



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Linnea Rintala

Työsuhteen päättäminen varoitusmenettelyllä

Talousoikeuden yksikkö
Talousoikeuden kandidaatintutkielma
Kauppatieteiden kandidaatti

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Talousoikeuden yksikkö**

Tekijä:	Linnea Rintala		
Tutkielman nimi:	Työsuhteen päättäminen varoitusmenettelyllä		
Tutkinto:	Kauppätieteiden kandidaatti		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Pekka Vainio		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	35

TIIVISTELMÄ:

Työsuhteen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä on moninainen prosessi, jossa työnantajan on huomioitava lukuisia seikkoja. Lähtökohtaisesti työsuhteen päättämistä harkittaessa työntekijän on saatava tietoon työsopimuksen tai työvelvoitteiden vastainen laiminlyönti varoituksella. Varoitus on työnantajan tapa antaa tiedoksi, että työntekijä on toiminut moitittavalla tavalla ja työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä. Varoituksella työntekijälle kuitenkin annetaan vielä mahdollisuus säilyttää työsuhde, mikäli moitittavaa menettelyä ei enää tapahdu.

Tutkielman tavoitteena on selvittää mitä työnantajan tulee huomioida siinä tapauksessa, kun työntekijän menettely on niin vakava, että se antaa perusteet varoitukselle. Työnantajan on hyvä antaa varoitus kirjallisena, jotta siitä on todisteet mahdollisessa riitatapauksessa työsuhteen päättämisen jälkeen. Lisäksi työnantajan tulee varmistaa tasapuolinen varoituskäytäntö, joka koskee jokaista työntekijää.

Tutkielmassa tarkastellaan lisäksi työsuhteen päättämistä sen jälkeen, kun varoitus on annettu. Mikäli työntekijälle on annettu kohtuullinen aika korjata menettelynsä, mutta näin ei ole tapahtunut tai työntekijä syyllistyy uudelleen samankaltaiseen laiminlyöntiin, on työnantajalla irtisanomisperuste. Myös irtisanomista pohdittaessa työnantajan tulee huomioida, että sillä on asiallinen ja painava peruste päättää työsuhde, joka pystytään näyttämään toteen työntekijän riitauttaessa irtisanomisen perusteettomana.

AVAINSANAT: Huomautus, Irtisanominen, Laiminlyönti, Varoitus, Työsopimuslaki, Työsuhde, Työsuhteen päättäminen, Työsuhteen velvollisuudet

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja kysymykset	6
1.2	Tutkimusmenetelmät	6
2	Työsuhde	7
2.1	Työntekijän velvollisuudet	7
2.2	Työtehtävien laiminlyönti	8
3	Varoitus	11
3.1	Varoituksen merkitys	11
3.2	Työnantajan varoituskäytäntö	12
3.3	Varoituksen antamiseen oikeuttavia rikkomuksia	15
3.4	Varoituksen vanheneminen	18
3.5	Varoituksen aiheettomuus ja kiistäminen	18
4	Työsopimuksen irtisanominen varoituksen jälkeen	20
4.1	Irtisanomisperusteet	20
4.1.1	Kuulemistilaisuus ja uudelleensijoitusvelvollisuus	21
4.1.2	Varoituksen osoittaminen irtisanottaessa	23
4.1.3	Aika varoituksesta irtisanomiseen	25
4.2	Irtisanominen ilman varoitusta	28
5	Johtopäätökset	31
	Lähteet	33

Oikeustapausluettelo

Korkein oikeus

KKO: 2016:23

Hovioikeus

HHO 6.5.2015 652

Työtuomioistuin

TT 1991-4

TT 2000-44

TT 2002-53

TT 2005-17

TT 2007-52

TT 2007-96

TT 2014-104

1 Johdanto

Työsuhteen päättäminen on tavallinen osa työsuhteen elinkaarta. Työsuhde voi päättyä työntekijän omasta aloitteesta, jolloin sen päättämistä ei tarvitse perustella. Työsuhde voi päättyä myös siten, että se halutaan päättää työnantajan puolelta. Työnantajan on kuitenkin esitettävä vahvat perustelut, silloin kun työsopimus irtisanotaan työnantajan päätöksestä.¹ On tärkeää, että myös työnantajalla on oikeus päättää työsuhde, mikäli katsotaan, ettei osapuolten välistä sopimusta voida pitää enää voimassa työntekijästä johtuvasta syystä.

Työsuhteen alkaessa tulee määritellä työsuhteen laatu ja mikäli muuta ei sovita, on työsopimus voimassa toistaiseksi. Tämä tarkoittaa, että työsuhde on voimassa siihen asti, kunnes se päätetään jomman kumman osapuolen aloitteesta. Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta ei kuitenkaan voida päättää työnantajan puolelta ilman asiallista ja painavaa perustetta.²

Kun työsuhdetta lähdetään päättämään työntekijästä johtuvasta syystä, on tarpeellista arvioida ja perustella, mikä työntekijän toiminnassa on ollut sellaista, että työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä. Lähtökohtaisesti vähäinen rikkomus ei anna oikeutta irtisanoa työntekijää varsinkaan, jos työnantaja ei ole varoittanut työntekijää, eikä selvittänyt mahdollisuutta sijoittaa työntekijä uudelleen, jolloin voitaisiin välttää irtisanominen.³ Huolellinen ja tarkka käytäntö on työnantajan eduksi, sillä perusteettoman irtisanomisen vuoksi työntekijä voi olla oikeutettu korvauksiin.⁴ Tämän vuoksi on siis syytä tarkastella työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia siinä tapauksessa, kun työntekijä ei noudata hänelle annettuja velvoitteitaan. Tässä tutkielmassa käsitellään työnantajan edellytyksiä irtisanoa työsuhde työntekijästä johtuvasta syystä.

¹ Parnila, 2017, s. 15

² Tähtinen ym., 2017, s. 10

³ Hyttinen, 2022, luku 10.2

⁴ Työsopimuslaki 55/2001, 12 2§

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja kysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, mitä eri syitä voi olla työntekijän saamaan varoitukseen, sekä millä perusteilla päätös irtisanomisesta voidaan tehdä varoituksen antamisen jälkeen. Tarkoituksena on tutkia työsopimuslain säädöksiä, sekä oikeuden päätöksiä työsuhteen päättymistä koskevissa erimielisyyksissä.

Tutkielmassa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työnantajan tulee ottaa huomioon varoitusta antaessa?
2. Mitkä perusteet tulee olla, jotta työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen varoituksen antamisen jälkeen?

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdokumentteja oikeuskirjallisuuden, sekä oikeustapausten avulla. Tutkimuksessa analysoidaan eri tuomioistuinten päätöksiä irtisanomisia koskevissa tapauksissa. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan mm. työsopimuslakia ja siihen pohjautuvaa kirjallisuutta työntekijän velvollisuuksien, varoituksen antamisen, sekä työsuhteen päättämisen osalta.

Tutkielmassa käsitellään ensin työntekijän velvollisuuksia työsuhteen aikana, sekä työtehtävien laiminlyönnin muotoja. Seuraavassa osiossa käsitellään varoituksen antamista, kuten sen perusteita, tavoitteita sekä muodollisia vaatimuksia sen antamiselle. Tämän jälkeen käsitellään työsuhteen päättämistä varoituksen antamisen jälkeen. Lopuksi tarkastellaan vielä johtopäätöksiä kirjoitetun tutkielman perusteella.

2 Työsuhde

Työsuhde solmitaan työnantajan ja työntekijän välille ja molempia osapuolia koskee omat velvollisuutensa. Koska tutkielman aiheena on työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva irtisanominen, käsitellään tässä luvussa yksinomaan työntekijän työsuhteeseen ja -tehtäviin kuuluvia velvollisuuksia. Luvussa tarkastellaan ensin työsopimuslakiin kirjattuja työntekijän velvollisuuksia, jonka jälkeen tutkitaan työntekijän laiminlyönnistä koituvia seuraamuksia ennen varoituksen antamista.

2.1 Työntekijän velvollisuudet

Työsuhteen velvollisuuksien katsotaan alkavan siitä hetkestä, kun hän aloittaa työsopimuksen mukaiset työt. Velvollisuuksiin kuuluu tehdä työntekijälle osoitetut työt huolellisesti lähtökohtaisesti itse, sillä työvelvoitteen katsotaan olevan henkilökohtainen. Voi kuitenkin olla tilanne, jossa työntekijä on estynyt tekemään itse hänelle osoitettuja töitä, jolloin voidaan sopia mahdollisista sijaisuusjärjestelyistä.⁵ Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu lisäksi noudattaa niitä lain ja hyvän tavan mukaisia määräyksiä, jotka työnantaja hänelle määrää. Tähän katsotaan esimerkiksi lukeutuvan sellaisen toiminnan, joka on ristiriidassa hänen asemaansa työntekijänä. On huomattava, että työntekijää sitoo uskollisuusvelvoite, joka ei koske työntekijää ainoastaan työpaikalla, vaan sen katsotaan olevan voimassa myös työajan ulkopuolella. Työntekijä ei täten vapaa-ajallakaan voi osallistua työnantajaa vahingoittavaan toimintaan.⁶

Työntekijän velvollisuuksiin lukeutuu myös, että työsuhteessa ollessaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä, jonka voisi katsoa olevan vahingoittavassa kilpailuasemassa työnantajaansa.⁷ Kilpailukiellon katsotaan koskevan kuitenkin vain työsuhteen voimassaoloaikaa, joten työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä on oikeus

⁵ Hietala ym. 2015/2024, luku 2.2.1

⁶ Äimälä ym. 2000/2025, luku 5

⁷ Työsopimuslaki 55/2001, 3, 3§

työllistyä kilpailevalle yritykselle, mikäli työnantajan kanssa ei ole erikseen solmittu kilpailukieltosopimusta.⁸ Kilpailukiellon lisäksi työntekijää koskee työsuhteessa ollessaan liikesalaisuuslaki, jolloin työntekijällä ei ole oikeutta kertoa ulkopuolisille henkilöille työnantajaa koskevia liikesalaisuuksia. Liikesalaisuuslaki sitoo työntekijää myös työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli katsotaan, että haltuun saatu tieto tai materiaali on saatu oikeudettomilla menetelmillä.⁹

Jokaisessa työssä on noudatettava huolellisuutta ja varovaisuutta, joita työtehtävät ja työolot edellyttää. Tämä koskee niin työntekijän omaa kuin muidenkin turvallisuutta, jonka vuoksi työntekijän velvollisuuksiin kuuluu, että hänen on viipymättä ilmoitettava työnantajalle, mikäli havaitsee esimerkiksi käytettävissä koneissa tai suojavälineissä vikoja tai puutteita.¹⁰

2.2 Työtehtävien laiminlyönti

Työtehtävien laiminlyönti voi aiheuttaa työnantajalle vahinkoa, josta työntekijä voi joutua jopa vahingonkorvausvastuuseen.¹¹ Työtehtävien laiminlyönti itsessään katsotaan olevan jo irtisanomisperuste työnantajalle. Laiminlyönniksi voidaan katsoa myös menettelyä, jossa työntekijä tekee erittäin vakavan rikkeen, jonka katsotaan olevan työ sopimuksen vastaista toimintaa.¹² Tällaisessa tapauksessa rike voi kuitenkin olla niin vakava, että työnantajalla katsotaan olevan työsuhteen välitön purkuoikeus, joten tässä tutkielmassa ei tarkastella sellaisten velvoitteiden rikkomista tai laiminlyömistä.

Työtehtävien laiminlyöntiä voi olla useampi eri rikkomus, jotka eivät noudata työ sopimuksen ehtoja. Tällaisten pientenkin laiminlyöntien myötä työnantajan irtisanomisperuste kasvaa. Näitä laiminlyöntejä voivat olla sellaiset tapaukset, joissa

⁸ Äimälä ym. 2000/2025, luku 5.

⁹ Työsopimuslaki, 3, 4 §

¹⁰ Työsopimuslaki, 3, 2 §

¹¹ Hietala ym. 2015/2024, luku 2.2.1

¹² Hietala ym. 2015/2024, luku 7.2.1

työntekijä jättää hänelle kuuluvia yksittäisiä tehtäviä hoitamatta tai suorittaa ne puutteellisesti. Laiminlyönneiksi katsotaan myös poissaolot, jotka ovat luvattomia tai työntekijä ei noudata hänelle annettuja työaikoja esimerkiksi myöhästymällä toistuvasti tai lähtemällä työpaikalta ennen työvuoron päättymistä. Myös huolimattomuus työssä, jolloin työvälineitä hajoaa tai vioittuu, voidaan katsoa olevan laiminlyöntiä. Työtapojen noudattamatta jättäminen, jotka työnjohto on määritellyt sille kuuluvalla oikeudella, katsotaan olevan laiminlyöntiä samoin kuten asiaton käytös työpaikalla. Asiaton käytös voi kohdistua niin asiakkaisiin kuin työnantajaan. Mikäli työntekijä jättää omien asioiden hoitamisen vuoksi osallistumatta työnantajan tarjoamaan sekä maksamaan koulutuksen, voi työnantaja ilmoittaa sen olevan työsuhteeseen kuuluvien velvollisuuksien laiminlyöntiä.¹³

Yllä mainittujen tapausten lisäksi työtehtävien laiminlyönti voi johtua puutteellisesta osaamisesta johtuvasta alisuoriutumisesta. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla on velvollisuus opastuksen tarjoamiseen työntekijälle, jotta voidaan välttyä irtisanomiseen johtavalta tilanteelta. Työnantajan tulee myös harkita työntekijän uudelleensijoitusta, mikäli katsotaan, että hänellä ei ole edellytyksiä selviytyä työtehtävistään puutteellisen osaamisen vuoksi.¹⁴

Ennen virallisen varoituksen antamista työpaikalla voi olla käytäntö antaa suullinen huomautus rikkomuksesta tai laiminlyönnistä. Suullinen huomautus ei kuitenkaan ole työsopimuslain mukainen käytäntö, vaan se voi olla työnantajan oma toimintapa.¹⁵ Penttinen (2009) kuitenkin korostaa työsopimuslain esityön mainintaa siitä, että työnantajan käytäntöjen tulee olla johdonmukaista. Näin ollen jokaiseen työntekijän rikkomuksiin tai laiminlyönnteihin tulee suhtautua samalla tavoin ja antaa suullinen huomautus ennen virallista varoitusta. Suullinen huomautus ei kuitenkaan toimi samalla tavalla kuin varoitus, sillä esimerkiksi sitä ei nimensä mukaisesti anneta kirjallisena, vaan

¹³ Hietala ym. 2015/2024, luku 7.2.1

¹⁴ Kavasto. 2020, s. 67

¹⁵ Penttinen, 2009, s. 187

ennemminkin muistutuksena, että laiminlyönti on huomattu työnantajan toimesta. Huomautus ei myöskään varoituksen tavoin sisällä uhkausta työsuhteen päättämisestä. Jos siis seuraavassa luvussa käsiteltävä varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja reagoi laiminlyönnin toistuessa, niin huomautuksen voidaan katsoa olevan varoitusta ennakoiva muistutus.¹⁶

¹⁶ Kairinen, 2009, s. 338

3 Varoitus

Varoituksen anto liittyy työsopimuslain irtisanomissäännökseen ja sen tarkoituksena on tuoda työntekijälle ilmi hänen laiminlyöntinsä, sekä kertoa irtisanomisen uhasta työntekijästä johtuvasta syystä. Tavoitteena on myös se, että työntekijä tulee tietoiseksi omasta rikkeellisestä toiminnastaan ja pyrkii parantamaan toimintatapojaan.¹⁷

Edellisessä luvussa mainittiin, millaisilla perusteilla voidaan katsoa, että työtehtäviä on laiminlyöty ja tässä luvussa tutkitaan tarkemmin näitä laiminlyöntejä, sekä niistä aiheutuvia varoitusperusteita. Lisäksi tarkastellaan varoituksen muodollisia vaatimuksia, jotta työnantaja pystyy vetoamaan varoitukseen mahdollisessa riitatilanteessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Luvussa tarkastellaan myös varoituksen tavoitteita ja erimielisyyksiä koskien varoituksenantoa.

3.1 Varoituksen merkitys

Työnantajan on annettava työntekijälle varoitus ennen irtisanomista. Ainoastaan sellaisessa tilanteessa, jossa rikkomus on ollut niin vakava, ettei voida olettaa työsuhteen jatkuvan, voi työsuhteen päättää ilman varoitusta. Varoituksen ensisijaisena tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata toimintansa ennen kuin lopullinen irtisanomisilmoitus annetaan. Työnantaja ei voi kuitenkaan antaa irtisanomisilmoitusta heti varoituksen antamisen jälkeen, vaan työntekijällä tulee olla kohtuullinen aika korjata menettelynsä.¹⁸

Varoituksen tavoitteena on kertoa työntekijälle, että työnantaja pitää hänen rikkomustaan niin vakavana, että työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä. Jos varoituksen jälkeen työntekijä syyllistyy uudelleen nimenomaan varoituksessa

¹⁷ Skurnik-Järvinen, 2013, s. 154

¹⁸ Äimälä ym. 2000/2025, luku 8

mainittuun toimintatapaan, voi työnantajalle syntyä irtisanomisperuste.¹⁹ Varoituksen antamisen jälkeen työnantaja ei myöskään voi muuttaa toimintatapaansa, eli perua varoitusta ja päättää työsuhde välittömästi. Varoituksen tarkoitus on välittää työntekijälle viesti, että hänellä on mahdollisuus vielä säilyttää työsuhteensa.²⁰ Se sisältää itsessään jo anteeksiannon siinä tilanteessa, että työntekijä ei toista moitittavaa käytöstään. Varoituksen annettuaan työnantaja luopuu samalla työntekijän irtisanomisesta välittömästi, sillä työntekijällä tulee olla kohtuullinen aika näyttää, ettei moitittavaa menettelyä toistu enää. Tämä ei kuitenkaan koske tilanteita, joissa työnantaja saa myöhemmin tietää, että rikkomus onkin ollut niin vakava, ettei sen kohtuudella voida olettaa jatkavan työsuhdetta.²¹

3.2 Työnantajan varoituskäytäntö

Varoitukselle ei ole määrätty virallisia muotomääräyksiä, mutta työnantajan edun vuoksi on tärkeää, että perusteet varoitukselle on todistettavissa. Siksi varoitus on hyvä antaa työntekijälle kirjallisesti niin, että työsuhteen molemmilla osapuolilla on allekirjoitettu versio tapahtuneesta. On kuitenkin huomattava, että vaikka työntekijä allekirjoittaa dokumentin, sen ei katsota olevan hänen hyväksyntänsä varoituksen antamisesta, vaan ainoastaan todistus sen vastaanottamisesta.²² Työntekijän kieltäytyessä allekirjoituksesta, voi työnantaja pyytää allekirjoituksen ulkopuoliselta henkilöltä, joka todistaa, että varoitus on annettu työntekijälle tiedoksi.²³ Varoitus ei kuitenkaan aina ole pelkästään kirjallinen dokumentti. Esimerkiksi mikäli rikkomuksena on työntekijän alkoholin väärinkäyttötapaus ja työnantaja ryhtyy hoitoonohjaukseen, voidaan sen katsoa olevan varoitusta vastaava toimenpide. Mikäli hoitoonohjauksen jälkeen

¹⁹ Parnila, 2017, s. 16

²⁰ Hietala ym. 2023, s. 446

²¹ Moilanen, 2010, s. 69

²² Penttinen, 2009, s. 186

²³ Parnila, 2017, s. 152

työntekijä siis syyllistyy uudelleen alkoholin väärinkäyttöön työajalla, työnantajalle syntyy irtisanomisoikeus.²⁴

Varoituskäytännön on oltava työnantajan puolelta johdonmukaista. Työsopimuslaissa ei ole määritelty varoitusten antamisen lukumäärää, mutta jokaisen työntekijän kohdalla tulee noudattaa samaa käytäntöä.²⁵ Varoituskäytäntö ei saa myöskään olla liian ankara työntekijöitä kohtaan. Ei siis voida katsoa, että työnantaja voisi työntekijää varoittaessa vedota pieneen rikkeeseen, joka on merkitykseltään hyvin vähäinen. Pienten rikkeiden kuitenkin toistuessa voidaan katsoa työnantajalla olevan perusteltu syy varoituksen antamiseen.²⁶ Työnantajan velvollisuuteen kuuluu kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, joten mikäli työnantaja on toiselle työntekijälle antanut huomautuksen ennen varoitusta, tulee tätä käytäntöä soveltaa jokaisen työntekijän kohdalla. Varoituskäytäntöä voi kuitenkin muuttaa, mutta siitä on ilmoitettava selkeästi työntekijöille.²⁷ Varoituskäytäntöä muuttaessa se on tehtävä johdonmukaisesti niin, ettei tasapuolista kohtelua rikota uusien ja vanhojen työntekijöiden kohdalla.²⁸

Työnantajan tulee lisäksi varmistaa työntekijöiden tasapuolinen kohtelu myös varoituserusteita tarkasteltaessa. Vain yhdelle työntekijälle ei voida antaa varoitusta rikkomuksesta, mikäli myös muut työntekijät ovat aikaisemmin toimineet samalla moitittavalla tavalla, kyseisestä toiminnasta ole varoitettu, eikä työnantaja ole muuttanut varoituskäytäntöään.²⁹ Tasapuolinen kohtelu tulee varoituksen osalta huomioida myös siinä tilanteessa, kun työntekijällä on muita työntekijöitä suurempi vapaus suorittaa työtään. Tällöin hänellä voi olla myös normaalia suurempi vastuu tekemästään työstään, esimerkiksi työsopimuksen mukaisen velvoittavien tehtävien osalta. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi erityiset luottamustehtävät koskien

²⁴ Hietala ym., 2023, s. 447

²⁵ Parnila, 2017, s. 152

²⁶ Hyttinen ym, 2022, luku 10.2

²⁷ Parnila, 2017, s. 152

²⁸ Leppänen, 2015, s. 247

²⁹ Nieminen, 2017, luku 15.4.5

rahaliikennettä. Tehtävän vastuun laatu voi johtaa siihen, että työnantajalla on muita työntekijöitä ankarampi arviointi työntekijän toimiessa moitittavalla tavalla.³⁰

On kuitenkin erotettava myös toimihenkilöiden varoituskäytäntö työntekijöiden varoituskäytännöstä, sillä oikeudellisesti ei ole kielletty eri kohtelua henkilöstöryhmille. Näin ollen toimihenkilöiden varoituskäytäntö voi erota tavallisista työntekijöistä.³¹ Ero voi ilmentyä esimerkiksi työsuhteen päättämistilanteessa, sillä esihenkilön moitittavassa menettelyssä tulisi voida olettaa, että hänellä on tietämys työnantajan käytännöistä ja näin ollen varoitusta ei katsota tarpeelliseksi. Työntekijäasemassa taas on helpompaa vedota tietämättömyyteen, jolloin varoitus on aiheellinen toimenpide ennen päättämistoimiin ryhtymistä.³²

Varoituksessa tulee käydä ilmi konkreettisesti, mikä työntekijän toimintatavassa on ollut sopimuksenvastaista, jonka vuoksi työnantajalla on peruste antaa varoitus.³³ Työnantaja ei voi siis antaa varoituksen perusteeksi yleistä mainintaa siitä, että työntekijä on rikkonut sopimusvelvoitettaan. Irtisanomistilanteessa ei myöskään voida vedota varoitukseen, mikäli varoitusta ei ole kohdistettu tiettyyn velvoitteiden rikkomiseen tai irtisanominen tapahtuu eri syystä kuin mistä varoitus on annettu.³⁴

Varoituksen antamisessa tulee noudattaa kohtuullista aikaa, eli oikeuskäytännössä sen katsotaan olevan noin kuukauden pituinen harkinta-aika. Tämä tarkoittaa, että työsopimuksen velvoitteen rikkomisen tultua työnantajan tietoon, tulee varoitus antaa kohtuullisen ajan kuluessa. Työnantaja ei voi siis perustella varoitusta rikkeestä, joka on tapahtunut esimerkiksi vuosi aikaisemmin ja työnantaja on ollut tietoinen asiasta.³⁵ Työnantajan tulee arvioida myös sitä, miten on aikaisemmin suhtautunut työntekijöiden

³⁰ Koskinen ym. 2004/2024, luku 2

³¹ Leppänen, 2015, s. 245

³² Skurnik-Järvinen, 2013, s. 24

³³ Penttinen, 2009, s. 187

³⁴ Rautiainen ym. 2008, s. 226–227

³⁵ Hietala ym. 2023, s. 447

asiattomaan käytökseen, sillä jos niihin ei ole puututtu, vaikeuttaa se myös varoituksen antamisen lisäksi lopullisen irtisanomiskynnyksen täyttymistä.³⁶

3.3 Varoituksen antamiseen oikeuttavia rikkomuksia

Varoituksen katsotaan siis liittyvän niihin tilanteisiin, joissa työntekijä selkeästi rikkoo työ sopimukseen tai työsuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan. Työsuhdetta käsittelevässä luvussa esiteltiin niitä toimia, joiden voidaan katsoa olevan laiminlyöntejä tai moitittavaa käyttäytymistä, joten on syytä tarkastella näitä vielä yksityiskohtaisemmin. Lähtökohtaisesti jokaisesta seuraavaksi tarkemmin moitittavasta käytöksestä on ensimmäisenä annettava työntekijälle varoitus ja mahdollisuus korjata menettelyään ennen työsuhteen päättämistä. On kuitenkin melkein mahdotonta laatia yksityiskohtainen lista kaikista käyttäytymismuodoista, jotka ovat työsuhteen vastaisia, sillä moni on harkinnanvarainen ja työnantajan käytännöistä riippuvainen.³⁷ On siis syytä tarkastella yleisimpiä varoituksen antamisen syitä.

Työntekijän tärkein velvoite on työnteko ja työaikojen noudattaminen. Näitä velvoitteita työntekijä voi rikkoa jatkuvilla poissaoloilla. Tällaisia poissaoloja voi olla myöhästely, työvuorosta liian aikaisin poistuminen tai jopa koko vuoron kestävä poissaolo.³⁸ Tällaisessa tilanteessa ennen varoituksen antoa työnantajan tulee selvittää poissaolojen syyt ja perustelut niille. Jos selviää, ettei jatkuvat poissaolot johdu hyväksyttävästä syystä sairaudesta, jota on selvitetty työterveyshuollon kanssa, on kyseessä luvaton poissaolo. Tällöin työnantajalle syntyy peruste antaa varoitus työntekijälle.³⁹ Työnantajan on kuitenkin otettava huomioon poissaolojen kesto; mikäli poissaolot ovat kestoaltaan lyhyempiä, kuten töistä liian aikaisin poistuminen, tulee näitä olla useampi, jotta ne muodostaisivat perusteet varoitukselle. Varoituksen antoa tarkastellessa tulee katsoa

³⁶ Penttinen, 2009, s. 187

³⁷ Anttila ym. 2021, s. 1500

³⁸ Äimälä ym., 2012, luku 7.2.1

³⁹ Aaltonen ym. 2013, s. 69

myös työntekijän työsuhteen luonnetta. Mikäli täsmällisyys on kriittinen osa-alue, on poissaolojen moitittavuuden laatua arvioitava tarkemmin.⁴⁰

Työnantajalla ei ole oikeutta puuttua työntekijän alkoholin käyttöön vapaa-ajalla, mikäli se ei heijasta hänen työsuoritukseensa. Kuitenkin päihtyneenä työpaikalla esiintyminen on työvelvoitteen vastaista toimintaa, joka muodostaa perusteen varoituksen annolle. Työnantaja on kuitenkin näyttövelvollinen työntekijän päihtymyksestä.⁴¹ Alkoholin väärinkäyttötapauksissa työnantaja voi varoituksen sijaan ohjata työntekijän hoitoon. Aikaisemmin on jo kuitenkin mainittu, että tämä on varoitusta vastaava toimenpide. Siispä jos työntekijä kohtuullisen ajan kuluessa hoitoonohjauksen jälkeen syyllistyy uuteen samankaltaiseen rikkomukseen, syntyy työnantajalle irtisanomisperuste. Työnantaja voi myös katsoa, että mikäli työntekijä jättää menemättä hoitoon tai keskeyttää sen, on se työntekijän vastaus varoitukseen ja uusi laiminlyönti on jo tapahtunut.⁴²

Työnantajan käytössä oleva direktiovalta tarkoittaa, että työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus järjestellä töitä ja työmenetelmiä. Mikäli työntekijä jättää siis pätevän työnjohdon antaman käskyn noudattamatta, voidaan sitä katsoa työtehtävien laiminlyönniksi.⁴³ Ohjeiden vastaiseksi menettelyksi voidaan tulkita myös esimerkiksi työpaikalla yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattamatta jättäminen. Tällaisessa tapauksessa työnantajan tulee kuitenkin ottaa huomioon taas moitittavan toimenpiteen kesto, toistuvuus ja vakavuuden laatu.⁴⁴ On lähtökohtaisesti vakavampaa, jos työntekijä rikkoo määräyksiä, jotka ovat oleellisia työnantajan toiminnan jatkumisen kannalta kuin rikkoa merkitykseltään vähäpätöisempää ohjeistusta. Näiden vähempimerkityksellisten ohjeistusten rikkomisen toistuvasti kuitenkin selkeästi osoittaa työntekijän

⁴⁰ Anttila ym., 2021, s. 1461

⁴¹ Äimälä ym., 2012, luku 7.2.3

⁴² Koskinen ym., 2012, s. 206–207

⁴³ Kairinen, 2009, s. 227

⁴⁴ Anttila ym. 2021, s. 1466

välinpitämättömyyttä hänelle asetettuja velvoitteita kohtaan, jolloin työnantajalla on asiallinen peruste antaa menettelystä varoitus.⁴⁵

Yhteistyökyvyttömyys ja sopimaton käytös näkyy suhtautumisena kollegoihin, esihenkilöihin tai asiakkaisiin. Sopimaton käytös voi näkyä myös siten, että työntekijä ei sovellu työyhteisöön tai käyttäytyy häiritsevästi ja epäasiallisesti muita kohtaan.⁴⁶ Työntekijää varoittaessa sopimattomasta käytöksestä on otettava huomioon millä tavoin työntekijä on toiminut sopimattomasti. Lisäksi työnantajan on arvioitava, keneen käytös on kohdistunut ja onko tapahtuma ollut kertaluonteinen vai systemaattisesti toistuvaa, josta työntekijää on jo kertaalleen esimerkiksi suullisesti huomautettu. On tärkeää ottaa huomioon myös, kuinka työntekijä suhtautuu tapahtuneeseen, onko se ollut ajattelemattomuutta vai tahallaan aiheutettu tilanne.⁴⁷

Huolimattomuus työntekijän suorittamisessa voi johtua taitamattomuudesta, varomattomuudesta tai tahallisesta töiden laiminlyönnistä. Jotta huolimattomuus täyttää varoituksenannon kriteerit, tulee sen lähtökohtaisesti olla jatkuvaa. Työnantajan tulee myös pystyä osoittamaan, ettei huolimattomuus johdu puutteellisista ohjeista tai opastuksesta työssä. Varoituksenantoa pohtiessa työnantajan tulee arvioida, millainen on vahingon määrä, joka huolimattomuudesta on aiheutunut.⁴⁸ Mikäli huolimattomuuden todetaan johtuvan työntekijän puutteellisesta osaamisesta, tulee työnantajan tarjota välittömästi työntekijälleen opastusta ja koulutusta ennen varoituksen antoa. Alisuoriutuminen varoituksen syynä on kuitenkin tarkoitettava sitä, että se aiheuttaa todellista riskiä työnantajalle, joten työnantajalla on myös oma vastuunsa epäpätevän henkilön rekrytoinnissa ennen kuin työntekijän varoittamista ja irtisanomista aletaan arvioimaan.⁴⁹

⁴⁵ Kavasto, 2020, s. 77–78

⁴⁶ Anttila ym. 2021, s. 1472

⁴⁷ Parnila, 2017, s. 14–15

⁴⁸ Anttila ym. 2021, s. 1470–1471

⁴⁹ Kavasto, 2020, s. 69

3.4 Varoituksen vanheneminen

Mikäli työnantajan käytäntönä on esimerkiksi antaa kaksi varoitusta ennen työsuhteen päättämistä, tulee tässäkin katsoa kohtuullista aikaa. Jos työntekijä käyttäytyy uudelleen sopimusvelvoitteiden vastaisesti samalla tavalla kuin mistä varoitus on annettu, tulee työnantajan katsoa, onko edellisestä varoituksesta kulunut niin pitkä aika, että ei ole enää kohtuullista vedota samaan varoitukseen.⁵⁰ Työsopimuksissa ei ole määritelty varoituksen voimassaololle mitään pituutta, mutta voimassaoloa katsottaessa tulee huomioida työntekijän rikkeen laatu. Jos rike on ollut törkeä, voidaan sen katsoa olevan voimassa pidempään kuin lievästä rikkeestä aiheutunut varoitus.⁵¹

Vanhenemista ei myöskään siksi ole määritelty, koska se halutaan pitää joustavana normina, vaan ainoastaan katsotaan tehon heikkenemistä.⁵² Varoituksen voidaan katsoa vanhentuvan myös siinä tapauksessa, että työntekijälle tarjotaan vaativampia tehtäviä, mistä hän ei ole aiemmin varoituksen mukaisesti suoriutunut. Näin voidaan katsoa työnantajan antavan anteeksi aikaisemman tehtävien laiminlyönnin, sillä hän antaa työntekijän vastuulle uusia vaativampia ja enemmän vastuunalaisia tehtäviä.⁵³

3.5 Varoituksen aiheettomuus ja kiistäminen

On myös tilanteita, joissa varoituksen voidaan katsoa olevan aiheeton, kuten tapauksessa, jossa työntekijä saa varoituksen sellaisesta toiminnasta, mitä muut työntekijät ovat myös tehneet, mutta työnantaja ei ole puuttunut kyseiseen toimintaan.⁵⁴ Tällaisen aiheettoman varoituksen oikeellisuus tulee kuitenkin tutkittavaksi vasta siinä vaiheessa, kun työsuhde on päätetty ja sen jälkeen asiaa

⁵⁰ Hietala ym. 2023, s. 447

⁵¹ Penttinen, 2009, s. 188–189

⁵² Moilanen, 2010, s. 70

⁵³ Anttila ym., 2021, s. 1507

⁵⁴ Saarinen, 2015, luku 6.3.1

tutkitaan oikeudenkäynnissä. Työntekijä ei nimittäin voi riitauttaa annettua varoitusta ja työnantajalla on oikeus yksipuolisesti päättää varoituskäytännöistä.⁵⁵

Työntekijä voi myös itse kiistää varoituksen ja ilmoittaa sen olevan aiheeton. Se ei kuitenkaan poista työnantajan oikeutta antaa varoitusta tai velvoita työnantajaa peruuttamaan jo annettua varoitusta.⁵⁶ Työntekijällä ei myöskään ole oikeutta mitätöidä varoitusta, vaikka hän katsoisi, että se on perusteeton. Hänellä on kuitenkin oikeus antaa oma vastineensa kirjallisena, jolla kerrotaan oma näkemys tapahtuneesta ja osoitetaan tekoa lieventävät asiahaarat. Tässä tapauksessa työnantaja voi peruuttaa varoituksen, mikäli se katsoo, että työntekijän osoittamien todisteiden myötä varoitus on aiheeton.⁵⁷

⁵⁵ Moilanen, 2010, s. 71

⁵⁶ Tähtinen ym., 2017, s. 123

⁵⁷ Moilanen, 2010, s. 71

4 Työsopimuksen irtisanominen varoituksen jälkeen

Irtisanottaessa työntekijästä johtuvasta syystä tulee tarkastella irtisanomisperustetta. Tällaisena perusteena voidaan pitää asiallista ja painavaa syytä, eli työsuhteeseen kuuluvien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, jolloin voidaan katsoa, ettei työntekijällä ole enää edellytyksiä selviytyä tehtävistään.⁵⁸ Työnantajan tulee huomioida myös työntekijästä johtuvassa syyssä yhdenvertainen kohtelu työpaikalla. Toimintatavat yhden työntekijän kohdalla luovat usein raamit vastaavien tapausten varalle tulevaisuuteen, joten työnantajan on tärkeää miettiä oikeat reagointitavat tällaisiin tilanteisiin.⁵⁹

Luvussa käsitellään työnantajan irtisanomisoikeutta varoituksen antamisen jälkeen, jolloin kyseessä katsotaan olevan työntekijästä johtuva eli individuaaliperusteinen syy. Ennen irtisanomista työnantajan edellytyksenä on antaa edellisessä kappaleessa tarkasteltu varoitus, sekä myöhemmin tarkasteltava velvollisuus kuulla työntekijää ennen lopullista irtisanomista.⁶⁰

4.1 Irtisanomisperusteet

Mikäli varoituksen jälkeen työntekijä ei ole korjannut moitittavaa toimintaansa, on työnantajalla oikeus irtisanoa työsuhde. Työnantaja ei kuitenkaan voi irtisanoa työsuhdetta ilman painavaa ja lainmukaista perustetta.⁶¹ Edellisessä luvussa käsiteltiin laiminlyöntejä, joiden perusteella työnantaja voi varoittaa työntekijää. Näissä tilanteissa työnantajalla on siis jo itsessään ollut irtisanomisperuste, mutta työsopimuslain mukaisesti työntekijällä tulee olla mahdollisuus korjata toimintansa ensin. Irtisanottaessa varoituksesta johtuvasta syystä työnantajalla tulee siis olla vahva peruste

⁵⁸ Työsopimuslaki 55/2001, 7, 2§

⁵⁹ Skurnik-Järvinen, 2023, s. 142

⁶⁰ Kairinen, 2009, s. 329

⁶¹ Äimälä ym., 2000/2025, luku 8

irtisanomiseen, eli riittävän vakavia syitä. Mikäli varoituksen jälkeen työntekijän menettely jatkuu, vahvistaa se työnantajalle asiallisen ja painavan perusteen lopulta irtisanoa työsopimus.⁶²

Työntekijästä johtuvasta syystä irtisanottaessa tulee arvioida olosuhteiden kokonaisuutta ja niiden riittävyttä lopulliseen irtisanomiseen.⁶³ Näitä kokonaisarviointia vaativia seikkoja ovat syyt työntekijän käytökselle, onko laiminlyönti johtunut esimerkiksi puutteellisesta osaamisesta, jolloin työnantajan suurempi vastuu nousee esiin, vai onko menettely vain piittaamattomuutta työntekijältä. Lisäksi tulee arvioida teon vaikutuksia ja mahdollisia tekijöitä, jotka ovat laukaisseet laiminlyönnin myös varoituksen annon jälkeen. Muita huomioitavia seikkoja ovat yrityksen koko ja luonne sekä työnantajan asema toimialalla.⁶⁴

4.1.1 Kuulemistilaisuus ja uudelleensijoitusvelvollisuus

Ennen lopullista irtisanomista työnantajan tulee antaa työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi. Sen tarkoituksena on, että työntekijä saa kertoa oman näkemyksensä asiaan ja oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä, jotka voisivat virheellisesti johtaa työsuhteen päättämiseen.⁶⁵ Kuulemisen tarkoituksena on antaa työntekijälle selvitys siitä, miksi työnantaja harkitsee vakavasti työsuhteen päättämistä. Vastaavasti myös työntekijällä tulee olla mahdollisuus valmistautua kuulemiseen, jossa hänellä on tosiasiallinen tilaisuus esittää perustelut omalle näkemykselleen. Työntekijällä on lisäksi oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa, joka voi olla esimerkiksi työpaikan luottamusmies, ammattiliiton edustaja, lakimies tai kollega. On kuitenkin huomattavaa, että kuulemisvelvollisuus ei tarkoita samaa kuin neuvotteluelvoite, eli tilannetta, jossa

⁶² Kairinen, 2009 s. 336

⁶³ Parnila, 2017, s. 15

⁶⁴ Koskinen ym., 2004/2024, luku 2

⁶⁵ Skurnik-Järvinen, 2023, s. 158

neuvoteltaisiin työsuhteen jatkumisesta, vaan nimenomaisesti työnantaja tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden tulla kuulluksi.⁶⁶

Kuulemistilaisuudessa työnantajalla on lisäksi velvollisuus selvittää, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin. Tässä on syytä huomioida työntekijän ammattitaito ja kokemus, eli onko hänellä konkreettisesti mahdollisuuksia selviytyä toisen tyyppisistä tehtävistä. Mikäli toisia tehtäviä ei ole tarjolla, ei työnantajalla ole enää estettä irtisanoa sopimusta. Selvitysvelvollisuus tulee kyseeseen silloin, kun työntekijän velvoitteiden laiminlyönti on ollut arvioitaessa vähäistä, eli työnantajan voidaan kohtuudella olettaa jatkavan vielä työsuhdetta.⁶⁷ Selvittämisvelvollisuus ei kuitenkaan ole aivan niin laaja kuin kollektiivisilla perusteilla irtisanoessa. Työnantaja voi esimerkiksi arvioida rikettä, sillä perusteella onko se aiheuttanut luottamuspulaa työntekijää kohtaan.⁶⁸

On kuitenkin huomattava, että työntekijän ei ole pakko suostua kuulemistilaisuuteen ja mikäli näin käy, on työnantaja kuitenkin tarjonnut tilaisuuden tulla kuulluksi. Työnantaja voi siis irtisanoa sopimuksen, vaikka kuulemistilaisuutta ei olisi järjestetty työntekijästä johtuvasta syystä. Kuulemisvelvollisuuden noudattamatta jättäminen ei itsessään myöskään ole peruste, ettei työsuopimusta voida irtisanoa, mutta oikeudellisessa tilanteessa tällainen tapaus voidaan ottaa huomioon mahdollista työntekijän korvausta arvioitaessa.⁶⁹

Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO: 2016: 23) lentokentän turvatarkastajana työskentelevältä henkilöltä oli otettu henkilökortti pois, joka on edellytyksenä työnteolle. Tämän takia työnantaja oli keskeyttänyt hänen työnteonsa, eikä palkkaa maksettu kyseiseltä ajalta. Työnantaja ei kuitenkaan ollut selvittänyt muun työn mahdollisuutta, johon työntekijä olisi voitu sijoittaa välttääkseen työnteon keskeytyksen. Tapaus käsiteltiin aina korkeimmassa oikeudessa asti, jossa pohdittiin ensisijaisesti työnantajan

⁶⁶ Parnila, 2017, s. 156–157

⁶⁷ Hietala ym., 2015 luku 7.2.1

⁶⁸ Kairinen, 2009, s. 339

⁶⁹ Moilanen, 2010, s. 71

velvollisuutta selvittää sijoitusta muuhun työhön työntekijän rikostutkinnan ajaksi. Korkein oikeus päätyi ratkaisussaan olemaan muuttamatta Hovioikeuden tuomiota, jossa työnantaja määrättiin maksamaan korvausta ansionmenetyksestä.⁷⁰ Tässä tapauksessa voidaan katsoa, että kyseessä on selkeästi ollut työntekijään liittyvien työnteon edellytysten olennainen muuttuminen, jonka vuoksi työnantajalla on velvollisuus selvittää uudelleensijoitusmahdollisuutta.⁷¹

4.1.2 Varoituksen osoittaminen irtisanottaessa

Työnantajan tulee irtisanoessa pystyä osoittamaan, että työsuhteen päättäminen johtuu samantyyppisestä syystä kuin aikaisemmin annettu varoitus. Jos siis varoitus on annettu täysin toisesta syystä kuin itse irtisanomisen syy, ei työnantaja voi vedota varoitukseen kyseisessä tilanteessa. Tällöin työnantaja rikkoo sille kuuluvia velvollisuuksia, mikä voi johtaa perusteettomaan irtisanomiseen, jolloin työntekijä voi olla oikeutettu saamaan korvauksia.⁷²

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT: 2005–17) työntekijä oli irtisanottu puutteellisen osaamisen vuoksi. Työnantaja vetosi irtisanottaessa, että työntekijälle oli aikaisemmin annettu varoitus, jonka perusteella työsuhde voitiin päättää. Varoitus oli kuitenkin annettu aikaisemmin luvattomien poissaolojen takia, kuten liukuma-aikojen väärinkäytöksistä ja töistä poistumisista. Huomioitavaa on myös, että varoitus oli annettu suullisesti. Työntekijä vetosi kanteessaan, että hän ei ollut saanut työsuhteen alkaessa kunnollista opastusta ja perehdytystä töihinsä, eikä ollut laiminlyönyt hänelle määrättyjä työaikojaan. Työnantaja ei myöskään ennen irtisanomista ollut veloitteen mukaisesti selvittänyt, olisiko työntekijän irtisanominen vältettävissä sijoittamalla muuhun työhön. Työtuomioistuin katsoi, ettei työntekijän aikaisemmin saamalla varoituksella ollut

⁷⁰ KKO: 2016:23

⁷¹ Anttila ym., 2021, s. 1508

⁷² Koskinen ym. 2004/2024, luku 2

tosiallista yhteyttä lopulliseen irtisanomisperusteeseen ja näin ollen työnantaja määrättiin maksamaan korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.⁷³

Toisessa tapauksessa (Helsingin HO 6.5.2015 652) työntekijä oli irtisanottu varoitukseen vedoten. Työntekijälle oli annettu huomautuksia aikaisemmin alkoholin tarjoamisesta sidosryhmän tilaisuuksissa ja vastaavasta toiminnasta oli annettu huomautuksia myös muille työntekijöille. Työntekijä oli myöhemmin saanut kirjallisen varoituksen uhkaavasta käytöksestä esihenkilöään kohtaan. Työntekijä oli ilmoittanut heti varoituksen saadessaan sen aiheettomaksi ja kiisti käytöksensä. Varoituksessa oli mainittu myös työntekijän epäluottamuksellisesta toiminnasta, jonka vuoksi työntekijä oli luopunut sivutoimestaan. Työntekijä vetosi kanteessaan siihen, ettei kyseiseen sivutoimeen ja luottamusvaatimukseen ollut aikaisemmin yli 20 vuoden työsuhteen aikana puututtu. Työnantaja perusteli työsuhteen päättämistä työsopimuksen vaativien velvoitteiden jatkuvilla laiminlyönneillä mm. rikkomalla työnantajan ohjeistuksia, jonka takia työnantajalla oli syntynyt luottamuspuula työntekijää kohtaan. Työnantajan mukaan sillä oli siis asiallinen ja painava peruste irtisanoa työsuhte. Käräjäoikeus katsoi, että työnantajalta ei voitu kohtuudella odottaa työsuhteen jatkumista, joten se päätyi hylkäämään työntekijän kanteen. Työntekijä valitti päätöksestä hovioikeuteen, joka päätyi kumoamaan käräjäoikeuden tuomioon ja velvoitti työnantajan maksamaan korvauksia perusteettomasta päättämisestä, sillä ei voitu katsoa, että työntekijä olisi syyllistynyt enää vastaavanlaiseen menettelyyn kuin mistä varoitus oli annettu.⁷⁴

Työnantajan on kuitenkin arvioitava rikkeiden samankaltaisuutta, sillä rikkeen ei tarvitse olla täysin sama kuin mistä aikaisemmin on varoitettu. Varoitukseen viittaamisessa riittää siis, että on kyseessä samankaltainen rikkomus, joka osoittaa, ettei työntekijä tosiasiaassa ole korjannut menettelyään ja rikkomusta voidaan pitää ensimmäistä rikkomusta vakavampana.⁷⁵

⁷³ TT: 2005–17

⁷⁴ Helsingin HO 6.5.2015 652

⁷⁵ Kavasto, 2020, s. 131

Tapauksessa TT: 1994–4 työntekijä oli saanut useita varoituksia erilaisista työaikarikkomuksista, sekä kellokortin leimaamatta jättämisistä, jonka perusteella työnantaja päätyi irtisanomaan työsuhteen. Kyseisessä tapauksessa työnantaja oli irtisanonut kaksi työntekijää moitittavista teoista, jossa toinen työntekijöistä oli leimannut molempien kellokortit toisen poistuessa työpaikalta. Tämän takia työntekijöiden työsuhteet oli purettu seuraavana päivänä. Työpaikalla oli aikaisemmin varoitettu rikkeellisestä kellokorttileimaamisesta kolmea työntekijää, jonka jälkeen työnantaja oli ilmoittanut, että jatkossa samankaltaisia tapauksia tullaan käsittelemään tiukemmin. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että toista työntekijää oli aikaisemmin varoitettu useita kertoja samankaltaisista työaikarikkomuksista, joten katsottiin, ettei työnantajalta voida kohtuudella vaatia enää työsuhteen jatkamista. Toisen työntekijän kohdalla kuitenkin todettiin, ettei hänen kohdallaan ole aikaisemmin ollut moitittavaa menettelyä tai varoituksia, joten hänen osaltaan työnantaja määrättiin maksamaan irtisanomisajan palkan perusteettomasta työsuhteen purkamisesta.⁷⁶

4.1.3 Aika varoituksesta irtisanomiseen

Työnantajan on irtisanottava työsopimus kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun moitittava menettely on uudemman kerran tullut tietoon. Samalla on otettava huomioon, että työntekijällä on ollut kohtuullinen aika näyttää työnantajalle, että on korjannut menettelyään. Työnantaja ei voi kuitenkaan päättää työsuhdetta välittömästi varoituksenannon jälkeen, sillä silloin työntekijällä ei ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta korjata toimintaansa.⁷⁷

Työtuomioistuimen (TT: 2014–104) tapauksessa työntekijä oli saanut kirjallisen varoituksen työtehtävien laiminlyömisestä ja välinpitämättömyydestä vastuullisia

⁷⁶ TT: 1991–4

⁷⁷ Anttila ym., 2021, s. 1501

tehtäviä kohtaan. Työntekijä antoi itse tapahtuneesta kirjallisen vastauksen, jossa ilmoitti varoituksen olevan aiheeton. Työntekijä sai noin kaksi vuotta ensimmäisestä varoituksesta toisen kirjallisen varoituksen uudelleen työtehtävien laiminlyönnistä, sekä epäasiallisesta käyttäytymisestä. Lopulta työnantaja irtisanoi työntekijän työsuhteen perusteenaan toistuvat laiminlyönnit koskien työ sopimuksen osoittamia velvoitteita. Työntekijä vetosi kanteessaan, ettei varoituksille ollut tosiasiallisesti painavia perusteita, eikä täten myöskään irtisanomista voitu pitää kohtuullisena ratkaisuna. Työntekijä ilmaisi, ettei hän myöskään ole varoituksen jälkeen jatkanut työnantajan kuvailemaa menettelyä, vaan päinvastaisesti oli kiinnittänyt huomiota erityisen tarkkaan ja huolelliseen työntekoon. Työtuomioistuimien katsoi ratkaisussaan, että viimeisin varoitus oli olosuhteet huomioon ottaen aiheeton. Työntekijä oli myös oma-aloitteisesti ilmoittautunut tietoteknistä osaamista kehittäväan koulutukseen. Varoituksen ja irtisanomisen välillä oli ollut niin lyhyt aika, että työtuomioistuin totesi, ettei työntekijällä ollut tosiasiallisesti edes mahdollisuutta korjata varoituksessa mainittua menettelyään. Näin ollen työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä päättää työntekijän työsuhdetta, jolloin työntekijä oli oikeutettu korvauksiin perusteettomasta irtisanomisesta.⁷⁸

Myös työtuomioistuimen tapauksessa (TT: 2007–96) työntekijä oli irtisanottu työvelvoitteen sekä työaika rikkomusten takia. Työntekijää ei ollut kertaakaan huomautettu työsuhteensa aikana, vaikka työnantaja oli tietoinen työmenetelmistä, eikä hänelle ollut annettu suullisia tai kirjallisia työohjeita. Työnantaja järjesti kuulemistilaisuuden, jonka yhteydessä hänelle annettiin aikaisemmin laadittu kirjallinen varoitus ja samalla irtisanomisilmoitus. Tällaisella menettelyllä työnantaja ei siis tosiasiallisesti ollut antanut työntekijälle minkäänlaista tilaisuutta korjata tietoonsa tullutta laiminlyöntiään. Työnantaja vetosi perusteessaan siihen, että työntekijää oli huomautettu useita kertoja luvattomasta työmaalta poistumisesta. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että varoituksen myötä tulee olla edellytys korjata menettelynsä, mutta vasta irtisanomistilaisuudessa annettu varoitus ei ole täyttänyt tätä tavoitetta.

⁷⁸ TT: 2014–104

Näin ollen ei katsottu, että työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimusta.⁷⁹

Varoituksen ja irtisanomisen välillä oleva aika on myös syytä huomioida. Mikäli edellisestä varoituksesta on kulunut niin pitkä aika, että sen katsotaan menettäneen merkityksensä, ei työnantaja voi vedota enää annettuun varoitukseen irtisanottaessa.⁸⁰ Tärkeää on kuitenkin arvioida moitittavuuden vakavuutta. Mikäli kyseessä on vakava rikkomus, voidaan irtisanottaessa vedota pidempään jo varoitettuun tapaukseen, jos sama laiminlyönti toistuu uudelleen.⁸¹

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2000–44 ennen työsuhteen välitöntä purkamista työntekijä oli saanut varoituksen luvattomasta poissaolosta. Varoitusta antaessa oli todettu, että sen voimassaolo kestää vuoden ajan. Työntekijä oli saanut seuraavan varoituksen samaisesta syystä melkein kahden vuoden päästä edellisestä, eli aikaisemman varoituksen ei katsottu olleen enää voimassa, eikä työnantajalla ollut enää perustetta vedota kyseiseen varoitukseen. Työntekijä oli lisäksi saanut muita varoituksia työvelvoitteiden laiminlyönneistä, jotka työtuomioistuin kuitenkin katsoi vähäisiksi laiminlyönneiksi. Koska nämä laiminlyönnit olivat vaikutukseltaan vähäisiä, eikä aikaisemman varoituksen katsottu olleen enää voimassa, päätyi työtuomioistuin ratkaisussaan siihen, ettei työnantajalla olisi ollut varoituksista huolimatta ollut oikeutta purkaa työsuhdetta ja näin ollen se oli veloitettu maksamaan korvausta irtisanomisajan palkasta.⁸²

Toisessa tapauksessa työnantaja oli irtisanottu toimittuaan useita kertoja työnantajan määräysten vastaisesti. Työntekijälle oli aikaisemmin annettu kaksi kirjallista varoitusta tämän vuoksi. Työntekijä oli jatkanut menettelyään lukuisista huomautuksista ja varoituksista huolimatta. Työntekijä vetosi kanteessaan, että varoitukset olivat

⁷⁹ TT: 2007–96

⁸⁰ Moilanen, 2010, s. 70

⁸¹ Kavasto, 2020, s. 132

⁸² TT: 2000–44

aiheettomia, sekä vanhentuneita, joten niitä ei olisi pitänyt ottaa huomioon työsuhteen päättämistä arvioitaessa. Työnantaja vetosi vastauksessaan siihen, että laiminlyöntejä oli useita ja toistuvasti. Lisäksi työntekijä työskenteli linja-auton kuljettajana, joten on syytä huomioida, että täsmällisyys on kriittinen osa-alue työtehtävissä ja työntekijä oli saanut varoituksia esimerkiksi myöhästymisistä. Työtuomio istuin totesi, että työnantaja ei ole irtosanonut työsopimusta perusteettomasti ja sillä oli oikeus vedota aikaisemmin annettuihin varoituksiin, sillä työntekijä oli jatkanut työvelvoitteiden laiminlyöntiään toistuvasti ilman tarkoitusta parantaa menettelyään.⁸³

4.2 Irtisanominen ilman varoitusta

Poikkeuksellisessa tilanteessa työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa työsuhde ilman varoitusta. Tällaisen tilanteen perusteena tulee kuitenkin olla niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei voida kohtuudella olettaa, että työnantaja jatkaisi työsuhdetta.⁸⁴ Työsuhteen irtisanomista ilman varoitusmenettelyä voidaan perustella sillä, että varoituksen tehtävä on niin sanotusti aiheeton. Rikkomuksen tulee siis olla laadultaan sellainen, että työntekijän tulee tietää sen olevan sopimuksenvastaista menettelyä, josta tulee ymmärtää, että seurauksena on työsopimuksen irtisanominen.⁸⁵ Tällaisessa tilanteessa voidaan vedota myös Skurnik-Järvisen (2023) mainitsemaan toimihenkilöperusteeseen, eli voidaan olettaa, että toimihenkilö on tietoisempi, millaisen laiminlyönnin jälkeen ei voida enää edellyttää työsuhteen jatkoa.

Työntekijän tärkein velvollisuus on työntekovelvollisuus. Työntekijän kieltäytyessä tästä velvoitteesta, syntyy työnantajalle selkeä päättämisperuste. Lähtökohtaisesti myös työstä kieltäytymisestä on ensin varoitettava. Kuitenkin siinä tilanteessa varoitus ei

⁸³ TT: 2002–53

⁸⁴ Työsopimuslaki 55/2001, 7, 2§

⁸⁵ Penttinen, 2009, s. 189

välttämättä ole tarpeellinen, mikäli työntekijälle on muutoin tehty selväksi, että työstä kieltäytyminen johtaa siihen, että työsuhde tullaan päättämään.⁸⁶

Tapauksessa (TT: 2007–52) työntekijän työsuhde oli päätetty hänen kohdistaessa loukkaavaa kielenkäyttöä työnjohtajaa, sekä käytyä fyysisesti käsiksi. Työsuhteen lopullinen irtisanomisperuste ilman varoitusta oli ollut työnjohtajaan kohdistettu väkivalta. Työntekijä vetosi kanteessaan, että hänen työroolinsa oli ollut sellainen, ettei työnjohtajalla olisi ollut oikeutta puuttua hänen tehtäviinsä. Työnjohtaja oli näin kuitenkin tehnyt, jonka vuoksi työntekijä oli keskeyttänyt työnjohtajan työt työturvallisuuden vuoksi. Samassa yhteydessä hän oli käyttänyt tilanteeseen sopimatonta kieltä. Työntekijä kiisti käyneensä käsiksi työnjohtajaan, jolloin pelkkä sopimaton kielenkäyttö ei yksistään ole painava peruste välittömälle irtisanomiselle. Työnantaja kiisti kanteen perustelemalla, että työnjohtaja on viime kädessä vastuussa työturvallisuudesta. Työnantaja perusteli välitöntä irtisanomista myös vuosien takaisesta väkivaltaisesta käytöksestä, jonka vuoksi työntekijä oli siirretty toiseen työyksikköön. Näillä perusteilla työnantaja katsoi sillä olleen jopa oikeus purkaa työsuhde. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijä oli loukannut esimiehen kunniaa, sekä fyysistä koskemattomuutta. Näin ollen kyseessä oli vakava rikkomus, jonka vuoksi työnantaja saattoi irtisanoa työsuhteen ilman varoitustenmenettelyä.⁸⁷

Toisessa työtuomioistuimen tapauksessa (TT: 2007–78) työntekijän työsuhde oli purettu luvattomien poissaolojen vuoksi. Työnantaja perusteli työsuhteen purkamista sillä, että työntekijä oli ollut ilmoittamatta päivän pois työstä, mutta kirjannut kyseisen päivän työpäiväksi. Lisäksi työntekijä oli tullut myöhässä työvuoroihin, sekä lähtenyt ennen työajan päättymistä. Työntekijä vetosi kanteessaan epähuolimattomuuteen kirjatessaan poissaolopäivän työpäiväksi. Hän kiisti myös veloitteiden rikkomisen ja toi esiin, ettei ole koskaan saanut huomautuksia tai varoituksia työskentelystään. Työnantaja ei myöskään ollut täyttänyt työntekijän kuulemisveloitetta ennen irtisanomista.

⁸⁶ Kavasto, 2020, s. 74

⁸⁷ TT: 2007–52

Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että työsuhteen jatkamisen edellytykset eivät olleet heikentyneet niin paljoa, ettei työsuhdetta olisi voitu jatkaa irtisanomisajan pituisen ajan. Sen sijaan työnantajalla oli kuitenkin asiallinen ja painava peruste irtisanoa työsopimus ilman varoitusmenettelyä.⁸⁸

⁸⁸ TT: 2007–78

5 Johtopäätökset

Tutkielmassa käsiteltiin ensimmäisenä työntekijän velvollisuuksia ja niiden mahdollista laiminlyöntiä työsuhteen aikana. Luvusta nousi esiin tärkeimpänä kaikki velvollisuudet, jotka sitovat työntekijää niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Seuraavassa luvussa taas käsiteltiin näiden velvoitteiden laiminlyömistä ja siitä aiheutuvia toimenpiteitä. Työnantajalla on oikeus antaa moitittavasta toiminnasta työntekijälle varoitus. Viimeisenä käsiteltiin työsuhteen päättämistä työntekijästä johtuvasta syystä, kun työntekijä ei ole korjannut moitittavaa menettelyään tai syyllistyy uudelleen samankaltaiseen laiminlyöntiin.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon, kun katsotaan, että perusteet varoitukselle ovat olemassa. Näitä huomioitavia asioita ovat ensinnäkin laiminlyönnin tai moitittavan toiminnan laatu. On vakavampaa, jos työntekijä rikkoo sellaisia velvollisuuksia, jotka aiheuttavat itselle tai muille vaaraa tai ovat haitallisia työnantajan kannalta kuin se, että tapahtuu vähäinen laiminlyönti, josta voisi huomauttaa vain suullisesti. Lisäksi työnantajan tulee huomioida varoituksesta jäävät todisteet. Varoitus on hyvä antaa kirjallisena, jos työntekijä päättäisi riitauttaa työsuhteen irtisanomisen. Viimeisenä tutkielmassa nousi varoituksenannon osalta esiin työnantajan tasapuolinen varoituskäytäntö. Mikäli työntekijöitä ei ole aikaisemmin rankaistu tietystä moitittavasta toiminnasta, ei työnantaja voi muuttaa ilmoittamatta käytäntöä ja antaa varoitusta vain yhdelle työntekijälle. Tasapuolisuus auttaa työnantajaa myös siinä tilanteessa, kun irtisanomista käsitellään tuomioistuimessa. Jos työnantaja pystyy näyttämään, että jokainen työntekijä on saanut vastaavanlaisesta menettelystä varoituksen, antaa se enemmän perustetta asialliselle ja painavalle syyllä.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon, kun työsuhde päätetään työntekijästä johtuvasta syystä. Ensimmäisenä työnantajan on syytä huomioida, onko työntekijää varoitettu aikaisemmin vastaavanlaisesta menettelystä. Mikäli on ja varoituksen annosta on kulunut kohtuullinen, mutta ei liian lyhyt aika, syntyy

irtisanomisoikeus. Mikäli työntekijän laiminlyönti on eri kuin aikaisemmin annetun varoituksen syy, ei työnantaja voi päättää työsuhdetta ilman uutta varoitusta.

Tutkimuskysymyksen selvittämiseen käytettiin apuna eri tuomioistuinten tapauksia työsuhteen päättämistä koskevista erimielisyyksistä. Tapauksissa nousi esiin lähes poikkeuksetta varoituksen antaminen, joka on kriittinen käytäntö työsuhteen päättämisessä työnantajan puolelta. Tapauksissa arvioitiin aina varoituksen painoarvoa lopullisessa irtisanomisessa. Esimerkiksi tapauksessa TT: 2000–44 varoituksen ei katsottu olevan enää voimassa, jolloin työnantajalla ei ollut perustetta purkaa työntekijän työsopimusta.⁸⁹ Vastaavasti tapauksessa TT: 2002–53 työntekijä oli saanut lukuisia varoituksia, jotka olivat yhteydessä lopulliseen irtisanomisperusteeseen. Työnantajalla katsottiin siis olevan asiallinen ja painava peruste irtisanoa työsuhde.⁹⁰

Työsuhteen päättäminen työnantajan puolelta ei siis ole yhtä yksinkertainen prosessi kuin työntekijän itse irtisanoutuessa toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Kuitenkin tutkielman perusteella on todettava, että työnantajan toimiessa selkeästi ja johdonmukaisesti varoituskäytännön kanssa, on helpompaa vedota irtisanomisperusteeseen, mikäli siihen tilanteeseen päädytään.

⁸⁹ TT: 2000–44

⁹⁰ TT: 2002–53

Lähteet

- Aaltonen, T., Hietala, H. & Kaivanto, K. (2013). *Esimiehen taskukirja: 100 vastausta arkipäivän työsuhdekysymyksiin*. Talentum.
- Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A.-T., Mäkelä, A., Penttilä, M. & Sunnari, T. (2021). *Työsuhteasioiden käsikirja II*. Edita.
- Helsingin HO, 6.5.2015 652. Noudettu osoitteesta:
<https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/hovioikeudet/2015/helsinki/652>
- Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. (2023). *Työsopimuslaki käytännössä*. Alma Talent Oy. Noudettu osoitteesta: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/CABBXCXETEB>
- Hietala, H., Kaivanto, K., Valvisto, E. & Pystynen, J. (2000/2024) *Esihenkilön työoikeus*. Talentum Media. Noudettu osoitteesta:
[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:7\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)P\(\(c4\)\(\(c4\)TTYMINEN\(\(20\)JA\(\(20\)KESKEYTYMINEN\(:7.1\(\(20\)Yleiset\(\(20\)s\(\(e4\)\(\(e4\)nn\(\(f6\)kset\(\(20\)ty\(\(f6\)sopimuksen\(\(20\)p\(\(e4\)\(\(e4\)tt\(\(e4\)misest\(\(e4\)\(:7.1.4\(\(20\)Toistaiseksi\(\(20\)voimassa\(\(20\)olevan\(\(20\)ty\(\(f6\)sopimuksen\(\(20\)irtisanominen\(:Irtisanominen\(\(20\)ja\(\(20\)palkkaetu-\(\(20\)tai\(\(20\)ty\(\(f6\)suhdeasunto/piste:t1B](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DABBFXGUC#kohta:7((20)TY((d6)SUHTEEN((20)P((c4)((c4)TTYMINEN((20)JA((20)KESKEYTYMINEN(:7.1((20)Yleiset((20)s((e4)((e4)nn((f6)kset((20)ty((f6)sopimuksen((20)p((e4)((e4)tt((e4)misest((e4)(:7.1.4((20)Toistaiseksi((20)voimassa((20)olevan((20)ty((f6)sopimuksen((20)irtisanominen(:Irtisanominen((20)ja((20)palkkaetu-((20)tai((20)ty((f6)suhdeasunto/piste:t1B)
- Hyttinen, M. & Korte, A. (2022). *Työoikeuden perusteet: oppikirja*. Books on Demand. Noudettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789528045441>
- Kairinen, M. (2009). *Työoikeus perusteineen*. Työelämän tietopalvelu Oy.
- Kavasto, A. (2020). *Työsuhteen päättäminen: Henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset*. Kauppakamari. Noudettu osoitteesta:
[https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-henk-koht-2020#kohta:Ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)p\(\(e4\)\(\(e4\)tt\(\(e4\)minen](https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-henk-koht-2020#kohta:Ty((f6)suhteen((20)p((e4)((e4)tt((e4)minen)
- KKO: 2016:23. Noudettu osoitteesta:
<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2016/13>
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V & Valkonen, M.

(2004/2024). *Työoikeus - Juridiikka*. WSOYpro. Noudettu osoitteesta:

<https://triton.finn.fi/Record/tria.355608?sid=4957835618>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2012). *Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa*. Edita.

Leppänen, K. (2015). *Yhdenvertaisuus työelämässä*. Talentum.

Moilanen, J-M. (2010). *Sopimukset työsuhteen päättyessä*. Talentum.

Nieminen, K. (2017). *Työpaikan lait ja työsuhteopas 2017*. Alma Talent Oy.

Noudettu osoitteesta: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATHBJEC#kohta:15.\(\(20\)Ty\(\(f6\)sopimuksen\(\(20\)p\(\(e4\)\(\(e4\)tt\(\(e4\)minen\(\(20\)\(:15.4\(\(20\)Irtisanominen\(\(20\)henkil\(\(f6\)st\(\(e4\)\(\(20\)johtuvista\(\(20\)syst\(\(e4\)\(\(20\)\(:15.4.1\(\(20\)Sallitut\(\(20\)irtisanomisperusteet\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATHBJEC#kohta:15.((20)Ty((f6)sopimuksen((20)p((e4)((e4)tt((e4)minen((20)(:15.4((20)Irtisanominen((20)henkil((f6)st((e4)((20)johtuvista((20)syst((e4)((20)(:15.4.1((20)Sallitut((20)irtisanomisperusteet((20)/piste:b5)

Parnila, K. (2017). *Työsuhde tutuksi: esimiehen selviytymisopas*. Helsingin Kamari Oy.

Noudettu osoitteesta: [https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuuhde_tutuksi#kohta:Ty\(\(f6\)suhde\(\(20\)tutuksi\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)esimiehen\(\(20\)selviytymis\(\(ad\)opas\(\(20\)](https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuuhde_tutuksi#kohta:Ty((f6)suhde((20)tutuksi((20)((2013)((20)esimiehen((20)selviytymis((ad)opas((20)

Parnila, K. (2017). *Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti* Helsingin Kamari Oy.

Noudettu osoitteesta: [https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-kaytannonlaheisesti-2017#kohta:Ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)p\(\(e4\)\(\(e4\)tt\(\(e4\)minen\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)n\(\(ad\)\)\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-kaytannonlaheisesti-2017#kohta:Ty((f6)suhteen((20)p((e4)((e4)tt((e4)minen((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)n((ad))((e4)heisesti)

Penttinen, M. (2009). *Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä*.

Noudettu osoitteesta: https://tuomioistuimet.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoitukset/tyooikeudesta2009/K2rYiHPh9/17_Varoitus_tyosopimuksen_paattamisen_edellytyksena_Matti_Penttinen.pdf

Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2008). *Työsopimuslaki*. Talentum Media.

Noudettu osoitteesta: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/IACBIXBTDG#/kohta:1/piste:b1637>

Saarinen, M. (2015). *Työsuhteen pelisäännöt*. Talentum pro. Noudettu osoitteesta:

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/HAFB
CXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)PELIS\(\(c4\)\(\(c4\)NN\(\(d6\)T\(\(20\)/piste:b3540](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/HAFB
CXCTEB#kohta:TY((d6)SUHTEEN((20)PELIS((c4)((c4)NN((d6)T((20)/piste:b3540)

Skurnik-Järvinen, H. (2023). *Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet käytännönläheisesti*.

Helsingin Seudun Kauppakamari. Noudettu osoitteesta:

[https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/ratkaise-
tyopaikan-ongelmatilanteet-kaytannonlaheisesti-
2013#kohta:Ratkaise\(\(20\)ty\(\(f6\)paikan\(\(20\)ongelma\(\(ad\)tilanteet\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e
4\)nn\(\(f6\)n\(\(ad\)l\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/ratkaise-
tyopaikan-ongelmatilanteet-kaytannonlaheisesti-
2013#kohta:Ratkaise((20)ty((f6)paikan((20)ongelma((ad)tilanteet((20)k((e4)yt((e
4)nn((f6)n((ad)l((e4)heisesti)

TT: 1991–4. Noudettu osoitteesta:

<https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/1991/4>

TT: 2000–44. Noudettu osoitteesta:

<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/2000/44>

TT: 2002–53. Noudettu osoitteesta:

<https://www.edilex.fi/tt/20020053>

TT: 2005–17. Noudettu osoitteesta:

<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/2005/17>

TT: 2007–52. Noudettu osoitteesta:

<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/2007/52?language=fin>

TT: 2007–78. Noudettu osoitteesta:

<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/2007/78>

TT: 2007–96. Noudettu osoitteesta:

<https://www.edilex.fi/tt/20070096>

TT: 2014–104. Noudettu osoitteesta:

<https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/tyotuomioistuin/2014/104>

Työsopimuslaki 2001/55. Noudettu osoitteesta:

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55#L3P1>

Tähtinen, O. & Parnila, K. (2017). *Työsopimuslaki käytännönläheisesti*. Kauppakamari.

Noudettu osoitteesta: <https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/tyosopimuslaki-kl-2017>

Äimälä, M., Nyyssölä, M. & Åström, J. (2012). *Käytännön työoikeutta esimiehille*.

Talentum. Noudettu osoitteesta: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/EAHBHXCTDG#/kohta:1/piste:b3379>

Äimälä, M., Nyyssölä, M. & Åström, J. (2000/2025) *Työoikeus*. WSOYpro.

Noudettu osoitteesta: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1sv](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t1sv)