten päättämissäännösten perusteella. Irtisanominen edellyttää erityisen painavaa syytä ja purkamisen sitä, että virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Yksittäinen, lyhytaikainen virkamiehen osallistuminen kiellettyyn työtaistelutoimenpiteeseen ei voine täyttää virkasuhteen purkamis- eikä yleensä edes irtisanomis-edellytyksiä.

Tapauksessa KHO 1986 II 14 veturinkuljettajien työvuorokiistasta syntyneistä toimista oli päätetty vetokalustovarikon työmaakokouksessa, mutta niistä ei ollut päättänyt Veturimiesten liitto r.y. eikä mikään muukaan virkamiesyhdistys. Tapauksessa KHO 1986 II 15 poliisilaitoksen nuorempi konstaapeli oli Suomen Poliisien Liitto ry:n hallituksen luvalla jättänyt noudattamatta asianmukaisesti määrättyjä poliisilaitoksen uusia työvuoroja. Poliisilla oli toimenpiteisiinsä vain liiton hallituksen lupa. Kummassakaan tapauksessa ei ollut kysymys työtaistelusta, jonka yhdistys olisi sekä päättänyt että toimeenpannut.

Virkamies ei ole velvollinen suorittamaan valtiolle korvausta vahingosta, joka aiheutuu työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta työn keskeytymisestä, jos hän virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella on osallistunut yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen (VirkamL 64 §).

### **Voidaanko virkamies irtisanoa mielipiteidensä tai uskonnollisen tai poliittisen toiminnan vuoksi**

Eriyisen painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Arvioinnin lähtökohtana ovat yleiset kansalaisoikeudet.

Viranomaisena ei saa kieltää virkamiestä liittymästä eikä kuulumasta yhdistykseen eikä painostaa häntä liittymään johonkin yhdistykseen tai kieltää jostakin yhdistyksestä eroamista. Virkamies, jonka tehtäviin kuuluu edustaa valtiota työnantajana, ei kuitenkaan saa toimia valtioon palvelussuhteessa olevia edustavassa yhdistyksessä sellaisessa asemassa, että yhdistyksessä toimiminen on ristiriidassa hänen virkatehtävänsä kanssa (VirkamL 12 ja 16 §).

Mikäli virkamiehen mielipiteet ja laissa tarkoitettu toiminta vaikeuttavat hänen varsinaista työtänsä tai estävät sen, viranomaisella on oikeus puuttua tilanteeseen. Viranomaisen on tällöin käytettävä ensi sijassa muita keinoja kuin virkasuhteen irtisanomista. Mikäli virkamiehen mielipiteet tai toiminta työnantajan toimenpiteistä huolimatta jatkuvasti ja olennaisesti haittaavat viran hoitamista, viranomaisella voi turvautua myös virkamiehen irtisanomiseen.

Esimerkiksi yhteistyövaikeudet virkamiehen mielipiteiden vuoksi pitää pyrkiä ratkaisemaan muilla tavoin kuin irtisanomalla. Tällainen keino voi olla työtehtävien uudelleen järjestäminen. Henkilökohtaisista syistä johtuvat väliaikaiset vaikeudet virkatehtävien suorittamisessa eivät tavallisesti ole irtisanomisperuste. Pitkään jatkuneina ja olennaisina yhteistyövaikeudet voivat oikeuttaa irtisanomisen varsinkin silloin, jos virkamies ei suostu tilanteen rauhoittamisen edellyttämiin uudelleenjärjestelyihin. *Poikkeavat käytöstavat, pukeutuminen tai harrastukset eivät yleensä oikeuta irtisanomiseen.*

## **Voidaanko irtisanomisperusteita rajoittaa sopimalla**

Viranomaisen irtisanomisoikeutta voidaan sopimuksella rajoittaa siten, että viranomaisen saa käyttää oikeuttaan vain sopimuksessa mainituilla perusteilla (VirkamL 25.4 §). Sopimista ei ole laissa rajattu mihinkään erityiseen sopimustyyppiin, kuten esimerkiksi järjestöjen väliseen sopimukseen.

Virkamiesten osalta ei ole tehty yleistä sopimusta irtisanomisesta ja lomautuksesta. Viranomaisen oikeutta irtisanoa on sopimuksin rajoitettu kuitenkin luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kohdalla. Virkamieslaissa ei ole erityisesti säännelty näiden virkamiesten palvelussuhdeturvaa.

## **Milloin luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa**

Sopimusmääräysten lähtökohta on, että luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa henkilöä ei hänen tehtävänsä vuoksi saa irtisanoa eikä ilman hänen suostumustaan myöskään siirtää sellaiseen virkaan, jonka palkkaus on hänen aikaisemman virkansa palkkausta huonompi tai jossa yhteistoimintatehtävien hoito olennaisesti vaikeutuu.

Mikäli virkamiehiä joudutaan siirtämään tai irtisanomaan, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen. *Tällainen virkamies voidaan irtisanoa vain, jos niiden henkilöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksen tai kun työ kokonaan päättyy eikä luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.*

Edellä olevia määräyksiä on soveltuvin osin noudatettava myös pääluottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka ammattiosaston tai -yhdistyksen kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto tai -yhdistys on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan toimikauden alkua ja päättyy ammattiosaston todettua vaalituloksen, kuitenkin viimeistään viikon kuluttua valinnasta. Näitä määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen *kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen.*

Virkamiesluottamusmiesten ja -työsuojeluvaltuutettujen sopimusperusteinen suoja poikkeaa vastaavista valtion työntekijöiden edustajia koskevista määräyksistä. Työntekijöitä koskevat sopimusmääräykset lähtevät siitä, ettei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa henkilöstä johtuvasta syystä ilman niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Toinen keskeinen ero koskee lomauttamisia ja irtisanomisia tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Valtion työntekijöitä koskevan sopimuksen mukaan tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa pääluottamusmieheen, paitsi jos yhteisesti tode-

taan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Sovittuun työpiiriin tai työpisteeseen valitun luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa tämän henkilön ammattitaitoa.

### **Voidaanko virkamies irtisanoa raskauden tai perhepoliittisten vapaiden aikana**

Laissa on erikseen säädetty raskaana olevan virkamiehen palvelussuhdeturva. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoa raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen näytä muuta perustetta.

Viranomaisen voi irtisanoa raskaana olevan virkamiehen, jos hän näyttää irtisanomiselle *muun perusteen*. Tällainen voi olla esimerkiksi *tuotannollinen tai taloudellinen syy*. Työnantaja ei kuitenkaan voi käyttää sellaisia henkilökohtaisia irtisanomisperusteita, jotka johtuvat välittömästi raskaudesta. Tällaisia perusteita voivat olla esimerkiksi poissaolot ja sairaudet.

Toisin kuin raskauden osalta viranomaisista sitoo *ehdoton irtisanomiskielto silloin, kun virkamies on synnytykseen tai lapsen hoitoon liittyvillä lomilla tai vapaila* (VirkamL 25.5 §). Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana. Viranomaisen ei saa myöskään, saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Irtisanomiskielto tarkoittaa, että irtisanomista ei voida toimittaa esimerkiksi siten, että irtisanomisaika päättyy äitiysloman aikana.

Raskautta ja perhepoliittisia vapaita koskeva irtisanomissuoja pätee myös tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita käytettäessä lukuun ottamatta tilanteita, joissa virasto lakkautetaan (VirkamL 27.5 §). Suoja väistyy *vain viraston lakkauttamisen yhteydessä*, ei esimerkiksi silloin, kun se yksikkö tai se virka, jossa kyseinen virkamies työskentelee, lakkautetaan.

### **Mitä laki sanoo johtavassa asemassa olevien virkamiesten irtisanomisesta**

Valtion virkamieslain 26 §:ssä on säännös tiettyjen johtavassa asemassa olevien virkamiesten irtisanomisesta. Sen lisäksi, mitä lain 25 §:ssä säädetään irtisanomisen yleisistä perusteista, tietyt virkamiehet voidaan irtisanoa, *kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy*.

Lain mukaan kyseisiä virkamiehiä ovat 1) valtioneuvoston oikeuskansleri ja

apulaisoikeuskansleri, 2) puolustusvoimain komentaja, 3) valtiosihtööri, valtiosihtööri kansliapäällikkönä, kansliapäällikkö, alivaltiosihtööri ja osastopäällikkö sekä näitä virka-asemaltaan vastaavat ministeriön virkamiehet, siten kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään, 4) valtioneuvoston asetuksella säädetävien virastojen päälliköt sekä 5) ministerin erityisavustaja.

Näistä virkamiehistä valtiosihtööri ja ministerin erityisavustaja voidaan irtisanoa myös silloin, jos hän menettää sen ministerin luottamuksen, jonka toimikaudeksi hänet on nimitetty. Lainkohdassa tarkoitettuja viraston päälliköitä ovat ne välittömästi ministeriön alaisten virastojen päälliköt, joiden virka eritellään valtion talousarviossa, ei kuitenkaan valtakunnansyyttäjä, ja valtion liikelaitosten toimitusjohtajat (VirkamA 28 §).

Virkamieslain perusteella valtion hallinnossa tässä kohdin noudatetaan samaa periaatetta kuin yksityisellä sektorilla. Ideana on, että erityisen merkittävässä tai muuten johtavassa asemassa oleva palkansaaja voidaan irtisanoa muita helpommin.

Valtionhallinnon uudistaminen on asettanut uusia vaatimuksia valtionhallinnon johtajille. Näihin uudistuksiin kuuluvat muun muassa tulosbudjetointi, -ohjaus ja -johtaminen sekä henkilöstöhallinnollisen toimivallan siirtyminen virastoille. Uudistusten seurauksena valtionhallinnon ylimpien johtajien itsenäisyys, ratkaisovalta ja vastuu ovat lisääntyneet.

Erityisesti *tulosvastuu* valtion yhteiskunnallisesti merkittävässä tehtävässä edellyttää mahdollisuutta päättää johtavien virkamiesten palvelussuhde paitsi 25 §:ssä säädetyillä perusteilla myös silloin, kun siihen on hyväksyttävä ja perusteltu syy. Ylimmät virkamiehet toimivat tehtävissä, joissa heidän nauttimansa erityisen luottamuksen menettäminen tai asetetuista tavoitteista jääminen heistä johtuvista syistä voi oikeuttaa palvelussuhteen päättämisen, vaikkei siihen olisi lain 25 §:ssä säädettyjä perusteita.

Lain 44 §:n nojalla virkamiehen kanssa voidaan sopia palvelussuhteen ehdoista myös sen varalta, että virkamies irtisanotaan lain 26 §:n nojalla. Laki ei rajoita tällaisen sopimisen ajankohtaa. Helpotettua irtisanomismenettelyä on sovellettu harvoin.

Laissa irtisanomiselle asetettu edellytys ”kun siihen on hyväksyttävä ja perusteltu syy” jättää laajan harkintavallan säännöksen soveltajalle. Syyn on kuitenkin oltava objektiivisesti hyväksyttävä. Säännöksen laadinnassa on pidetty silmällä erityisesti työnantajaviranomaisen oikeutta irrottautua epäsovivaksi katsottavasta virkamiehestä.

## 2.2 Mitä ovat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

### Milloin virkamies voidaan irtisanoa tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden nojalla

Virkamieslain 27 §:n mukaan viranomaisella on oikeus irtisanoa virkamies, jos

- 1) virasto tai se yksikkö, jossa virkamies työskentelee, lakkaa
- 2) virkamiehen tehtävät tai viraston mahdollisuudet tarjota virkamiehelle tehtäviä suoritettaviksi olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät.

Lain 27 §:ssä säädetään virkamiehen irtisanomisesta tuotannollisilla, taloudellisilla ja muilla näihin verrattavilla perusteilla. Virkamieslaissa, toisin kuin työsopimuslaissa, ei kuitenkaan käytetä näitä käsitteitä.

Virkamieslain mukaan irtisanomisen syynä voi olla paitsi virkamiehen työn konkreettinen väheneminen, myös viraston työntarjoamisedellytysten heikentyminen. Budjettitalouteen kuuluvissa valtion virastoissa muutoksen voi aiheuttaa esimerkiksi viraston henkilöstömenoihin käytettävissä olevien määrärahojen supistaminen.

Suoja raskauden johdosta suoritettavaa taikka äitiys- tai muilla perhepoliittisilla vapailla tapahtuvaa irtisanomista vastaan koskee myös irtisanomista 27 §:n nojalla. Suojaa ei kuitenkaan ole tilanteissa, joissa koko virasto lakkautetaan.

Viranomaisen oikeutta irtisanoa virkamies tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla voidaan rajoittaa sopimuksella. Valtakunnallisella tasolla ei ole tehty tällaista sopimusta.

### Mitä tuotannolliset ja taloudelliset perusteet käytännössä tarkoittavat

#### *Virasto tai yksikkö lakkautetaan*

Lain 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa todetaan oikeus irtisanoa virkamies, jos virasto tai se yksikkö, jossa virkamies työskentelee, lakkautetaan. Viran lakkauttamista koskeva tilanne arvioidaan lain 1 momentin 2 kohdan eli työn vähenemisen perusteella. Jos virkamies irtisanoaan siksi, että hänen tehtävänsä olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät, joudutaan *harkitsemaan myös viran lakkauttamista*.

Viraston tai yksikön lakkauttaminen on periaatteessa helppo tunnistaa. Yleensä viraston tai yksikön lakkaamiseen kuitenkin liittyy monenlaisia uudelleenjärjestelyjä sekä samanaikaisia toisten virastojen tai yksikköjen laajentamisia taikka supistamisia.

Ongelmallisia tilanteita julkisella sektorilla ovat aiheuttaneet toiminnan ”yksi-tyistämiset”. Esimerkiksi valtion rakennushallinnon uudelleenjärjestely toteutettiin

sekä yksityistämällä osa toiminnasta valtionhallinnon ulkopuolelle että hallinnon sisäisin järjestelyin muuttamalla rakennushallitus valtion kiinteistölaitokseksi. Oikeuskäytännössä ensin mainittu tilanne tulkittiin liikkeen luovutukseksi (KKO 1997:105), jälkimmäisessä vuorostaan työnantajan ei todettu muuttuneen (KHO 5.12.1997 T 3088).

Mikäli viraston tai yksikön lakatessa sen kaikki tehtävät siirretään valtionhallinnon sisällä toisen viraston tai yksikön hoidettaviksi, virkamiesten osalta ei tapahdu muutoksia, esimerkiksi työnantajan ei katsota vaihtuneen. Hallinnon rationalisointi yleensä johtaa kuitenkin siihen, että kaikkea toimintaa ja siten myöskään kaikkia lakkautetun viraston tai yksikön virkoja ei siirretä toiseen virastoon tai yksikköön.

Päätettäessä viran lakkauttamisesta on noudatettava hallinto-oikeuden yleisiä periaatteita kuten objektiviteetti- ja tarkoitussidonnaisuusperiaatetta. Viran lakkauttamista ei voida käyttää esimerkiksi silloin, jos tarkoituksena on irtisanoa virkamies henkilökohtaisella perusteella. Tavallisesti lakkautetaan täyttämättömänä oleva virka.

### **Työt vähentyvät**

Virkamieslain 27 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen irtisanomisperuste on olemassa silloin, kun virkamiehen tehtävät tai viraston mahdollisuudet tarjota virkamiehelle tehtäviä olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät.

Säännöksessä tarkoitetun työn vähentymisen tulee olla *sekä olennaista että muuta kuin tilapäistä*. Säännöksessä työn vähentymistä ei liitetä viran lakkauttamiseen. Virkamieslaissa ei tarkemmin määritellä työn vähentymisen olennaisuutta ja tilapäisyyttä. Olennaisuutta ei voida kuvata millään tietyllä prosenttiluvulla. Toisaalta olennaisen vähentymisen on kuitenkin oltava enemmän kuin vähäistä eli säännös asettaa irtisanomiselle kynnyksen.

Oikeustapaukset ovat koskeneet tältä osin erityisesti määrärahojen supistamista ja siitä seurannutta työntarjoamisedellytysten vähentymistä. Esimerkiksi tuomion KHO 3.11.1998 T 2412 tarkoittamassa tilanteessa määrärahojen vähentymisestä johtunut uudelleenjärjestely tehtiin siten, että irtisanotun henkilön tehtävät siirrettiin virastoon jäävän henkilöstön tehtäviksi. Työnantajalla ei tämän jälkeen enää ollut mahdollisuutta työllistää irtisanottua.

Julkisella sektorilla ovat olleet esillä myös oman toiminnan lopettamiset ja siirtymiset käyttämään ulkopuolista työvoimaa, kenties alihankkijaa. Näitäkin toimia arvioidaan sen mukaan, miten ne vaikuttavat työnantajan mahdollisuuksiin tarjota työtä. Yleensä ulkoistaminen toteutetaan siten, että asianomaisen virkamiehen omat työt lopetetaan kokonaan ja pysyvästi.

Työn vähentymisen edellytetään kestoltaan olevan *muuta kuin tilapäistä*. Lomauttamissäännöksen yhteydessä työn vähentymisen tilapäisyyden raja on 90



päivää (VirkamL 36.2 §). Irtisanomissäännöksessä tarkoitetun työn vähentymisen keston on oltava yli 90 päivää sekä ainakin yli virkasuhteen irtisanomiseen tarvittavan ajan.

Viranomaisella on oikeus *ennakoida* työn vähentymisen kestoa. Viranomainen voi käyttää irtisanomisoikeuttaan, mikäli varsin todennäköisesti voidaan arvioida töiden vähentyneen irtisanomissäännöksessä tarkoitetulla tavalla irtisanomisajan päättyessä. Jos työtä silloin kuitenkin on tarjolla, irtisanominen on peruutettava.

### **Milloin töiden vähentyminen oikeuttaa irtisanomiseen**

VMLTK Asia 83/2008: Ajoneuvohallintokeskus (AKE) oli 10.6.2008 irtisanonut palvelussihteerin A:n virkasuhteen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. AKE:n toiminnot oli uudelleenorganisoitu, eikä A:lle ollut voitu osoittaa tehtäviä uudessa organisaatiossa. AKE:ssa toteutetun organisaatiouudistuksen myötä rutiinitehtävät työpaikalla olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi, kun taas enemmän asiantuntemusta vaativat tehtävät olivat lisääntyneet. A:n tehtävät olivat olleet rutiinitehtäviä. AKE:en oli irtisanomisuhan jo tultua ajankohtaiseksi palkattu uusia tarkastajia, vakinaistettu määräaikaista tarkastajia ja haettu tarkastajia ja palvelukoordinaattoria. Virkamieslautakunnalle toimitetun selvityksen mukaan voitiin kuitenkin katsoa, että tarkastajan ja palvelukoordinaattorin tehtäväkokonaisuudet olivat olleet laajempia kuin A:n aikaisemman tehtävän, eikä A:n tehtäviä voitu pitää samankaltaisina tai vastaavina kuin uusia tehtäväkokonaisuuksia. Kun otettiin huomioon, että A:lla ei ollut koulutuksensa ja kokemuksensa puolesta ollut edellytyksiä tarkastajalle tai palvelukoordinaattorille kuuluviin koulutustehtäviin tai vaativampien kirjallisten tehtävien hoitamiseen ja että jo palvelusihitteerien perustehtävät olivat osoittautuneet hänelle työläiksi järjestetystä koulutuksesta huolimatta, A:ta ei ollut hänen ammattitaitoonsa ja koulutukseensa nähden kohtuudella voitu sijoittaa tai kouluttaa tarkastajan tai palvelukoordinaattorin tehtäviin. Irtisanomiseen oli katsottava olleen lainmukainen peruste. Asiassa ei ollut ilmennyt myöskään seikkoja, joiden johdosta irtisanomispäätöksen valmistelua olisi ollut pidettävä puutteellisena tai seikkoja, joiden perusteella irtisanomisen olisi voitu katsoa tapahtuneen syrjivällä tai tasa-arvoa loukkaavalla perusteella. (äänestys 7–2). (KHO 2011:314: Ei muutosta.) Ks. myös samaa uudelleenorganisoitua koskeva VMLTK Asia 84/2008.

VMLTK, päätösnumero 83/2009: Ilmatieteen laitos on oikaisuvaatimuksen kohteena olevasta päätöksestä tarkemmin ilmenevällä tavalla hankkinut automaattisen laboratorioanalyysilaitteen. Hankinnan johdosta S:n tutkimusapulaisen tehtävät laboratoriossa ovat kokonaisuudessaan loppuneet. S ei

kiistänyt tätä selvitystä. S:n tehtävien loppumiseen Ilmatieteen laitoksessa on siten ollut olemassa tuotannolliset ja taloudelliset syyt. S:n irtisanomisen perusteeksi ei ole ilmoitettu virkamieslain 27§:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti henkilöstön vähentämisestä aiheutuvaa kustannussäästöä, vaan töiden loppuminen. Näin ollen virkamieslain 27§:n 2 momentin 4 kohdan mukainen säännös ei tule asiassa harkittavaksi, eikä S:n irtisanomisesta mahdollisesti aiheutuvan kustannussäästön vähäisyydellä ole asiassa oikeudellista merkitystä. S on katsonut Ilmatieteen laitoksen laiminlyöneen virkamieslain 27§:n 4 momentissa säädetyn S:n uudelleen sijoittamis- ja kouluttamisvelvollisuuden. Ilmatieteen laitos on selvityksensä mukaan tiedustellut kahteen otteeseen tulosaluejohdosta ja pääjohtajan esikunnasta mahdollisuutta S:n uudelleen sijoittamiseen. Asiaa on lisäksi käsitelty tutkimuksen tulosalueen kokouksessa. S ei ole edes väittänyt, että laitoksessa olisi ollut avoimena sellaisia tehtäviä, joihin hänet olisi ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella voitu sijoittaa uudelleen tai kouluttaa. Myöskään päälouottamusmiehen lausunnosta ei yksilöidä tällaisia tehtäviä. S:n ammattitaidosta, kyvystä, koulutuksesta ja aikaisemmista työtehtävistä sekä Ilmatieteen laitoksessa avoimena olevista tehtävistä ja rekrytointitarpeista esitetty selvitys huomioiden asiassa ei ole ilmennyt, että Ilmatieteen laitoksessa olisi sellaisia tehtäviä, joihin S voitaisiin ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa. Ilmatieteen laitoksella on siten ollut laissa tarkoitettu oikeus S:n irtisanomiseen. (KHO 29.8.2011 T 2428: Valitus hylätään.)

Jos toimit luottamusmiehenä virastossa, joka päätetään lakkauttaa, siirtää muualle tai yksityistää, toimi seuraavasti.

Älä edes yritä selviytyä yksin. Monimutkaiset hallinnolliset järjestelyt muodostavat edunvalvonnan kannalta vaativan erikoistilanteen. Tilanteen hyvä hoito edellyttää yleensä yhteistyötiimiä, johon osallistuvat lisäksi virastonne työsuojeluorganisaatio, liiton lakimies ja asiamies sekä kenties myös järjestösi alueorganisaatio.

Viraston lakkauttaminen, siirtäminen tai yksityistäminen ovat jäsenten kannalta dramaattisia muutostilanteita, joten on tärkeää, että tiedottaminen toimii hyvin. Parasta tiedottamista on sellainen, missä tieto kulkee kahteen suuntaan. On tärkeää, että jäsenet saavat tiedon päätöksistä, niiden perusteluista ja siitä, milloin päätökset astuvat voimaan jne. Jos asiallista tietoa ei ole saatavilla, alkaa tiedottamisesta huolehtia huhumylly. Huhut lisäävät jäsenten turvallisuuden tunnetta ja huonontavat työilmapiiriä. On siis tärkeää, että asiallinen tieto tavoittaa jäsenet aina mahdollisimman pian. Muista, että

voit käyttää tiedottamisessa apuna yhdistyksesi tiedottajaa ja/tai sihteeriä.

Jäsenille on vähintään yhtä tärkeää paitsi saada tietoa tehdyistä päätöksistä kuin päästä keskustelemaan tulossa olevista muutoksista. Jäseniltojen ja tiedotustilaisuuksin järjestäminen on siten tärkeää. Niiden järjestämisessä kannattaa pyytää apua oman yhdistyksen puheenjohtajalta ja sihteeriltä. Näin yhdistyksesi käytännön osaaminen tilaisuuksien järjestämisessä koituu teidän kaikkien yhteiseksi hyödyksi ja järjestelyvastuutkin jakautuvat useammalle.

Jäsenten kuuleminen on muutenkin keskeinen osa rooliasi muutostilanteissa. Voit käyttää liittosi lakimiestä tai asiamiestä tarkistamaan, ovatko päätökset laillisia ja hyvän hallintomenettelyn mukaisia. Harkittaessa, ovatko toimenpiteet tarkoituksenmukaisia, parhaat vastaukset tulevatkin usein virkamiehiltä itseltään. Oman työnsä parhaana asiantuntijana jokainen virkamies osaa perustella, millä tavalla yksi menettelytapa on muutoksessa tarkoituksenmukaisempi kuin toinen.

Luottamusmiehen kautta liiton jäsenet voivat saada äänensä kuuluviin. Ellei viraston johto halua kuunnella viranhaltijoita, heillä on mahdollisuus puhua luottamusmiehelle, jota johdon on lain mukaan kuunneltava.

## Suhde liikkeen luovutukseen

Valtion virkamieslaissa ei ole säännöstä viraston tai yksikön toiminnan muutosten kuten lakkaamisten taikka luovutusten merkityksestä mahdollisena *liikkeen luovutuksena* (vrt. TSL 1:10 §). Kysymys on herättänyt oikeudellista epäselvyyttä. On keskusteltu myös siitä, miten EY:n direktiivi työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä (77/187/ ETY) vaikuttaa julkisella sektorilla. Tätäkään kysymystä ei meillä ole laissa ratkaistu, vaikka valtionhallinnon viimeaikaiset muutostilanteet ovat toistuvasti osoittaneet ongelman ajankohtaisuuden.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan liikkeen luovutusedirektiivi ei koske julkisyhteisön rakenteen uudelleenjärjestämistä tai hallinnollisten tehtävien siirtämistä julkisyhteisöltä toiselle. EYT:n tuomiossa *Henke* (asia C-298/94) arvioidulla kuntayhtymällä oli tarkoitus edistää sen perustaneiden kuntien hallinnollisten tehtävien suorittamista. Kunnan ja kuntayhtymän välinen luovutus koski ainoastaan toimintoja, joissa käytettiin julkista valtaa. Vaikka nämä toiminnot olisivat olleet osittain taloudellisia, taloudellisen toiminnan harjoittaminen oli kuitenkin toisarvoista. Siksi liikkeen luovutusedirektiivi ei soveltunut tapukseen.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan keskeistä näissä tilanteissa on,

koskeeko luovutus julkista valtaa vai taloudellisen toiminnan harjoittamista. Edellisessä tapauksessa kyse ei voi olla liikkeen luovutuksesta, jälkimmäisessä liikkeen luovutuksen olemassaolo riippuu muiden edellytysten täyttymisestä.

Myös korkein hallinto-oikeus on valtiorhallintoa koskevien uudelleenjärjestelyjen yhteydessä arvioinut niiden suhdetta liikkeen luovutukseen. Mikäli uudelleenjärjestely on vain valtiorhallinnon sisäinen, työnantajan pysyminen samana estää liikkeen luovutusdirektiivin soveltamisen. Mikäli taloudellinen toiminta luovutetaan valtiorhallinnon ulkopuolelle, työnantajan vaihtumisen myötä liikkeen luovutusdirektiivi sinänsä soveltuu. Liikkeen luovutuksen toteutuminen riippuu tällöin luovutuksen tunnusmerkkien täyttymisestä. Keskeinen ongelma siirrettäessä toimintaa julkiselta yksityiselle sektorille on yleensä sen identiteetin säilyminen.

## Milloin laki kieltää irtisanomasta virkamiestä

Virkamieslaissa on luettelolla täsmennetty, milloin tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta ei ole (VirkamL 27.2 §). Lain mukaan perustetta irtisanomiseen *ei katsota olevan ainakaan* silloin, kun

- 1) irtisanomista on *edeltänyt tai seurannut* uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä viraston toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia
- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät *tosiasiallisesti* vähennä virastossa tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua
- 3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta virkamies olisi ammattitaitoonsa nähden voitu tai voitaisiin viraston toimesta *kouluttaa* näiden koneiden ja laitteiden käyttöön
- 4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu henkilöstön vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä *säästö on niin vähäinen*, että sitä ei voida pitää viraston ja virkamiehen olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä.

Luettelon tarkoitus on estää henkilökohtaisen irtisanomisperusteen verhoamista kollektiiviseksi irtisanomisperusteeksi. Luettelolla pyritään myös siihen, että *irtisanomisperuste on todellinen* eli että syynä on esimerkiksi todellinen muutos työnantajaviranomaisen hallinnossa, toiminnassa tai taloudessa.

Virkamieslakiin otettu luettelo kuvaa tyypillisimpiä tilanteita, joissa ei ole todellista tuotannollista tai taloudellista perustetta irtisanomiselle. Siinä mainittujen tapausten lisäksi samaan lopputulokseen voidaan päätyä muissakin tilanteissa.

Luettelo sallii irtisanomisen siinä mainituin edellytyksin. Esimerkiksi viranomaisen voi irtisanoa virkamiehen ja ottaa uuden virkamiehen irtisanotun tilalle, mikä-

li kyse ei ole samankaltaisista tehtävistä tai viraston toimintaedellytyksissä on tuona aikana tapahtunut muutos. Myös irtisanomisen perusteeksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt voivat tosiasiallisesti vähentää tarjolla olevia tehtäviä tai muuttaa tehtävien laatua. Kone- ja laitehankinnat voivat myös olla sellaisia, että irtisanottua virkamiestä ei olisi voitu kouluttaa hankittujen koneiden tai laitteiden käyttöön.

Viimeisenä luettelossa mainitaan *kustannussäästö*. Virkamieslain mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos kustannussäästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää viraston ja virkamiehen olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisenä syynä. Irtisanomiseen riittävän kustannussäästön arviointia ei selvitetä virkamieslain valmisteluasiakirjoissa.

Mikäli virastolla on sekä budjetti- että omaa rahoitusta, kustannussäästöä ei voida päätellä yksinomaan esimerkiksi budjetissa virastolle myönnetyn rahoituksen perusteella. Mitä suurempi on viraston menojen määrä, sitä vaikeampaa voi olla osoittaa, että esimerkiksi yhden virkamiehen irtisanomisesta aiheutuisi viraston olosuhteet huomioon ottaen muuta kuin vähäistä kustannussäästöä. Lain mukaan keskeistä on, voidaanko kustannussäästöä pitää irtisanomisen todellisenä syynä.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa ei voida päätellä yksinomaan laissa olevan luettelon perusteella. Irtisanominen edellyttää aina säännöksen 1 momentissa olevien yleisten edellytysten täyttymistä. Pelkästään se, ettei luettelossa asetettua estettä irtisanomiselle ole, ei vielä oikeuta virkamiehen irtisanomista.

## **Mitä virkamiehen uudelleensijoittamisesta ja -kouluttamisesta on säädetty**

Viranomaisella ei ole oikeutta irtisanoa virkamiestä tuotannollisista tai taloudellisista syistä, jos virkamies voidaan samassa virastossa ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden *kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin* taikka jos virka siirretään toiseen virastoon (VirkamL 27.4 §).

Säännöksessä sekä uudelleensijoittaminen että -kouluttaminen on sidottu virkamiehen ammattitaitoon ja kykyyn sekä kohtuuteen. Viranomaisen velvollisuus työntekijän uudelleenkouluttamiseen arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Uudelleensijoittamis- ja uudelleenkouluttamisvelvoite asettavat viranomaiselle aktiivisen toimintavelvollisuuden. Velvoitetta on pyrittävä toteuttamaan sekä viraston sisällä että ministeriön kanssa yhteistyössä. Uudelleensijoittamisen tavoitteena on virkamiehen pysyvä sijoittaminen uuteen, mahdollisimman samankaltaiseen työhön. Mikäli tämä ei onnistu, viranomaisen on velvollinen tarjoamaan molempien osapuolten kannalta kohtuullisia muita ratkaisuja, kuten esimerkiksi tilapäistyötä.

Säännöksessä asetettu kouluttamisvelvoite on sidoksissa sekä viranomaisen

edellytyksiin että virkamiehen soveltavuuteen. Koulutusvelvoitteeseen kuuluu ainakin se, mikä on ollut tavanomaista kouluttamista aikaisemmin. Velvoite ei edellytä työnantajaa kouluttamaan virkamiestä alusta alkaen uuteen ammattiin. Kyse on etupäässä täydennyskoulutuksesta.

Virkamiehen irtisanomiseen ei ole oikeutta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, jos virka 5 §:n nojalla *siirretään toiseen virastoon*. Vaikka säännös on informatiivinen, se kuitenkin merkitsee ”*konserniajattelun*” nostamista lakitekstiin. Viraston on ministeriön kanssa selvitettävä mahdollisuudet siirtää virka toiseen virastoon, tarvittaessa jopa toiselle hallinnonalalle.

Jos virastoon perustettu virka sijoitetaan toiselle paikkakunnalle eikä virkamies perustellusta syystä siirry työskentelemään kyseisellä paikkakunnalla, virkamies voidaan irtisanoa.

## **Täytyykö virastoissa noudattaa jotakin irtisanomisjärjestystä**

Virkamieslaissa *ei ole säännöksiä irtisanomisjärjestyksestä*. Sopimusperusteisesti on tällaisessa tilanteessa turvattu luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen asemaa. Lisäksi äitiys- ja muilla perhepoliittisilla vapailta olevat ovat lain perusteella muita turvatummassa asemassa. Irtisanoa ei saa myöskään syrjivillä perusteilla, kuten esimerkiksi sukupuolen perusteella.

Työmarkkinoilla on sopimuksin kehitetty yleisiä irtisanomisjärjestystä koskevia periaatteita, joita on tosiasiallisesti mahdollista soveltaa myös irtisanottaessa virkamiehiä. Periaatteet lähtevät siitä, että viimeisinä irtisanotaan työnantajan kannalta *tärkeitä ammattityöntekijöitä* ja että palvelussuhteen kestolla ja esimerkiksi huoltovelvollisuuden määrällä on merkitystä irtisanomisen kohdentamisessa samassa asemassa oleviin. Virkaehtosopimuksissa ei ole tästä määräyksiä.

Valtioneuvoston (periaatepäätös 23.3.2006) tarkoituksena on, että palvelussuhteen jatkuvuus valtiolla turvataan tuottavuuden parantamista ja alueellistamista koskevissa hankkeissa. Valtioneuvoston tavoitteena on, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvat irtisanomiset voidaan välttää periaatepäätöksen toimintatapoja noudattaen.

Valtiovarainministeriön muutosturvasta antaman määräyksen (6.11.2007) mukaan valtionhallinnon rakenne- ja tehtävämuutosten vuoksi on tarpeen tehostaa muutosten hallintaa. Henkilöstöpoliittisissa toimintatavoissa on tuotava esille kaikissa organisaation muutostilanteissa noudatettavat yleiset periaatteet. Näiden periaatteiden mukaan esimerkiksi virkoja voidaan siirtää toiseen virastoon tai toiselle hallinnonalalle valtion virkamieslain ja talousarviolain nojalla. Virkamieslain 20 §:n nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määräajaksi työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa, jos siirto edis-

tää palvelussuhteen jatkumista tai työllistymistä. Virasto voi myös myöntää virkamiehelle palkallista tai palkatonta opintovapaata sekä maksaa erilaisia kurssimaksuja ja opetusmateriaalia.

## Mitä tarkoittaa irtisanotun takaisinottaminen

Irtisanotun virkamiehen takaisinottamista tarkoittava säännös on lain 32 §:ssä. Takaisinottaminen koskee tilannetta, jossa virkamies on *irtisanottu muista kuin virkamiehestä johtuvista syistä* ja se virasto, jonka virasta virkamies irtisanottiin, 24 kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä *tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin*.

Tällaisessa tilanteessa tulee asianomaisen viraston tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä virkamiehiä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä. Myönteisessä tapauksessa viranomaisen tulee tarjota tehtävää tai virkaa, johon nimittää muu viranomainen kuin tasavallan presidentti, valtioneuvoston yleisistunto, korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus, ensi sijassa näille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä entisillä virkamiehille. Virka saadaan tällöin täyttää haettavaksi julistamatta.

Viraston, joka tahallaan tai huolimattomuuttaan laiminlyö edellä tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava virkamiehelle näin aiheuttamansa todellinen vahinko. Korvausta haetaan yleisessä tuomioistuimessa.

Takaisinottamista koskevia säännöksiä ei sovelleta, jos irtisanominen on tapahtunut henkilökohtaisilla perusteilla. Säännöstä ei sovelleta myöskään määräajaksi virkasuhteeseen otettuihin.

Takaisinottaminen merkitsee virkamiehelle *etuoikeutta* päästä entiseen työhönsä tai samanlaisiin töihin. Työnantajan kannalta kysymys on velvollisuudesta tarjota työtä. Työhön paluu riippuu virkamiehestä. Jos tällaisia töitä ei ole tarjolla, takaisinottamisvelvollisuutta ei ole. Velvoite koskee kelpoisuusvaatimukset täyttävää virkamiestä. Kelpoisuusvaatimusten muuttamisella ei kuitenkaan saa kiertää takaisinottovelvollisuutta.

Pitkää 24 kuukauden määräaikaa perusteltiin sillä, että valtio toimii vuotuisen talousarvion määrärahojen puitteissa. Säädetty määräaika johtaa ainakin kahden täyden talousarviovuoden aikana tapahtuvaan tarkasteluun. Näin voidaan osaltaan vaikuttaa siihen, että esimerkiksi pitkään valtion palveluksessa ollut henkilö ei satunnaisen määrärahojen vähenemisen vuoksi joudu kohtuuttomaan asemaan.

## Voidaanko lomautettu virkamies irtisanoa – voiko hän itse irtisanoutua

Lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteessa muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta *oikeus irtisanoa virkasuhde* päättymään milloin tahansa lo-

mautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedosaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä.

Jos viranomainen ennen lomautuksen päättymistä irtisanoo virkamiehen, on virkamies oikeutettu myös lomautuksen ajalta saamaan irtisanomisajan palkan (VirkamL 29 §). Irtisanominen edellyttää tässäkin tilanteessa laissa säädettyjen edellytysten täyttymistä.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan virkamiehen saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa, ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada *korvaus irtisanomisajan palkan menetyksestä* samalla tavalla kuin viranomaisen irtisanoessa virkasuhteen. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole, jos viranomainen viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjoaa virkamiehelle työtä (VirkamL 29 §).

Lomautus on tarkoitettu väliaikaiseksi oikeustoimeksi. Lomautus voi pitkäaikaisena tosiasiallisesti muuttua irtisanomiseksi. Tällöin virkamiehen vaatimuksesta työnantaja voidaan velvoittaa suorittamaan irtisanomisajan palkka.

## **Voidaanko virkasuhde sopia päättymään välittömästi**

Virkamieslain 28 §:n nojalla irtisanomisen toimittava viranomainen ja virkamies voivat *sopia* virkasuhteen päättymisestä irtisanomisen johdosta välittömästi. Virkamiehellä on virkasuhteen näin päättyessä oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Tarvittaessa voidaan siis sopia, että virkamies saa irtisanomisajan palkkansa suuruisen korvauksen, mutta virkasuhde päättyy välittömästi. Jos virkamies ei suostu järjestelyyn, työnantaja ei voi asiaa määrätä.

Suostumuksen antamistapaa ei laissa määritellä. Sopimisen tulee tapahtua yksilötasoisesti. Luottamusmies ei voi ilman valtuutusta sopia asiaa virkamiehen puolesta.

Virkamiehen työskentely välittömästi irtisanomisen jälkeen voidaan estää, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa. Tällaisen menettelyn mahdollistavat perusteet otettiin virantoimituksesta pidättämistä koskevaan lain 40 §:ään.

## **Voidaanko virkasuhde muuttaa osa-aikaiseksi**

Virkamieslain 31 §:ssä on säännös virkasuhteen osa-aikaistamisesta. Sen mukaan asianomainen viranomainen voi muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä perusteilla, joilla virkasuhde voidaan 27 §:n 1 momentin nojalla irtisanoa. Osa-aikaistaa voidaan vain tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, ei henkilökohtaisilla syillä.



Pykälässä säädetään edellytyksistä, joilla viranomainen voi yksipuolisesti muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi. Virkasuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi päättää asianomainen virasto, jollei asetuksella toisin säädetä. Viraston päällikön osa-aikaistamisesta päättää kuitenkin yleensä asianomainen ministeriö. Viranomaisen velvollisuus varata pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi, mikäli virkamies sitä pyytää, ei koske osa-aikaistamista. Osa-aikaistamiset kuuluvat valtion virastoja koskevan yhteistoimintamenettelyyn piiriin.

Osa-aikaistaminen voi perustua myös asianomaisten väliseen sopimukseen. Lisäksi virkamies voidaan alusta alkaen ottaa osa-aikaiseen virkasuhteeseen.

Virkamieslaissa ei ole säännöksiä osa-aikaisen oikeudesta lisätyöhön ja koulutukseen.

### 3 Mitä virkasuhteen purkamisesta on säädetty

#### Mitä purkaminen tarkoittaa ja edellyttää

Virkasuhteen purkaminen on irtisanomisen ohella toinen tapa lopettaa virkasuhde. *Se päättää virkasuhteen heti.* Virkasuhteen purkaminen edellyttää virkamiehen käyttäytymiseltä tai laiminlyönniltä *suurempaa moitittavuutta kuin irtisanomisen.* Purkamiskynnys on yleensä korkea. Virkasuhteen purkamista voidaan käyttää vain henkilökohtaisilla perusteilla. Esimerkiksi viraston lakkauttaminen ei ole purkamisperuste.

Virkasuhteen purkamisen perusteet on *laissa määritelty yleisesti.* Lain 33 §:n mukaan virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies *törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.*

Virkamieslaissa purku on sanamuodon tasolla sidottu virkavelvollisuuksiin. Eri-laiset purkamisperusteet on tästä syystä *arvioitava suhteessa virkavelvollisuuksiin.* Virkamieslaissa ei mainita esimerkiksi poissaoloja, väkivaltaisuutta, alkoholin käyttöä tai epärehellisyyttä. Nämäkin voivat kiistatta olla purkuperusteena, jos niistä seuraa virkavelvollisuuksien törkeä rikkominen tai laiminlyönti.

Virkasuhteen purkamisperusteet määritellään samalla tavoin kuin aikaisemmin kurinpidollisen viraltapanon perusteet. Virkasuhde voidaan siten purkaa yleensä niissä tapauksissa, joissa aikaisemmin käytettiin kurinpidollista viraltapanoa. Muutkin perusteet ovat käytettävissä, koska virkamieslain kyseisen säännöksen sisältö on yleinen.

Virkamieslaissa ei *säädellä virkasuhteen purkamisen suhdetta virkarikokasian käsittelyyn.* Tämä tarkoittaa, ettei virkarikoksesta tuomitukseksi tuleminen automaattisesti merkitse oikeutta purkaa virkasuhdetta eikä myöskään virkasuhteen purkaminen välttämättä edellytä teon käsittelemistä virkarikokasiana. VirkamL 40 §:ssä on kuitenkin säädetty mahdollisuudesta pidättää virkamies virantoimituksesta rikoksen tutkimisen ja syytteen käsittelyn ajaksi, jos rikoksella voi olla vaikutusta viranhoitoon.

#### Milloin virkasuhde voidaan purkaa koeaikana

VMLTK Asia 56/2008: Korkeakoulu oli 9.5.2008 purkanut viestintäpäällikkö A:n virkasuhteen koeaikana. A ei ollut useista neuvotteluista ja konsultoinnis-

ta huolimatta pystynyt asianmukaisesti ja työnantajan edellyttämällä tavalla suoriutumaan virkatehtävistään, jotka olivat edellyttäneet erityisesti hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutusominaisuuksia. A:n esimiestaidoista oli esitetty palautetta useammalta eri taholta. Vaikkakaan korkeakoulu ei ollut esittänyt yksityiskohtaista selvitystä siitä, millä konkreettisella tavalla puutteet A:n vuorovaikutustaidoissa olivat näkyneet, korkeakoululla oli ollut perusteet A:n virkasuhteen purkamiselle, kun otettiin huomioon virkasuhteen purkamiselle koeaikana asetetut edellytykset. Selvitystä siitä, että A:n virkasuhde olisi purettu epäasiallisilla perusteilla, ei ollut esitetty. A:lle oli myös varattu lain edellyttämällä tavalla oikeus tulla asiassa kuulluksi. (KHO 2009:2572: Ei muutosta.)

Jos sinua luottamusmiehenä pyydetään osallistumaan tilaisuuteen, jossa virkamiestä kuullaan ennen hänen virkasuhteensa purkamista, toimi seuraavasti.

Uskalla mennä tilanteeseen mukaan, vaikka kokisit, ettei sinulla ole virkamieslakien tai virkaehtosopimusten tuntemusta. Vastuu palvelussuhteen purkamisen laillisuudesta kuuluu työnantajalle; ei sinulle. Jos työnantajan toimipide osoittautuu laittomaksi, liittosi lakimies pystyy myöhemmin ajamaan asiaa riippumatta siitä, oletko osannut vedota oikeisiin lakipykäliin. Kuulemistilanteessa riittää hyvin, että seuraat tapahtumia ja teet muistiinpanoja.

Kannattaa tarkkailla mm. seuraavia asioita.

- Onko virkasuhteen purkamisen syynä virkamiehen erityisen moitittava käytös? Onko lakia rikottu? Mitä on tapahtunut? Onko kyseessä teko, josta virkamiestä on jo aikaisemmin huomautettu tai varoitettu? Virkasuhdetta ei voida purkaa tuotannollis-taloudellisten syiden vuoksi.
- Onko purkamisen syy tullut työnantajan tietoon viimeisten kahden viikon aikana? Jos työnantaja on tiennyt asiasta pidemmän aikaa, eikä ole sinä aikana tehnyt asialle mitään, virkasuhteen purku saattaa olla laiton.
- Onko virkasuhteen purkamisen syy terveydellinen? Jos virkasuhde puretaan työntekijän terveydentilan vuoksi, purku saattaa olla laiton.
- Onko virkasuhteen purkamisen syy virkamiehen ammattijärjestötoiminta tai hänen uskonnollinen tai poliittinen toimintansa? Jos virkasuhde puretaan näillä perusteilla, purku saattaa olla laiton.
- Mikäli vähääkään epäilet, ettei virkasuhteen purku ole laillinen, varmista asia liittosi lakimiehellä.

Luottamusmiehen tehtävä virkamiehen kuulemistilaisuudessa on tukea jäsentä. Jäsenen tukeminen ei tarkoita sitä, että virkasuhteen purkutilanteessa pitää ryhtyä henkilöstöriidan osapuoleksi ja ottaa kantaa tapahtuneeseen. Jäsenen tukeminen tarkoittaa pikemminkin sen varmistamista, että jäsen saa oikeudenmukaista kohtelua. Oikeudenmukaisen kohtelun tunnusmerkkejä on esimerkiksi se, että työsuhteen purkamisen perusteet ovat lain ja virkaehtosopimusten mukaiset ja että ne on ilmaistu asiallisesti. Silloinkin, kun virkamies on syyllistynyt johonkin moitittavaan, tilaisuus, jossa asiaa käsitellään, pitää pystyä hoitamaan asiallisesti. Tämä ei aina ole helppoa. Tilanne voi karata käsistä ja muuttua keskinäisen syyttelyn ja syyllistämisen kehäksi. Luottamusmiehenä tehtäväsi on varjella työntekijän kuulemistilaisuutta muuttumasta asiattomaksi. On siis tärkeää, ettet ainakaan itse provosoidu, jos keskustelu ryöpsähtää. Kun virkasuhteen purkamisperusteita käsitellään, keskustelun tulee koskea sitä, mitä on tapahtunut ja mitkä ovat virkasuhteen purkamisen perusteet eikä sitä, millaiset ihmiset pöydän ympärillä istuvat ja mihin he ovat syyllistyneet.

## 4 Miten virkasuhde päätetään

Virkamieslainsäädännön säännökset virkasuhteen päättymisestä ja sen päättämismenettelystä ovat vähäisiä ja yksinkertaisia.

Virkamiesten yleinen eroamisikä on 68 vuotta (VirkamL 35.1 §). Valtion virkamieslain 35 §:n 2 momentti on kumottu L:lla 18.1.2013/48, joka tuli voimaan 1.2.2013. Kumotun momentin aiempi sanamuoto kuului: Asetuksella voidaan säätää, että virassa, jonka laatu sitä vaatii, eroamisikä on yleistä eroamisikää alempi.

Valtion virkamieslakia muutettiin merkittävästi 1.3.2013 lainmuutoksella 177/2013. Muutoksilla ensinnäkin kumottiin valtion virkamieslain 13 luku sekä 54, 58 ja 59 §:t. Aikaisemman lain 13 luku koski virkamieslautakuntaa ja muut kumotut pykälät virkamieslautakuntakäsittelyä ja yleistä valituskieltoa. Virkamieslautakunnan sijasta virkasuhteen päättämisiä koskevia asioita käsitellään 1.4.2013 alkaen hallinto-oikeuksissa. Yleisen valituskiellon kumoamisella ei ole merkitystä päättämisriitojen osalta, koska niistä on voitu valittaa jo aikaisemmin.

Lakiin tehtiin samalla muutoksia 40 §:n 1 momenttiin, 53 §:n 2 momenttiin ja 55–57 §:iin. Lakiin samassa yhteydessä myös lisättiin uusi 55 a §. Seuraavaksi esitellään vain niitä muuttuneita säännöksiä, jotka koskevat virkasuhteen päättämistä.

Virkamieslain 40 §:n 1 momentin mukaan, jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, jollei hallinto-oikeus tai, jos hallinto-oikeuden päätöksestä on tehty valitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen, korkein hallinto-oikeus erityisestä syystä toisin määrää. Jos virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, hänet on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa.

Virkamieslain 53 §:n 2 momentin mukaan päätökseen, jolla muu viranomainen kuin valtioneuvosto on antanut muulle virkamiehelle kuin tuomarille varoituksen taikka lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen, purkanut virkasuhteen tai muuttanut virkasuhteen osa-aikaiseksi, pidättänyt virkamiehen virantoimituksesta, päättänyt pitää virantoimituksesta pidättämisen edelleen voimassa tai määräaikaaisesti erottanut virkamiehen virantoimituksesta, saadaan hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Virkamieslain 55 §:n mukaan edellä 53 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä hallinto-oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa kiireellisenä. Päätös virkamiehen lomauttamisesta tulee noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huoli-

matta. Päätös virkamiehen pidättämisestä virantoimituksesta ja päätös virkamiehen erottamisesta määräaikaisesti virantoimituksesta tulevat noudatettaviksi niistä tehdyistä valituksista huolimatta, jollei hallinto-oikeus tai korkein hallinto-oikeus toisin päättä. Virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman tässä laissa säädettyä perustetta.

## **Pitääkö päättäminen tehdä kirjallisesti**

Virkasuhteen irtisanominen ja purkaminen on tehtävä kirjallisesti (VirkamL 66 §). Suullinen irtisanominen ei ole pätevä. Kirjallisessa irtisanomisilmoituksessa on mainittava ainakin *irtisanomisen todelliset syyt sekä se lainkohta tai ne kohdat*, joihin irtisanominen perustuu.

## **Onko virkamiestä kuultava**

Ennen kuin virkamies pidätetään virantoimituksesta, irtisanotaan henkilökohtaisella perusteella tai, kun siihen on syytä, virkasuhde puretaan, tai ennen kuin virkamiehelle annetaan varoitus tai tehdään lain 5 §:ssä tarkoitettu päätös viran siirtämisestä, *hänelle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi* (VirkamL 66 §).

Virkamieslaissa ei ole säännöstä vastaavasta kuulemisesta silloin, kun virkamies irtisanotaan tuotannollisella tai taloudellisella perusteella. Asianosaisen kuulemista koskeva yleissäännös on hallintolaissa, jonka soveltamista ei ole poissuljettu virkasuhteen päättämisluvun yhteydessä. Virkamieslaissa on kuitenkin erityissäännös kuulemisesta. Sen mukaan kuulemista noudatetaan säännöksissä mainituissa tilanteissa. Lainsäätäjän kanta näyttää olleen, että kuulemista ei tarvitse noudattaa muissa tilanteissa. Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla toimeenpantujen irtisanomisten yhteydessä noudatetaan yhteistoimintamenettelyä.

Ennen kuin tehdään päätös virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisilla, tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla taikka virkasuhteen purkamisesta, viranomaisen on varattava, mikäli virkamies sitä pyytää, myös asianomaiselle *pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi*. Viranomaisen on ennen päätöksen tekemistä ilmoitettava virkamiehelle mahdollisuudesta pyytää pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemista. (VirkamA 43 §) Tässä tarkoitettu kuulematta jättäminen on irtisanomisen toimittaneen virkamiehen osalta virkavirhe, mutta se ei välttämättä tee irtisanomista pätemättömäksi.

Luottamusmiehen kuuleminen henkilökohtaisille perusteilla tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä palvelee kahta tarkoitusta. Toisaalta luottamusmies on paikalla varmistamassa, että jäsenen käyttöön saadaan kaikki oleellinen tieto toimenpiteen perusteista. Kiihdyksissä oleva ihminen ei välttämättä kuule tai muista kaikkea mitä on puhuttu. Toisaalta kuulemisen tehtävä on varmistaa, että jäsen tulee tässäkin tilanteessa kohdelluksi asiallisella tavalla. Mikäli jäsenen virkasuhteen päättämiseen on olemassa painava syy, et voi luottamusmiehenä tehdä tälle syyllä mitään, mutta voit varmistaa, että itse menettelyssä toteutuvat seuraavat kolme edellytystä.

- Onko virkamies saanut asiallisen selvityksen toimenpiteen perusteena olevasta tapahtumasta? Onko kuultu kaikkia osapuolia? Onko selvitetty, ettei kyseessä ole väärinkäsitys?
- Onko perustelut ilmaistu asiallisesti? Silloinkin jos jäsen on tehnyt jotakin moitittavaa, keskustelun pitää käsitellä tekoa ja sen merkitystä, ei tekijää ja hänen persoonaansa.
- Noudattaako toimenpide viraston omaksumaa linjaa?

Mikäli vähänkään epäilet, ettei noudatettu menettely ole ollut asianmukainen, tarkista tilanne liittosi lakimieheltä.

## **Tuleeko virkamiestä varoittaa ennen päättämistä**

Virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus (VirkamL 24 §). Varoituksella on työnantajaviranomaiselle annettu mahdollisuus reagoida virkamiehen sellaiseen moitittavaan käyttäytymiseen, joka ei ole lain 25 tai 26 §:n mukainen irtisanomisperuste. Virkamieslaissa samoin kuin hallintolaissakaan ei edellytetä varoituksen antamista ennen virkasuhteen irtisanomista tai purkamista. Virkamiehen teon moitittavuuteen vaikuttaa kuitenkin se, onko teko tapahtunut varoituksesta huolimatta.

Aikaisemman virkamieslain mukaan esimies saattoi antaa virkamiehelle myös huomautuksen. Vaikka tätä ei nykyisessä laissa erikseen todeta, tällainen oikeus on edelleen olemassa. Yleensä viranomaisen on puututtava virkamiehen moitittavaan käyttäytymiseen lievintä mahdollista keinoa käyttäen.

## **Kuka toimeenpanee irtisanomisen**

Nimittävä viranomainen irtisanoo virkamiehen virkamieslain 25 tai 26 §:n nojalla ja purkaa virkasuhteen, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä (VirkamA 29 §). Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti, virkamiehen irti-

sanoo ja virkasuhteen purkaa kuitenkin upseereja ja virkamieslain 26 §:ssä säädettyjä virkamiehiä lukuun ottamatta valtioneuvosto. Tasavallan presidentti voi kuitenkin yksittäistapauksessa pidättää asiassa päätösvallan itsellään.

Asianomainen virasto irtisanoo virkamiehen virkamieslain 27 §:n nojalla. Upseerin irtisanoo kuitenkin tasavallan presidentti. Viraston päällikön irtisanoo pääsääntöisesti asianomainen ministeriö.

## **Kenelle irtisanoudutaan**

Virkamiehen on osoitettava irtisanoutumisensa nimittävälle viranomaiselle tai, jos virkamiehen erityisten säännösten mukaan irtisanoo muu viranomainen, tälle viranomaiselle. Valtion virkamieslaissa tarkoitetun suostumuksen virkamiehen irtisanoutumisen peruuttamiseen antaa yleensä nimittävä viranomainen (VirkamA 30 §).

## **Milloin irtisanoutuminen katsotaan tapahtuneeksi**

Virkamiehen irtisanoutumisen katsotaan tapahtuneen silloin, kun asiakirja, jolla virkamies irtisanoutuu, on saapunut irtisanovalle viranomaiselle. Viranomaisen taas katsotaan irtisanoneen virkamiehen silloin, kun virkamies on saanut tiedon irtisanomispäätöksestä.

Viranomaisen on annettava irtisanoutumisesta virkamiehelle *todistus*. Todistuksen antaa nimittävä viranomainen, jollei erikseen toisin säädetä (VirkamA 34 §). Virkamieslaissa ei ole säännöksiä todistuksen sisällöstä.

## **Mitä yhteistoimintamenettelyn noudattamisesta on säädetty**

Valtion virastoissa ja laitoksissa noudatettavan yhteistoimintalain (651/1988) mukaista menettelyä sovelletaan *irtisanottaessa, osa-aikaistettaessa ja lomautettaessa* virkamies hallinnollisella, tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Lain piiriin kuuluvat myös näihin toimenpiteisiin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut. Yhteistoimintamenettely ei koske henkilökohtaisella perusteella tehtyjä virkasuhteiden päättämisiä.

Viraston on ennen asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden virkamiesten ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, tai heidän edustajiensa kanssa.

Osa-aikaistamisissa, irtisanomisissa ja lomauttamisissa on noudatettava *pidentettyä yhteistoimintamenettelyä*. Jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, viraston ei katsota täyttäneen neuvottelovelvoitetaan, ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut laissa tarkemmin mainitulla tavalla laskien vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen virkamiehen tai työn-



tekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, mainittu aika on kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta.

Jos saat luottamusmiehenä ilmoituksen virastossanne käynnistyvistä YT-neuvotteluista, toimi seuraavasti.

Kun tieto YT-neuvottelujen käynnistymisestä tulee, panosta tiedottamiseen. Toisaalta jäsenillä on tarve kuulla, mitä viraston johto on päättänyt, mutta toisaalta jäsenillä on vähintään yhtä suuri tarve puhua huolistaan, pohtia vaihtoehtoja ääneen, kysellä sekä tulla kuulluiksi ja huomioon otetuiksi. Kaikkea ei tarvitse ehtiä ja osata itse. Tiedotteiden kirjoittamisessa ja jäsentilaisuuksien käytännön järjestelyissä sinua voivat auttaa yhdistyksenne tiedottaja, puheenjohtaja ja sihteeri. Kannattaa kuitenkin muistaa, että salassa pidettäviä ovat kaikki sellaiset yksittäistä henkilöä koskevat tiedot, joista käy ilmi taloudellinen asema, terveys tms. Näitä ei saa ilman asianomaisen henkilön itsensä lupaa tiedotteissa käsitellä.

YT-neuvottelujen kova ydin on käsitys viraston työtehtävien määrästä ja/ tai viraston taloudellisesta tilasta. Onko viraston tehtäväksi määrätty työ vähentynyt tavalla, joka on olennaista ja pysyvää? Millainen on virastolle asetettu henkilöstömenojen vähentämistavoite? YT-neuvottelut ovat erikoistilanne, jonka hoitamiseen moni liitto on nimennyt erityisasiantuntijan tai jopa työryhmän. Sinun ei siis itse tarvitse olla YT-asiantuntija, riittää, että osaat ottaa liittoosi yhteyttä ja kerätä työnantajalta tiedot, joita liittosi tarvitsee, kun tutkitaan, miten tilanteeseen voisi vaikuttaa. Neuvotteluajat ovat lyhyitä, joten kannattaa olla heti aktiivinen ja ottaa liittoon yhteyttä, kun ilmoitus neuvottelujen alkamisesta tulee.

Neuvotteluesityksen YT-neuvottelujen käynnistämiseksi antaa työnantaja ja se pitää antaa vähintään 5 päivää ennen neuvottelujen alkamista (Valtion YT-laki 8 a §). Tässä neuvotteluesityksessä on mainittava vähintään 1) neuvottelujen alkamisaika- ja paikka sekä 2) pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Kun neuvottelut sitten käynnistyvät, työnantajan pitää antaa sinulle seuraavat tiedot:

1. Toimenpiteiden perusteet
2. Alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
3. Selvitys periaatteista, joiden mukaan vähentämiset kohdennetaan. Periaatteena voi olla esimerkiksi, että viimeiseksi irtisanotaan ne, joiden ammattitaito on monipuolisinta.

4. Arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman vähentäminen pannaan toimeen. (Valtion YT-laki 9 §)

YT-neuvotteluissa käsiteltävät asiat ovat:

1. Miksi henkilöstöä on vähennettävä, millaisia vaikutuksia vähentämisellä ja säästöillä saadaan?
2. Kuinka voidaan vähentää irtisanottavien tai lomautettavien määrää? Vaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet, työ- ja työaikajärjestelyt, vapaaehtoiset osa-aikaistamiset, opintovapaaajärjestelyt, eläkejärjestelyt, määräaikaisten työsuhteen päättäminen, jne.
3. Voidaanko vähentämisestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia jotenkin lieventää? Käsitellään töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet. Jos viraston henkilöstön määrä vähenee, mutta työmäärä pysyy ennallaan, irtisanottavan virkamiehen töiden siirtymisestä toiselle työntekijälle, tulee neuvotella. Kun tekijät vähenevät, pitää neuvotella koko työyhteisön kesken siitä, voidaanko jotain jättää tekemättä, tehdä vähemmän perusteellisesti, delegoida toiselle viranomaiselle tai tehdä toisella tavalla. Työnantajalle kuuluu vastuu töiden uudelleen järjestelystä.

Mikäli viraston on pakko vähentää henkilöstömenoja tai sen työ on oleellisesti vähentynyt, irtisanomisia ei YT-neuvottelujen avulla yleensä voida välttää. Sen sijaan neuvotteluissa voidaan saada varmuus irtisanottaville viranhaltijoille siitä, etteivät he ole epäonnistuneet viranhoidossaan vaan että muita vaihtoehtoja ratkaista tilanne ei löytynyt.

Työnantajan on laadittava YT-neuvotteluista pöytäkirja, mikäli työntekijät sitä pyytävät. Pöytäkirjan pyytäminen on järkevää. Pöytäkirjoihin kirjataan:

- neuvottelujen ajankohdat
- osallistujat
- neuvottelutulokset
- eriävät kannanotot.

Neuvotteluihin osallistujat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjat. Joskus on syntynyt kiistaa siitä, onko henkilöstön edustaja allekirjoittamalla pöytäkirjan hyväksynyt työnantajan esittämän kannan oikeaksi. Tässä mielessä pöytäkirjan allekirjoittaminen voi rinnastua sopimiseen. Jos ei ole varma, mihin on allekirjoituksellaan sitoutumassa, pöytäkirjaa ei ole syytä allekirjoittaa. Samasta syystä on myös tärkeää vaatia, että oma eriävä näkemys kirjataan aina pöytäkirjaan näkyviin.

## Kuinka nopeasti irtisanomisperusteeseen pitää vedota

Virkamieslaissa on ajallisesti rajoitettu irtisanomisperusteeseen vetoamista. Irtisanominen on tehtävä henkilökohtaisella perusteella *kohtuullisen ajan kuluessa* siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon (VirkamL 25.3 §).

Kohtuullinen aika ratkaistaan viime kädessä yksittäistapauksittain. Työnantajan tulee vedota perusteeseen kuitenkin yleensä muutaman viikon sisällä.

Säännöksessä ei tarkenneta, kenen tietoon irtisanomisen perusteen on tultava tuossa määräajassa. Ratkaisevaa on se, milloin irtisanomisperuste on tullut irtisanomiseen oikeutetun tietoon.

Säännös ei rajoita virkamiehen oikeutta irtisanoutua työstään, koska tällainen irtisanominen ei vaadi irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Ajallinen rajoitus koskee vain viranomaisen suorittamaa virkamiehestä johtuvaa irtisanomista. Vastaavaa säännöstä ei ole tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä. Jälkimmäisen irtisanomisperusteen käyttäminen edellyttää, että peruste on olemassa irtisanomisajan päättyessä.

## Mitä irtisanomisajoista on säädetty

Virkamieslaissa irtisanomisajat ovat *sopimuksenvaraisia*. Laissa on kuitenkin säädetty irtisanomisajan enimmäispituus sekä irtisanomisajat sen varalta, ettei asiasta ole virkaehtosopimuksin, 44 §:ssä tarkoitetuin sopimuksin tai muutoin sovittu (VirkamL 30 §).

Irtisanomisaika voidaan sopia *enintään kuudeksi kuukaudeksi*. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijasta noudatettava tätä kuuden kuukauden aikaa. Irtisanomisaika voidaan sopimuksessa määrätä viranomaiselle sitä aikaa pitemmäksi, jota virkamiehen on noudatettava irtisanoessaan virkasuhteen.

Jos virkamiehen palvelussuhde valtioon on jatkunut keskeytyksittä eikä muusta ole sovittu, viranomainen voi irtisanoa virkasuhteen päättymään aikaisintaan

- 1) yhden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 2) kahden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta
- 3) kolmen kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta
- 4) neljän kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 5) viiden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta
- 6) kuuden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Virkamiehen irtisanoutuessa noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos palvelussuhde valtioon on jatkunut enintään vuoden, noudatetaan kuitenkin 14 päivän irtisanomisaikaa ja, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut yli kymmenen vuotta, kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Virkamieslaissa ei rajoiteta sitä, millä tavoin sopiminen irtisanomisajasta tapahtuu. Tavallisimmin irtisanomisajat sovitaan virkaehtosopimuksissa. Valtion yleisen virkaehtosopimuksen määräykset eivät ole samansisältöiset lain kanssa. (VES 51 §) Jos virkamiehen palvelussuhde valtioon on jatkunut keskeytyksittä, viranomaisen voi irtisanoa virkamiehen virkasuhteen päättymään aikaisintaan

- 1) 14 päivän kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden,
- 2) yhden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta,
- 3) kahden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta,
- 4) neljän kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta sekä
- 5) kuuden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta. Virkamiehen irtisanoutuessa noudatetaan 14 päivän irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut enintään viisi vuotta ja yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut yli viisi vuotta. Palvelussuhteen jatkumista laskettaessa otetaan huomioon kaikki eri palvelussuhteet valtiolla.

## Milloin virkasuhteen purkamisoikeus raukeaa

Lain 34 §:ssä säädetään purkamisoikeuden raukeamisesta. Säännöksellä määritetään se aika, jonka kuluessa purkamisperusteeseen on vedottava. Lain mukaan purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, *kahden viikon kuluttua siitä, kun* viranomaisen sai tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun saatiin tieto syyn lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa *pätevä este*, saadaan purkamisen toimittaa kahden viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Purkamisen saadaan kuitenkin toimittaa kahden viikon kuluessa siitä, kun esitutkinta lopetettiin tai asian vaatima selvitys on hankittu, jos purkamista on ollut tarpeen tai asiallista lykätä esitutkinnan tai selvityksen hankkimisen vuoksi. Tällöin purkamisen on toimitettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui.

Laissa ei ole säännöstä viranomaisen oikeudesta *käsitellä virkasuhdetta purkautuneena* virkamiehen ilmoittamattoman poissaolon perusteella. Poissaolota-

pauksissa on harkittava poissaolon syyt ja asiaan vaikuttavia seikkoja kokonaisuudessaan. Lain 33 § turvaa työnantajan intressit myös poissaolotapauksissa. Tilanteesta riippuen poissaolo joko on tai ei ole päättämisperuste.

## **Voidaanko irtisanoutuminen tai irtisanominen peruuttaa**

Virkamiehen irtisanonut viranomaislainen voi ennen irtisanomisajan loppuun kulumista peruuttaa irtisanomisen, jos virkamies antaa siihen suostumuksensa. Myöskään *virkamies ei voi peruuttaa irtisanoutumistaan*, ellei viranomaislainen anna siihen suostumusta (VirkamL 28.2 §).

Virkamieslaissa ei ole säännöstä virkasuhteen purkamisen peruuttamisesta. Koska purkaminen päättää virkasuhteen heti, peruuttamista ei voida tehdä samalla tavoin kuin irtisanomista ennen irtisanomisajan loppuun kulumista. Purkamisen peruuttaminen merkitsee käytännössä uuden virkasuhteen aloittamista.

## **Mitä työtodistuksen antamisesta on säädetty**

Virkamiehellä on oikeus pyynnöstä saada asianomaiselta viranomaiselta todistus palvelussuhteen *kestoajasta ja tehtävien laadusta* (työtodistus). Jos virkamies pyytää, työtodistuksessa on mainittava palvelussuhteen päättymisen syy ja arvolause virkamiehen osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä (VirkamL 67 §).

Työtodistus annetaan *pyynnöstä*, ei automaattisesti. Jos työtodistusta pyydetään myöhemmin kuin kymmenen vuoden kuluttua palvelussuhteen päättymisestä, viranomaislainen on velvollinen antamaan todistuksen vain, jos siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa. Samalla edellytyksellä viranomaislainen on velvollinen antamaan uuden todistuksen kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle.

Työtodistukseen ei saa panna sellaista merkintää eikä sitä saa antaa sellaisessa muodossa, jonka tarkoituksena on antaa virkamiehestä muita tietoja kuin mitä työtodistuksen sanamuodosta käy ilmi. Työtodistukseen ei voida ottaa esimerkiksi tietoja virkamiehen osallistumisesta työtaisteluihin taikka hänen mielipiteistään.

## **Miten virantoimituksesta pidättäminen liittyy virkasuhteen päättämiseen**

Jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös *ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun*, hänet on pidätettävä virantoimituksesta. Jos virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, hänet on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa (VirkamL 40 §).

Virkamies voidaan *lisäksi* pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen

jälkeen, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtäväänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa, tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden.

## 5 Mitä päättämisen laittomuudesta seuraa

### Mitä jatkuvuusperiaate tarkoittaa

Virkamieslaissa muutoksenhaku irtisanomis- tai purkupäätökseen vaikuttaa jatkuvuusperiaatteen mukaisesti. Virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä perustetta (VirkamL 55.3 §).

Jatkuvuusperiaate toimii parhaiten silloin, kun virkamies saattaa irtisanomisensa mahdollisimman nopeasti viralliseen tutkintaan. Virkasuhde ei pääty ennen kuin asia on ratkaistu, mutta *jos irtisanomisaika päättyy ennen kuin asia on ratkaistu, virkamies on pidätettävä virantoimituksesta*. Mikäli myöhemmin annettavassa päätöksessä katsotaan, että irtisanominen taikka purku oli laiton, *virkamies on otettava takaisin työhön*.

Jatkuvuusperiaatteen johdosta virkamies on virkasuhteen päättämistilanteessa paremmassa asemassa kuin työntekijä työsopimuslain mukaan. Yksityisellä sektorilla työsopimuksen laittomasta irtisanomisesta tai purkamisesta voidaan vain tuomita korvaus. Virkamieslainsäädännössä toteutetun jatkuvuusperiaatteen johdosta ei ole ollut tarpeen säätää palvelussuhdeturvaa koskevien säännösten rikkomisesta viranomaiselle korvausvelvollisuutta.

Virkamieslain *korvaussäännökset* koskevat virkasuhteen päättämistilanteissa vain *määräaikaisia virkasuhteita ja virkoja* (VirkamL 56 §). Virkamiehellä, joka on nimitetty joko virkasuhteeseen tai virkaan määrääjäksi ilman virkamieslaissa säädettyä perustetta taikka ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin, on oikeus saada virastolta vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, jos virkasuhde päättyy sen vuoksi, ettei häntä enää nimitetä tämän viraston virkamieheksi. *Korvausvaatimus* on esitettävä virkamieslautakunnalle *kuuden* kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Virkamieslaissa ei suoraan säännellä sitä, miten harkitaan korvauksen määräämistä kyseisen asteikon puitteissa.

### Ansion takaisinmaksu

Virkamiehen virkasuhde jatkuu virkamieslain 55 §:n 3 momentin mukaan katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman riittävää perustetta.

Valtion virkamieslain 55 a §:n mukaan kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 55 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä tarkoitetun selvityksen virkamieheltä, virkamiehelle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota virkamies ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain mukainen sairauspäiväraha ja äitiysraha siltä osin kuin työnantajalla olisi vastaavalta ajalta ollut oikeus kyseiseen etuuteen. Virkamies on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan edellä tarkoitetuista muista ansiotuloista ja sairausvakuutuslain mukaisista päivärahaetuuksista.

Kyse on siis periaatteena säännöllisen työajan ansion maksamisesta takaisin virkamiehelle virantoimituksesta pidättämisen ja sen perusteella tehdyn laittoman irtisanomisen kestoajalta lainvoimaisen tuomion saamiseen saakka.

TT 2011-95 (perustelut): Yleisen virkaehtosopimuksen 7 §:n 1 momentin mukaan virkamiehelle ja työntekijälle poissaoloajalta maksettava palkkaus määräytyy tämän pykälän mukaisesti, ellei jonkin virkavapauden tai työstä vapautuksen osalta ole toisin sovittu. Edellä esitetyn mukaan kihlakunnanulosottomiehen perimis- ja toimenpidepalkkiot eivät ole 7 §:ssä tarkoitettuja, poissaoloajalta maksettavia palkkaeria. Myöskään perimispalkkioita koskevassa tarkentavan virkaehtosopimuksen 9 §:ssä tai toimenpidepalkkioita koskevassa 10 §:ssä ei ole sovittu näiden palkkioiden maksamisesta virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Määräyksissä on päinvastoin sovittu työtuomioistuimen käsityksen mukaan tyhjentäväksi katsottavalla tavalla niistä poissaoloista, joiden ajalta maksettavaan palkkaan esillä olevat palkkiot vaikuttavat. Näitä ovat vain sairausloma ja vuosiloma. Yleisessä ja tarkentavassa virkaehtosopimuksessa on edellä esitetyn mukaisesti seikkaperäiset ja keskenään johdonmukaiset määräykset erilaisilta poissaoloajoilta maksettavasta palkkauksesta. Tästä syystä ei olisi työtuomioistuimen käsityksen mukaan sopijapuolten tarkoituksen mukaista katsoa kantajan esittämin tavoin, että virkaehtosopimukseen olisi jäänyt aukko, joka on täytettävä soveltamalla sairauslomalisää ja vuosilomalisää koskevia sopimusmääräyksiä analogisesti myös virantoimituksesta pidättämisajalta maksettavaan palkkaan. Kaiken edellä esitetyn perusteella työtuomioistuin katsoo, että A:lla ei ole virkaehtosopimusten määräysten nojalla oikeutta kanteessa vaadittuihin perimis- ja toimenpidepalkkioiden osuuksiin virantoimituksen pidättämisajalta.



## 6 Mitkä ovat yleiset irtisanomisperusteet kunnallishallinnossa

Virkasuhteen päättymisen kunnissa on säännelty lailla kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Kunnanjohtajan erottaminen on kuitenkin säädelty kuntalaissa.

Viranhaltijan virkasuhde voi päättyä *ilman irtisanomista, irtisanomisella tai purkamisella*. Päättämisperusteet on säännelty samantapaisesti kuin virkamies- ja työ sopimuslaissa. Viranhaltijan irtisanomissuoja on järjestetty sikäli samalla tavoin kuin valtion virkamieslaissa, että virkasuhde palautuu, jos irtisanomispäätös valitusmenettelyn johdosta kumotaan.

### Milloin virkasuhde päättyy ilman irtisanomista

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa,

- 1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;
- 2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;
- 3) kun toistaiseksi otettu viranhaltija sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;
- 4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos kunta on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä;
- 5) kun viranhaltijan ehdollista valintaa ei vahvisteta, valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien (ehdollisesta valinnasta on kyse silloin, kun valinta jää esimerkiksi riippumaan riittävän terveydentilan osoittamisesta); tai
- 6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija saavuttaa vanhuuseläkeikänsä, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta (KvHL 34 §).

## **Mistä kuntien rakennemuutosten irtisanomissuojassa on kyse**

Kunta- ja palvelurakennemuutostusta koskevat lait tulivat voimaan 23.2.2007. Henkilöstön asemasta säädetään kunta- ja palvelurakennemuutuksesta annetun lain (169/2007; jäljempänä puitelaki) 13 §:ssä sekä kuntajakolain 13 ja 15 §:issä (laki kuntajakolain muuttamisesta 170/2007). Puitelain säännöksiä sovelletaan 23.2.2007 lukien ja kuntajakolain 13 §:ää 1.1.2008 ja sen jälkeen voimaan tuleviin kuntajaon muutoksiin.

### ***Mikä on puitelain irtisanomissuojan tausta ja tarkoitus***

Puitelain tarkoituksena on mm. vahvistaa kuntarakennetta yhdistämällä kuntia ja liittämällä osia kunnista toisiin kuntiin. Palvelurakenteita vahvistetaan kokoamalla kuntaa laajempaa väestöpohjaa edellyttäviä palveluja ja lisäämällä kuntien yhteistoimintaa. Tavoitteena on varmistaa koko maassa laadukkaat ja kansalaisten saatavilla olevat palvelut. Palvelurakenteen on oltava kattava ja taloudellinen, ja sen on mahdollistettava voimavarojen tehokas käyttö. Puitelaissa säädetään mm. järjestelyistä, jotka edellyttävät kuntien yhdistymistä tai yhteistoiminta-alueen muodostamista.

Kuntien yhdistyminen voidaan toteuttaa siten, että osa kunnista lakkautetaan ja liitetään toiseen, laajenevaan kuntaan tai että lakkaavat kunnat liittyvät perustettavaan uuteen kuntaan. Näissä kuntaliitoksissa sovelletaan kuntajakolakia, jossa on säännökset myös henkilöstön aseman järjestämisestä.

Puitelain mukaan yhteistoiminta-alueen tehtävien hoitamiseksi voidaan perustaa kuntayhtymä tai ne voidaan antaa – kuntalain mukaisesti – isäntäkunnan eli yhden kunnan hoidettavaksi. Isäntäkuntamallissa tehtävien hoitamista varten perustetaan alueen kuntien yhteinen toimielin, joka voi olla lautakunta, johtokunta tai toimikunta. Muiden sopijakuntien kyseessä olevia tehtäviä hoitava henkilöstö voidaan siirtää isäntäkunnan palvelukseen.

Puitelain tarkoittamat uudelleenjärjestelyt sekä laissa tarkoitettujen selvitysten ja suunnitelmien valmistelu samoin kuin kuntajaon muuttamista koskevan päätöksen, hallinnon ja palvelun järjestämissopimuksen ja siihen liittyvän suunnitelman valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa.

Mikäli puitelaissa tarkoitetut uudelleenjärjestelyt tai kuntajaon muutokset johtavat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, se katsotaan liikkeen luovutukseksi. Liikkeen luovutuksessa henkilöstö siirtyy palvelussuhteen katkeamatta uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät velvollisuudet ja oikeudet.

Suurin osa siirtyvästä henkilöstöstä jatkaa yleensä työskentelyä entisissä tehtävissä työnantajavaihdoksesta huolimatta. Heti siirron tapahduttua on kuitenkin mahdollista toteuttaa laajennettua tai uutta kuntaa tai isäntäkuntaa koskevat organisaatio- ja henkilöstön tehtävämuutokset. Muutoksia on voitu valmistella jo ennen siirtoa palvelustrategiaa ja henkilöstöstrategiaa valmisteltaessa. Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia muutoksia työtehtävissä yms. pitää käsitellä kunnallisen yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä ennen asian ratkaisemista.

### ***Mitä puitelain irtisanomissuoja tarkoittaa konkreettisesti***

Puitelain ja kuntajakolain 13 §:n 3 momentin mukaan puitelain 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen toiminnan uudelleenjärjestelyjen perusteella ja vuosien 2008–2013 alusta voimaan tulevissa kuntajaon muutoksissa työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Työntekijä tai viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan hänelle tarjoamaa työsopimuslain 7 luvun 4 §:n tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaista uutta tehtävää tai virkaa.

Irtisanomissuoja on voimassa 5 vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta ja muissa tapauksissa 5 vuotta henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen. Irtisanomissuoja koskee puitelain 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen uudelleenjärjestelyjen kohteena olevissa palveluissa uuden ja vanhan työnantajan palveluksessa työskentelevää henkilöstöä kokonaisuudessaan. Irtisanomissuoja koskee vain sellaisia kuntajaon ym. muutoksia, joissa henkilöstöä siirtyy toisen kunnan palvelukseen. Tällöin irtisanomissuoja koskee kaikkia kuntajaon muutoksessa mukana olevia kuntia ja kunnan koko henkilöstöä.

Jos kuntajaon muutoksessa vain osa kunnan alueesta liitetään toiseen kuntaan ja henkilöstöä siirtyy toisen kunnan palvelukseen, irtisanomissuoja koskee vastaanottavassa kunnassa uudelleenjärjestelyjen kohteena olevissa palveluissa työskentelevää henkilöstöä kokonaisuudessaan.

Kysymyksessä on poikkeuksellinen erityissäännös, joka antaa kuntasektorin henkilöstölle määrääjäksi paremman irtisanomissuojan kuin muilla on. Irtisanomissuojan piiriin kuuluvat vain ne tapaukset, joissa irtisanomisen perusteena on puitelain 5 tai 6 §:stä tai kuntajaon muutoksesta v. 2008–2013 johtuva uudelleenjärjestely. Irtisanomissuoja koskee vain kuntasektorin sisäisiä siirtoja kunnasta toiseen kuntaan tai kuntayhtymään. Säännös ei koske palvelutuotannon ulkoistamistilanteita, jollei ole kysymys puitelain 5 tai 6 §:ssä tarkoitettusta tapauksesta. Kilpailuttamisessa tarjouspyyntöön on tarkoituksenmukaista ottaa ehto henkilös-

tön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen liikkeen luovutusta koskevien periaatteiden mukaisesti. Irtisanomissuoja ei siirry henkilöstön mukana uudelle työnantajalle. Säännös ei koske työnantajan suorittamia organisaatiouudistuksia, jotka eivät liity säännöksissä tarkoitettuihin tilanteisiin.

### **Onko irtisanomissuoja ehdoton**

Työntekijä tai viranhaltija menettää irtisanomissuojan, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan tarjoamaa hänelle soveltuvaa uutta tehtävää tai virkaa. Ensisijaisesti tarjotaan entistä työtä vastaavaa työtä tai sitä lähellä olevaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan tarjota muuta työsuhteista tehtävää tai virkaa, johon hän koulutuksensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta on sopiva. Tällöin uusi työ voi poiketa aiemmista tehtävistä ja myös palkka voi muuttua.

### **Mitä ovat henkilökohtaiset irtisanomisperusteet kuntasektorilla**

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole *asiallinen ja painava* (KvHL 35 §). Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä tarkoitettu syy *ei* lain mukaan *ole ainakaan*

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;

KHO 1.11.2005 T 2829: Päiväkodin johtaja irtisanoi lastentarhanopettajan virkasuhteen, koska lastentarhanopettajan työkyky oli sairauden perusteella heikentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantaja piti virkasuhteen jatkamista kohtuuttomana myös siksi, koska viranhaltija ei ollut terveydentilansa johdosta kyennyt hoitamaan virkaansa kuuluvia tehtäviä n. vuoteen ja yhdeksään kuukauteen. Arvion lastentarhanopettajan pysyvistä ja olennaisista työkyvyn heikentymisestä oli tehnyt työterveyslääkäri. Työkyvyn arvioinnin perustana olivat työterveyslääkäriin havainnot lastentarhanopettajan fyysisestä ja psykososiaalisesta sairauden tilasta. Konkreettisella tasolla lastentarhanopettajan viranhoidon

don ongelmat ilmenivät päiväkodin johtajan ja muiden työntekijöiden tekemien havaintojen perusteella mm. siinä, että kyseinen lastentarhanopettaja oli myös itse tuonut esiin sen, että lastentarhanopettajan työ aiheutti hänelle kohtuuttomia paineita. Muun henkilökunnan antamien lausuntojen perusteella viranhaltija ei ollut kyennyt myöskään ajoittain ottamaan vastuuta ja huolehtimaan lapsista. Tämä oli ilmennyt mm. siinä, että viranhaltija oli jättänyt lapset ulos ilman valvontaa ja eikä ollut aina reagoinut lapsen loukkaantumiseen. Viranhaltijan yhteistyötaidot olivat myös puutteellisia. KHO katsoi tulleen riittävällä tavalla toteennäytetyksi, ettei lastentarhanopettajan työkyky vastannut sitä, mitä lastentarhanopettajan viran hoitajalta edellytetään. Näihin viranhoidon edellytyksiin kuului olennaisesti mm. se, että viranhaltija kykeni itsenäisesti hoitamaan työnsä ja kantamaan vastuuta valvonnassaan olevista lapsista siten, että heidän turvallisuutensa ja hoitonsa taataan. KHO katsoi näin työnantajalla olleen laillinen peruste irtisanoa lastentarhanopettajan virkasuhde.

- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturva-keinoihin. Oikeusturvakeinoja ovat muun muassa riidan selvittäminen, siitä neuvottelu sekä oikeudenkäyntiin ryhtyminen.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut velvollisuuksiaan, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on *varoituksella* annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on lisäksi ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä viranhaltijan sijoittamisella *muuhun virkasuhteeseen*. Jos irtisanomisen perusteena on kuitenkin niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, esimerkiksi viranhaltijan epärehellisyys, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei tätä tarvitse soveltaa.

KHO 29.10.2001 T 2646: Ammattioppilaitoksen apulaisrehtori irtisanoi tuntiopettajan virkasuhteen viranhaltijasta johtuvasta syystä sillä perusteella, että opettaja oli ollut luvattomasti pois virantoimituksesta kahden päivän ajan. Viranhaltijaa oli jo aikaisemmin kahdesti varoitettu luvattomien poissaolojen ja virkatehtävien laiminlyönnin johdosta. Ammattikoulutuskuntayhtymän hallitus säilytti oikaisuvaatimuksesta annetulla päätöksellä apulaisrehtorin irtisanomispäätöksen voimassa. Hallinto-oikeus ja KHO tutkittuaan asian katsoivat työnantajalla annetut varoitukset huomioon ottaen olleen riittävät ja lain-

mukaiset perusteet tuntiopettajan virkasuhteen irtisanomiselle siitäkin huolimatta, että opettaja oli jälkikäteen hankituilla lääkärintodistuksilla pyrkinyt osoittamaan, että hänen poissaololleen oli ollut olemassa perusteltu syy.

Irtisanominen henkilökohtaisella perusteella on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

## **Millainen on asianmukainen irtisanomisenettely**

Hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on huolehdittava irtisanomisasiän riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla sen ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Saman lain 45 §:n 1 momentin mukaan päätös on perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset.

KHO 29.11.2010 T 3506: A:n virkasuhteen irtisanomisen perusteena on muun muassa ollut työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettu häirintä eikä kyseisestä häirinnästä ole esitetty työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomusta tai muuta vastaavaa yksilöityä lausuntoa. Kaupunginhallitus ei edellä todetut seikat huomioon ottaen ole riittävästi selvittänyt virkasuhteen irtisanomisen perusteina käytettyä työpaikkakiusaamista ja alaisten epäyhdenvertaista kohtelua. A:n virkasuhteen irtisanomiselle varoitusta antamatta ei näin ollen ole ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 5 momentissa tarkoitettuja perusteita.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijalle on ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

KHO 13.6.2012 T 1557: A:lle on kirjeellä varattu tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Hallintoylihoitaja ei kuitenkaan varatessaan A:lle tilaisuuden tulla kuulluksi ole ilmoittanut hänelle oikeudesta käyttää avustajaa. Velvollisuus ilmoittaa oikeudesta käyttää avustajaa on koskenut myös kirjallista kuulemistä. Hallintoylihoitaja on A:n tekemän oikaisuvaatimuksen johdosta toimittanut kuntayhtymän hallitukselle asiaan vaikuttavina pitämiään selvityksiä. Kuntayhtymän hallitus on ratkaissut A:n oikaisuvaatimuksen varamatta hänelle hallintolain 34 §:n 1 momentin mukaisesti tilaisuutta antaa

selitystä asiaan toimitetuista selvityksistä. Näin ollen päätös irtisanoa A on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, koska A:lle ei ole edellä selostetussa asian käsittelyvaiheessa ilmoitettu oikeudesta käyttää avustajaa eikä A:ta ole kuultu tämän jälkeen asianmukaisesti hänen tekemänsä oikaisuvaatimuksen käsittelyssä.

KHO 3.10.2011 T 2813: Lukion rehtori on 26.5.2009 päivämällään kuulemiskirjeellä kutsunut A:n hänen virkasuhdettaan koskevaan kuulemistilaisuuteen. Kutsussa ei ole edellä mainitun säädöksen edellyttämällä tavalla ilmoitettu, että kyse on virkasuhteen päättämiseen liittyvästä kuulemisesta. Näin ollen kuulemiskirjeessä ei ole myöskään ilmoitettu niitä syitä, joiden perusteella virkasuhdetta ollaan päättämässä eikä niitä perusteluita, joiden takia mainittuja syitä pidetään sellaisina, että virkasuhteen päättäminen on perusteltua. Sillä seikalla, onko kyseessä suullinen vai kirjallinen kuulemistilaisuus, ei ole kutsumismenettelyn laillisuutta arvioitaessa oikeudellista merkitystä. Tästä syystä valituksenalainen päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa A:lle oli annettu tiedoksi asiakirja, jonka otsikkona oli kutsu mahdollista irtisanomista koskevaan kuulemistilaisuuteen. Kutsusta ei lainkaan ilmennyt, minkä seikkojen perusteella A:n virkasuhteen irtisanomista harkitaan eikä muutoinkaan niitä seikkoja, joista A:ta on ollut tarkoitus kuulla.

KHO 29.3.2010 T 655: A:lle ei ole kutsussa pidettyyn kuulemistilaisuuteen ilmoitettu niitä seikkoja, joiden vuoksi hänen virkasuhteensa irtisanomista harkitaan. A ei siten ole asian laatuun nähden voinut asianmukaisesti varautua ja valmistautua kuulemistilaisuuteen. A:lle ei ole varattu asianmukaista tilaisuutta tulla kuulluksi ennen irtisanomispäätöksen tekemistä. Sivistyslautakunnan päätökset ovat siten lainvastaisia.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa A:lle oli perjantaina 10.12.2010 lähetty sähköpostin kalenterimerkinnän kautta kutsu maanantaina 13.12.2010 pidettävään kuulemistilaisuuteen. Hallinto-oikeudelle annetusta selvityksestä ei ilmennyt, oliko kuulemiskutsussa ilmoitettu kuulemisen koskevan virkasuhteen mahdollista päättämistä. A:lle oli 13.12.2010 pidetyssä kuulemistilaisuudessa ilmoitettu, että asia tullaan käsittelemään perjantaina 17.12.2010, jolloin vaihtoehtona on joko kirjallisen varoituksen antaminen tai A:n virkasuhteen päättäminen hänen erään aikaisemman menettelynsä johdosta. A oli kuulemistilaisuudessa ilmoittanut, että hän ei halua asian johdosta uutta kuulemistilaisuutta.

Kuopion HAO 24.4.2012 T 12/0149/3: Hallinto-oikeus ei pitänyt A:lle ennen kuulemistilaisuutta varattua valmistautumisaikaa riittävänä. Hänelle ei ollut kuulemistilaisuuden jälkeenkään varattu olosuhteisiin nähden riittävää ja kohtuullista aikaa selityksen antamiseksi ennen 17.12.2010 tehtyä irtisanomispäätöstä. Asiassa ei ollut myöskään esitetty selvitystä siitä, että 13.12.2010 pidetyn kuulemistilaisuuden tarkoitus olisi ilmoitettu A:lle etukäteen hallintolain 36 §:ssä tarkoitetulla tavalla. A:ta ei siten oltu kuultu irtisanomisasiassa viranhaltijalain 43 §:n 1 momentissa sekä hallintolain 36 §:ssä edellytetyllä tavalla.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

KHO 11.4.2012 T 868: A on toiminut opettajan ja lehtorin tehtävissä vuodesta 1986 lähtien, eikä hänelle ole tuona aikana annettu yhtään huomautusta tai varoitusta. Vaikka A:n epäasiallista käyttäytymistä oppilaita ja opettajakollegansa kohtaan ja opetuksen epäämistä oppilailta loppupäiväksi on pidettävä vakavina virkasuhteeseen liittyvinä rikkomuksina, hallinto-oikeus katsoo, että mainitut rikkomukset eivät ole olleet niin vakavia, etteikö työnantajalta olisi voitu kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Tässä tilanteessa A:ta ei olisi tullut irtisanoa varaamatta hänelle ensin varoituksella mahdollisuutta korjata menettelyään.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 36 §:n mukaan irtisanominen on tehtävä 35 §:ssä säädetyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon. Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa irtisanomisperusteet olivat syntyneet tammikuussa 2007, kun viranhaltija siirrettiin toiseen tehtävään. Uudessa tehtävässään hän ei saanut kertaakaan varoitusta eikä käyttäytynyt epäasiallisesti. Kunnanhallitus oli 22.9.2008 päättänyt irtisanoa A:n.

KHO 13.5.2011 T 1296: Irtisanomismenettelyyn vuonna 2006 ei kuitenkaan ryhdytty, vaan A päätettiin 1.1.2007 alkaen siirtää sijoitus- ja valmennusyksiköön opettajan työsuhteeseen. Näissä oloissa ja jo kulunut aika huomioon ottaen korkein hallinto-oikeus katsoo toisin kuin hallinto-oikeus, että irtisanominen ei ole tapahtunut viranhaltijalain 36 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.



Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätös saadaan antaa tiedoksi lähettämällä se kirjeitse. A:lle oli soitettu välittömästi irtisanomisesta päättäneen yhtymähallituksen kokouksen jälkeen tarkoituksena sopia päätöksen antamisesta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetulla tavalla henkilökohtaisesti tiedoksi. A oli tuolloin kertonut, ettei hän ole paikkakunnalla tavoitettavissa vaan matkoilla. Tämän jälkeen päätös oli kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä tarkoitetulla tavalla postitettu A:lle kirjeitse A:n postiosoitteeseen.

Kuopion HAO 29.8.2011 T 11/0308/3: Asiakirjoista ei ilmennyt, että kuntayhtymä olisi selvittänyt mahdollisuutta antaa päätös A:lle henkilökohtaisesti tiedoksi tämän palattua matkoilta. Asiassa ei myöskään ilmennyt, että henkilökohtainen tiedoksianto ei olisi ylipäättään mahdollista. Irtisanomispäätös oli annettu 17.12.2010. A oli palannut matkoilta 5.1.2011. Näin ollen oli mahdollista, että irtisanomispäätös oikaisuvaatimusohjeineen olisi voitu antaa henkilökohtaisesti tiedoksi ilman aiheetonta viivästystä, vaikka A ei heti päätöksen tekemisen jälkeen ollut tavoitettavissa. Asia palautettiin yhtymähallitukselle oikaisuvaatimuksena käsiteltäväksi.

### ***Muodostaako oikeusturvakeinoihin turvautuminen irtisanomisperusteen***

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Edellä tarkoitettu syy ei ole ainakaan turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Työnantaja oli A:n virkasuhteen purkamisen yhteydessä ilmoittanut menettäneensä luottamuksensa A:n toimintaan. A oli tehnyt tutkintapyynnön työnantajaa kohtaan mutta asiassa ei nostettu syytettä.

KHO 29.9.2010 T 2532: Turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin ei ole asiallinen ja painava syy viranhaltijan virkasuhteen irtisanomiseen. Edellä todetun perusteella ammattikorkeakoulun rehtorilla ei asiaa kokonaisuutena arvioitaessa ole myöskään valituksenalaista päätöstä tehdessään ollut viranhaltijalain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä A:n virkasuhteen irtisanomiseen.

### ***Muodostaako hylätty syyte irtisanomisperusteen***

Viranhaltijasta johtuvana asiallisena ja painavana syynä voidaan pitää sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joi-

den vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Seuraavassa tuomiossa kunnanvaltuusto oli päättänyt irtisanoa A:n koulutoimenjohtajan virasta perusteena A:n saama yhden vuoden ehdollinen vankeustuomio, mutta joka oli ylemmässä asteessa hylätty.

KHO 27.2.2012 T 397: A:n viranhoitoedellytyksissä tapahtuneissa muutoksissa ei varsinaisesti ole kyse hänen työ- ja toimintakykynsä alenemisesta vaan rikokseen syylistymisen aiheuttamasta vakavasta luottamuspulasta. Kun A:han kohdistettu syyte on sittemmin hovioikeuden lainvoiman saaneella tuomiolla hylätty, on kuitenkin paremman selvityksen puuttuessa lähdeittävä siitä, ettei hän ole tehnyt syytteessä tarkoitettua tekoa. Asiassa on näin ollen jäänyt näyttämättä, että A olisi rikkonut virkasuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvollisuuksia kunnanvaltuuston päätöksessä tarkoitettulla rikollisella teolla. A:n virkasuhteen irtisanominen on edellä todetut seikat huomioon ottaen tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomisperustetta.

### ***Muodostaako sairaus, vamma tai tapaturma irtisanomisperusteen***

Viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma voivat oikeuttaa irtisanomiseen, jos viranhaltijan työkyky on näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista.

Asiallinen ja painava syy ei ole viranhaltijalain mukaan ainakaan viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Seuraavassa tuomiossa sekä rakennustarkastajan että kiinteistöpäällikön virasta irtisanotun A:n irtisanomisen perusteena oli yli kaksi vuotta kestänyt yhtäjaksoinen sairausloma.

KHO 15.3.2010 T 497: Sairaus ei ole pääsääntöisesti irtisanomisperuste, mutta tässä tapauksessa A:n työkyvyn voidaan katsoa vähentyneen olennaisesti ja pitkäaikaisesti niin, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. A:lle on myönnetty työkyvyttömyyseläke toistaiseksi. Virkasuhde päättyi ilman irtisanomista, kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi. Näin ollen virkasuhde on päättynyt myös eläkkeen myöntämisen johdosta. Päätös ei ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä eikä se ole muutoinkaan lainvastainen.

## ***Muodostaako työntekoaedellytysten olennainen muuttuminen irtisanomisperusteen***

Asiallisena ja painavana syynä voidaan pitää sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään.

KHO 26.4.2010 T 910: A:lla on ilmennyt puutteita ammatillisessa osaamisessa sekä erityisesti vuorovaikutustaidoissa potilaiden ja työtovereiden kanssa. A:n edellytykset sairaanhoitajan tehtäviin ovat psykoterapian jälkeenkin työkokeiluissa saatujen esimiesten yhdenmukaisten havaintojen ja psykoterapeutin lausuntojen perusteella puutteelliset. Edellä todetun perusteella hallinto-oikeus katsoo selvitetyn, että A:n työntekoaedellytyksissä on tapahtunut olennainen muutos siten, että hänellä ei ole edellytyksiä selviytyä sairaanhoitajan tehtävistä. Kyseessä on laissa tarkoitettu viranhaltijasta johtuva asiallinen ja painava syy irtisanomiseen. A:n mahdollisuuksia tulla sijoitetuksi muihin tehtäviin on selvitetty, ja hän on kieltäytynyt ottamasta vastaan hänelle tarjottua muuta työtä. Työnantajalla on näin ollen asiaa kokonaisuutena arvioiden ollut laissa säädetyt edellytykset A:n irtisanomiseen.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa viranhaltijan katsottiin olevan asiallisesti pysyvästi työkyvytön omaan työhönsä B1-lausunnon mukaan.

KHO 13.8.2012 T 2139: Palomiehen keskeisimpiä tehtäviä ovat muun ohella savusukellus-, pelastus-, sammutus- ja sairaankuljetustehtävät. Kun otetaan huomioon se, että palomiehen työ liittyy muun ohella ihmishenkien pelastamiseen, vaaditaan mainituissa tehtävissä suoriutumiseksi hyvää fyysistä ja henkistä suoriutumiskykyä. Palomiehen kunto testataan vuosittain lihaskunnon ja savusukelluskunnon osalta. Palomiehen työhön kuuluu olennaisena osana myös ajoneuvon kuljettaminen. Kun asiassa otetaan huomioon se, että A ei ole suorittanut testejä hyväksytysti sekä se, että A on tullut määrätä ajokieltoon lääkärinlausunnon mukaisesti sekä edelleen työterveyshuollon muistioista ilmenevä selvitys A:n omasta käsityksestään tuolloisesta työkyvystään, hallinto-oikeus katsoo, että A:n henkilöön liittyvät työntekoaedellytykset ovat muuttuneet olennaisesti ja pitkäaikaisesti siten, että A ei ole enää irtisanomisen aikaan kyennyt selviytymään tehtävistään. A:n työntekoaedellytykset ovat heikenneet merkittäväällä tavalla hänen fyysisessä ja psyykkisessä toimintakyvyssään tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Seuraavassa tuomiossa A:lla oli esiintynyt ongelmia kaupunginlakimiehen tehtävän hoitamisessa jo pitkään. Tämän vuoksi hallintolakimies oli antanut A:lle asiasta kirjallisen varoituksen. Varoituksesta huolimatta toiminta ei ollut korjaantunut.

KHO 24.9.2012 T 2539: A ei ole varoituksesta huolimatta hoitanut kaupunginlakimiehen tehtäviä asianmukaisesti ja viivytyksettä. A on laiminlyönyt virkasuhteensa velvoitteita vakavasti ja pitkän aikaa. A:n virkatehtävien hoito on ollut jo useiden vuosien ajan puutteellista sekä työn laadun että määrän osalta. A:n suhtautuminen työntekoon on ollut välttelevää. A ei ole kyennyt hoitamaan hänelle annettuja tehtäviä. A on laiminlyönyt ammattitaitonsa ylläpidon jättämällä osallistumatta kunta-alaa koskeviin koulutustilaisuuksiin ja työnantajan järjestämiin ATK-koulutuksiin. A:n ammatilliset valmiudet eivät enää vastaa sitä, mitä kaupunginlakimieheltä nykypäivänä edellytetään. A:n henkilöön liittyvät työntekoedellytykset ovat vuosien kuluessa olennaisesti huonontuneet siten, että hän ei enää kykene selviytymään kaupunginlakimiehen tehtävistä.

Seuraavassa tuomiossa irtisanomisen perusteena oli työnantajan luottamuspuola palomiehen kykyyn hoitaa tehtäviään.

KHO 24.10.2012 T 2934: Palomiehen tehtävät ovat erittäin vaativia ja niissä on usein kyse ihmisten hengen tai terveyden taikka arvoltaan merkittävän omaisuuden pelastamisesta. Palomiehen ammatissa toimivalta voidaan tämän vuoksi katsoa edellyttävän erityistä luotettavuutta työtehtävissä. Myös vapaa-ajalla sattuneet tapahtumat voivat aiheuttaa sen, että työnantaja menettää luottamuksensa viranhaltijaan. Irtisanomisen perusteena on osaksi ollut virantoimitukseen liittyvän ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti, ja tältä osin A:n on ennen irtisanomista annettu kirjallisella varoituksella mahdollisuus korjata menettelyään. Irtisanomisen perusteena ollut epäluottamus on johtunut A:n saamasta rikostuomiosta sekä ilmi tulleesta doping-aineiden käytöstä. Tässä tilanteessa työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, vaan A on voitu irtisanoa soveltamatta tämän osalta edellä mainitun lain 35 §:n 3 momenttia.

Seuraavassa tuomiossa työnantaja oli katsonut työntekijän soveltumattomaksi rakennusmestarin muun muassa huolellisuutta edellyttävään tehtävään.

KHO 24.10.2012 T 2935: A:lla on saamiensa varoitusten johdosta ollut erityinen aihe kiinnittää huomiota määräaikojen noudattamiseen sekä huolellisuu-

teen ja riittävään asioihin perehtymiseen teknisen lautakunnan käsiteltäväksi tulevien asioiden valmistelussa. A ei ole kyennyt hoitamaan talousarvion valmisteluun liittyviä esittelijän tehtäviään työnantajan määräämässä aikataulussa ja siten, että teknisen lautakunnan olisi ollut mahdollista ratkaista asiat hänen suorittamansa valmistelun pohjalta. A:n laiminlyönnit teknisen lautakunnan esittelijän tehtävissä ovat viivästyttäneet talousarvion valmistelua ja aiheuttaneet paljon ylimääräistä työtä kunnan hallinnolle. Teknisen lautakunnan esittelijän tehtävien hoidossa ilmenneiden laiminlyöntien vakavuus ja niiden jatkuminen varoituksista huolimatta osoittavat A:n siinä määrin soveltumattomaksi rakennusmestarin tehtävään, että työnantajalla on ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa hänen virkasuhteensa.

### ***Muodostaako virkavelvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti irtisanomisperusteen***

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista. Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa kaupungin kanslistille oli aikaisemmin annettu irtisanomisuhkainen kirjallinen varoitus virkatehtävien puutteellisesta hoitamisesta. Varoituksen mukaan tämä oli ilmennyt virheellisyyksinä toimeentulotukipäätöksissä ja laskelmissa.

KHO 12.11.2012 T 3154: Toimeentulotukiasioita käsittelevältä viranomaiselta voidaan työtehtävien luonne huomioon ottaen vaatia erityistä huolellisuutta. Saadun selvityksen perusteella A:n huolimattomuusvirheet ovat olleet laadultaan sellaisia, että ne vaarantavat asiakkaiden tietosuojaa ja subjektiivisia lakisääteisiä oikeuksia. Asiassa on selvitetty, että A:n kohdalla on myös kyse ajallisesti toistuvista virheistä ja että muilla työntekijöillä virheitä on ollut selvästi vähemmän. A on jatkuvalla huolimattomuudellaan rikkonut vakavasti virkasuhteeseensa olennaisesti kuuluvaa velvoitetta. Irtisanominen on ollut oikeasuhteinen toimenpide rikkomusten vakavuuteen sekä siihen nähden, että A ei ollut korjannut virheellistä menettelyään pysyvästi varoituksesta huolimatta. Sosiaalipalvelujen päälliköllä on ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy irtisanoa A: virkasuhde.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa irtisanotun A:n virkasuhteeseen oli kuulunut keskeisenä tehtävänä huolehtia oikeudenkäynneistä kaupungin puolesta kaupungin edun mukaisesti. Arvioitavina olleista kanteista luopuminen oli

merkinnyt lopullista kaupunkia sitovaa ratkaisua. Kaupungin kannalta kysymys oli ollut asioista, joilla oli ollut huomattava taloudellinen merkitys. Kanteiden vaatimukset olivat olleet noin kolme miljoonaa euroa, mutta sen lisäksi asioilla saattoi olla heijastusvaikutuksia noin 50 samantyyppisen asian käsittelyyn.

KHO 22.10.2010 T 2798: Asiassa on katsottava selvitetyn, että A on vastoin toimivaltaisen tahon eli kaupunginlakimiehen antamaa työnjohdollista määräystä ja päämiesvirastona olleen kiinteistöviraston asiaa hoitavalle viranhaltijalle etukäteen ilmoittamatta allekirjoittanut kysymyksessä olevat sovintosopimukset ollessaan kaksi päivää kaupunginlakimiehen sijaisena. A on myös laiminlyönyt sovintopäätöksen merkitsemisen oikeuspalveluiden menettelyohjeiden mukaisesti päätösluetteluun. Vaikka otetaan huomioon A:n pitkä virkaura ja aikaisempi moitteeton työskentely, hallinto-oikeus asian kokonaisarviointinaan katsoo kuten kaupunginhallituskin, että kysymyksessä on viranhaltijain 35 §:n 5 momentissa tarkoitettu virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden niin vakava rikkominen, ettei työnantajalta voida kohdella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Näin ollen säännöksiä varoitusten menettelystä tai A:n sijoittamisesta muuhun virkasuhteeseen ei ole tarvinnut noudattaa.

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 12 §:n 1 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee merkitä potilasasiakirjoihin potilaan hoidon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan turvaamiseksi tarpeelliset tiedot. Sairaanhoidon- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän yhtymähallitus oli irtisanonut lastenneurologian ylilääkärin virkasuhteesta, koska hän oli toistuvasti saamistaan varoituksista ja muista esimiehen antamista työnjohtomääräyksistä huolimatta laiminlyönyt potilasasiakirjojen tekemisen ajallaan.

KHO 24.10.2012 T 2973: Ottaen huomioon potilasasiakirjamerkintöjen viivytyksettömän laatimisen tärkeyden, A:n jatkuvat laiminlyönnit olivat olleet vakavia. Kuntayhtymällä oli ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:ssä tarkoitettu asiallinen ja painava syy irtisanoa A:n virkasuhde potilasasiakirjamerkintöjen toistuvien viivästysten johdosta. Irtisanominen oli ollut oikeasuhteinen toimenpide laiminlyöntien vakavuuteen nähden sekä siihen nähden, että A ei ollut korjannut virheellistä menettelyään pysyvästi varoituksesta huolimatta.

Yleensä toistuvat virkavelvollisuuden olennaiset rikkomukset ja laiminlyönnit muodostavat laillisen perusteen irtisanoa viranhaltija.

KHO 26.4.2010 T 911: A:n virkasuhteen irtisanomisen perusteena on ollut se, että hän on jättänyt lukuvuonna 2006-2007 pitämättä 931 tunnin opetusvelvollisuudestaan 96,8 tuntia. A:lle oli rehtorin järjestämässä kuulemistilaisuudessa selvitetty, ettei tällaista toimintaa hyväksytä eikä se saa jatkua. A ei kuitenkaan ole muuttanut käyttäytymistään, vaan on lukuvuonna 2006-2007 uudelleen syyllistynyt samanlaiseen virkavelvollisuuksien laiminlyöntiin. Kun otetaan huomioon A:n toistuva virkavelvollisuuksien laiminlyöminen, joka työajan käytön osalta on kohdistunut opettajan tehtävien ydinsisältöön, sekä hänen suhtautumisensa asiaan, A:n virkavelvollisuuksien laiminlyömistä on pidettävä niin vakavana virkasuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että työnantajalta ei kohtuudella ole voitu edellyttää virkasuhteen jatkamista. A:n virkasuhde on näin ollen viranhaltijalain 35 §:n 5 momentin nojalla voitu irtisanoa ilman varoituksen antamista.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa A oli työnantajan lukuisista nimenomaisista ohjeista, huomautuksista ja jopa varoituksesta huolimatta laiminlyönyt olennaisen virkavelvoitteensa saapua työhön tai ilmoittaa poissaolostaan. A oli osoittanut samalla piittaamattomuutta työnantajan mahdollisuuksiin järjestää asianmukaisesti lukiolaisten opetus.

KHO 9.2.2012 T 226: A:n laiminlyönnit ovat jatkuneet pitkään samassa asiassa. Lisäksi hänelle on annettu ohjeistusta, huomautuksia sekä varoitus asian johdosta. Laiminlyönnit jatkuivat myös varoituksen jälkeen. Kasvatus- ja opetuslautakunnalla on ollut kokonaisarvioinnin perusteella asiallinen ja painava syy irtisanoa A:n virkasuhde.

Seuraavassa tapauksessa A oli ollut luvatta poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä 18. ja 19.1.2010. A:lle oli tähän liittyen annettu 2.2.2010 kirjallinen varoitus, jolloin oli ilmoitettu, että jatkossa luvattoman poissaolon toistuesssa A:n virkasuhde voidaan päättää. Saamastaan varoituksesta huolimatta A oli ollut luvatta poissa työvuoroistaan ilman hyväksyttävää syytä 26.–27.8.2010.

KHO 10.10.2012 T 2722: A:lla on hänelle annetun kirjallisen varoituksen ja hoitoon ohjauksen perusteella ollut erityinen syy kiinnittää huomiota toimintaansa ja välttää luvattomia poissaoloja. Näissä olosuhteissa poissaoloa on pidettävä virkasuhteeseen kuuluvan työssäolovelvoitteen vakavana rikkomisena. Myös aikaisemmin vuosina 2007 ja 2008 A:n saamille suullisille huomautuksille luvattomien poissaolojen vuoksi voidaan asian kokonaisharkinnassa antaa merkitystä A:n käyttäytymisen moitittavuutta arvioitaessa. Työnantajalla on näin ollen ollut viranhaltijalain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettu

asiallinen ja painava syy A:n virkasuhteen irtisanomiseen. Irtisanomisperuste huomioon ottaen irtisanominen ei ole myöskään vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Seuraavassa tuomiossa sellonsoittajaopettajan virkasuhteen irtisanomisperusteena oli virantoimitusvelvollisuuden jatkuva laiminlyönti, mikä oli ilmennyt vuosia jatkuvana ja usein toistuvana myöhästelynä.

KHO 20.2.2012 T 316: Myöhästymisiä, jotka saadun selvityksen mukaan ovat olleet jopa 15–30 minuutin pituisia, on pidettävä oppituntien pituus 30 tai 45 minuuttia huomioon ottaen merkittävänä yksittäisten oppilaiden ja heitä kuljettavien vanhempien kannalta. A on tämän vuoksi toistuvasti hänelle pitkän ajan kuluessa annetusta palautteesta huolimatta vakavasti laiminlyönyt virantoimitusvelvollisuuttaan. Työnantajalta ei edellä mainituissa oloissa ole enää voitu edellyttää virkasuhteen jatkamista. Musiikkiopiston johtokunnalla on näin ollen työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy A:n virkasuhteen irtisanomiseen.

Virkasuhteeseen liittyvä olennainen velvoite on myös käyttäytyä asianmukaisesti. Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa kunnanhallitus oli päättänyt irtisanoa sivistysjohtajan virastaan, kun hän ei muuttanut epäasiallista käytöstään vaikka hänelle oli annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä.

KHO 7.3.2011 T 583: Irtisanomispäätöksen sisällön oikeellisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös A:n asema johtavana viranhaltijana sekä sivistysosaston esimiehenä. Hänen käyttäytymiselleen ja toiminnalleen voidaan näin ollen asettaa korkeat vaatimukset. Selvityksen perusteella hallinto-oikeus katsoo, että A:n yhteistyökyvyttömyys, hankaluus ja epäasiallinen käyttäytyminen osaston työntekijöitä kohtaan sekä esimiestyön puutteet ovat johtaneet työyhteisössä kestäättömään tilanteeseen ja työnantajan kokonaisuutena on vaatinut, että hän ei enää jatka sivistysjohtajan tehtävässä. Kun otetaan huomioon A:lle jo aikaisemmin annettu varoitus ja hänen käytöksensä sen jälkeen, on A:n irtisanomiseen ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy.

Myös seuraavassa tuomiossa tuntiopettajan virasta irtisanominen perustui epäasialliseen käyttäytymiseen ja työtehtävien puutteelliseen hoitamiseen.



KHO 12.10.2011 T 2921: A:lle on annettu kirjallinen varoitus. Saatuaan varoituksen epäasiallisesta käyttäytymisestä opiskelijoita kohtaan ja opetuksen antamiseen liittyvistä laiminlyönneistä A:lla on ollut erityinen syy varoa annetun varoituksen perusteena olevaa käyttäytymistään. Hallinto-oikeus katsoo, että A:n vuosia jatkunut epäasiallinen käyttäytyminen opiskelijoita ja muita työyhteisön jäseniä kohtaan on johtanut oppilaitoksessa kestävämpään tilanteeseen. A:n käyttäytymisen on niin ikään katsottava loukkaavan opiskelijoiden oikeutta turvalliseen opiskeluympäristöön. A:n irtisanomiseen on ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy.

### **Millä perusteilla kunnanjohtaja voidaan irtisanoa**

Kuntalain 25 §:n 1 momentin mukaan valtuusto voi irtisanoa kunnanjohtajan tai siirtää hänet muihin tehtäviin, jos hän on menettänyt valtuuston luottamuksen. Kunnanvaltuusto oli 20.12.2010 päätöksessään todennut kunnanjohtajan menettäneen kunnanvaltuuston luottamuksen asiassa kertyneen aineiston pohjalta 23.11.2010 laaditussa muistiossa mainittujen asioiden sekä kunnanvaltuutettujen 8.11.2010 tekemän aloitteen perusteella sekä päättänyt irtisanoa kunnanjohtajan virasta kuntalain 25 §:n nojalla.

KHO 24.10.2012 T 2945: Asiakirjaselvityksen mukaan A on 2000-luvun alusta alkaen käyttäytynyt eri tavoin epäasiallisesti kunnan luottamushenkilöitä kohtaan. Hänen on muun muassa väitetty uhkailleen ja painostaneen useita luottamushenkilöitä, esittäneen julkisesti epäasiallisia kommentteja useille valtuutetuille ja haukkuneen julkisesti eri luottamushenkilöitä. Lisäksi A:n virkatehtävien hoitoon liittyen on esitetty moitteita. Kunnanjohtajan epäasiallinen menettely on näissä olosuhteissa voinut vaikuttaa koko kunnan toimintaedellytyksiin ja toimintakykyyn. Irtisanomisperusteet ovat siten olleet asiallisia. Irtisanomisen johduttua luottamuksen menettämisestä A:lle ei ole ollut tarpeen antaa varoitusta ennen irtisanomista. A:n mahdollinen siirtäminen muihin tehtäviin on ollut kunnan harkintavallassa.

Henkilökohtaisilla perusteilla irtisanotuksi tuleminen on aina rankka ja hyvin henkilökohtainen viesti irtisanottavalle. Viestiä ei ole tarpeen tehdä entistä raskaammaksi sillä, että irtisanomiskuuleminen on sävyltään syyttävä tai syyllistävä. Koeta luottamusmiehenä osaltasi huolehtia siitä, että irtisanomismenettely tapahtuu itse asiaan keskittyen.

Kun jäsen on saamassa varoituksen tai hänen virkasuhteensa ollaan

päättämässä henkilökohtaisen perusteen nojalla, työnantajan edustajan kanssa tulisi käydä läpi seuraavat seikat.

- Mitä on tapahtunut? Mitä näyttöä tapahtuneesta on? Onko huomioitu kaikki mahdollinen näyttö tapahtuneesta, vai onko kuultu vain yhtä lähdeettä? Onko mahdollista, että näyttö perustuu väärinkäsitykseen? Jos tapahtumasta on ristiriitaista tietoa tai on olemassa väärinkäsityksen mahdollisuus, ota yhteyttä liittosi lakimieheen tilanteen tarkistamiseksi.
- Mitkä ovat toimenpiteen perusteet? Jos on kyse virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta, se voidaan tehdä vain tietyillä perusteilla. Onko ne selvitetty?
- Mikä on ollut viraston linja tällaisissa toimenpiteissä aikaisemmin? Noudataanko linjaa johdonmukaisesti?

Mikäli vähänkään epäilet, että virkasuhteen päättäminen ei ole sujunut oikein, tarkista asia liittosi lakimieheltä.

## Mitä ovat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Kunnallisen viranhaltijan virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet *olennaisesti ja pysyvästi* taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista näihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, *ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa* toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea hänen tehtävistään, tai kouluttaa uusiin tehtäviin (KvHL 37.1 §).

Edellä tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai kun 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

KHO 2008:30: Kuntayhtymä oli päättänyt muuttaa lehtorin virkasuhteen osaaikaiseksi taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla irtisanomisaikojen päättymisestä 1.8.2006 lukien. Viimeistään 12.6.2006 mennessä kuntayhtymän tiedossa oli ollut, että viranhaltijan tehtävät tulevat jatkumaan sen palveluksessa ainakin lukuvuoden 2006–2007 kokoaikaisen virkasuhteen työaikaa vastaavassa määrin. Kun kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain

37 §:n mukaiset virkasuhteen irtisanomisen edellytykset eivät olleet täyttyneet ainakaan irtisanomisajan päättyessä, kuntayhtymän olisi tullut viimeistään tuolloin peruuttaa päätöksensä virkasuhteen osa-aikaistamisesta.

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Katso työsuhteita käsittelevän osion kohta 3.6. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta tai määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä. Työnantajan tulee ilmoittaa viranhaltijalle myös tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään.

### ***Tilanteet, joissa ei ole oikeutta päättää virkasuhdetta***

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkeava viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa kunnanhallituksen päätöksen johdosta erityiskoulun rehtori A:n virka oli kunnan mielestä käynyt tarpeettomaksi, sillä erityistä tukea tarvitsevat oppilaat siirrettiin mallin mukaisesti lähikouluille ja A:n koulun toiminta lakkautettiin. Kunnanhallitus oli päätöksellään perustanut johtavan erityisopettajan viran ja tehnyt päätöksen erityiskoulun rehtorin (A:n) viran lakkauttamisesta.

KHO 31.12.2009 T3767: Asiassa esitetystä selvityksestä ilmenee kuitenkin, että sekä määrällisesti että laadullisesti merkittävä ja keskeinen osa aiemmin erityiskoulun rehtorille A:lle kuuluneista tehtävistä on säilynyt ja uudelleenjärjestelyn tuloksena siirtynyt perustetun uuden viranhaltijan, johtavan erityisopettajan tehtäviksi. Johtavan erityisopettajan virka on ollut kunnassa haettavana ja siihen on nimetty aiemmin kunnassa erityisopettajana toiminut henkilö. Näissä oloissa ei voida katsoa, että A:n työtehtävät kunnassa olisivat vähentyneet viranhaltijalaissa tarkoitetuin tavoin olennaisesti ja pysyvästi työnantajan tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi. A:n irtisanomien on siten tapahtunut viranhaltijain 37 §:n 1 ja 2 momenttien vastaisesti.

Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen

työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Seuraavassa tapauksessa kaupunginhallitus oli 8.8.2005 irtisanonut hallinto- ja henkilöstöjohtaja A:n kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ään vedoten tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Sanotun lain 24 §:n perusteella A oli siirretty hoitamaan yleisen edunvalvojan tehtäviä irtisanomisajan loppuun. A:lle oli tarjottu mahdollisuutta hakeutua yleisen edunvalvojan virkaan irtisanomisajan päätyttyä.

KHO 26.5.2008 T 1309: A:n virkasuhteen irtisanomisen edellytyksenä on ollut, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan ja jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea hänen aikaisemmista tehtävistään. Hallinto-oikeus on kumonnut valtuuston tekemän päätöksen sillä osin kuin se koski talousjohtajan viran muuttamista hallinto- ja talousjohtajan viraksi ja talousjohtajan virassa toimineen B:n siirtämistä hallinto- ja talousjohtajan virkaan. Tämän johdosta myös A:n irtisanomisen edellytyksenä oleva uudelleen sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen ja siten myös hänen irtisanomisensa tulevat uudelleen arvioitaviksi. Sen vuoksi kaupunginhallituksen A:n irtisanomista ja virkasiirtoa koskeva päätös on kumottava.

### ***Tilanteet, jossa on ollut oikeus päättää virkasuhde***

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tapauksessa kaupunginhallitus oli päättänyt irtisanoa projektijohtaja A:n virkasuhteen päättymään päätöksen selostusosassa lausuttujen ja liiteasiakirjoista ilmenevien taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella.

KHO 9.10.2012 T2707: Kaupunki on osoittanut, että taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen irtisanotun A:n uudelleensijoittamisvaihtoehtoa on riittävästi selvitetty. Kävi ilmi, että A:lle oli neuvottelu- ja kuulemistilaisuudessa ilmoitettu kaupungissa vapaana olevat työpaikat. Tämän lainmukaisen velvoitteen lisäksi hänelle oli sähköpostitse toimitettu tiedoksi työnhakuilmoitus koskien yksityisen yrityksen tehtävää. Kaupunki oli asiakirjanäytöllä osoittanut, että A:n virkaan liittyvät tehtävät olivat tosiasiallisesti vähentyneet olen-

naisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä organisaatiomuutoksen ja asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa sivistyslautakunta oli päättänyt irtisanoa luokanopettaja A:n taloudellis-tuotannollisilla perusteilla, koska kunta oli päättänyt lakkauttaa neljä kyläkoulua. Tämä kouluverkoston uudelleenjärjestely oli vähentänyt olennaisesti kunnassa tarvittavien luokanopettajien määrää.

KHO 17.8.2009 T 1961: Asiakirjojen mukaan A:lle on yhteistoimintaneuvottelussa tarjottu perusopetuksen ja lukion liikunnan ja terveystiedon aineenopettajan virkaa, josta hän on kieltäytynyt. Sivistyslautakunta on voinut irtisanoa A:n luokanopettajan virasta, koska tarvittavien luokanopettajien määrä oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi neljän kyläkoulun lakkauttamisen vuoksi.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa B:n kaupunginvaltuusto oli irtisannonut X:n kaupungin rakennuslakimiehen osa-aikavirasta. Valtuusto oli perustellut päätöstään seuraavasti: tehtävät on syytä järjestää uudelleen, koska kaupunki A:n organisaatiossa tulee olemaan kolme lakimiestä, joista kaksi on varatuomareita. Joku näistä kolmesta voi toimia uuden kaupungin rakennuslakimiehenä. A:n kaupungilla oli B:n, C:n ja D:n kunnanvaltuustojen hyväksymän yhdistymissopimuksen mukaan kahden miljoonan euron vuotuinen säästövaatimus.

KHO 5.10.2009 T 2433: Hallinto-oikeus on todennut esitetyn selvityksen perusteella, että B:n kaupungin taloudellinen tilanne on ollut jo pitkään huono ja tarkastuslautakunta on edellyttänyt B:n kaupungilta lakimiesten tehtävien keskittämistä yhdelle henkilölle. B:n kaupungin, C:n kaupungin ja D:n kunnan yhdistäminen A kaupungiksi aiheuttaa myös tehtävien uudelleen järjestelyjä muun muassa siten, että kuntien palveluksessa olevien lakimiesten tehtävät tarkistetaan ja jaetaan uudelleen. Kaupunginvaltuusto on siten voinut irtisanoa X:n osa-aikaisesta rakennuslakimiehen virasta. B:n kaupunginvaltuuston päätös ei ole lainvastainen.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tapauksessa kaupungin sivistystoimen toimialajohtaja oli irtisannonut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaisilla perusteilla kulttuuritoimenjohtaja A:n virkasuhteen. Selvittelymenettelyssä A:lle tarjottiin kuvataidesihteerin työsuhdetta, jota hän ei kuitenkaan halunnut ottaa vastaan.

KHO 25.8.2010 T 1932: Kaupungilla ei ole velvollisuutta järjestää keinotekoisesti projektitehtäviä tai muitakaan tehtäviä, jos niitä ei aidosti ole olemassa.

Asiassa ei ole tuotu esiin sellaista muuta virkaa tai tehtävää, johon A olisi kuvataidesihteerin työsuhteisen tehtävän sijasta voitu sijoittaa tai kouluttaa. Irtisanomispäätös ei siten ole lainvastainen.

Seuraavassa tapauksessa kunnanhallitus oli irtisanonut kulttuurisihteerin A:n virkasuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Kunnanhallitus oli viitanut kulttuuritoimen uudelleen järjestelyihin, joiden johdosta kulttuurisihteerin työ väheni olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla ei ollut tarjota A:lle vastaavaa työtä eikä muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä.

KHO 27.2.2009 T 470: Kunnanhallituksen mukaan kulttuurisihteerin tehtäviä järjestellään sisäisesti siten, että osa tehtävistä tulee sivistystoimenjohtajalle ja osa toimistotiimille. Osa tehtävistä voidaan myös jättää tekemättä tai jättää järjestöjen tehtäväksi. Hallinto-oikeus katsoo, että kulttuurisihteerin tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi. Kunnanhallitus on todennut, että kunnalla ei ole ollut tarjota A:lle kulttuurisihteerin tehtäviä vastaavaa työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä ja että työtä tullaan tarjoamaan A:lle, mikäli tällaisia tehtäviä kunnassa vapautuu. A:ta ei ole siten ammattitaitonsa ja kykyensä nähden kohtuudella voitu sijoittaa toiseen virka- tai työsuhteeseen.

Seuraavassa tapauksessa ammattikorkeakoulun vararehtori oli irtisanonut A:n virkasuhteen lehtorin tehtävistä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Tietotekniikan ja mediatekniikan aloituspaikat olivat vähentyneet ja opiskelijoiden keskeyttäminen oli kaventanut koulutusohjelmien rahoitus pohjaa.

KHO 9.1.2009 T 44: Esitetyn selvityksen perusteella A:n työtehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Asiassa ei ole esitetty selvitystä, joka osoittaa, että A:n työtehtäviä olisi siirretty tai hankkeista luovuttu asialle vieraassa tarkoituksessa. A:n irtisanomista koskevassa selvitysmenettelyssä on todettu, ettei Ammattikorkeakoululla ole tarjota A:lle muuta virka- tai työsuhdetta eikä A ole väittänyt, että hänet olisi voitu kouluttaa toiseen tehtävään. Ammattikorkeakoulun on katsottava ennen irtisanomista riittävästi selvittäneen, ettei A:ta ole voitu sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Viranhaltijalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, kehen irtisanominen on kohdistettava, kun työntekijöitä joudutaan irtisanomaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus harkintansa

mukaan päättää asiasta. Yhtymähallituksen valituksenalainen päätös ei ole kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain vastainen eikä muutoinkaan lainvastainen.

## **Voidaanko viranhaltija lomauttaa**

Työnantajalla on oikeus *irtisanomisen sijasta lomauttaa* viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa. Virantoimitus ja palkanmaksu voidaan keskeyttää joko toistaiseksi tai määräajaksi kokonaan tai toistaiseksi/määräajaksi osittain. Lomauttaminen edellyttää, että työnantajalla on taloudellinen ja tuotannollinen peruste irtisanoa virkasuhde (KvHL 30 §).

Viranhaltija voidaan lisäksi lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi silloin, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta myös sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

## **Mitä erityinen irtisanomissuoja tarkoittaa ja keitä se koskee**

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata *perhevapaiden* vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on *raskaana* tai joka *tulee käyttämään oikeuttaan* edellä tarkoitettuihin *vapaisiin*.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän viranhaltijan, katsotaan irtisanomisen johtuvan viranhaltijan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Viranhaltijan on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan viranhaltijan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla vain, jos viraston toiminta päättyy kokonaan.

Oikeutta irtisanoa viranhaltija arvioidaan kaikissa säännöksen tarkoittamissa tilanteissa virkasuhteen päättymispäivänä vallitsevan tilanteen mukaan, ei pelkästään toimenpiteen suorittamishetken mukaan.

Viranhaltijan on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä esim. äitiyteen liittyvien etujen maksamiseksi. Raskauden salaaminen voi poikkeuksellisesti oikeuttaa päättämään viranhaltijan virkasuhteen harhaanjohtamisen perusteella. Tällainen poikkeustilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, jos työstä aiheutuu vaaraa sikiölle.

*Luottamusmiehen* virkasuhde voidaan irtisanoa henkilökohtaisella perusteella

vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä tämä luottamusmies on, antaa siihen suostumuksensa. Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai ellei häntä voida kouluttaa muuhun työhön taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevassa säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

## **Voidaanko virkamies irtisanoa liikkeen luovutuksen yhteydessä**

Luovutuksensaaja *ei saa irtisanoa* viranhaltijan palvelussuhdetta *pelkästään* kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa tarkoitetun *liikkeen luovutuksen perusteella*. Kunnan luovuttaessa liikkeensä viranhaltija saa irtisanoutua virastaan luovutuspäivästä lähtien, mikäli viranhaltija on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Tällöin ei tarvitse noudattaa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa tai sen kestoä. Jos viranhaltijalle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

## **Miten irtisanomisaika lasketaan**

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on:

- 1) vähintään 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden; kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta; ja
- 5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta; ja
- 3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa laissa säädettyä lyhyempää irtisanomisaikaa.



## **Voidaanko virkasuhde purkaa**

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain *erittäin painavasta syystä* (KvHL 41 §). Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä, kun työnantaja on saanut tiedon syyn lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

### ***Milloin purkuperustetta ei ainakaan ole***

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa A oli leimannut omaa yksityistä postiaan kaupungin postimaksukoneella ja tämän virkasuhde oli purettu.

KHO 20.12.2012 T 3583: A on hallinto-oikeuden toteamalla tavalla rikkonut virkavelvollisuuksiaan leimaamalla omaa yksityistä postiaan kaupungin postimaksukoneella. A:lla on takanaan muutoin pitkä ja moitteeton virkaura kaupungin palveluksessa. Kun syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan, ei A:n virkavelvollisuuksien vastaista menettelyä voida pitää niin vakavana rikkomuksena, että hänen virkasuhteensa olisi voitu irtisanoa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 3 ja 4 momentissa säädettyä menettelyä noudattamatta. Edellytyksiä myöskään virkasuhteen irtisanomiselle ei näin ollen ole ollut.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n 1 momentin mukaan ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle.

Seuraavassa tapauksessa A:lle oli ilmoitettu puhelimitse, että hänellä on mahdollista tulla kuulluksi kyseessä olevassa asiassa. Lisäksi hänelle oli lähetetty sähköpostiviesti, jossa esitettiin tapaamista koskien palvelussuhteen jatkoa.

KHO 15.4.2011 T 1112: Viranhaltijan kuuleminen tarkoittaa sitä, että hänelle varataan tilaisuus esittää asiassa oma kantansa, minkä vuoksi hänellä on ennen kuulemistakin oikeus saada tietoonsa virkasuhteen päättämisen syyt perusteluineen. Lisäksi viranhaltijalle on varattava tilaisuus käyttää avustajaa, josta on ilmoitettava kuulemiskutsussa. Päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä ja on lainvastainen. Koska A:n virkasuhteen purkamista koskeva päätös on tullut kuulemisvirheen johdosta kumotuksi, asiassa ei ole ollut syytä ottaa kantaa siihen, onko A:n virkasuhde purettu epäasiallisilla perusteilla.

Seuraavassa tapauksessa sairaanhoitaja A oli töissä vaikeasti kehitysvammaisten hoitolaitoksessa ja potilaat olivat hänen hoidosta hyvin riippuvaisia. A oli saapunut töihin yli kahden promillen humalassa. A:n virkasuhde oli purettu.

KHO 4.3.2010 T 419: Vaikka A:n toiminta ei ole tässä tilanteessa aiheuttanut konkreettista vaaraa potilasturvallisuudelle, on otettava huomioon, että hän toimii sairaanhoitajan tehtävässä vaikeasti kehitysvammaisten hoitolaitoksessa. Pelkkä hoitohenkilön esiintyminen päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla saattaa muodostaa riskin potilasturvallisuudelle. Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan kysymys on kuitenkin ainutkertaisesta teosta eikä A:lle ole annettu varoitusta eikä asiassa ole käytetty Päihdehuollon toimintaohjeessa osoitettuja mahdollisuuksia A:n alkoholin käytöstä aiheutuvien ongelmien selvittämiseksi. Kun lisäksi otetaan huomioon A:n pitkä ja moitteeton virkaura, maakunta -kuntayhtymällä ei ole ollut tilannetta kokonaisuutena arvioitaessa A:n virkasuhteen irtisanomiselle kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 1 momentissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevästä syystä.

Seuraavassa tapauksessa kunnanhallitus oli purkanut A:n määräaikaisen virkasuhteen päättymään heti kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:n nojalla, koska A oli ollut luvatta poissa työpaikaltaan 15.10.-5.12.2004.

KHO 1.8.2007 T 1899: A:n oleellinen oire on ollut äkkinäinen päätöksenteko, jollaiseksi on luokiteltava myös A:n katoaminen työpaikalta ja päämäärätön matkailu kaukomailla kuuden viikon ajan. Lisäksi lausunnossa on todettu, että asiakirjatietojen mukaan ja sairaalassa tehdyn moniammatillisen tutkimuksen perusteella A:lla on ollut realiteetin testauksen häiriötä jo syyskesästä 2004 alkaen ja näin ollen sairaus on oleellisesti vaikuttanut A:n kykyyn olla

työssä tai ilmoittaa poissaolonsa syystä. A:n poissaolo on johtunut lain 27 §:n 3 momentissa tarkoitetusta pätevästä syystä. Näin ollen poissaolo olisi tullut merkitä jälkikäteen virkavapaaksi.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Seuraavassa tapauksessa kirjastontoimenjohtajan virkasuhteen purkuperusteet olivat 13.3.2008 työnantajan tiedossa ja virkasuhde oli purettu vasta 28.4.2008.

KHO 7.4.2011 T 987: Kutsu virkasuhteen päättämistä koskevaan kuulemistilaisuuteen on päivätty 13.3.2008, jolloin kaikkien purkuperusteiden on viimeistään katsottava tulleen työnantajan tietoon. Koska virastopäällikön päätös 23.4.2008 purkaa A:n virkasuhde päättymään heti, on tehty myöhemmin kuin 14 päivän kuluessa siitä kun purun perusteena olevat seikat ovat tulleet työnantajan tietoon, on purkamisoikeus rauennut.

### ***Millaisissa tapauksissa virkasuhteelle on ollut purkuperuste***

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:n mukaan työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 17 §:n 2 momentin mukaan viranhaltijan on käyttäydettävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa kuntayhtymän ylläpitämän ammatti-instituutin opettajana toimiva A oli käräjäoikeuden tuomiolla tuomittu rikoslain 20 luvun 5 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla seksuaalisesta hyväksikäytöstä sakkorangaistukseen. Teko oli kohdistunut A:n oppilaaseen.

KHO 29.1.2010 T 157: Päätöksen mukaan opettajan työssä olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen on aiheuttanut sen, että A ei enää nauti viranhoitoon vaadittavaa luottamusta. Virkasuhteen jatkamisedellytykset ovat pysyvästi hävinneet, kun otetaan huomioon rikoksen luonne ja teon merkitys oppilasturvallisuuden sekä koko työskentely-yhteisön kannalta. A:n virkasuhteen välittömälle purkamiselle on olemassa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy.

Seuraavassa tapauksessa matkalippujen tarkastaja oli 9.9.2004-14.8.2006 syylistynyt yhteensä 13 eri rikokseen. Teot olivat koostuneet näpistys-, varkaus- ja väärennysrikoksista. Matkalippujen tarkastajaksi hyväksytään henkilö, joka tunnetaan rehelliseksi ja luotettavaksi ja joka on henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan tehtävään sopiva.

KHO 27.2.2009 T480: Poliisi on peruuttanut matkalippujen tarkastaja A:n tarkastuspassin omien menettelyjensä mukaisesti eikä voida katsoa, että liikennelaitos olisi virkasuhteen purkamisessa toiminut virheellisesti. Kun tarkastuspassi on peruutettu, matkalippujen tarkastajalta puuttuvat kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaiset edellytykset jatkaa virassa. Kun otetaan huomioon matkalippujen tarkastajalle lainsäädännössä asetetut vaatimukset sekä matkalippujen tarkastajan tekojen luonne ja määrä, työnantajalla on ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy purkaa virkasuhde.

Seuraavassa tapauksessa lehtori A:lle oli myönnetty virkavapautta ammattikorkeakoulun lehtorin viran hoitamisesta 1.9.2005–31.7.2006 sekä 1.9.2006–30.4.2007. Palkatonta virkavapautta oli edelleen jatkettu 1.5.2007–31.7.2007. A ei saapunut 20.8.2007 ja 22.8.2007 pidettyihin kehittämispäiviin eikä ottanut yhteyttä työnantajaan, minkä jälkeen työnantaja lähetti 24.8.2007 A:lle kutsun 4.9.2007 pidettyyn kuulemistilaisuuteen virkasuhteen purkamismenettelyä varten. Työnantaja oli saanut 5.9.2007 tiedon, että A oli palkattu 18.4.2007 tehdyllä päätöksellä toisen ammattikorkeakoulun tilapäiseen lehtorin virkaan ajalle 1.5.2007–31.7.2008, mikä seikka oli ollut A:n tiedossa ainakin 18.4.2007 lähtien ja minkä seikan hän oli salannut työnantajalta vielä 4.9.2007. Työnantaja purki A:n työsuhteen 6.9.2007.

KHO 4.4.2011 T 945: Kun otetaan huomioon se, että A ei ole ajoissa hakenut uutta virkavapautta, hän ei osallistunut kehityspäiviin ja hän on salannut työnantajaltaan opetuksen alkamiseen saakka sen, että hän jo hoitaa kilpailevassa korkeakoulussa toista virkaa, on työnantajalla kaikki asiassa ilmenneet seikat kokonaisuudessaan huomioiden katsottava olleen erityisen painava syy purkaa virkasuhde. Tässä tapauksessa työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa, mikä olisi ollut käytännössä mahdotontakin sen vuoksi, että A hoiti jo muualla toista virkaa.

Seuraavan tuomion tarkoittamassa tilanteessa päihdehoidon sopimuksessa oli todettu, että mikäli ylipalomies ei noudata hoitosuunnitelmaa tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, ylipalomiehen palvelussuhde saatetaan päättää. Ylipalomies oli

keskeyttänyt päihdeongelman laitoshoidon, laiminlyönyt hoitosuunnitelman noudattamisen ja jatkanut päihteiden käyttöä hoitoonohjaussopimuksessa sovitun vastaisesti.

KHO 26.5.2011 T 1409: On otettava huomioon palomiehen työn erityisluonne ja sen mukaiset vaatimukset päihteettömydestä. Kysymyksessä on ollut virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakava rikkominen, että työnantajalta ei ole voitu edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Seuraavassa tapauksessa A:n työtä lastenhoitajana haittaava alkoholin käyttö oli jatkunut ja luvattomat poissaolot toistuneet useista hoitoonohjauksista, huomautuksista ja kirjallisista varoituksista huolimatta.

KHO 26.9.2008 T 2354: Purkamisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on lisäksi otettava huomioon A:n työn luonne. Hän on lastenhoitajan työssään ollut tekemisissä pienten lasten kanssa ja toiminut osaston vastaavana. Lautakunnan mukaan työtilannetta ei aina ole voitu järjestää sellaiseksi, että A ei olisi joutunut olemaan yksin lasten kanssa. Edellä lausuttu huomioon ottaen A:n on katsottava vakavasti rikkoneen ja laiminlyöneen virkavelvollisuksiinsa. Näissä oloissa lautakunta on voinut purkaa A:n virkasuhteen kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:n nojalla. Työnantajalta ei ole kohtuudella voitu edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Seuraavassa tapauksessa rakennusmestari oli tuomittu hovioikeudessa sakkorangaistukseen virkavelvollisuuden rikkomisesta ja lahjuksen ottamisesta.

KHO 29.8.2011 T 2429: A:n virkasuhteen purkamisessa on ollut kysymys A:n toimien ja tekojen moitittavuuden arvioinnista. A on hovioikeuden tuomiolla kiistatta todettu syyllistyneen niihin rikoksiin, joista hänet on tuomittu rangaistukseen. Sille, että A ei enää nauti johdon luottamusta, on siten vahvat ja pätevät perusteet. Tätä on pidettävä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:ssä tarkoitettuna erittäin painavana syynä virkasuhteen purkamiselle.

Seuraavassa tapauksessa palomies A oli käräjäoikeuden tuomiolla tuomittu nuuskan salakuljetuksesta, törkeästä veropetoksesta sekä tupakkalain vastaisen tuotteiden myymisestä kahden vuoden ja neljän kuukauden ehdottomaan vankeusrangaistukseen sekä yhteisvastuullisesti menettämään valtiolle rikoshyötynä hiukan yli miljoona euroa. Kaupungin pelastusjohtaja oli kunnallisesta vi-

ranhaltijasta annetun lain 41 §:n nojalla purkanut A:n virkasuhteen, koska A:n oli mainitun rikostuomion perusteella katsottava syyllistyneen vapaa-ajalla sellaiseen rikolliseen käyttäytymiseen, jonka voitiin katsoa vakavalla tavalla heikentäneen työnantajan ja viranhaltijan välistä luottamusta.

KHO 14.9.2012 T 2436: Palomiehen virkaan kuuluviissa tehtävissä on usein kysymys ihmisten hengen tai terveyden taikka arvoltaan merkittävän omaisuuden pelastamisesta. A:n toiminta oli olennaisesti heikentänyt häneltä palomiehenä vaadittavaa luotettavuutta. Tehtävien, luonteen ja niihin liittyvien toimivaltuuksien vuoksi palomieheltä voitiin edellyttää erityistä luotettavuutta työtehtävissä. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että kun otettiin huomioon asiakirjoista ilmenevät työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan, pelastusjohtajalla oli ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy A:n virkasuhteen purkamiseen.

## **Miten virkasuhteen päättäminen toimitetaan**

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava *tilaisuus tulla kuulluksi* virkasuhteen päättämisen syistä ja perusteluista. Viranhaltijalla on oikeus kuulemistilaisuudessa käyttää avustajaa, esimerkiksi luottamusmiestä. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätöksen virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta saa antaa tiedoksi kirjeitse.

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

Jos virkasuhteen purkamisilmoitus toimitetaan kirjeitse, katsotaan purkamisperusteeseen vedotun säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

Luottamusmiehenä kysy jäseneltä, millaista tukea hän sinulta toivoo virkasuhteen päättämistilanteessa. Se auttaa häntä selkiyttämään omia ajatuksiaan. Jäsen voi haluta paikalle luottamusmiehen ikään kuin virkasuhdeasiantuntijaksi, mutta myös puhtaasti henkiseksi tueksi. Jos jäsenen virkasuhdetta ollaan päättämässä työkyvyttömyysperusteiden nojalla, voi olla hyvä, että tilanteessa olisi työsuojeluvaltuutettukin läsnä.

Joskus on järkevää jakaa vastuu niin, että jäsen saa kaksi avustajaa, joista toinen tukee henkisesti ja toinen valvoo laillisuutta. Mitä enemmän henkistä tukea joudut antamaan, sitä helpompi on luiskahtaa pois luottamusmiehen roolista ja ryhtyä työpaikkariidan osapuoleksi.

Ne asiat, joita joudut virkasuhteen päättämistilanteessa valvomaan, ovat.

- Perustuuko virkasuhteen päättäminen oikeisiin syihin, vai yritetäänkö syrjiviä ja epäasiallisia perusteita naamioida joksikin muuksi?
- Onko päättämisen syytä koskeva näyttö pitävä? Onko päättämisperusteita koskeva tieto puolueettomasti koottu ja pitävästi osoitettu? Onko väärinkäsitysten mahdollisuus pois suljettu?
- Ovatko päättämisperusteet lain mukaiset?
- Onko kaikki muut vaihtoehdot tutkittu: siirto toisiin tehtäviin, uudelleen kouluttaminen, lomautus, määräaikainen virasta erottaminen, varoitus...
- Onko päättämismenettely hoidettu oikein? Vaikka virkasuhteen päättäminen olisi muutoin laillinen ja pitävä, työnantaja on voinut käyttää vääränlaista menettelyä tai laiminlyönyt esimerkiksi velvollisuuden kuulla työntekijää.
- Onko jäsenen mahdollisuudet saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa varmistettu? Miten virkasuhteen päättämisen syy on ilmaistu työtodistuksessa? Olethan muistuttanut jäsentä, että työttömäksi työnhakijaksi pitää ilmoittautua heti seuraavana päivänä, kun työt päättyvät.
- Onko jäsenen valmiuksia työllistyä virkasuhteensa päättämisen jälkeen edistetty, mikäli mahdollista?

Epäselvissä asioissa ota aina yhteys liittosi lakimieheen.

## Mitä tapahtuu, jos päättäminen on laitton

Viranhaltijan virkasuhde *jatkuu katkeamattomana*, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut *ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta*. Jos irtisanomista tai purkamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta esimerkiksi työnan-

tajan tekemän menettelyvirheen vuoksi, mutta työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti. Mikäli kuitenkin lyhyt irtisanomisaika on ehtinyt päättyä eikä virkasuhde ole jälkimmäisen päätöksen aikaan enää voimassa, irtisanomisaika lasketaan tästä jälkimmäisestä päätöksestä.

Se, jatkuuko virkasuhde irtisanomisen jälkeen, riippuu kahdesta asiasta 1) irtisanomisperusteesta ja 2) irtisanomismenettelyn lain mukaisuudesta. Jos irtisanomisperuste on ollut muu kuin laissa mainittu, virkamiestä ei tällöin ole laillisesti irtisanottu ja hän vain yksinkertaisesti palaa hoitamaan virkaansa, kun tilanne on todettu. Jos näin käy, virkamies saa takautuvasti palkkansa.

Jos on ollut laillinen syy irtisanoa, mutta esimies on toiminut taitamattomasti ja irtisanomismenettelyssä on tapahtunut virhe, on esim. jätetty kuulematta virkamiestä, työnantaja voi tehdä uuden irtisanomisen, tällä kertaa säädettyä menettelyä noudattaen ja tällöin irtisanominen astuu voimaan ja vieläpä niin, että irtisanomisajankohta lasketaan ensimmäisen – virheellisesti toimeenpannun – päätöksen ajankohdasta.

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on edellä tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä tarkoitetun selviytyksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen vuoksi saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio. Maksettavasta ansiosta vähennetään samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu vastaava ansio, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki sekä vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain mukainen päivä- ja äitiysraha.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selviytyksen saamistaan edellä tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on lisäksi velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskassalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

## **Miten irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen tapahtuu**

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, mutta havaitsee tarvitsevansa yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen,



työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanotuja viranhaltijoita etsimässä työtä tämän viranomaisen välityksellä. Myönteisessä tapauksessa työnantajan on tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tämän velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko.

## Lähteet

- Bruun, Niklas; von Koskull, Anders.** Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.
- Hietala, Harri; Kairinen, Martti; Kahri, Tapani; Kaivanto, Keijo.** Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2013.
- Kairinen, Martti.** Työoikeus perusteineen. Masku 2009.
- Kairinen, Martti; Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Valkonen, Mika.** Työoikeus. Helsinki 2006.
- Koskinen, Seppo.** Työsopimuksen päättäminen: oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Turku 1993.
- Koskinen, Seppo.** Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Rovaniemi 1996.
- Koskinen, Seppo.** Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä 2. Oikeuskäytäntöä, muutoksia ja vertailua virkasuhteisiin vuosilta 1996-1998. Turku 1999.
- Koskinen, Seppo; Kulla, Heikki.** Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki 2013.
- Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Valkonen, Mika.** Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.
- Koskinen, Seppo; Ullakonoja, Vesa.** Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2012.
- Rautiainen, Hannu; Äimälä, Markus.** Uusi työsopimuslaki. Helsinki 2007.
- Saarinen, Mauri.** Työsuhteasioiden käsikirja. Helsinki 2003.
- Tiitinen, Kari-Pekka.** Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.
- Tiitinen, Kari-Pekka; Kröger, Tarja.** Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Valkonen, Mika.** Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Rovaniemi 2001.

## Kirjoittaja

Seppo Koskinen on oikeustieteen tohtori (pääaineena työoikeus) ja valtiotieteen kandidaatti (pääaineena sosiaalipolitiikka). Hän on 63-vuotias ja on toiminut työoikeuden professorina Lapin yliopistossa vuodesta 1993 ja Turun yliopistossa vuodesta 2013. Seppo Koskinen on perehtynyt työoikeudellisiin kysymyksiin kokopäiväisesti vuodesta 1973. Kirjallinen tuotanto käsittää n. 400 nimikettä, tutkimuksia, oppikirjoja ym. Enin osa niistä käsittelee erilaisia palvelussuhteen päättämistilanteita sekä yksilöllisillä että kollektiivisilla perusteilla. Seppo Koskinen on osakkaana työoikeudelliseen koulutukseen erikoistuneessa Oikeuskoulutus -yhtiössä ja hoitaa työoikeudellisia toimeksiantoja oman toiminnan lukuun. Vuodesta 2007 lähtien Seppo Koskinen on myös kouluttanut työoikeutta toimihenkilökentän asiamiehille TJS Opintokeskuksen kursseilla.

## Työryhmä

Tämän oppikirjan valmistumista ja erityisesti luottamusmiehille suunnattujen ohjeiden tuottamista on tukenut asiantuntijatyöryhmä, jonka jäsenet ovat: koulutuspäällikkö Seija Moilanen Pardia, sopimusala-asiamies Jarkko Pehkonen Toimihenkilöunioni, lakimies Riikka Rapinoja TEHY ja työsuhdelakimies Hanne Salonen YTN. Työryhmän sihteeri ja kirjan toimittaja on kulttuurisihteeri Inka Ukkola TJS Opintokeskuksesta.

## Kustantaja

TJS Opintokeskus on perustettu 1980 palvelemaan toimihenkilöjärjestöjen koulutustarpeita. Vapaan sivistystyön yksityisenä oppilaitoksena TJS saa toimintaansa varten tukea opetusministeriöltä. Tukea käytetään mm. Akavan ja STTK:n jäsenliittojen ja -yhdistysten järjestämän koulutuksen tukemiseen. TJS:n oma koulutustarjonta keskittyy tukemaan ammattiliittojen, -yhdistysten ja -osastojen toimintaa. Koulutusten lisäksi TJS toteuttaa erilaisia selvityksiä sekä kehittämis- ja tutkimushankkeita. TJS myös julkaisee toimihenkilökenttää palvelevia oppimateriaaleja omakustannushintaan. Lisätietoa TJS:stä löytyy osoitteesta [www.tjs-opintokeskus.fi](http://www.tjs-opintokeskus.fi)

Tämä kirja soveltuu kaikille sekä julkisen että yksityisen sektorin luottamusmiehille ja asiamiehille, jotka joutuvat tehtävissään tukemaan ja neuvomaan irtisanottavaa. Kirjan avulla oppii tunnistamaan, milloin on kyseessä irtisanomis- ja milloin purkamismenettely. Kirjassa käydään läpi näiden menettelyjen eri vaiheet ja miten niissä tulisi toimia. Kirjassa käsitellään sekä henkilökohtaisia että tuotannollisia ja taloudellisia perusteita. Tekstin ja oikeustapausesimerkkien avulla opitaan tunnistamaan, ovatko käytetyt perusteet asiallisia. Kirjassa käydään läpi myös se, miten työntekijän irtisanoutuminen tapahtuu. Kirja soveltuu luottamus- ja asiamiesten lisäksi muillekin irtisanomisia ja purkamisia hoitaville.