

# Henkilökohtaiset päättämisperusteet

---

PSYKOLOGILIITON KOULUTUKSET 15.4.2024 JA 29.4.2024

Asianajaja, varatuomari Mika Ojanen

Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy

# Yksilöllinen irtisanomisperuste - yleistä

---

- TSL 7 luvun 1 ja 2 §: Irtisanomisperusteen on oltava asiallinen ja painava
  - Työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti työntekoa edellytysten olennainen muutos, jonka vuoksi työntekijä ei selviä työstään
  - Oltava myös kokonaisuutena arvioiden asiallinen ja painava (vrt. [KKO 2016:15](#))
- Asiallisena tai painavana perusteena ei yleensä voi pitää
  - Sairautta
  - Osallistumista työtaisteluun
  - Mielipiteitä tai osallistumista yhteiskunnalliseen toimintaan
  - Oikeusturvakeinojen käyttöä

# Menettely yksilöirtisanomisissa

---

- Irtisanominen on suoritettava kohtuullisessa ajassa siitä kun peruste tuli työnantajan tietoon
  - [KKO 1989:95](#) ("noin yksi kuukausi"), ks. kuitenkin myös [KKO 2021:9](#)
- Työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi
- Irtisanomisen toimittaminen
  - Henkilökohtaisesti / kirjeitse tai sähköisesti, jolloin tullut tiedoksi 7 pv kuluttua (vrt. [KKO 1995:48](#))
- Päätämisperusteiden ilmoittaminen
  - Perusteet, jotka eivät ole olleet tiedossa tai joihin ei ole aikaisemmin vedottu? ([TT 2004-113](#), [KKO 1989:56](#), [KKO 1990:18](#))
- Irtisanomista ei voi yksipuolisesti peruuttaa

# Varoitus

---

- Ennen irtisanomista työntekijälle annettava varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä
  - Päätätmissuhkainen ilmoitus siitä, miten rikkomuksen jatkuessa työnantaja menettelee
  - Vrt. [TT 2005-65](#) ("varoitukseen verrattavalla tavalla")
  - Rikkomuksen yksilöinti -> mistä varoitettu? ([TT 2018-79](#))
- Jos rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voi kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvita ("karkeat vs. "lievät" rikkomukset)
- Varoituksella ei ole itsenäistä merkitystä; sitä ei voi erikseen riitauttaa
- Kuinka monta varoitusta annettava?
- Säännöt varoitusten antamisesta -> varoitusmenettelyn oltava tasapuolinen!
- Kuinka pitkään varoitus on voimassa? ([TT 2002-53](#), vrt. [TT 2002-79](#))
- Irtisanominen samasta syystä kuin mistä varoitus on annettu ([TT 2017-36](#), vrt. [TT 2018-28](#) ja [TT 2004-63](#))

# Uudelleensijoitusvelvollisuus

---

- Työnantajan velvollisuus sijoittaa työntekijä muuhun työhön irtisanomisen sijaan
  - Erityisesti puutteet työkyvyssä ja osaamisessa, sairausperusteiset irtisanomiset
  - Ei yleensä, jos selviä väärinkäytöksiä -> luottamuksen menetys
- Jos rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voi kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, ei uudelleensijoitusvelvoitetta
  - Laiminlyönnin laatu ratkaisevassa asemassa: mitä se osoittaa työntekijästä, onko työntekijän menettely tahallista vai tahatonta

# Tasapuolisuus yksilöirtisanomisessa

---

- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti myös irtisanottaessa ([TT 2005-31](#))
- Suhtautuminen laiminlyönteihin ja rikkomuksiin
  - Sääntöjen luominen ja niistä kiinni pitäminen
- Syrjäntäkielto
- [TT 2018:95](#)
  - Yhtiö oli kesäkuun alussa 2017 purkanut luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsopimukset, kun toukokuussa 2017 järjestetyssä selvitysmenettelyssä oli käynyt ilmi, että he olivat olleet osallisina työnjohtajaan ja kahteen muuhun työntekijään kohdistuneessa työpaikkakiusaamisessa vajaan kolmen vuoden ajan. Työtuomioistuimien katsoi, että työpaikkakiusaamisessa kyse oli ollut laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta. Työnantajan ei kuitenkaan tuomiosta tarkemmin ilmenevin perustein katsottu toimineen johdonmukaisesti ja tasapuolisesti, kun se oli kiusaamisen tultua ilmi purkanut kolmen työntekijän työsopimukset ja antanut kolmelle työntekijälle varoitukset.

# Työsopimuksen purkaminen

---

- Irtisanomista ankarampi toimenpide
  - Purkaminen lakkauttaa työsopimuksen heti
- Purkaminen edellyttää irtisanomista painavampia perusteita
  - ”Erittäin painava syy”
  - Työnantajalta ei voi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan mittaista aikaa
- Purkuperusteeseen on vedottava kahdessa viikossa
  - Aika lasketaan siitä, kun sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkuperusteesta
- Ei uudelleensijoitusvelvollisuutta

# Koeaikapurku

---

- Koeaika edellyttää nimenomaista sopimista
- Pituus yleensä max. 6 kk työnteon alusta lukien
  - Enintään puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta
  - Työehtosopimusmääräykset koeajasta?
  - Paluu samalle työnantajalle ja uusi koeaika?
  - Poissaolojen vaikutus?
- Koeaikapurku ei edellytä perustetta (/muuta perustetta kuin koeaika)
  - Työntekijälle varattava tilaisuus tulla kuulluksi
  - Ei sallittua syrjivillä tai koeaikaan nähden epäasiallisilla perusteilla
  - Näyttötaakka epäasiallisesta syystä työntekijällä (ks. esim. [KKO 2009:35](#))
- Koeaikapurkuun vetoaminen tehtävänkuvan muutoksen yhteydessä?



# Koeaikapurku, epäasiallinen syy

---

- Koeajan tarkoituksen vastaista voi olla esimerkiksi se, että työntekijän taitoja ja ominaisuuksia ei ole ehditty sillä tavoin testata/havainnoida, jotta niistä olisi voinut syntyä perusteltu käsitys:
  - **HeHO 30.6.2017 (S 16/1792):** ”Hovioikeus katsoo, että V ei ole näyttänyt, että G olisi ollut soveltumaton mehupakkauskoneen hoitajan tehtävään. Yhtiö on työnantajana tehnyt arvion G:n soveltuvuudesta itsenäiseen työskentelyyn pakkauskoneella kahden päivän perehdyttämisen jälkeen. Huomioon ottaen myös yhtiössä yleisesti työntekijöiden perehdyttämiseen kyseisessä työssä käytettävän ajan yhtiö ei ole voinut näin lyhytaikaisen työskentelyn perusteella varmistua G:n soveltuvuudesta työhön.”

# Purkautuneena pitäminen

---

- Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään 7 päivää pätevää syytä ilmoittamatta, työnantaja voi käsitellä sopimusta purkautuneena
  - Työsopimus lakkaa takautuvasti poissaolon alusta lukien
  - Tavallinen työviikko / viisi työpäivää ([KKO 2008:50](#))
- Peruuntuu, jos ilmoittamiselle on ollut hyväksyttävä este
  - Työntekijä on esimerkiksi ollut kykenemätön toimimaan/ilmoittamaan
- Päättely- ja selonottovelvollisuus
  - Työnantajalle voi syntyä olosuhteiden perusteella velvollisuus itsekin selvittää poissaoloa
  - Mikäli työnantaja on tiennyt työntekijän ilmoituksen puuttumisesta huolimatta poissaolon tosiasiallisesti johtuvan sairaudesta, työnantajalla ei ole ollut oikeutta käsitellä sopimusta purkautuneena ([KKO 1989:68](#), [KKO 1990:135](#), [TT 2006-23](#)).
  - Ks. myös [KKO 2021:66](#) (epäselvyys työntekopaikassa)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Poissaolo
  - Yksittäinen päivän poissalo ei yleensä riitä
  - Varoitus
  - Yrityksen käytännöllä merkitystä
- [KKO 1980 II 117](#)
  - Työntekijän luvaton poistuminen työpaikalta ei ollut sellainen erittäin painava syy, joka oikeuttaisi työnantajan irtisanomaan työsopimuksen. Koska työntekijä oli kuitenkin samanlaatuisesta syystä saanut 3 kuukautta aikaisemmin kirjallisen varoituksen, työnantajalla oli kokonaistilanne huomioon ottaen erittäin painava syy irtisanomiseen

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Sairaus

- Työkyvyn pysyvä ja olennainen heikentyminen niin, että työnantajalta ei kohtuuden mukaan voi edellyttää työsopimuksen jatkamista
- Pysyvyys: noin vuoden poissaolo, ei tulossa pian takaisin
- Sama sairaus / eri sairaudet
- Uudelleensijoitusvelvollisuus ([TT 2016–65](#) ja [TT 2018-8](#), vrt. [TT 2019-61](#).)

- [TT 2017-58](#)

- Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen työkyvyttömyyden jatkuttua noin 13 kuukautta. Työsopimus oli irtisanottu tilanteessa, jossa normaali polvileikkauksen jälkeinen kuntoutuskausi oli vielä kesken. Työterveyslääkäri oli pitänyt mahdollisena, että työkyky palautuu lähitulevaisuudessa. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyky ei ollut vähentynyt niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista.

- [TT 2003-57](#)

- Työntekijällä oli ollut vaihtelevista syistä johtuneita toistuvia lyhytaikaisia työstä poissaoloja, jotka työsuhteen viimeisenä vuotena olivat kattaneet noin 25 prosenttia työajasta. Vaikka työntekijän työkyky oli heikentynyt, se ei kuitenkaan poissaolojen syyt huomioon ottaen ollut alentunut pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Ei irtisanomisperustetta.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Huolimattomuus ja laiminlyönnit työtehtävissä
  - Riippuu työn luonteesta
  - Toistuvuus ja syntynyt vahinko / vaara
  - Opastus / ohjeet
  - Edellyttää varoitusta
- [TT 2002-1](#)
  - Linja-auton kuljettaja oli aiheuttanut yhtiön palveluksessa 4 liikennevahinkoa ja saanut 3 asiakasvalitusta runsaan vuoden aikana. Kuljettajan huolimattomuutta ja palautteita oli käsitelty puhutteluissa, ja hänelle oli annettu varoitus. Hän ei ollut muuttanut ajotapaansa, vaan hänelle oli jouduttu pitämään uusi puhuttelu, minkä jälkeen hän oli aiheuttanut liikennevahingon. Ottaen huomioon rikkeiden kohdistuminen matkustajien turvallisuuteen ja työnantajan omaisuuteen sekä rikkeiden uusimisen vaara, työnantajalla oli purkuperuste.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

TT 2023:1: Työnantaja oli irtisanonut vartijan työsopimuksen tämän työskenneltyä toisen työnantajan palveluksessa sairauslomansa aikana. Ennen irtisanomista työntekijä oli saanut kaksi varoitusta työtehtävien laiminlyönnistä, kun työntekijä ei ollut kiertänyt kaikkia sovittuja asiakaskohteita. Työnantajapuolen mukaan kahteen varoitukseen johtaneet työtehtävien laiminlyönnit sekä sairausloman aikainen työskentely toiselle työnantajalle olivat muodostaneet vakavan luottamuspuolan yhtiön ja työntekijän välille siten, että yhtiöllä oli ollut asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiselle.

Työtuomioistuin katsoi, että sinänsä aiheellisesti annetuilla varoituksilla ei ollut asiallista yhteyttä irtisanomisperusteeseen. Työntekijä ei ollut toisen varoituksen antamisen jälkeen syyllistynyt vastaavaan työvelvoitteen laiminlyöntiin eikä työnantaja ollut näiden laiminlyöntien perusteella voinut enää kohdistaa työntekijään päättämistoimenpidettä valittuaan seuraamukseksi varoituksen. Irtisanomiseen johtaneen menettelyn ei selvitetty ilmentäneen samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamista kohtaan kuin varoitusten perusteena olevien rikkomusten.

Asiassa ei esitetty selvitystä siitä, että sairausloman aikaisella työskentelyllä toisen työnantajan palveluksessa olisi ollut haitallisia seurauksia työntekijän työkyvyn palautumisen kannalta. Asiassa esitetyn näytön perusteella työntekijä ei ollut myöskään pyrkinyt tahallaan erehdyttämään työnantajaansa tai toiminut muutoin epärehellisesti siten, että työnantajalle olisi voitu katsoa muodostuneen irtisanomiseen oikeuttava luottamuspuola. Näillä ja muilla tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan irtisanotulle työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ammattitaidottomuus / aikaansaamattomuus
  - Keskimääräistä huonompi ammattitaito ei riitä
    - Työnantajan velvollisuus perehdyttää ja kouluttaa
  - Konkreettiset virheet muodostavat perusteen helpommin
  - Yhteistyökyky on osa ammattitaitoa
  - Johtajat ja myyntihenkilökunta korostuneessa asemassa
    - Tavoitteiden saavuttamatta jäämisen merkitys?
    - [KKO 1989:56:](#)
      - Yhtiön taholta oli esitetty, että A:lle oli työsuhteen päättymiseen johtaneessa tilanteessa ilmoitettu hänen henkilöönsä kohdistuvat irtisanomisperusteet, erityisesti se, ettei A:n työsuoritus ollut vastannut hänelle maksettavaa palkkaa. Työnantajalla oli oikeus vedota myös irtisanomista toimitettaessa vallinneisiin taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, vaikka työnantaja oli irtisanomista toimittaessaan irtisanomisperusteena ilmoittanut vain työntekijästä johtuvia syitä.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ammattitaidottomuus / aikaansaamattomuus (jatkuu)
- [TT 2001–43](#)
  - Ostoreskontran hoitajan aikaansaannos työssään oli huomautuksista ja varoituksista huolimatta alittanut tason, jota työntekijältä kohtuudella voitiin edellyttää. Työnantajalla oli olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen ollut irtisanomissyytä vastaavat perusteet osoittaa työntekijä hänelle viimeksi tarjottuun tehtävään ja työntekijän siitä kieltäytyttyä irtisanoa hänen työsopimuksensa.
- Ks myös [TT 2021:80](#)
- [KKO 2014:98](#)
  - Työnantaja irtisanoi kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen hänen myyntityöstään lasketun kateprosentin alhaisuuden vuoksi. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanomiselle, kun kateprosentin alhaisuus ei yksinään osoittanut myyjän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.



# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ammattitaidottomuus / aikaansaamattomuus (jatkuu)
- [TT 2005–17](#)
  - 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 perustetta päättää työntekijän työsuhde.
- [KKO 1989:96](#)
  - A oli ollut erään osuuskunnan auto-osaston tulosvastuullisena päällikkönä noin 7 kuukautta. Osaston tulos tuolta ajalta ei ollut niin huono, että se olisi oikeuttanut A:n työsopimuksen irtisanomiseen. Ottaen huomioon A:n johtavan aseman ja tulosvastuun osuuskunnalla oli kuitenkin ollut erityisen painava syy irtisanoa työsopimus, kun A:n suhteet alaisiin ja autojen toimittajiin olivat huonontuneet niin, että osaston toiminta oli häiriintynyt ja tulosenuste heikentynyt.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ammattitaidottomuus / yhteistyökyvyttömyys
- [KKO 2017:27](#)
  - Yhtiön jälleenmyyjät olivat vaatineet saada asioida vastaisuudessa jonkun muun kuin A:n kanssa ja että mikäli tähän vaatimukseen ei olisi suostuttu, yhtiö olisi ollut vaarassa menettää merkittävän osan idän alueen jälleenmyyjistään. Korkein oikeus katsoo, että vaikka kysymyksessä olleiden jälleenmyyjien tyytymättömyyden syy on jäänyt asiassa epäselväksi eikä A:n ole näytetty rikkoneen vakavalla tavalla velvoitteitaan työntekijänä, hänen edellytyksensä tehdä työsopimuksensa mukaisesti vientipäällikkönä yhteistyötä näiden jälleenmyyjien kanssa ovat viimeistään huhtikuussa 2012 jälleenmyyjien esitettyä vaatimuksensa lakanneet muutoin kuin tilapäisesti. Yhtiöllä on siten lähtökohtaisesti ollut työsopimuslaissa tarkoitettu peruste irtisanoa A.
  - A:han tyytymättömät jälleenmyyjät olivat muodostaneet vain osan yhtiön kaikista jälleenmyyjistä, eikä A:n soveltuvuutta vientipäällikön tehtäviin ollut asiassa perustellusti kyseenalaistettu. Korkein oikeus katsoi jääneen näyttämättä, ettei A:n irtisanominen olisi ollut vältettävissä järjestelemällä vientiä ja myyntiä koskevia työtehtäviä yhtiössä uudelleen

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Sopimaton käytös
  - Suhteessa asiakkaisiin, työtovereihin ja työnantajaan
  - Työn luonne
  - Toistuvuus
  - Väkivaltaisuus / nimittely
- [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 purkuehtoinen varoitus. Tästä huolimatta työntekijä oli 5 kuukauden kuluttua käyttäytynyt sopimattomasti asiakaspalvelutilanteessa ja samalla käyttänyt työnantajan edustajasta ilmaisuja, jotka tämä oli perustellusti kokenut loukkaaviksi. Työnantajalla ei ollut perustetta purkaa sopimusta ilman irtisanomisaikaa, mutta oli peruste irtisanoa.
- Vrt. [TT 2012–89](#)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Sopimaton käytös (jatkuu)
- [TT 2005-125](#)
  - Pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna 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 2018-79](#)
  - Yhtiö oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen ja ilmoittanut irtisanomisperusteeksi työntekijän epäasiallisen käytöksen työpaikalla. Työtuomioistuin katsoi esitetyn näytön perusteella, että työntekijälle ennen työsopimuksen irtisanomista annettu varoitus oli ollut aiheeton ja lisäksi kiusaamisväitteen osalta niin yksilöimätön, ettei työntekijällä ollut ollut mahdollisuutta korjata menettelyään. Osa vastaajan väitteistä jäi kokonaan näyttämättä tai työntekijän moitittavaksi katsottava menettely oli ollut vähäistä. Näytön perusteella jäi osin epäselväksi, kuinka moitittavasta menettelystä oli ylipäätään ollut kyse. Ei oikeutta irtisanoa

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- "Sosiaalinen media"
  - Lähtökohta: mikä ei ole sallittua muualla, ei ole sallittua sosiaalisessa mediassakaan
  - Mikä on sosiaalisessa mediassa julkista? (yksityinen/julkinen Instagram-tili, rajatut keskustelupalstat jne)
  - Onko työnantajalla ohjeistus sosiaalisen median käytöstä?
- [TT 2011-17](#)
  - Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa muun muassa vastannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi.

(jatkuu seuraavalla sivulla)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- [TT 2011-17](#) (jatkuu)
  - Edelleen työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiiminsä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä kuitenkaan työnantajaansa tarkemmin. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta. Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden.
  - Työnantajalta ei näissä olosuhteissa ollut voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsuhteen purkamiseen. (Ään.)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- ”Sosiaalinen media” (jatkuu)
- [TT 2013-191](#)
- Käytönvalvojana työskennellyt työntekijä oli kaupunginvaltuuston jäsenille lähettämässään kirjelmässä käsitellyt kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja merkittävän sopimusluonnoksen ehtoja erittäin kriittiseen sävyyn. Useat asiasta julkaistut samansisältöiset lehtikirjoitukset olivat perustuneet mainitun yhtiön työntekijän haastatteluihin. Kirjoitusten perusteena on ensin saattanut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kun mielipidekirjoittelua oli jatkettu vielä sen jälkeen, kun valtuusto oli hyväksynyt sopimuksen, kirjoituksen tarkoituksena oli ollut työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Varoituksen antamisen jälkeen julkaistut työntekijän mielipidekirjoitukset olivat kehittyneet sisällöltään vielä epäasiallisemmiksi. Kirjoituksissa oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu työnantajan toiminnasta virheellinen kuva. Työntekijän menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työntekijä oli toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja siihen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Rikollinen toiminta / epärehellisyys
  - Vapaa-ajalla / työtehtävien yhteydessä
  - Työntekijän asema ja työtehtävät
  - Näyttökysymykset ja epäilyn todennäköisyysaste (esitutkinta/syyte/tuomio)
  - Luottamussuhteen rikkoutuminen
  - Tehtävät/työsuorituksen estyminen (rattijuopumus, tutkintavankeus)
- [TT 1996-45](#)
  - Työntekijä oli tietoisesti tehnyt tuntikorttiin merkinnän lauantailisän maksamisesta, vaikka hänellä ei ollut siihen oikeutta kysymyksessä olevalta päivältä. Vaikka lisä määrältään oli ollut melko pieni, oli työntekijä tällä epärehellisellä menettelyllään rikkonut sen luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytettiin vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajalla oli irtisanomisperuste epärehellisen menettelyn johdosta.



# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Rikollinen toiminta / epärehellisyys (jatkuu)
- [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 voinut perustellusti edellyttää työntekijältä postinjakajan työssä ehdotonta luotettavuutta. Postinjakaja oli menettelyllään rikkonut sen luottamuksen, jota työsuhteessa voitiin kohtuudella edellyttää. Työnantajalla oli purkuperuste.
- [KKO 1989:147](#)
  - Työntekijä oli työnantajan erään vakuutusyhtiön tiloissa työntekijöilleen järjestämässä tilaisuudessa ottanut vakuutusyhtiön edustajan vaatenaulakossa olleen puseron taskusta lompakon ja anastanut siitä 70 markkaa, minkä johdosta hänen työsopimuksensa oli purettu. Työntekijä oli menettelyllään rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Työnantajalla oli purkuperuste.
- Myös [TT 2012-135](#): Koko kassa katosi. Purku OK. Vrt. myös [KKO 2012:89](#).

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Rikollinen toiminta / epärehellisyys (jatkuu)
- [KKO 2016:62](#)
  - K oli työskennellyt myyjänä Osuuskauppa H:n palveluksessa. K oli kirjannut hävikkituotteiksi kaksi hedelmää, mutta ei ollut jättänyt tuotteita työnantajan toimintaohjeiden mukaisesti hävitettäväksi. Hedelmät oli poistumistarkastuksessa löydetty hänen hallustaan. Työnantaja oli purkanut K:n työsopimuksen epärehellisyyden ja toimintaohjeiden vastaisen toiminnan vuoksi. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevin perustein K:n katsottiin rikkoneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Kokonaisuutena arvioituna rikkomus ei kuitenkaan ollut niin vakava, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus tai irtisanoa se ilman varoitusta.
- [TT 2016:124](#)
  - Työnantaja oli ensin lomauttanut työntekijän, koska hänet oli vangittu vakavan rikosepäilyn vuoksi. Työntekijä oli tämän jälkeen tuomittu ehdottomaan vankeusrangaistukseen ja työnantaja oli purkanut työsuhteen käräjäoikeuden lainvoimaa vailla olleen tuomion perusteella. Hovioikeus oli sittemmin kumonnut käräjäoikeuden tuomion ja hylännyt syytteet. Asiassa oli kysymys siitä, oliko työnantajalla oikeus työntekijän lomauttamiseen sekä työsuhteen päättämiseen. Tuomiossa katsottiin, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta odottaa työntekijää koskevan rikosprosessin lopullista ratkaisua ennen työsuhteen päättämistä. Arvioinnissa otettiin huomioon myös muut työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen vaikuttaneet seikat.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Rikollinen toiminta / epärehellisyys (jatkuu)
- [KKO 2020:74](#)
  - Kaupungin palveluksessa ollut taloussihteeri oli tuomittu ehdolliseen vankeus-rangaistukseen vapaa-aikanaan tekemästään törkeästä kavalluksesta, johon hän oli syyllistynyt luottamusasemassa eräässä ammattiyhdistyksessä. Korkein oikeus katsoi, että taloussihteerin syyksi luettu menettely muodosti niin vakavan työsuhteeseen liittyvän rikkomuksen, että työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla ei siten ollut velvollisuutta selvittää mahdollisuuksia sijoittaa taloussihteeri muuhun työhön.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ohjeiden vastainen menettely
  - Ohjeiden selkeys / työntekijän tahallisuus
  - Yrityksen käytäntö / työntekijän tietoisuus siitä
  - Ohjeiden keskeisyys / rikkomisesta aiheutunut vahinko
  - Varoitus
- [TT 1990-32](#)
  - Kaupungin elintarvikekeskuksen keittiöapulaisen työsopimus oli purettu hänen tuotuaan keittiön työtiloihin alaikäisen sisarensa. Työntekijä oli menetellyt tiedossaan olleiden ohjeiden ja määräysten vastaisesti, mutta työsopimuksen purkamiselle ei ollut näytetty olleen perustetta. Määräysten ja ohjeiden vastaista käyttäytymistä ei ollut pidettävä niin vakavana ja moitittavana, että kaupungilla olisi ollut työntekijän menettelyn takia edes syytä työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijän menettely oli kuitenkin otettava huomioon hänelle tuomittavaa korvausta tuntuvasti alentavana seikkana.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ohjeiden vastainen menettely (jatkuu)
- [TT 1996-28](#)
  - Vartijana toiminut työsuoja-asiamies oli toistuvasti rikkonut muun muassa kieltoa viedä ulkopuolisia henkilöitä vartiointikohteeseen ja työnantajan toimipaikkaan ja samalla jättänyt täyttämättä työvelvoitettaan. Menettely oli omiaan vaarantamaan työnantajan turvallisuusjärjestelyjen vaikutuksen ja aiheuttamaan vahinkoa. Työsopimuksen vastainen tahallinen menettely oli vartiointialan toiminnan luonne huomioon ottaen rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen niin, ettei työnantajalta voitu kohtuuden mukaan vaatia työsopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla oli peruste purkaa työsopimus.
- [KKO 1999:83](#)
  - Pankki oli irtisanonut pankinjohtajan tämän toistuvien luotonannosta annettujen ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Työsuhteen päättämisen edellytyksenä ei pankinjohtajan mainitun menettelyn lisäksi pidetty sitä, että menettelystä olisi aiheutunut vahinkoa. Pankilla oli siten yksinomaan ohjeiden vastaisesta toiminnasta syntyneestä luottamuspulasta johtuen ollut syy työsopimuksen irtisanomiseen.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Ohjeiden vastainen menettely (jatkuu)
- [TT 2014-88](#)
  - Alkoholijuomatehtaan uusi työvaateohjeistus edellytti tuotantolaitoksen työntekijöiden käyttävän työssään yhtiön hankkimia päähineitä, paitoja, housuja ja turvakenkiä. Yhtiön työntekijä oli yhtiön uuden työvaateohjeistuksen tultua voimaan ryhtynyt käyttämään osana työasuaan itse hankkimiaan huivia ja työhousuja. Saamistaan huomautuksesta ja varoituksista huolimatta työntekijä oli kieltäytynyt noudattamasta pukeutumista koskevaa työnantajan määräystä. Tästä syystä hänen työsopimuksensa oli irtisanottu. Tuomiossa katsottiin, että työnantajan antamaa työnjohtomääräystä oli noudatettava erityisesti sen vuoksi, että työvaatetuksen hankkiminen ja kustantaminen olivat työehtosopimuksen mukaan työnantajan velvollisuus. Työnantajalla oli ollut asialliset perusteet edellyttää pukeutumisohjeen noudattamista ja myös irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhde varoituksista huolimatta jatkuneen ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Työstä kieltäytyminen
  - Selkeä päättämisperuste -> Työntekijä ottaa riskin kieltäytyessään jos epäselvää, onko oikeus kieltäytyä
  - Voi olla purkuperuste, edellyttää usein varoitusta
- [KKO 1990:152](#)
  - Työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työnantaja oli lisäksi määrännyt myös lumityöt työntekijän tehtäväksi. Koska työntekijän työsuhteen ehtojen mukaan hänen toimenkuvaansa ei ollut rajattu koskemaan vain tiettyjä työtehtäviä, työnantajalla oli työnjohto-oikeutensa nojalla ollut oikeus tällaisen määräyksen antamiseen. Työntekijän kieltäytyttyä varoituksesta huolimatta lumitöiden suorittamisesta, katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.
- Vrt. [KKO 2010:60](#)
  - Työntekijä oli toiminut työnantajayhtiön kuntosalilla pääasiassa siivoojana, jolloin hänen tehtäviinsä oli kuulunut noin 600 neliömetrin suuruisten tilojen siivoaminen. Yhtiö oli sittemmin yksipuolisesti määrännyt työntekijän siivottavaksi lisäksi yhtiön hallintaan uusina tiloina siirtyneen noin 400 neliömetrin budosalin sosiaalituloineen. 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.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Työstä kieltäytyminen (jatkuu)
- [TT 1991-64](#)
  - Pääasiallisesti Vaasan läänin alueella työskennelleen murskaamotyöntekijän katsottiin työsuhteensa ehtojen nojalla olleen velvollinen siirtymään väliaikaisesti Imatralla sijaitsevalle työmaalle. Kun hän oli kieltäytynyt noudattamasta työnantajan työjohto-oikeutensa nojalla antamaa siirtymismääräystä, työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työsopimus.
  - Vrt. [KKO 2016:80](#):
    - Yhtiöllä oli sinänsä ollut oikeus irtisanoa työsopimus sen toiminnoissa tapahtuneiden muutosten johdosta tai tällä perusteella muuttaa työsopimuksen työntekopaikkaa koskevaa ehtoa irtisanomisaikaa noudattaen. Kun yhtiö oli laiminlyönyt vedota irtisanomisperusteeseen asianmukaisella tavalla ja purkanut työsopimuksen ennen työntekijän irtisanomisajan päättymistä, työntekijällä oli oikeus saada korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä sekä palkkaa irtisanomisajalta.
- [KKO 1991:105](#):
  - Työnantaja oli siirtänyt työntekijän tämän työsopimuksen mukaisista autonkuljettajan tehtävistä tuotantopuolen tehtäviin. Työntekijän kieltäytyttyä uusista tehtävistä hänen työsopimuksensa oli purettu. Toimenkuvan muuttaminen olisi ollut mahdollista vain, jos työnantajalla olisi ollut peruste lakkauttaa työsopimus. Kun purkamis- tai irtisanomisperustetta ei ollut, työnantajalla ei ollut oikeutta työstä kieltäytymisen perusteella päättää työsuhdetta.



# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Päihteiden käyttö
  - Työpaikalla ja työaikana kiellettyä, suhtautuminen yleensä ankaraa
    - Työn luonne, työntekijän asema, työpaikan käytäntö, työturvallisuuden vaarantuminen
  - Ei yleensä hoitoonohjausvelvollisuutta, ellei sitova ohje tai tasapuolisuus sitä edellytä
  - Päihteiden käyttö vapaa-ajalla?
- [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 menettelyllään rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita niin vakavalla tavalla, että työnantajalla huomioon ottaen yhtiössä noudatettu käytäntö, oli ollut irtisanomisperuste.
- Vrt. [TT 2012-15](#)

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet
  - Kilpailevan toiminnan käsite keskeinen
  - Myös valmistelu kiellettyä
- [KKO 1989:32](#)
  - Konepajan johtavassa asemassa ollut A oli suunnitellut toimia, joiden perusteella hänen työnantajansa olisi joutunut luopumaan osasta toimintaansa. A oli pyytänyt alaisiaan tukemaan häntä ja ehdottanut heille uuden yhtiön perustamista jatkamaan toimintaa. Kun A:n menettely, joka olisi ollut omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle, hänen asemansa huomioon ottaen oli ristiriidassa häneltä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa, työnantajalla oli purkuperuste.
- [TT 1974-93](#)
  - Pääluottamusmies oli menettelyllään rikkonut työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskevia säännöksiä. Vaikka tuo menettely sinänsä ei ollut luonteeltaan sellaista, että luottamusmiehen työsopimus liikkeen sähköasentajana olisi pelkästään sillä perusteella voitu purkaa, teki menettelyn törkeäksi se, että työhön oli käytetty työnantajan asennustarvikkeita. Työnantajalla oli oikeus työsopimuksen purkamiseen.

# Tyypillisiä yksilöpäättämisperusteita

---

- Kilpaileva toiminta ja liikesalaisuudet (jatkuu)
- Vrt. [TT 2014:113](#) ja [114](#) :
  - Hitsaus- ja varastotöitä tehnyt työntekijä oli mennyt lomautusaikana töihin työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivan yrityksen palvelukseen. Tuomiossa katsottiin, ettei kiellettyinä kilpailutekona voitu pitää yksinään sitä, että työntekijä oli lomautusaikana käyttänyt ammattitaitoaan työskentelemällä toisen yrityksen palveluksessa. Työntekijällä ei ollut näytetty olevan sellaista ammatillista erityisosaamista, jota ei olisi ollut kenelläkään muulla yhtiön työntekijällä. Työntekijän ei myöskään ollut näytetty hyödyntäneen työnantajansa liike- tai ammattisalaisuuksia toisen yrityksen palveluksessa. Merkitystä asiassa annettiin myös sille, ettei työntekijä ollut johtavassa tai muuten erityisessä asemassa sekä sille, ettei hänen toiminnastaan ollut käytännössä aiheutunut vahinkoa työnantajalle.
- Ks. myös [KKO 2012:91](#)

# Erityissuojatut

---

- Luottamusmiehet ja –valtuutetut
  - Yksilöperusteinen irtisanominen: vain jos edustettujen enemmistö suostuu
  - Luottamusmiesten erityissuoja TES:ssa
    - Ei saa siirtää alempipalkkaiseen työhön, laajennettu irtisanomissuoja (tiukennetut kriteerit), irtisanomissuoja ehdokasaikana ja luottamusmieskauden jälkeen
    - Korotettu korvausasteikko
    - [KKO 2001:119](#) : työsuhdeturvamääräykset sitovat järjestäytymättömiäkin
- Työsuojeluvaltuutetut, hallintoedustajat ja YT-edustajat (paitsi ad hoc -edustajat)
  - Lakimääräinen irtisanomissuoja kuten luottamusvaltuutetulla

# Erityissuojatut

---

- Raskaana tai perhevapaalla olevat
  - Syrjintäolettama
  - Pitää näyttää, ettei irtisanominen johdu raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä
- Ase- ja siviilipalvelusta tai rauhanturvatehtäviä suorittavat
- El erityissuojaa:
  - Sairas- tai vuosilomalla olijat
  - Opintovapaalla olijat
  - Osittaisella hoitovapaalla olijat