

Työsuhteen päättäminen individuaaliperusteella

Riikka Jäntti

Vastaava juristi, RTT ry

17.4.2024

Työsuhteen päättymisen henkilöperusteella

- Työsopimuslaissa on säädetty kolme tapaa työntekijän työsuhteen henkilöperusteiselle päättämiseksi työnantajan aloitteesta:
 - aiempaa varoitusta edellyttävä työsopimuksen irtisanominen (TSL 7:2 § 3 mom.),
 - irtisanominen ilman varoitusta (TSL 7:2 § 5 mom.)
 - työsopimuksen purkaminen (TSL 8:1 §).
- Työnantajalla on lähtökohtaisesti velvollisuus antaa ensin varoitus ennen kuin työntekijä voidaan irtisanoa
- Rajanveto tehdään aina tapauskohtaisesti

Varoitus

- Työntekijää on varoitettava ja annettava mahdollisuus korjata menettely ennen irtisanomista henkilökohtaisilla perusteilla. (vrt. huomautuksen merkitys)
- Ei varsinaista muotomääräystä - kirjallisena (todistelu)
- Käytävä ilmi, mistä syystä varoitus annetaan.
- Käytävä ilmi, että rikkomuksen toistuminen tai jatkuminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen.
- Yksikin varoitus riittää - tasapuolisuusvelvoite - tapauskohtainen arviointi
- Varoitukseen voidaan vedota vain, jos annettu samantyyppisestä syystä kohtuullisessa ajassa ennen irtisanomista. (Maks. vuosi)
- Ei ole pakko antaa, jos kyseessä niin vakava rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Varoitus

- Varoituksen riittävä yksilöinti
 - todistelu
 - vain samanlaiseen toimintaan/laiminlyöntiin mahdollista vedota
 - informatiivisuus myös työntekijälle
- Muistion laatiminen kuulemisesta voi olla tarkoituksenmukaista, voidaan kuvata asioita tarkemmin kuin itse varoituksessa
- Puuttumattomuus yleinen ongelma
- Toiminnan seuraaminen myös varoituksen antamisen jälkeen ja puuttuminen vastaavaan toimintaan

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Luvatun poissaolo

- Yksi lyhyt poissaolo ei yleensä oikeuta päättämään työsuhdetta - varoitus
- Jos poissaoloja useita ja niistä annettu varoitus, päättämisperuste yleensä täyttyy
- Yhden päivän luvatun poissaolo ei yleensä ole päättämisperuste, ellei siihen liity aikaisempia työaikojen noudattamatta jättämisistä.
- Arviointi tapauskohtaisesti - yhdenmukainen käytäntö
- Jos työntekijä on ollut viikon poissa ilmoittamatta, voidaan työsopimusta pitää TSL:n 8:3 §:n nojalla purkautuneena.

TT:2007-1

- Työntekijän työstä poissaolon syyksi jälkikäteen ilmoitettua äidin asioiden hoitamista ei voitu pitää työsopimuslaissa 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.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Ammattitaidottomuus

- Kyvyssä suoriutua tehtävistä oltava merkittävä ero muihin työntekijöihin
 - Pääsääntöisesti ammattitaidottomuuteen on puututtava koeaikana
 - Näytön vaikeus - näyttötaakka työnantajalla
 - Yleensä seurattava pitempään - varoitusmenettely
- Tulostavoitteiden saavuttamatta jättäminen edellyttää tavoitteiden kohtuullisuutta, tavoitteet on oltava työntekijän tiedossa

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.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Huolimattomuus ja laiminlyönnit

- otettava huomioon huolimattomuuden aste, toistuvuus ja aiheutunut vahinko
 - esim. taloushallinnon tehtävissä vahinko voi olla suuri
- **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 pidettiin hänen työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavana rikkomisena, eikä työnantajaa voitu kohtuudella edellyttää jatkamaan työntekijän työsuhdetta edes irtisanomisajan pituista aikaa. Yhtiöllä oli siten ollut oikeus purkaa työntekijän työsopimus, joten se ei ollut työntekijän työsuhteen päättäessään rikkonut irtisanomissuojasopimusta.

TT:2001-55

- Luottamusmiehenä toimineelle postinjakajalle oli annettu 3 kirjallista varoitusta työsuhteen päättämisen uhalla postin virheellisestä jakelusta. Kolmannen varoituksen jälkeisen jakeluvirheen johdosta työsuhde purettiin. Postinjakaja ei ollut missään vaiheessa esittänyt virheiden syyksi vikaa näkökyvyssään tai muitakaan olosuhteita.
- Näin ollen työnantaja on voinut perustellusti katsoa työntekijän tahallaan / huolimattomuuttaan jättäneen työvelvoitteensa asianmukaisesti täyttämättä ja työnantajalla oli laillinen peruste työsopimuksen purkamiseen.
- Sikäli kuin jakeluvirheet olivat johtuneet postinjakajan heikentyneestä näkökyvystä, tämän seikan esiin tuominen ja haitan korjaaminen olisi ollut postinjakajan itsensä asiana.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Ohjeiden vastainen menettely

- kiinnitettävä huomiota työnantajan ohjeiden selkeyteen ja ohjeista poikkeamisen merkitykseen
- tahallisuus/tuottamuksellisuus
- edellyttää yleensä varoituksen antamista vrt. kuitenkin vakava työturvallisuuden vaarantuminen

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Työstä kieltäytyminen

- Työntekijä ei voi kieltäytyä hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvista tehtävistä
 - **TT:1995-24:** Konepajalla jysinkoneella työskennellyt metallijysijä oli kieltäytynyt ottamasta vastaan uusia työtehtäviä toisentyyppisellä jysinkoneella. Kieltäytymisen perusteella työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa jysijän työsopimus, mutta ei purkaa sitä.

Työtaistelu

- irtisanomisperuste ainoastaan silloin, kun työtaistelu on laiton ja siihen on ryhdytty ilman työntekijäyhdistyksen päätöstä
- kiinnitettävä huomiota keston, toistuvuuteen ja vahingon määrään
- varoitusmenettely

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Epärehellisyys ja luottamuspula

- Osapuolen luottamus vastapuoleen horjuu vakavalla tavalla
 - Työsuhteen päättäminen edellyttää yleensä teon tahallisuutta
 - Esim. työnantajan omaisuuden kavaltaminen, oman työn tekeminen työaikana työnantajan välineillä, sairauslomaoikeuksien väärinkäyttö, työtunti-ilmoitusten ja urakkatyöilmoitusten väärintäyttö, perättömien ja työnantajaa vahingoittavien tietojen levittäminen
- **TT:2003-21**: Työntekijä oli tahallaan täyttänyt väärin palkanmaksun perusteena olleen urakkatyöilmoituksensa. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

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 luottamuspuolan takia.
- Tapauksessa 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 työsuhhteensa 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 ollut.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Päihteet (ks. jäljempänä TT:2013-1)

- vaikuttaa työntekijän asema, työtehtävät, vaikutus työturvallisuuteen
- hoitoonohjaus yrityksen käytännön mukaan

Työturvallisuusvelvoitteiden rikkominen

(ks. jäljempänä TT:2013-1)

- Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta ja huolehdittava omasta sekä työtovereiden turvallisuudesta
- Esim. suojavälineiden käyttämättä jättäminen, ohjeiden vastainen menettely, yleinen huolimattomuus ja välinpitämättömyys

KKO:2000:77

- VR Oy:n palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen
 - Yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden nojalla konduktööri oli poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästä.
 - Työnantajalla oli työsopimuslain mukainen oikeus ja työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa työsopimus - Ei kuitenkaan huomioon ottaen vapaa-aikana liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö tärkeää syytä purkaa työsopimus.
-
- Tapauksessa korostuu yhtiössä noudatettu aiempi käytäntö.
 - Kun aiemmin vastaavasta syystä oli irtisanottu - ei voitu purkaa, vaan kohdeltava samalla tavalla

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Sairaus

- TT on pysyvästi työkyvytön siihen tehtävään, jota tekee, eikä häntä pystytä sijoittamaan uudelleen
 - Työnantajan selvitysvelvollisuus, työkyvyn tulee olla alentunut olennaisesti ja pysyvästi.
 - Poissaoloprosentti noin 50% vähintään vuoden ajanjaksona ennen kuin irtisanomista voidaan harkita.
 - **KKO:2006:104:** A:n ja B:n työsuhteen päättäminen oli perustunut työkyvyn pitkäaikaiseen menettämiseen. Työsuhteen päättämisaikana 7.2.2002 mennessä A oli ollut poissa työstä yhtäjaksoisesti 25 kuukautta ja B 12 kuukautta, minkä lisäksi molemmille oli myönnetty määräaikainen työkyvyttömyyseläke 31.1.2003 saakka ja B:lle oli lisäksi kirjoitettu sairausloma 31.12.2003 saakka. Korkein oikeus katsoi, että yhtiöllä oli oikeus purkaa työsuhteet irtisanomisaikaa noudattamatta.
- Irtisanominen aina turvallisempi vaihtoehto.
 - Irtisanomisajan palkka ei mene maksuun, mikäli sairausloma ja palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Rikollinen toiminta

- lähes aina oikeus päättää työsuhde, jos kohdistuu työnantajaan
 - jos teko tapahtuu vapaa-ajalla, harkittava liittyykö työtehtäviin
 - vankeusrangaistus voi olla päättämisperuste - ei pysty täyttämään työvelvoitetta
 - Työntekijän vapaa-ajalla tekemä, työpaikan ulkopuolinen ja työnantajaan kohdistumaton rikos voi olla omiaan aiheuttamaan työnantajalle mainehaittaa sekä aiheuttamaan luottamuspulaa työntekijää kohtaan, jos teolla on yhteys työntekijän työhön.
- **KKO:2020:74:** Kaupungin palveluksessa ollut taloussihteeri oli tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen 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.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

- Työnantajalla ei ole aina velvollisuutta odottaa käräjäoikeudessa rikoksesta ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitun työntekijän tuomion lainvoimaistumista.
- **TT 2016-124:** Työnantaja oli ensin lomauttanut työntekijän, koska hänet oli vangittu vakavan rikosepäilyn vuoksi. *(tes mahdollisti lomautuksen henk.koht. perusteella.)* 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. -> Yrityksessä, tehtävässä ja työyhteisössä toimiminen edellytti ko. tapauksessa ehdottoman luotettavuuden ja nuhteettomuuden lisäksi hyväksytyjä viranomaislupia sekä asiakkaan hyväksyntää turvaluokitelluissa projekteissa työskentelemiseen. Merkitystä tehtävän luonteella ja työntekijän asemalla.

Irtisanominen - henkilökohtainen peruste

Kilpaileva toiminta

-> kiellettyä kilpailevaa toimintaa on mm. kilpailevien tarjousten lähettäminen tai työntekijöiden tai asiakkaiden houkutteleva siirtymään uuden yrityksen palvelukseen

KKO:1993:59: Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, kun oli perusteltu syy epäillä työntekijän suunnittelevan kilpailevaa toimintaa.

Purkaminen

- Erittäin painava syy
- Työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, ettei työnantajalta voida edellyttää sopimussuhteen jatkumista edes irtisanomisaikaa
 - työturvallisuuden vaarantaminen
 - työpaikalla päihtyneenä esiintyminen
 - jatkuvasta syystä kykenemätön työhön
 - työnantajaan tai työkavereihin kohdistuva väkivalta jne.
- Ei voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista
- Työsopimus päättyy välittömästi, työntekijää ensin kuultava
- Purkuoikeus raukeaa 14 päivän kuluessa siitä, kun sai tiedon purkuperusteesta
- Näyttövelvollisuus siihen vetoavalla osapuolella

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.
- Tapauksessa oli kyse myös työsuojeluvaltuutetun jälkisuojasta.

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 rassistiseksi. 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. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.

Purkautuneena pitäminen

- 7 kalenteripäivää ilmoittamatta poissa työstä
- Sallitussa poissaolossa oltava hyväksyttävä syy ja tästä tullut ilmoittaa työnantajalle
- Jos jompikumpi edellytys ei toteudu -> purkautuneena pitäminen
- Työsuhde purkautuu poissaolon alkamisesta lukien
- Purkautumisen voimaantulo ei edellytä, että toimenpiteestä ilmoitetaan työntekijälle
- Jos ilmoittaminen estynyt hyväksyttävän esteen vuoksi, purkautuminen peruuntuu

TT:2014-39

- Työnantaja oli pitänyt työntekijän työsuhdetta purkautuneena, koska tämä oli ollut vuosilomansa jälkeen poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen.
- Kanteen mukaan työntekijä ei voinut palata vuosilomaltaan töihin, koska hän oli sairastunut.
- Työntekijä oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistuksia, jotka kattoivat poissaolon vasta noin kaksi viikkoa vuosiloman päättymisestä lukien. Tätä edeltävän poissaolon syystä ei ollut esitetty lääkärintodistuksia eikä muutenkaan selvitystä kuin työntekijän pojan kertomus.
- Koska työntekijällä ei ollut pätevää syytä olla poissa työstä heti vuosilomansa päätyttyä, työnantaja oli saanut käsitellä hänen työsopimustaan purkautuneena vuosiloman päättymisestä lukien.

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.
- Työntekijällä oli oikeus saada täysi palkka noudattamatta jääneeltä irtisanomisajalta siitä huolimatta, että aika, jolta työnantaja oli työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, oli työsopimuksen purkautuessa jo päättynyt.

- Työntekijä oli ollut poissa työstä kahden viikon ajan. Hänellä oli ollut työkyvyttömyyden osoittavat sairauslomatodistukset koko poissaolon ajalle. Ensimmäisten neljän päivän aikana sairausloman syy oli ollut vatsakipu ja tämän jälkeen vapaa-ajan tapaturmasta johtuva selkäkipu. Työntekijä oli sairauslomalle jäätyään ilmoittanut työnantajalle vatsakivusta aiheutuvasta poissaolosta ja toimittanut työnantajalle sairauslomatodistukset ensimmäiseltä neljältä sairauslomapäivältä. Tämän jälkeen työntekijä ei ollut ollut yhteydessä työnantajaan eikä toimittanut muita sairauslomatodistuksia ennen työhön paluutaan.
- Tuomiossa katsottiin, että työntekijä oli ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Asian käsittelyssä ei ollut tullut esille sellaista hyväksyttävää syytä, jonka takia työntekijä ei olisi voinut ilmoittaa työnantajalle sairauspoissaolonsa jatkumisesta. Työnantajalla ei katsottu olleen velvollisuutta ryhtyä oma-aloitteisesti selvittämään työntekijän poissaolon syytä, kun otettiin huomioon sairauden laatu sekä työpaikalla noudatettu sairauspoissaolojen ilmoittamiskäytäntö, josta työntekijän oli täytynyt olla tietoinen. Työnantajalla oli ollut oikeus käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien

KKO:2001:40

- Työnantaja oli 29.12.1997 katsonut A:n työsopimuksen purkautuneeksi, koska A oli ollut poissa työstä 22.12.1997 lukien ilmoittamatta työnantajalle syytä poissaoloonsa. Koska A:n sinänsä viikon mittaiseen poissaoloaikaan oli sisältynyt jouluaatto ja sitä seuranneet kaksi pyhäpäivää, arkilauantai ja sunnuntai, työnantajalla ei katsottu olleen oikeutta käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena vielä 29.12.1997. Työnantajalla ei Korkeimman oikeuden tuomiossa kerrotuilla perusteilla myöskään katsottu olleen perustetta A:n työsopimuksen irtisanomiseen poissaolosta ilmoittamatta jättämisen johdosta.

Käytännön neuvoja

- Puuttuminen riittävän ajoissa
- Huomautus ei ole varoitus - arvioitava minkäläisten laiminlyöntien/menettelyn osalta ylipäättään tarpeen käyttää
- Tilanteen seuraaminen varoituksen jälkeen ja riittävä puuttuminen
- Dokumentointi
- Todistelun hankkiminen mahdollista riitautusta varten
- Koordinointi isoissa yrityksissä - HR:llä/johdolla tulee olla tieto - esim. varoituskäytännön yhtenäisyys

Kiitos!

Riikka Jäntti
Vastaava juristi, RTT ry
040 845 3690
riikka.jantti@rt.fi
rtt-lakineuvonta.fi