

Kündigungsschutz in Finnland –

Irtisanomissuoja Suomessa

asianajaja (Saksa) Karl-Friedrich v. Knorre

Heinemann von Knorre, Rechtsanwälte, Offenbach am Main, 2018

Suomessa irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslaissa. Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen voi irtisanoa sekä työntekijä että työnantaja. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä, joka liittyy pääasiallisesti joko työntekijän henkilöön, tai mikäli tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvistä syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

1

Henkilöön liittyvänä asiallisena ja painavana syynä voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään. Asiallinen ja painava syy voi olla esimerkiksi olennainen luottamuspuula työntekijää kohtaan, työntekijän rikollinen käytös tai päihteiden käyttö niin, että se aiheuttaa hankaluuksia työn suorittamisessa. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei ainakaan voi pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei näillä ole merkittävää vaikutusta työntekijän työkykyyn, osallistumista lailliseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, mielipiteitä tai osallistumista yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan tai turvautumista lain mukaisiin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää ei saa irtisanoa henkilöön liittyvällä perusteella ennen kuin hänelle on irtisanomisuhkaisella varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä, ja on selvitetty, ettei työntekijää voisi siirtää muuhun työhön, paitsi jos rikkomus on ollut niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella odottaa työsopimussuhteen

jatkamista. Tällainen rikkomus voi olla muun muassa erityisen väkivaltainen käytös kanssatyöntekijöitä kohtaan.

Taloudellis-tuotannollisista syistä irtisanottaessa työn on oltava ensinnäkin vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, minkä merkkinä voidaan pitää esimerkiksi sitä, että työntekijän jäljellä olevat työtehtävät voidaan jakaa muille työntekijöille ilman, että näiden kokonaistyötaakka kasvaisi merkittävästi. Peruste voi olla taloudellinen, eli esimerkiksi asiakassuhteiden päättymisestä vähentynyt tilauskanta, tuotannollinen, eli esimerkiksi uusien koneiden hankkiminen, jotka helpottavat ihmisten työntekoa, tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvä – esimerkiksi sulautuminen toiseen yhtiöön tai toimintojen ulkoistaminen. Tällaista perustetta ei ainakaan ole silloin, kun työnantaja on lyhyehkön ajan sisällä ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät vastaavana aikana ole muuttuneet, tai kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

2

Näissä tapauksissa työnantajan on myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön tai kouluttamalla hänet uudelleen. Työn tulee olla vähentynyt ainakin 90 päiväksi irtisanomisajan päätyttyäkin. Lisäksi työnantajalla on yhdeksän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä velvollisuus tarjota työtä tällaisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle, jos työnantaja tänä aikana hakee työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Irtisanomisesta on erotettava työsuhteen purkaminen, jossa irtisanomisaikaa ei ole, ja joka vaatii erittäin painavaa syytä.

Työnantajalla on irtisanomistilanteissa, irtisanomisen syystä riippuen, velvollisuus joko kuulla työntekijää tai antaa tälle selvitys irtisanomisen perusteista. Irtisanomisaika, joka on irtisanomisen ja työsuhteen päättymisen välinen aika, voidaan sopia työsopimuksessa enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Ellei irtisanomisajasta ole sovittu, määräytyy se lain mukaan ja on työnantajan irtisanoessa työsopimuksen 14 päivän ja kuuden kuukauden välillä, riippuen työsuhteen kestosta.

Laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti työsopimuksen irtisanonut työnantaja voidaan tuomioistuimessa määrätä maksamaan työntekijälle korvauksena vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen määrään vaikuttavat lukuisat seikat, kuten työsuhteen kesto, työntekijän ikä sekä työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä – täten esimerkiksi edellä mainitun kuulemisvelvoitteen laiminlyönti, joka ei itsessään tee irtisanomisesta lainvastaista, voi nostaa määrättävän korvauksen määrää.

Kaikki oikeudet pidätetään.

Emme vastaa tekstien ja muiden tietojen oikeellisuudesta, ajankohtaisuudesta tai täydellisyydestä.