

**TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN SAIRAUDEN
PERUSTEELLA**

Helsingin yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Työoikeuden OTM-tutkielma

Ohjaajat: Professori Pentti Arajärvi ja tohtorikoulutettava Ilari Kallio

Laati: Jaakko Holopainen

Toukokuu 2013



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty		Laitos/Institution– Department			
Oikeustieteellinen tiedekunta					
Tekijä/Författare – Author					
Holopainen, Jaakko Hannunpoika					
Työn nimi / Arbetets titel – Title					
Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella					
Oppiaine /Läroämne – Subject					
Työoikeus					
Työn laji/Arbetets art – Level		Aika/Datum – Month and year		Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages	
OTM-tutkielma		Toukokuu 2013		X + 62 s.	
Tiivistelmä/Referat – Abstract					
<p>Tutkielmani ytimessä on työ sopimuslain 7:2:n säännös, joka käsittelee henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Sen 2 momentin mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Lisäksi 4 momentissa säädetään, että työnantajan on kuultavaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.</p> <p>Tutkimuskysymykseni on, miten sairaus vaikuttaa työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteen päättämisen kannalta. Tarkastelen asiaa vain työ sopimuslain soveltamisalalla, joten esimerkiksi virkamiehet jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Myös merimiehet ovat oman lakinsa piirissä, joten myöskään heidän työsuhteensa eivät sisälly tutkimukseeni. Niin ikään en käsittele koeaikaa liittyviä kysymyksiä. Tilan rajallisuuden vuoksi en ole myöskään tarkastellut esimerkiksi lääkärintarkastukseen velvoittamista tai työntekijän terveydentilatietojen yksityisyysensuojaan liittyviä seikkoja.</p> <p>Aluksi käsittelen sairautta työsuhteen päättämisperusteena kuten työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen alentumisen sisältö. Sen jälkeen otan esille vaihtoehdot työsuhteen päättämiseksi. Kyseinen luku sisältää etenkin muun työn tarjoamisvelvollisuuden. Sitten esittelen työsuhteen päättämiseen liittyvän päätöksentekoprosessin ja menettelyn. Lopuksi pohdin vielä työsuhteen päättämisiiridoissa esitettävää näyttöä lääkärintodistusten ja henkilötodistelun osalta.</p> <p>Aineistona olen käyttänyt voimassa olevaa ja kumottua lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Erityisesti oikeustapaukset ovat tärkeitä aiheen käsittelyn kannalta, koska oikeuskirjallisuudessa ei ole kirjoitettu kovinkaan paljon aihepiiristä.</p> <p>Useat samanaikaisesti ilmenevät eri sairaudet näyttävät aiheuttavan käytännössä hankalia rajanvetoja, jos sairaudet aiheuttavat sairauspoissaoloja vain aika ajoin ja vaihtelevista syistä. Tällöin on vaikea arvioida, milloin työntekijän työkyky on alentunut siinä määrin, että työnantajalta ei voida enää kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Oikeuskäytännön perusteella näyttää siltä, että tilannetta on seurattava useita vuosia ja poissaolomäärien on muodostettava merkittävä osa vuosittaisesta työajasta.</p> <p>Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuutta on sen sijaan tulkittu melko johdonmukaisesti, jos poissaolo on yhdenjaksoista. Työkyky katsotaan lähtökohtaisesti pitkäaikaisesti alentuneeksi, jos työntekijä on vuoden verran keskeytyksettä sairauslomalla. Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuus edellyttää myös sitä, että toipumista ei ole lähitulevaisuudessa odotettavissa.</p> <p>Lääkärintodistukset ovat käytännössä aivan välttämätön osa työnantajan päätösprosessia, jos hän harkitsee työsuhteen päättämistä sairauden perusteella. Terveystilassa mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin on reagoitava irtisanomisajan loppuun saakka. Muutoksista ilmoittaminen on silti työntekijän vastuulla.</p> <p>Ennen työsuhteen päättämisen menettelyyn ryhtymistä työnantajan on harkittava, katsooko hän päättämisperusteiden täyttyvän. Muun työn tarjoamisvelvollisuus on keskeinen osa irtisanomisperusteiden harkintaa. Sen sisältöä on täsmennetty oikeuskäytännössä. Työsuhteen päättäminen on säännelty prosessi, johon kuuluvat päättämisperusteeseen vetoaminen ja työntekijän kuuleminen.</p> <p>Sairausperusteisen työsuhteen päättämisiiridan keskeisiä näyttömuotoja ovat lääkärintodistukset ja henkilötodistelu. Lääkärintodistuksille annetaan paljon painoarvoa. Henkilötodistelun merkitys on siinä, että esimiehiä ja työtovereita sekä luottamushenkilöitä kuulemalla pystytään selvittämään, kuinka työntekijä selviytyi työtehtävistään. Todistajat ovat tärkeitä myös silloin, kun on erimielisyyttä muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi.</p> <p>Luonteenomaista työsuhteen päättämiseksi sairauden perusteella ovat jokaisen tapauksen erilaiset olosuhteet.</p>					
Avainsanat – Nyckelord – Keywords					
Työoikeus, sairausloma, työkyvyttömyys, työ sopimuksen irtisanominen , työ sopimukset, työsuhde, työsuhdeturva					
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited					
Helsingin yliopiston pääkirjasto					
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information					

SISÄLLYS

Tiivistelmä	II
Sisällys	III
Lähteet	VI
Kirjallisuus	VI
Virallisaineisto	VII
Muut lähteet	VII
Oikeuskäytäntö	VIII
<i>Korkein oikeus</i>	<i>VIII</i>
<i>Hovioikeudet</i>	<i>VIII</i>
<i>Työtuomioistuin</i>	<i>VIII</i>
Lyhenteet	X
1 Johdanto	1
1.1 Yleistä	1
1.2 Tutkimustehtävä, aineisto ja rajaukset	5
2 Sairaus työsuhteen päättämisperusteena	6
2.1 Sairauden käsite	6
2.2 Työkyvyn alentuminen yleisesti	8
2.3 Työkyvyn alentumisen olennaisuus	9
2.3.1 Täysi työkyvyttömyys	9

2.3.2	<i>Useat eri sairaudet</i>	10
2.4	Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuus.....	13
2.5	Erilaisia sairaustyypppejä.....	17
2.5.1	<i>Vaiheittain etenevät sairaudet</i>	18
2.5.2	<i>Mielenterveysongelmat</i>	20
2.6	Lääkärintodistukset.....	22
2.7	Muutokset terveydentilassa irtisanomisaikana	25
3	Vaihtoehdot työsuhteen päättämiseksi	28
3.1	Muun työn tarjoamisvelvollisuus	28
3.1.1	<i>Muun työn tarjoamisvelvollisuuden sisältö</i>	28
3.1.2	<i>Muun työn tarjoamisvelvollisuus oikeuskäytännössä</i>	31
3.1.3	<i>Koulutusvelvollisuus</i>	34
3.2	Työkokeilu ja ammatillinen kuntoutus	36
4	Työsuhteen päättäminen	37
4.1	Päättämisperusteen riittävyyden harkinta	37
4.2	Valinta irtisanomisen ja purkamisen välillä	40
4.3	Menettelytavat työsuhteen päättämiseksi	46
4.3.1	<i>Päättämisperusteeseen vetoaminen</i>	46
4.3.2	<i>Työntekijän kuuleminen</i>	48
4.4	Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	50
4.5	Työsopimuksen raukeaminen	52

5	Näyttö työsuhteen päättämisiiridoissa	55
5.1	Lääkärintodistusten merkitys näyttönä.....	55
5.2	Henkilötodistelun merkitys näyttönä.....	57
6	Lopuksi.....	59

LÄHTEET

Kirjallisuus

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2008.

Kahri, Tapani – Hietala, Harri: Työsopimuslaki. Helsinki 1999.

Kallio, Ilari – Sädevirta, Markus: Työoikeudelliset ratkaisut kommentein. Helsinki 2010.

Kallio, Teuvo: Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Helsinki 1978.

Koskinen, Seppo: Lääkärintodistuksen merkityksestä sairausajan palkan maksuvelvollisuuden ja työsuhteen päättämisoikeuden kannalta. Edilex 2004.
<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/1994>

Koskinen, Seppo: Mielenterveyden ongelmat työsopimuksen päättämistä koskevassa oikeuskäytännössä. Edilex 2006.
<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3073>

Koskinen, Seppo: Työnantajan oikeus purkaa työsopimus työntekijän sairauden perusteella. Edilex 2007 (2007a).
<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4321>

Koskinen, Seppo: Työsopimuksen raukeamisesta. Edilex 2007 (2007b).
<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4288>

Koskinen, Seppo – Virta, Lauri, teoksessa: *Koskinen, Seppo* (toim.) – *Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse – Ullakonoja, Vesa – Virta, Lauri:* Työkyvytön? Terveystietojen käsittelystä työelämässä. Helsinki 2008.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 2. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Kröger, Tarja: Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Helsinki 1990.

Palanko, Kirsti – Hynönen, Pekka – Itkonen, Pentti – Mäkinen, Tuomo – Reuna, Martti – Vertanen, Timo: Uudistuva työsuhteturva. Helsinki 1984.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos, Helsinki 2007.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki 2003.

Pöyhönen, Seppo: Työntekijäin irtisanomissuojasta – erityisesti yksilöllisten irtisanomisperusteiden osalta. Helsinki 1977.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Virallisaineisto

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

Muut lähteet

http://www.mol.fi/mol/fi/00_työnhakijat/01_työnhaku_suomessa/07_tyokokeilu/index.jsp, käyty 13.2.2013.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00051&p_haku=reuma#s2, käyty 18.4.2013.

<http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky/tyoelakekuntoutus>, käyty 30.4.2013.

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 2012:89

KKO 2006:104

KKO 2001:40

KKO 1990:143

KKO 1990:135

Hovioikeudet

Turun HO 18.6.2003 S 02/2033

Työtuomioistuin

TT 2012-153

TT 2012-64

TT 2011-138

TT 2009-49

TT 2008-27

TT 2007-43

TT 2007-39

TT 2006-23

TT 2006-21

TT 2006-9

TT 2005-112

TT 2005-45

TT 2004-114

TT 2004-90

TT 2003-97

TT 2003-89

TT 2003-57

TT 2002-47

TT 2002-6

TT 1999-18

TT 1999-10

TT 1996-85

TT 1986-120

TT 1985-62

TT 1984-135

TT 1984-81

TT 1984-56

LYHENTEET

KKO	korkein oikeus
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
1970TSL	työsopimuslaki (320/1970)

1 JOHDANTO

1.1 Yleistä

Työsopimuslaissa (55/2001) käsitellään sairautta työsopimuksen päättämisperusteena erityisessä irtisanomissäännöksessä. Irtisanomista koskevan yleissäännöksen mukaan asiallisenä ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7:2.1). Työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavana asiallisena ja painavana syynä ei lain erityissäännöksen mukaan pidetä työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.2:n 1 k).

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1).

Työsopimuslain sääntely siis rakentuu siten, että pääsääntöisesti työntekijän sairaus ei oikeuta irtisanomaan työsopimusta. Vain siinä tapauksessa työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, että työntekijän työkyky on vähentynyt sairauden vuoksi sekä olennaisesti että niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan työntekijän työkyky on useiden eri tekijöiden summa. Siihen vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen suorituskyky sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus sekä koulutukseen ja työkokemukseen perustuvat tiedot ja taidot. Työntekijän alentunut terveydentila on siten vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä. Työkykyä arvioidaan puolestaan aina työtehtävien asettamia vaa-

timuksia vasten. Työntekijän sairauden vaikutuksia on siten arvioitava siltä osin kuin ne ovat yhteydessä työntekijän työtehtävistä selviytymiseen. Säännöksessä tarkoitettu työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että työntekijä ei sairauden vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Yleisesti ottaen vaikeakaan sairaus ei siten oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta niin kauan kun hän kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.¹

Lisäksi hallituksen esityksen mukaan edellytettäisiin, että sairauden aiheuttama työkyvyn alentuminen on niin pitkäaikainen, että sopimussuhteen jatkamisen edellytyksiä ei ole. Vanhan työsopimuslain (320/1970) 37 §:n 2 momentin 1 kohdassa irtisanomisperusteelta edellytetään, että sairaudesta aiheutunut työkyvyn olennainen alentuminen on pysyvää. Oikeuskäytännössä työkyvyn alentumisen pysyvyydeltä ei ole edellytetty lopullisuutta vaan pitkäaikaisuutta. Pysyvyys-kriteeriä arvioitaessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomisen toimittamista ja toisaalta myös lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja työntekijän paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista. Oikeuskäytännössä työkyvyn pysyvänä heikentymisenä on pidetty lähes vuoden kestänyttä työkyvyttömyyttä (esimerkiksi TT 1984:56). Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan uudella sanamuodolla ei pyritty muuttamaan vakiintunutta oikeuskäytäntöä.²

Edelleen hallituksen esityksen mukaan arvioidessaan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän sairauden perusteella työnantajan olisi selvitettävä työntekijän edellytykset selvittää työstä sairaudesta huolimatta. Arvioinnissa olisi annettava merkitystä toisaalta heikentyneen työkyvyn taustalla olevan sairauden luonteelle ja ennusteelle sairauden kehityksestä. Toisaalta huomiota olisi kiinnitettävä työntekijän edellytyksiin selvittää omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Irtisanomisperusteiden täyttymiseen vaikuttaisivat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa työntekijän työtehtävät tai työolot hänen työky-

¹ HE 157/2000, s. 98.

² HE 157/2000, s. 98.

kyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet töiden uudelleenjärjestelyyn ja muun työn tarjoamiseen.³

Sairaus voi tulla esiin mahdollisena irtisanomisperusteena kahdella tavalla. Ensimmäinen työntekijällä voi olla yksittäinen sairaus, joka aiheuttaa pitkän yhdenjaksoisen sairausloman. Toinen vaihtoehto on joko yhdestä tai eri sairauksista johtuvat toistuvat ja runsaat sairauspoissaolot, jotka eivät kuitenkaan ajoitu suoraan peräkkäin. Pelkkiä sairauspoissaolojen määriä tarkastelemalla ei voida todeta, täyttyykö irtisanomisperuste. Sen sijaan työnantajan päätöksen on perustuttava lääketieteelliseen arvioon sairauden luonteesta ja työkyvyn palautumismahdollisuuksista. Jos sairaus ilmenee äkillisesti, ei aiempia muistasyistä johtuvia poissaoloja voida pitää merkityksellisinä, vaan asia on ratkaistava sairastumisajankohdan jälkeisten poissaolojen määrän ja paranemisennusteen mukaan. Jos kyseessä taas on vähitellen etenevä sairaus, merkityksellisiä ovat sairaudesta johtuvien poissaolojen kesto ja tiheys.⁴

Sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden tulee olla pitkäaikaista, jotta työnantajalla olisi oikeus päättää työsuhte. Tämä kriteeri tulee arvioida tapauskohtaisesti, koska siihen vaikuttaa sairauden luonne. Työnantajan on siis huomioitava odotettavissa olevan työkyvyttömyyden kesto sekä sairauden paranemisarvio. Tämän vuoksi työnantajan on yleensä hankittava lääketieteellistä selvitystä, joka osoittaa työntekijän työkyvyn alentuneen olennaisesti ja työkyvyn alentumisen olevan riittävän pysyvää. Pysyvyyttä arvioidaan siten, että katsotaan työkyvyttömyyden ennustettavissa olevaa kestoa sekä jo ilmennyttä työkyvyttömyyttä.⁵

Työkyvyttömyyden pysyvyyttä arvioidaan irtisanomisen toimittamishetken perusteella. Työnantajan on kuitenkin huomioitava mahdolliset irtisanomisaikana ilmenevät muutokset työntekijän toipumisennusteessa. Jos työntekijä paranee tänä aikana ja hänen työkykynsä palautuu, ei irtisanomisperustetta enää välttämättä ole, jolloin irtisanomisen laillisuus on

³ HE 157/2000, s. 98–99.

⁴ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 530–531.

⁵ *Koskinen ym.* 2012, s. 108–109.

arvioitava uudelleen. Asian uudelleen käsittely edellyttää kuitenkin työntekijän aktiivisuutta, koska on hänen vastuullaan ilmoittaa muutoksista. Terveystilan kohentuminen tulee todentaa esimerkiksi uudella lääkärintodistuksella.⁶

Työnantajaa sitoo yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukainen lojaliteettivelvoite, jonka mukaan työnantajan on pidettävä sopimus voimassa, jos se ei aiheuta hänelle kohtuuttomia rasituksia⁷. Lojaliteettivelvoitteen ilmentymänä työnantajaa sitoo TSL 7:2.4:ssa säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus. Lisäksi työnantaja on työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain nojalla velvoitettu työtehtävien uudelleenjärjestelyyn siinä laajuudessa, kuin on kohtuullista suhteessa työnantajan edellytyksiin ja toimilla saavutettaviin tuloksiin. Työnantajan on tarjottava työntekijälle muuta työtä, jos sillä voidaan välttää sairausperusteinen irtisanominen.⁸ Velvollisuutta on kuitenkin rajattu, kuten seuraavaksi esitellään.

Työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuus pitää sisällään sen, että hän selvittää yrityksen mahdollisuudet muun työn tarjoamiseen, työntekijän edellytykset muiden tehtävien vastaanottamiseen sekä mahdollisuuksien mukaan tarjoaa työntekijälle muuta työtä. Työntekijälle on tarjottava kaikkea sellaista työtä, jota hän ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella kykenee tekemään. Työ voi olla hänen nykyistä työtään vaativampaa tai helpompaa, jos hänen arvioidaan henkilökohtaisten edellytystensä perusteella suoriutuvan siitä. Samalla on tärkeää huomata, että työntekijän ei tarvitse suoraan osata tehtäviä, vaan hänelle tulee opastaa uudet tehtävät ja joissakin tapauksissa hänet on myös koulutettava. Koulutusvelvollisuus koskee kuitenkin vain sellaista koulutusta, joka on työnantajan toimintaa nähden tarpeellista sekä työpaikan kokoon nähden tavanomaista ja kohtuullista. Työntekijän on myös oltava henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveltuva koulutukseen. Tämä tarkoittaa, että koulutusvelvollisuuden laajuus vaihtelee aloittain, yrityksen koon ja olosuhteiden perusteella ja jopa saman yrityksen eri työntekijöiden välillä.⁹

⁶ Koskinen *ym.* 2012, s. 109.

⁷ Koskinen *ym.* 2012, s. 116.

⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 537–538.

⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 539–540.

1.2 Tutkimustehtävä, aineisto ja rajaukset

Tutkimuskysymykseni on, miten sairaus vaikuttaa työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteen päättämisen kannalta. Tarkastelen asiaa vain työsopimuslain soveltamisalalla, joten esimerkiksi virkamiehet jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Myös merimiehet ovat oman lakinsa piirissä, joten myöskään heidän työsuhteensa eivät sisälly tutkimukseeni. Niin ikään en käsittele koeaikaan liittyviä kysymyksiä. Tilan rajallisuuden vuoksi en ole myöskään tarkastellut esimerkiksi lääkärintarkastukseen velvoittamista tai työntekijän terveydentilatietojen yksityisyydensuojaan liittyviä seikkoja.

Aluksi käsittelen sairautta työsuhteen päättämisperusteena kuten työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen alentumisen sisältö. Sen jälkeen otan esille vaihtoehdot työsuhteen päättämiseksi. Kyseinen luku sisältää etenkin muun työn tarjoamisvelvollisuuden. Sitten esittelen työsuhteen päättämiseen liittyvän päätöksentekoprosessin ja menettelyn. Lopuksi pohdin vielä työsuhteen päättämisriidoissa esitettävää näyttöä lääkärintodistusten ja henkilötodistelun osalta.

Aineistona olen käyttänyt voimassa olevaa ja kumottua lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Erityisesti oikeustapaukset ovat tärkeitä aiheen käsittelyn kannalta, koska oikeuskirjallisuudessa ei ole kirjoitettu kovinkaan paljon aihepiiristä.

Lähestyn aihetta pääosin työnantajan näkökulmasta, koska työnantaja on aloitteellinen osapuoli asiassa. Rajanvedon työsuhteen päättämisen ja jatkamisen välillä tekee työnantaja, minkä vuoksi on ollut luontevaa käsitellä asiaa työnantajan roolista käsin. Olen kuitenkin pyrkinyt tasapuolisuuteen, joten työnantaja- tai työntekijämyönteisyyttä en ole ainaakaan tietoisesti harjoittanut.

2 SAIRAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISPERUSTEENA

Sairaus on monimutkainen työsuhteen päättämisperuste. Ensinnäkin sen tulee TSL 7:2:n mukaan aiheuttaa työkyvyn vähentyminen, joka on olennaista ja niin pitkäaikaista, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Näin ollen on tärkeää tarkastella, millaista työkyvyn vähentymistä pidetään olennaisena ja riittävän pitkäaikaisena. Sairauksia myös löytyy kestoaltaan, intensiivisyydeltään ja toipumisasteeltaan hyvin erilaisia, minkä vuoksi otan esimerkkejä vaihtelevista sairausluokista. Lääkärintodistuksilla on lisäksi keskeinen merkitys työkyvyn arvioinnissa, joten käsittelen niiden merkitystä omassa jaksossaan. Lopuksi tutkin vielä, miten työnantajan tulee huomioida mahdolliset työntekijän terveydentilassa irtisanomisaikana tapahtuvat muutokset.

2.1 Sairauden käsite

Työsopimuslain esitöissä ei määritellä, mitä TSL 7:2.2:ssa mainitulla sairaudella tarkoitetaan. Sen sijaan nykysäännöksessä luetellaan erikseen sairaus, vamma ja tapaturma, kun 1970TSL:ssa säädettiin pelkästä sairaudesta kiellettyä irtisanomisperusteena. Oikeuskirjallisuuden mukaan sairaudella tarkoitetaan tautia, vammaa tai muuta terveyshaittaa, joka aiheuttaa työkyvyn heikentymisen. Pelkkä työntekijän tunne tai kokemus sairaudesta ei riitä työsopimuslain irtisanomissuojan piiriin pääsemiseksi, vaan työntekijän on kyettävä esittämään näyttöä sairaudestaan.¹⁰ Käytän tutkielmassani käsitettä sairaus edellä tarkoitettussa merkityksessä, että se kattaa taudin, vamman ja muun terveyshaitan. Myös tapaturmasta aiheutuvat seuraukset voidaan arvioida samaan tapaan kuin sairauden ollessa kyseessä, joten myöhemmin esittämäni asiat pätevät myös tapaturman aiheuttamien seurausten suhteen.

¹⁰ Koskinen ym. 2012, s. 106–107.

On syytä painottaa, että sairaus itsessään ei koskaan muodosta irtisanomisperustetta, vaan vaikutusta on yksinomaan sillä, onko työntekijän työkyky alentunut pysyvästi ja olennaisesti sairauden seurauksena. Samalla on muistettava, että sairaus ei estä työnantajaa irtisanomasta työsopimusta muulla perusteella, joten absoluuttista irtisanomissuojaa sairaudesta ei synny.

Sairauden käsitettä voidaan sinänsä lähestyä monesta näkökulmasta. *Kröger* on lisensiaattitutkimuksessaan jakanut sairauden käsitteen kahteen varsinaiseen osa-alueeseen. Niitä ovat lääketieteellinen sairauskäsite ja yhteiskuntatieteissä esitetty sairauskäsitys. Näiden sisällä on kuitenkin vielä eri ulottuvuuksia. Lääketieteellisen käsityksen lähtökohta on lääkärintoimen harjoittamisessa: sairauden diagnosoinnissa ja toisaalta tehokkaiden hoitokeinojen etsimisessä. Sairausvakuutuksen päiväraha ja sairauteen perustuvat eläke-etuudet ovat esimerkkejä etuuksista, jotka perustuvat sairauden olemassaoloon. Niiden saaminen edellyttää luotettavan selvityksen esittämistä edunhakijan terveydentilasta. Käytännössä tämä edellyttää laillistetun lääkärin tekemää tutkimusta ja sairauden diagnosointia, jonka pohjana on yleisesti hyväksytty tautiluokitus. Sen vuoksi lääketieteen ja sosiaalivakuutuksen sairauskäsitykset ovat perinteisesti olleet jokseenkin yhtenevät, vaikka molemmat käsitykset ovatkin laajentuneet vuosien saatossa.¹¹ Nämä käsitykset eivät kuitenkaan ole varsinaisesti avuksi, kun mietitään työsopimuslain soveltamista.

Oikeuskirjallisuudessa onkin esitetty myös käytännönläheisempi kanta. Sen mukaan sairautta ja sen olemassaoloa arvioidaan lääketieteellisten selvitysten perusteella, joiden pohjana ovat yleisen tautiluokituksen mukaiset diagnoosit. Käytännössä joudutaan objektiivisten löydösten lisäksi tai niiden rinnalla arvioimaan myös subjektiivisten, vaikeasti mitattavien sairauskokemusten vaikutusta työntekijän työkykyyn. Subjektiivisia sairauskokemuksia ovat muun muassa tuki- ja liikuntaelimestön kiputilat, erilaiset vatsavaivat ja päänsäryt sekä psyykkisistä oireista pelot, ahdistuneisuus ja masentuneisuus sekä uupumus.¹² Tämäkin kanta siis pohjautuu yleiseen tautiluokitukseen.

¹¹ *Kröger* 1990, s. 12–17.

¹² *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 528–529.

Toisin sanoen voidaan huomata, että yleinen tautiluokitus näyttelee keskeistä roolia sairauden olemassaolon toteamisessa. Mielestäni tämä on tarkoituksenmukainen ratkaisu, koska sairauden on oltava todennettavissa selkeästi määritellyllä tavalla. Ilman arvioinnin sitomista johonkin lääketieteelliseen standardiin oltaisiin tilanteessa, jossa ihmisten subjektiiviset sairauskokemukset olisivat ratkaisevia. Tämä ei olisi oikeudenmukaista, koska yksilöiden tuntemukset vaihtelevat ja esimerkiksi kipukynnys on toisilla ihmisillä herkempi kuin toisilla. Väärinkäytösten mahdollisuus olisi myös suurempi silloin, jos ihmisten annettaisiin itse ratkaista, ovatko he sairaita.

2.2 Työkyvyn alentuminen yleisesti

Sairaus ei yksinään vaikuta työsuhteeseen millään tapaa, vaan sillä on oltava TSL 7:2.2:n 1 kohdan mukainen vaikutus työntekijän työkykyyn. Työsuhte jatkuu ennallaan, jos sairaus ei aiheuta työkyvyn olennaista ja pitkäaikaista alenemista. Toisaalta työkyvyn heikkeneminenkään ei automaattisesti oikeuta päättämään työsuhdetta, vaan sen tulee vaikuttaa työsopimuksen mukaisten työtehtävien hoitamiseen.¹³ Sairauden vaikutukset voidaankin ottaa huomioon vain siltä osin kuin ne ovat yhteydessä työtehtävistä selviytymiseen. Tämän vuoksi vaikeakaan sairaus ei oikeuta päättämään työsuhdetta niin kauan kuin työntekijä selviytyy työtehtävistään.¹⁴

Samalla on silti huomattava, että työkyvyn heikentymisen johtuessa sairaudesta on työntekijän intressissä osoittaa, että nimenomaan sairauden on siihen syynä. Tällöin huonontunut työsuoritus, poissaolo työpaikalta tai sairauden muuta seurausta ei voida arvioida erillään sen aiheuttaneesta sairaudesta.¹⁵ Työntekijä saa työsopimuslaissa säädetyn sairautta koskevan suojan, kun vaikutukset työntekoon johtuvat sairaudesta. Ilman sairauden osoittamista työnantajan reaktio sairauden vaikutuksiin voisi olla ankarampi ja silti lain-

¹³ *Kröger* 1990, s. 52.

¹⁴ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 529–530.

¹⁵ *Kallio* 1978, s. 127.

mukainen. Sairaus ei kuitenkaan rajoita työnantajan irtisanomisoikeutta muilta osin. Sairaus ei näin ollen suojaa muulla perusteella suoritettua irtisanomista vastaan.¹⁶ Työnantaja voi päättää työsuhteen henkilökohtaisella tai kollektiiviperusteella sairaudesta huolimatta, jos muu peruste täyttyy.

Työkyvyn arviointi ei ole yksiselitteinen asia. Ideana on kuitenkin peilata yksilön toimintakykyä hänen työnsä asettamiin vaatimuksiin. Jos hänen toimintakykynsä ja työn asettamat vaatimukset ovat tasapainossa, työntekijää pidetään työkykyisenä. Työkyvyttömyys merkitsee vastaavasti ristiriitaa yksilön somaattisten, psyykkisten ja sosiaalisten edellytysten ja työn vaatimusten välillä. Työkyvyn arviointia hankaloittaa pyrkimys tehdä lääketieteellinen arvio paitsi tarkasteluhetkestä myös sairauden ja työkyvyn tulevaisuuden ennusteesta.¹⁷

2.3 Työkyvyn alentumisen olennaisuus

2.3.1 Täysi työkyvyttömyys

Työkyky on yksiselitteisesti alentunut olennaisesti silloin, kun sairaus aiheuttaa täyden työkyvyttömyyden ja työntekijän kokoaikaisen sairauspoissaolon.¹⁸ Tällöin selvitettäväksi jää ainoastaan luvussa 2.4 käsiteltävä kysymys, onko työkyvyn alentuminen pitkäaikaista TSL:ssa tarkoitetulla tavalla.

¹⁶ *Kallio* 1978, s. 128. Ks. lisäksi *Pöyhönen* 1977, s. 90. Myös hän toteaa, että vaikka 1970TSL:n säännös kieltää sairauden vuoksi tapahtuvan irtisanomisen joissakin tapauksissa, ei työntekijän työkyvyttömyys kuitenkaan suojaa häntä irtisanomiselta, jos työnantajalla on irtisanomiseen jokin muu erityisen painava syy.

¹⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 529.

¹⁸ *Rautiainen – Äimälä* 2007, s. 245.

2.3.2 Useat eri sairaudet

Useat eri sairaudet voivat johtaa siihen, että työntekijän työkyvyn katsotaan sairauden johdosta alentuneen olennaisesti TSL:n tarkoittamalla tavalla. Useat eri sairaudet voivat ilmetä joko niin, että työntekijällä on niiden johdosta runsaasti sairauspoissaoloja vuorotellen vaihtelevista syistä tai siten, että työntekijällä on peräkkäisiä sairauksia, jotka esiintyvät yksitellen. Oikeuskäytännön mukaan olennaista on ollut se, onko työntekijä toipunut työkykyiseksi kunkin sairauden jälkeen¹⁹. Esimerkiksi pelkkä sairauspoissaolojen prosenttimääräinen tarkastelu suhteessa kokonaistyöaikaan ei siis ole riittävää, vaan samalla on arvioitava, onko jokin aiemmin sairauspoissaoloja aiheuttanut sairaus parantunut ja työntekijän työkyky palautunut ennalleen. Toisaalta jos poissaolojen määrä nousee erittäin suureksi, irtisanomisperuste voi täytyä²⁰.

Työtuomioistuimien on korostanut tiettyjä kysymyksiä runsaana toistuvien sairauspoissaolojen merkitystä harkitessaan. Ensinnäkin irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttaa se, kuinka suuren osan työajasta sairauspoissaolot muodostavat. Toiseksi katsotaan, pystyikö työntekijä palaamaan entiseen työhönsä sairausloman päättyessä. Kolmantena tutkitaan, kuinka usein poissaolot toistuivat. Työtuomioistuimen tuomio TT 1984-135 vakiinnutti nämä kolme kriteeriä sen arvioimiseen, täytyykö päättämisperuste työntekijän sairauspoissaolojen vuoksi²¹.

Työtuomioistuin on tuoreessa tuomiossaan TT 2012-153 jatkanut vakiintuneella linjalla tilanteessa, jossa työntekijällä on useista eri sairauksista johtuvia työstä poissaoloja. Työntekijän sairauspoissaolot olivat olleet useita vuosia 32 ja 70 prosentin välillä kokonaistyöajasta. Poissaolot olivat johtuneet eri syistä, ja syyt olivat vaihdelleet myös työntekijälle tehtyjen leikkausten jälkeen. Työterveyslääkärin arvion mukaan työntekijän työkyky ei palautunut leikkausten ansiosta, koska työntekijällä oli ollut monia erilaisia vaivoja. Oikeus-

¹⁹ Ks. esim. TT 2003-57 ja TT 2009-49.

²⁰ Ks. esim. TT 1984-135.

²¹ *Kallio – Sädevirta* 2010, s. 235.

riidan erimielisyys koski juuri leikkausten vaikutusta työntekijän työkykyyn. Työntekijäliiton mielestä leikkaukset olivat palauttaneet työntekijän työkyvyn, eikä leikkauksilla parannetuista sairauksista johtuvia sairauspoissaoloja tai leikkausten toipumisaikaa olisi saanut huomioida sairauspoissaolojen määrää arvioitaessa. Työnantajaliitto taas nojautui ennen kaikkea yhtiön työkykyarvioihin ja työterveyslääkärin selvitykseen, joiden pohjalta työntekijän työkyvyn ei katsottu leikkausten jälkeenkään palautuneen riittävälle tasolle.

Olennaista tapauksessa oli myös se, että työntekijän työtehtäviä oli usean vuoden ajan järjestelty hänen työkykynsä huomioiden, eikä yhtiöllä ollut enää kyseisten järjestelyjen jälkeen tarjota aiempaa kevyempiä tehtäviä. Työnantaja oli näin ollen täyttänyt muun työn tarjoamisvelvollisuutensa, minkä todetaan tuomion perusteluissa olleen asiassa riidatonta. Työtuomioistuimien katsoi, että työntekijän työhistoria, yleinen terveydentila ja lääketieteellinen ennuste antoivat työnantajalle perusteet olettaa, että työntekijä ei leikkauksista huolimatta selviydy jatkossakaan työtehtävistään ilman sairauspoissaoloja. Sen takia työntekijän työkykyä pidettiin niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentyneenä, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Kyseinen tuomio on lähestymistavaltaan linjassa työtuomioistuimen ratkaisukäytännön kanssa. Tuomion perusteluissa ilmaistaan melko tiiviisti²² arvio tulevista sairauslomista aivan kuin niitä ei saisi lainkaan olla, mikä vaikuttaa jyrkältä kannanotolta. Työtuomioistuin on silti nähdäkseni tarkoittanut ainoastaan, että sairauslomia oli tapauksessa odotettavissa jatkossa yli sellaisen tason, jolla työsuhteen jatkamista olisi työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää. Mielestäni työnantaja on tässä tapauksessa joutanut huomattavan pitkään, koska työntekijä on vuodesta 2003 lukien irtisanomiseen syyskuussa 2010 asti ollut vuosittain 32–70 prosenttia vuosityöajasta sairauslomalla. Sairauslomien lisäksi työntekijän töitä on mukautettu siten, että hän on saanut tehdä normaalin vuorotyön sijaan pelkkää päivävuoroa ja töissä ollessaan valikoida kulloiseenkin terveydentilaansa, niin sanottuun ”päivän kuntoon” sopivat työtehtävät. Näistä seikoista voidaan huomata, että työnantaja on pyrkinyt

²² TT 2012-153, perustelut: ”Työnantajalla on siten ollut A:n työhistorian ja saamansa lääketieteellisen ennusteen perusteella syytä olettaa, ettei A leikkauksista huolimatta vastaisuudessaan selviydy työnsopimuksensa mukaisista työtehtävistä *ilman sairauslomia* ja että A:n työkyky oli siten pysyvästi alentunut.” (kursivointi tässä)

mahdollisimman pitkään pitämään työntekijän työsuhteen voimassa. Mielestäni tämän enempää työnantajalta ei ole ollut tapauksen tosiseikasto huomioiden kohtuullista edellyttää, päinvastoin pidän työnantajan toteutuneita toimia keskimääräistä laajempina ja vapaaehtoista vastuullisuutta osoittavina.

Työtuomioistuimien antoi aiemmin samana vuonna myös toisen tuomion, joka käsitteli pitkäaikaisesti alentunutta työkykyä. Kyseessä on ratkaisu TT 2012-64. Työntekijällä oli korkeat poissaoloprosentit vuodesta toiseen. Poissaoloprosentit vuosina 2001–2004 vaihtelivat 40 prosentista 98 prosenttiin ja vuosina 2005–2009 taas 72 prosentista 21 prosenttiin työajasta. Osa tuomiosta on sairaustietojen osalta salainen, mutta ilmeisesti kyseessä ovat olleet ainakin osan ajasta mielenterveyden häiriöt. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteluista ilmenee, että työntekijä oli ollut monista eri lääketieteellisistä syistä yhteydessä yhtiön työterveyshuoltoon viimeisten kymmenen vuoden aikana lähes viisisataa kertaa, jota voidaan pitää erittäin korkeana lukuna: Se tarkoittaa yhteydenottoa lähes joka viikko. Kun huomioidaan lisäksi, että näin korkea luku on kertynyt kymmenen vuoden kuluessa, työntekijällä on ollut poikkeuksellisen paljon työterveyshuollon arviota edellyttäviä sairauksia ja sairastumisia. Ratkaisu siis on terveydentilaa koskevien tietojen osalta salainen, mutta uskoisin henkilöllä olleen pitkäaikaissairauksia, jotka ovat tehneet hänestä työterveyshuollon palveluiden säännöllisen käyttäjän.

Työntekijälle oli vuosien saatossa pitkälle hänen tilanteensa mukaiseksi räätälöity työ, joka sijoittui pelkkään päivävuoroon. Muut työntekijät tekivät vuorotyötä vähintään kahdessa vuorossa. Lopulta päivävuorossa tehtävä työ väheni olennaisesti, jolloin hänen tehtävänsä lopetettiin. Myös tämän työntekijän oli siinä vaiheessa siirryttävä normaalin työkierron mukaiseen vuorotyöhön, koska muuta, pelkässä päivävuorossa tehtävää työtä ei enää ollut mahdollista järjestää. Työntekijä kuitenkin koki tulevan muutoksen niin vaikeaksi ja pelottavaksi, että joutui jäämään asian vuoksi sairauslomalle. Sairausloma jatkui myös silloin, kun uutta työtä koskeva työkokeilu oli tarkoitus järjestää. Työntekijän oman arvion mukaan uusi työ ei edes olisi soveltunut hänelle. Tässä tilanteessa työnantaja päätyi irtisanomaan työntekijän. Työtuomioistuin piti työsuhteen päättämistä työsopimuslain mukaisena, kun otetaan huomioon työntekijän vuosittaisten sairauspoissaolojen määrä ja työnantajan tiedossa olleet lääketieteelliset arviot hänen työkyvystään. Työnantajalla ei myöskään ole ollut tarjota hänelle soveltuvaa muuta työtä päivävuorossa, joten työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Mielestäni tapaus on tavanomainen esimerkki tilanteesta, jossa työnantajalle syntyy oikeus irtisanoa työsopimus pitkäaikaisesti ja olennaisesti alentuneen työkyvyn johdosta. Työntekijän työtehtäviä oli onnistuneesti ja useita vuosia mukautettu hänen jäljellä olevaa työkykyään vastaaviksi, mutta työmäärissä tapahtuneiden olennaisten muutosten vuoksi erityisjärjestelyä ei ollut enää mahdollista jatkaa. Kun työntekijä ei kyennyt vuorotyöhön eikä häntä ollut mahdollista siirtää toimistotöihin tai kouluttaa esimerkiksi palkanlaskijaksi, ei työnantajalla ollut enää muuta mahdollisuutta kuin päättää työsuhde. Omasta mielestäni tapauksen tosiseikat ovat melko yksiselitteisesti irtisanomista tukevia, joten olen hieman yllättynyt, että työntekijäliitto nosti asiasta edes kanteen työtuomioistuimessa. Menestymisen mahdollisuudet ovat näissä olosuhteissa olleet vähäiset.²³

2.4 Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuus

Työkyvyn tulee olla alentunut pitkäaikaisesti, jotta työnantajalla on oikeus päättää työsuhde sairauden perusteella. Työkyvyn pitkäaikainen heikentyminen ei ole määriteltävissä kiinteänä aikaan sidottuna rajana, joka soveltuisi kaikkiin tilanteisiin. 1970TSL:n säännös oli muodossa pysyvä työkyvyn heikentyminen, mutta vuoden 2001 työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan sanamuodon muuttamisella muotoon pitkäaikainen työkyvyn vähentyminen ei pyritty muuttamaan vakiintunutta oikeuskäytäntöä²⁴. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty vaihtelevia muotoiluja, milloin työkyvyn alentumista voidaan pitää pitkäaikaisena tai pysyvänä²⁵.

²³ Ks. myös esim. TT 2011-138. Siinä työntekijä oli ollut vuosina 2002–2009 vuosittain sairauslomalla 40–56 %. Työnantajalla ei ollut tarjota kevyempää työtä, joten irtisanominen katsottiin oikeutetuksi.

²⁴ HE 157/2000, s. 98.

²⁵ Sanavalinta 'pitkäaikaisen' ja 'pysyvän' välillä riippuu luonnollisesti kirjoitushetkellä voimassa olleesta säännöksestä.

Kahri ja Hietala toteavat työkyvyn heikentyneen pysyvästi, kun työntekijän terveydentila estää häntä joko kokonaan tekemästä työtään tai suoriutumasta sen tavanomaisista vaatimuksista ”pitkähköksi ajaksi”. Heidän mukaansa asiaan ei välttämättä vaikuta se, arvioidaanko työkyvyn alenemisen jäävän pysyväksi. Sen sijaan ratkaisevaa on se, jos työsopimuksen jatkumista ei voida enää pitää kohtuullisena kaikki tapauksen olosuhteet huomioon. Itse työntöön estymisen tai rajoittumisen lisäksi huomioon voivat tulla otettaviksi eräät muutkin seikat, kuten työsopimuksen tarkoitettu kesto-aika, yrityksen koko, työehtosopimuksen määräykset sekä sairauden tai tapaturman syy-yhteys työhön.²⁶

Palanko ym. katsovat työkyvyn pysyvän heikentymisen kriteereiksi ensisijaisesti sairauden kestoajan irtisanomishetkellä ja lisäksi sen arvioidun jatkumisajan sekä ennusteen sairauden kehittymisestä. Aikarajan asettamista irtisanomisoikeudelle he pitävät vaikeana vähäisen oikeuskäytännön takia, mutta toteavat noin puolen vuoden keston ohjeelliseksi varsinkin, jos on perusteltua syytä olettaa työkyvyn heikentymisen jatkuvan pitempäänkin^{27, 28}.

Pöyhönen pitää 1970TSL:ssä edellytetyn pysyvyyden ylärajana työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavaa vähintään vuoden työkyvyttömyysaika. Lyhintä mahdollista aikaa on hänen mukaansa vaikeampi määritellä. Hän kuitenkin päätyy rinnastamaan työkyvyttömyystilanteen työn vähyyden perusteella tapahtuvaan irtisanomiseen, koska molemmissa tapauksissa on viime kädessä kyse siitä, kuinka kauan työnantajan on pidettävä työpaikkaa työntekijälle varattuna. Tällä tavoin johtaen työkyvyttömyyden tulisi kestää vähintään 75 päivää ollakseen pysyvä. Ensisijaiseksi kriteeriksi *Pöyhönen* nostaa sen, voidaanko työnan-

²⁶ *Kahri – Hietala* 1999, s. 193.

²⁷ Sinänsä ”pitempäänkin” jatkuvaksi oletettu työkyvyn heikentyminen on itsestään selvä vaatimus irtisanomiselle jo sillä perusteella, että edellä *Palanko ym.* ovat todenneet ensisijaiseksi kriteeriksi työkyvyn pysyvälle heikentymiselle sairauden kestoajan irtisanomishetkellä, mutta samalla lisänneet sairauden arvioidun kestoajan sekä ennusteen sairauden kehittymisestä (korostus tässä) myös merkityksellisiksi seikoiksi. Mainitsemalla ”pitempäänkin” tarkoitus lienee todeta, että puoli vuotta ei ole vielä riittävä ajanjakso irtisanomisen oikeuttamiseksi, jos sairaus ei todennäköisesti kestä enää pitkään.

²⁸ *Palanko ym.* 1984, s. 212.

tajalta vaatia, että hän selviää kyseisen ajan tilapäisjärjestelyin. Tällä perusteella Pöyhönen katsoo 75 päivää alarajaksi, mitä hän perustelee asevelvollisen työsuhdetta ja synnytyslomaa koskevilla säännöksillä sekä sillä, että eräiden työehtosopimusten mukaan työnantajan palkanmaksuvelvollisuus kestää kolme kuukautta. Pöyhösen mielestä olisi de lege ferenda toivottavaa, että sairaudesta johtuvan irtisanomisen edellytykset olisivat helpommin todettavissa. Tämä olisi mahdollista esimerkiksi sitomalla irtisanominen tiettyyn invaliditeettiasteeseen ja työkyvyttömyysajan pituuteen.²⁹

Kallion mukaan työkyvyn heikentymisen pysyvyys on määriteltävä kussakin tapauksessa erikseen. Selvää on joka tapauksessa, että kirjaimellista tulkintaa ei voida käyttää, koska tällöin vaadittaisiin elinikäistä vaikutusta. Siitä taas ei ole mahdollista varmistua etukäteen, eikä kyseistä tulkintaa voitaisi pitää myöskään kohtuullisena. Kallio päätyy siihen, että riittävää on työkyvyn olennainen heikentyminen niin kauaksi aikaa, että olosuhteet kokonaisuudessaan huomioiden ei voida pitää kohtuullisena, että työsopimussidonnaisuus jatkuu osapuolten välillä. Pysyvyyden määrittelyyn vaikuttaa muun muassa sairauden laatu. Lääketieteellinen arvio sairauden etenemisestä antaa lähtökohdan päätellä, kuinka pitkään sairaus vaikuttaa työkykyyn. Sairauden johtuminen työskentelyolosuhteista voidaan Kallion mielestä huomioida työntekijän eduksi, vaikka tästä ei olisi nimenomaisesti sovittukaan. Lisäksi harkintaan vaikuttaa myös, kuinka pitkiä sopimuksia alalla yleisesti käytetään tai kuinka pitkäksi sopimus oli sopijapuolten kesken tarkoitettu. Yrityksen koolla voi olla merkitystä siinä mielessä, että suuressa yrityksessä sijaisen hankkiminen on helpompaa. Kallio ottaa työkyvyttömyyden yhden vuoden kestoajan eräänlaiseksi lähtökohdaksi sillä perusteella, että kyseistä kestoaikaa vaadittiin työkyvyttömyyseläkkeen saamiseksi.³⁰

Kallion kanta on mielenkiintoinen lopputulos, koska *Pöyhönen* päätyi samoihin aikoihin huomattavasti lyhyempään vaihteluväliin työkyvyttömyyden vähimmäiskestosta eli 75

²⁹ *Pöyhönen* 1977, s. 89.

³⁰ *Kallio* 1978, s. 129–130. Vrt. *Kahri – Hietala* 1999, s.193, jossa mainitaan niin ikään työsopimuksen tarkoitettu kesto aika, yrityksen koko sekä sairauden tai tapaturman syy-yhteys työhön pysyvyyden määrittelyssä huomioitavina seikkoina.

päivästä yhteen vuoteen³¹. Se osoittaa, että pian 1970TSL:n säätämisen jälkeen tilanne oli huomattavan tulkinnanvarainen. Oikeuskäytäntöä ei vielä liiemmin ollut uudesta säännöksestä, joten sen soveltaminen oli hankalaa. Nykyisen työ sopimuslain voimassa ollessa kirjoitettu oikeuskirjallisuus on yhtenäisempää pitkäaikaisuuskriteerin sisällöstä, mikä ilmenee seuraavassa tarkastelussa.

Rautiainen ja *Äimälä* pitävät noin vuoden työkyvyttömyyttä lähtökohtaisesti osoituksena pysyvistä työkyvyttömyydestä, koska lopullista työkyvyttömyyttä ei edellytetä. He viittaavat vuoden tarkastelujakson perusteena muun muassa siihen, että työkyvyttömyyseläkettä voi hakea vuoden työkyvyttömyyden jälkeen. Samalla he muistuttavat, että vuoden tarkastelujakso ei ole kaavamainen, vaan työkyvyttömyyden pysyvyyden arviointiin vaikuttaa merkittävästi työkyvyttömyyden pysyvyyttä koskeva lääketieteellinen ennuste. Sen vuoksi vuoden ajanjakson täyttymisestä huolimatta työsuhteen päättäminen saattaa olla kiellettyä, mikäli toipuminen vaikuttaa lähitulevaisuudessa mahdolliselta. Toisaalta krooninen asteittain paheneva sairaus saattaa tehdä pysyvän työkyvyttömyyden selväksi jo ennen vuoden kulumista työkyvyttömyyden alkamisesta. Tällöin työ sopimuksen päättämistä voidaan pitää mahdollisena jo ennen vuoden kulumista työkyvyttömyyden alkamisesta.³²

Hietala ym. viittaavat aikaisempaan oikeuskäytäntöön, jonka perusteella pitkäaikaisuus täyttyy heidän mukaansa, jos työkyvyttömyys on kestänyt lähes vuoden. Lisäksi tulee kuitenkin kiinnittää huomiota lääketieteelliseen ennusteeseen sairauden kestosta ja työntekijän paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista. Sairauden ei silti ole pakko johtaa lopulliseen työkyvyttömyyteen ollakseen pitkäaikainen, vaan työnantaja saa ennakoida pitkäaikaisen sairauksien vaikutusta työsuhteeseen. Eri syistä johtuvat runsaat sairauspoissaolot eivät sen sijaan yleensä oikeuta työnantajaa irtisanomaan työ sopimusta.³³

Tiitinen ja *Kröger* kirjoittavat, että työkyvyttömyyseläkeratkaisut ja työ sopimuslaissa säädetyt työsuhteen jatkamisedellytykset eivät ole sidottuja toisiinsa. Sen vuoksi irtisanomis-

³¹ *Pöyhönen* 1977, s. 89.

³² *Rautiainen – Äimälä* 2007, s. 246–247.

³³ *Hietala ym.* 2008, s. 303.

peruste voi täytyä, vaikka työkyvyttömyyseläkehakemus hylättäisiin. Samalla on huomattava, että määräaikaisena myönnetty työkyvyttömyyseläke ei välttämättä merkitse TSL:ssa tarkoitettua pitkäaikaista työkyvyn alenemista. Heidän mukaansa sairaudesta aiheutuneen työkyvyttömyyden pitkäaikaisuuskriteerin arviointi on tapauskohtaista. Sen takia ei voida asettaa täsmällistä yleistä rajaa, jonka jälkeen työkyvyn olennainen alentuminen katsottaisiin TSL:ssa tarkoitettulla tavalla pitkäaikaiseksi. He mainitsevat oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa noin vuoden kestäneen työstä poissaolon muodostuneen jonkinlaiseksi vähimmäisrajaksi, mutta painottavat, ettei sitäkään rajaa saa soveltaa kaavamaisesti. Tähän on kaksikin vaihtoehtoista syytä: ensinnä jos työntekijän kuntoutuminen on vuoden sairausjakson jälkeen lähitulevaisuudessa todennäköistä, ei perustetta irtisanomiselle ole. Toiseksi jos työntekijä on pitkienkin sairauslomajaksojen jälkeen irtisanomishetkellä työkykyinen ja selviytyy työtehtävistään, ei irtisanomisperustetta myöskään ole.³⁴

Työsopimuslain nykysäännöksen aikaiset kannanotot siis ovat samansuuntaisia. Tähän näyttää vaikuttaneen vahvasti 1970TSL:n aikainen oikeuskäytäntö, jossa pysyvyyden merkitykseksi täsmentyi lähes vuoden kestänyt työkyvyttömyys³⁵. Eri kirjoittajat viittaavat kyseiseen aikarajaan vahvemmin tai heikommin, mutta se vaikuttaa joka tapauksessa kaikkien mielestä edellyttävän huomioimista. Voidaankin sanoa, että oikeustila on selkiintynyt sitten 1970TSL:n säätämisen, jolloin ainakin oikeuskirjallisuudessa esitetyissä kannanotoissa oli vielä isoja eroja sen suhteen, minkä pituista työkyvyttömyyttä voidaan pitää pysyvänä. Edelleen epävarmuutta aiheuttaa silti kysymys siitä, kuinka epätodennäköistä työntekijän työkyvyn palautuminen tulee olla, jotta työnantajalla on oikeus päättää työsuhde.

2.5 Erilaisia sairaustyyppisiä

Sairauksia on olemassa hyvin erilaisia. Eroja on esimerkiksi siinä, kuinka paljon tyypilliset oireet eroavat. Sairaus saattaa joko ilmetä kaikilla ihmisillä melko samoin tavoin tai oireet voivat vaihdella paljonkin. Lisäksi sairauksia voidaan ryhmitellä sen mukaan, ovatko sen

³⁴ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 530–532.

³⁵ Esim. TT 1984-56.

ilmenemistavat pääasiassa fyysisiä vai psyykkisiä. Sairaudet eroavat myös siten, että jotkin sairaudet kuten nivelreuma etenevät vaiheittain. Vaiheittainen eteneminen tarkoittaa sitä, että henkilö voi olla sairauden aikana pitkäänkin työkykyinen, sitten olla työkyvytön jonkin aikaa, ja tämän jälkeen oireet lievenevät jälleen tai saattavat jopa poistua väliaikaisesti kokonaan. Toiset sairaudet taas esiintyvät määrääjän, ja sitten potilas toipuu kokonaan. Näiden erojen vuoksi tarkastelen seuraavassa muutamia sairaustyyppisiä esimerkinomaisesti erikseen ja pohdin, miten niitä tulisi käsitellä työsuhteen päättämisperusteiden kannalta. Haluan osoittaa, että sairauksia on mahdollista ryhmitellä niiden luonteen mukaan, ja ryhmien väliset erot heijastuvat myös työsuhteen päättämismatiikkaan.

2.5.1 Vaiheittain etenevät sairaudet

Esimerkiksi nivelreuma on vaiheittain etenevä sairaus, jossa esiintyy tavallisesti parempia ja huonompia jaksoja.³⁶ Tällaisten sairauksien yhteydessä voidaan miettiä, mitä asia tarkoittaa työsuhteen kannalta. Erityisesti harkittavaksi tulee se, kuinka paljon työnantajan tulee sietää poissaoloja. Vaiheittain etenevä sairaus on siitä poikkeuksellinen, että sen voidaan odottaa toistuvan jollakin aikavälillä, vaikka sairausjaksojen välissä henkilö pystyisi-kin työskentelemään normaalisti.

Jos ajatellaan sairauden aiheuttavan oireiden esiintyessä täyden työkyvyttömyyden, on selvää, että siltä ajalta työkyvyn alenemisen olennaisuuskriteeri täyttyy. Pitkäaikaisuuden arviointi on tulkinnallisempaa. On hyvät perusteet argumentoida asiassa molempiin suuntiin. Toisaalta voidaan painottaa, että työntekijä on työkyvytön vain silloin, kun hänellä on vaikeampi jakso sairaudesta menossa. Oirehtimisjaksojen välissä hän on työkykyinen siinä missä kuka tahansa muukin. Tietty määrä sairauspoissaoloja on tilastollinen tosiasia, joka työnantajan on huomioitava toimintaansa suunnitellessaan. Olisi epärealistista olettaa, että kukaan ei ole koskaan sairas. Ajoittain toistuvien sairauspoissaolojen tapauksessa tulee

³⁶ http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00051&p_haku=reuma#s2, käyty 18.4.2013.

mietittäväksi se kysymys, minkä verran sairauspoissaoloja työnantajan tulee pidemmän päälle sietää.

Ajoittain toistuvia sairauspoissaoloja tulisi lähestyä oikeuskirjallisuuden mukaan monipuolisesti tarkastellen. Pelkkä viittaus sairauspoissaolojen määrään tai tiheyteen ei ole kuin yksi apuväline tilanteen kartoittamisessa. Sen ohessa on kiinnitettävä huomiota sairauden luonteeseen. Jos kyseessä on vähitellen etenevä sairaus, huomiota kiinnitetään sairaudesta johtuvien poissaolojen kestoisiin ja toistumisiin. Suuri poissaoloprosentti voi olla osoitus perusterveydentilan alentumisesta, jonka perusteella on aihetta olettaa, että sairauspoissaolot jatkuvat myös tulevaisuudessa. Johtopäätöksiä ei kuitenkaan saisi tehdä vielä lyhyen ajanjakson, kuten yhden vuoden, poissaoloista, vaan työnantajan tulisi maltaa ulottaa tarkastelu ”pitkähkölle ajanjaksolle”.³⁷ Kaavamaisen mekaanista lähestymistapaa ei siis tule käyttää, koska se on sokea kokonaiskuvalle.

Kummastelen *Tiitisen* ja *Krögerin* pitkäaikaisuuskriteerin käsittelyn yhteydessä esittämää kantaa, jonka mukaan ”jos työntekijä on pitkienkin sairauslomajaksojen jälkeen irtisanomishetkellä työkykyinen ja selviytyy työtehtävistään, perustetta työsopimuksen päättämiseen ei ole”. Tuon edellä he ovat viitanneet oikeuskäytännössä muodostuneeseen ”peukalosääntöön”, jonka mukaan noin vuoden kestänyt työstä poissaolo merkitsee pitkäaikaista työkyvyn alentumista. Kyseistä lähtökohtaa he ovat täsmentäneet lisäämällä, että irtisanomisoikeutta ei ole, jos vuoden sairausjakson jälkeen on lähitulevaisuudessa todennäköistä, että työntekijä kuntoutuu.³⁸ Kappaleen alussa viittaamani mielipide, jonka mukaan irtisanomishetkellä työkykyisen henkilön työsopimusta ei saisi irtisanoa, on toinen täsmennys huomioon, että pitkäaikaisuuskriteeri tulee arvioida tapauskohtaisesti.

Mielestäni on kuitenkin liian yleisluontoinen väite, että irtisanomishetkellä työkykyisen henkilön työsopimusta ei saisi irtisanoa, jos hän lisäksi tuolloin selviytyy työtehtävistään. Näin yksiselitteistä tarkastelua ei voi olla irtisanomisen puolesta eikä vastaan. Irtisanomisoikeuden puolesta puhuu se, jos sairaudesta voidaan osoittaa lääketieteellistä arviota, jonka

³⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 531.

³⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 532.

mukaan sairaus toistuu pidemmän päälle säännöllisesti ja aiheuttaa pitkiä sairauspoissaoloja. Jos poissaolojen osuus työajasta nousee jatkuvasti suureksi, on työnantajalla perusteet harkita työsopimuksen päättämistä. Tämä edellyttää kuitenkin huomattavia poissaolomääriä.³⁹

2.5.2 *Mielenterveysongelmat*

Mielenterveysongelmat ovat oma ryhmänsä sairauksia. Mielenterveydelliset ongelmat ovat vasta tietyn pisteen ylitettyään sairauksia. Kaikenlaisia sopeutumattomuus- ja muita vastaavia ongelmia ei voida kuitenkaan pitää sairautena.⁴⁰ Myöskään hermostumista tai ärsyyntymistä ei vielä sellaisenaan voida pitää sairautena, mutta mitä pidempään nämä jatkuvat, sitä lähemmäksi tullaan sairautta⁴¹. Osa mielenterveysongelmista voi aiheuttaa sairauspoissaolojen ohessa myös muita häiriöitä työsopimussuhteeseen. Yleisen elämäntilanteen perusteella tiedetään, että jotkin mielenterveysongelmat saattavat johtaa esimerkiksi aggressiiviseen tai arvaamattomaan käytökseen, jonka aikana työntekijä saattaa syyllistyä sanallisesti tai jopa fyysisesti sopimattomaan käytökseen asiakkaita tai työtovereita kohtaan. Tällöin myös päättämisperusteena saatetaan käyttää tätä muuta käyttäytymistä eikä suoranaisesti sairautta⁴².

Lähtökohtaisesti mielenterveysongelmista johtuvia työsopimusvelvoitteiden rikkomisia tai laiminlyöntejä koskevat säännökset varoituksen antamisesta ja muun työn tarjoamisvelvollisuudesta. Oikeuskirjallisuuden mukaan on kuitenkin tässä yhteydessä vaikea arvioida, mikä varoituksen antamisen merkitys on ja millainen ulottuvuus muun työn tarjoamisvel-

³⁹ Esim. TT 2012-153, jossa poissaoloprosentit vaihtelivat välillä 32–70. Kyseisessä tapauksessa oli tosin kyse eri sairauksista, mutta kannanottoa poissaolomääriin voinee pitää suuntaa-antavana myös silloin, kun kyse on saman sairauden aiheuttamista vaihtelevista poissaoloista.

⁴⁰ Koskinen 2006, s. 4.

⁴¹ Koskinen ym. 2012, s. 163.

⁴² Koskinen 2006, s. 4.

vollisuudella on. Jos mielenterveysongelma ei aiheuta työstä poissaoloa ja työntekijä käy edelleen työssä, on yleensä perusteltua pitää lähtökohtana, että hän ymmärtää varoituksen merkityksen. Tällöin työnantajan tulee varoittaa työntekijää ennen irtisanomista. Aina varoitusta ei kuitenkaan voida pitää välttämättömänä. Muun työn tarjoaminen voi tulla kyseeseen erityisesti mielenterveyteen liittyvän sairauden alkuvaiheessa. Muun työn tarjoamistakaan ei voida kaikissa tilanteissa pitää kohtuullisena velvoitteena.⁴³

Oikeuskirjallisuuden mukaan työsuhteen päättämistä mielenterveysongelmien johdosta ei ole pidetty oikeutettuna, jos lääkärintodistus osoittaa työntekijän olevan työkykyinen tai työnantajalla ei ole kiistatilanteessa lainkaan lääketieteellistä näyttöä mielenterveyteen liittyvästä päättämisperusteesta. Päättämisoikeus puuttuu myös silloin, jos sairastuminen on aiheutunut työnantajan perusteettomasta toimenpiteestä tai virheellisistä epäilyistä. Näissä tilanteissa työnantajalla asetetaan korostettu velvoite jatkaa työsuhdetta.⁴⁴

Työsuhteen päättäminen mielenterveysongelman nojalla edellyttää tavalliseen tapaan TSL 7:2:ssä säänneltyä työkyvyn olennaista ja pitkäaikaista vähentymistä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu yksittäisen sairauden osalta, että esimerkiksi masennuksen yhteydessä nämä kriteerit voivat olla hankalasti ennustettavissa. Irtisanomisoikeutta arvioidaan tällöin menneen ajan perusteella ottaen huomioon ennuste työkyvyttömyyden päättymisestä.⁴⁵ Mielenterveysongelmat voivat aiheuttaa myös eripituisia sairauspoissaoloja. Tällöin tarkastellaan lähtökohtaisesti sairauspoissaolojen laatua ja kestoja. Sen lisäksi voidaan antaa paino-arvoa tämän ohessa muun muassa työntekijän työtehtäville ja työnantajan toimialalle⁴⁶. Myös

⁴³ Koskinen 2006, s. 12.

⁴⁴ Koskinen 2006, s. 14.

⁴⁵ Koskinen 2006, s. 14.

⁴⁶ Ks. esim. TT 2002-6, jossa työntekijä toimi veturinkuljettajana. Siihen on ratahallintokeskuksen vahvistamat liikenneturvallisuustehtävissä toimivia henkilöitä koskevat terveydentilavaatimukset, joita työntekijä ei enää täyttänyt. Hänen terveydentilansa ei enää sallinut myöskään muiden työnantajalla tarjolla olleiden tehtävien suorittamista, minkä vuoksi työnantajalla oli oikeus päättää työsuhteesta.

eripituisten sairauspoissaolojen tapauksessa arvio tehdään kuten muiden sairauksien kohdalla: irtisanomisen oikeuttaakseen poissaolojen tulee muodostaa suuri osa työajasta eikä toipuminen saa olla lähiaikoina odotettavissa.⁴⁷ Vaikka mielenterveysongelmia arvioidaankin päättämisperusteena kuten muitakin sairauksia, vaikeuttavat arviota parantumisen huono ennustettavuus sekä mielenterveysongelmiin liittyvät erityispiirteet kuten käyttäytymisen hallitsemattomuus ja väkivaltaisuus⁴⁸.

2.6 Lääkärintodistukset

Työnantajan voi olla hankala tulkita lääkärintodistuksia, jos ne sisältävät keskenään ristiriitaista tietoa. Tällainen tilanne oli käsillä työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1986-120. Kyseessä oli kuljetusyrityksen huoltokorjaamo, jossa työntekijä toimi raskaan kaluston metalli- ja hitsaustöissä. Työntekijällä oli ollut jonkin verran aiempia sairauspoissaoloja. Kun työntekijä palasi lähes neljän kuukauden sairauslomalta, hänellä oli lääkärinlausunto terveydentilastaan. Työnantajalle osoitetun lääkärinlausunnon mukaan työntekijän selkäsairaus aiheuttaa hänelle hankaluuksia raskaissa nostoissa, ja lisäksi hänen selällään on taipumusta rasittua, jos hän joutuu tekemään toistuvia nostosuorituksia. Johtopäätöksensäään lääkäri on suositellut, että työnantaja ”ottaisi huomioon sairaudesta johtuvat rajoitukset työntekijän työssä ja työolosuhteissa”.

Työnantaja päätyi irtisanomaan työntekijän, koska katsoi, että tämä ei sovellu työhönsä. Työntekijä pystyi kuitenkin tekemään normaalit työtehtävänsä irtisanomisaikana. Työntekijä ei ollut myöskään vaatinut työtehtäviensä muuttamista lääkärinlausunnon johdosta tai siirtoa muihin tehtäviin korjaamolla. Ensin puheena olleen lääkärintodistuksen kirjoittanut lääkäri laati myöhemmin vielä toisen lääkärintodistuksen, jossa työntekijä todettiin työkyvyttömäksi vain sairauslomansa päättymiseen saakka. Sairausloman päättymisestä lukien lääkäri totesi työntekijän työkykyiseksi entiseen ammattiinsa. Työtuomioistuin kiinnitti huomiota ensinnäkin siihen, että työntekijä palasi entisiin töihinsä sairausloman päätyttyä

⁴⁷ Koskinen 2006, s. 16.

⁴⁸ Koskinen 2006, s. 19.

ja oli työkykyinen irtisanomisen tapahduttua. Lisäksi työtuomioistuin totesi perusteluisaan, että suositusluonteista lääkärintodistusta selkävian huomioimisesta mahdollisuuksien mukaan ei ole pidettävä osoituksena työkyvyn pysyvistä ja olennaisesta alentumisesta.

Ratkaisusta nähdään, että lääkärintodistus on ongelmallinen työnantajan kannalta, jos se sinänsä sisältää rajoituksia työntekoon, mutta rajoitukset ovat sisällöltään suositusluonteisia tai harkinta tarvittavista toimista jätetään muutoin työnantajalle. Tällöin työnantaja on vaikeassa välikädessä. Toisaalta työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta (TSL 2:3, jossa viitataan yksityiskohtien osalta työturvallisuuslakiin 738/2002; työturvallisuuslaista voidaan mainita esimerkiksi 2:8, jossa säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta). Toisaalta työnantajan on pidättäydyttävä päättämästä työsuhdetta ilman laillista perustetta. Perusteen täytyminen on tulkinnanvaraista, jos työntekijän terveydentilasta ei ole käytettävissä yksiselitteistä selvitystä. Lääkäriin tulisi ilmaista lausunnossaan selvästi, millaiset työvaiheet eivät työntekijältä onnistu, jotta työnantaja pystyy arvioimaan työntekijän terveydellisiä rajoituksia suhteessa työtehtäviin. Lääkäriillä on näet selvästi työnantajaa parempi asiantuntemus arvioida työntekijän fyysisiä tai psyykkisiä rajoitteita. Tämä pätee erityisesti silloin, jos hän on työpaikan vakituinen työterveyslääkäri, joka tuntee työn vaatimukset ja sisällön.

Pidän työnantajan kannalta hieman ongelmallisena sitä, että lääkäriin ei ole lääkärintodistuksessa pakko ottaa kantaa työntekijän työkykyyn työsuhteen jatkon kannalta. Sen takia välillä ilmenee edellä selostamani tapauksen TT 1986-120 kaltaisia tilanteita, joissa työnantaja tulkitsee väärin lääkärintodistuksen sisältöä ja suhtautuu sen sisältämään viestiin lääkäriin tarkoitusta jyrkemmin. Toisaalta samalla on tiedostettava oikeuskirjallisuudessa todettu tosiasia, että lääkäri ei voi yleensä arvioida riittävän yksityiskohtaisesti sairastumisen merkitystä sen suhteen, mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet jatkaa työsuhdetta sairaudesta huolimatta.⁴⁹ Etenkään työnantajalla mahdollisesti tarjolla oleviin muihin työtehtäviin lääkäri ei pysty ottamaan mitään kantaa, koska ei tunne työnantajan työtilannetta.

Työnantaja saattaa toisaalta tehdä liian nopeita päätöksiä saatuaan ensimmäisen tiedon työntekijän mahdollisista terveysrajoitteista. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005-45

⁴⁹ Koskinen 2004, s. 7.

otettiin kantaa tapaukseen, jossa työnantaja oli päättänyt irtisanomaan työntekijän pian sen jälkeen, kun työhöntulotarkastuksessa oli todettu tämä sopimattomaksi työhön, jossa on runsaasti hengitysteitä ärsyttäviä tekijöitä. Kyse oli sokeritehtaasta, jonka ilmassa oli pölyä, käryä ja kaasuja. Samalla työhöntulotarkastuksessa oli kuitenkin edellytetty lisätutkimuksia asiasta. Työnantaja ei kuitenkaan jäänyt odottamaan lisätutkimusten tuloksia ennen päätöstään asiassa, vaan irtisanoi työntekijän työsopimuksen ensimmäisen lääkärintodistuksen perusteella. Työntekijällä ei ollut sairauspoissaoloja ennen irtisanomista. Lisäksi hän kertoi työtuomioistuimessa, että hänen irtisanomisaikana nimellisesti astman takia saamansa sairausloman taustalla oli tosiasiasa irtisanomisen aiheuttama pettymys ja mielihäpeä. Näin ollen työntekijän mukaan hänen terveydentilansa ei oikeastaan aiheuttanut poissaoloja koko työsuhteen aikana.

Asia näytti tuomioistuinkäsittelyn aikaan työnantajan kannalta jo selvästi huonommalta, koska tällöin myös lisätutkimuksissa saatu tarkempi selvitys oli käytettävissä. Selvityksen mukaan työntekijä oli paitsi yleisesti työkykyinen, myös hänen entisiin tehtäviinsä soveltuva, kunhan hän vain käyttää astmalääkitystä. Lääkityksen ansiosta häntä pidettiin yhtä soveltuvana työhönsä kuin sellaista henkilöä, jolla ei ollut sairauksia tai allergioita. Työ oli sinänsä sen laatuista, että se aiheuttaa terveystarpeita kenelle tahansa. Olennaista kuitenkin oli se johtopäätös, että työntekijä katsottiin yhtä työkykyiseksi kuin kuka hyvänsä, kunhan hän käyttää hänelle määrättyä astmalääkitystä. Itse asiassa myös alkuperäisen lääkärintodistuksen työhöntulotarkastuksen johdosta kirjoittanut työpaikan oma työterveyslääkäri päivitti lääkärintodistuksensa keuhkotautien erikoislääkärin lääkärintodistuksen nähtyään. Työterveyslääkäri päätyi niin ikään pitämään työntekijää työkykyisenä entisiin tehtäviinsä keuhkotautien erikoislääkärin lisäselvityksen pohjalta.

Tapauksessa työnantaja tuli toimineeksi liian nopeasti työhöntulotarkastuksen tietojen perusteella, koska lisätutkimukset tarkensivat työntekijän terveydentilaa ja sen vaikutusta hänen työkykyynsä. Lisätutkimusten perusteella työntekijä oli riittävän työkykyinen, kunhan hänellä on astmalääkitys. Tapauksesta voidaan havaita, että työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijän terveydentila riittävän huolellisesti ennen päätöksentekoa. Tämä on johdonmukainen lopputulos tapauksen tosiseikat huomioiden. Olisi työntekijän kannalta kohtuutonta, jos työnantaja voisi tarkentamattomien työkykyä koskevien epäilyjen perusteella suoraan päättää työntekijän työsuhteen, vaikka terveydentilaa ei ole vielä loppuun asti selvitetty.

2.7 Muutokset terveydentilassa irtisanomisaikana

Työnantajan tulee varmistua siitä, että irtisanomisperuste on vielä voimassa työsuhteen päättyessä. Työntekijän vastuulla on kuitenkin ilmoittaa muutoksista terveydentilassaan, joten työnantajan ei tarvitse oma-aloitteisesti seurata tilannetta. Työnantajan ei myöskään esimerkiksi tarvitse hankkia työntekijän terveydentilasta lääkärintodistusta uudelleen irtisanomisaajan loppuvaiheessa eli juuri ennen työsuhteen päättymistä. Työtuomioistuimen käytännöstä löytyy esimerkkejä tapauksista, joissa työntekijän terveydentila on kohentunut irtisanomisaikana. Tällöin irtisanominen on laiton, jos uusi selvitys osoittaa, että irtisanomisperustetta sairauden perusteella ei enää ole.⁵⁰ Esimerkiksi ratkaisu TT 2008-27 käsittelee tällaista tilannetta.⁵¹ Työtuomioistuin toteaa kyseisen ratkaisun perusteluissaan muun muassa seuraavat asiat:

”Vaikka lääkärintodistuksessa ei ole nimenomaisesti todettu sitä, että todistuksen antanut ja A:ta hoitanut psykiatrian ylilääkäri pitää A:ta työkykyisenä, ei työnantaja saamansa selvityksen perusteella ole ilman muuta selvitystä voinut enää katsoa A:n työkyvyttömyyden jatkuvan.- - Kun irtisanominen on toimitettu A:ta kuulematta, ei työnantajalla edellä mainitun lääkärintodistuksen saamisen jälkeen ole enää ollut sellaista varmaa tietoa A:n työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää A:ta työkyvyttömänä happotyöntekijän tehtäväänsä.”

Perusteluista ilmenee ajatus siitä, että työnantajalla on velvollisuus selvittää asiaa uudestaan, jos irtisanomisaikana ilmenee muutoksia työntekijän terveydentilassa. Tässä tapauk-

⁵⁰ Toinen asia tietysti on, jos työnantajalla on vaihtoehtoinen tai toissijainen irtisanomisperuste. Luonnollisesti siinä tilanteessa irtisanominen ei esty, vaikka alkuperäinen irtisanomispäätös olisi-kin tehty sairauden perusteella. Sairaus ei siis suojaa tässä mielessä muulla perusteella suoritetulta irtisanomiselta.

⁵¹ Ks. myös TT 1986-120, jossa työnantaja oli irtisanonut työntekijän vedoten lääkärintodistukseen, joka sisälsi suosituksen selän rakenteellisen heikkouden huomioimisesta työtehtäviä järjestettäessä. Kyseistä tapausta on käsitelty tarkemmin edellä luvussa 2.6.

nessa työnantajalle toimitetusta lääkärintodistuksesta ei suoraan käynyt ilmi, jatkuuko työntekijän työkyvyttömyys työnantajan olettaen tavoin. Työtuomioistuimen perusteluis- ta kuitenkin nähdään, että työnantaja ei saa jättäytyä passiiviseksi tällaisessa tilanteessa, vaan hänen on ryhdyttävä toimiin työntekijän työkyvyn uudelleen arvioimiseksi.

Työtuomioistuin on käsitellyt irtisanomisaikana tarkentuneita tietoja terveydentilasta myös ratkaisussaan TT 1985-62. Jutussa oli kysymys toisen käden kipu- ja särkytilasta. Irtisa- nomishetkellä toipumisennuste ja sairauden oletettu kesto ovat olleet epäselviä. Irtisano- misaikana työnantajan tietoon on kuitenkin tullut, että työntekijä on menossa leikkaukseen, jonka johdosta hänen työkykynsä tulee todennäköisesti palautumaan suhteellisen lyhyessä ajassa. Työtuomioistuin toteaa perusteluissaan, että ”saatuaan irtisanomisaikana selvityk- sen leikkauksen toimittamisen ajankohdasta työnantajan joka tapauksessa olisi tullut uudel- leen ottaa harkittavaksi irtisanomisperusteen oikeellisuus.” Toisin sanoen irtisanomispää- tös on harkittava uudelleen, jos työnantaja saa aiemmasta poikkeavaa tai aiempaa tarkem- paa selvitystä työntekijän terveydentilasta.

Mielestäni oikeuskäytännössä otettu kanta on ymmärrettävä, koska sairaus eroaa muista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Muiden henkilöön liittyvien irtisanomisperus- teiden kohdalla arviointi tapahtuu irtisanomishetken tilanteen mukaan. Esimerkiksi työvel- voitteen laiminlyönti on sellainen asia, josta aiheutuva seuraus on järkevää saada päättää heti rikkomuksen tapahduttua. Olisi erikoinen tilanne, jos työnantajan tulisi myös tämän tyyppisissä työntekijän henkilöön liittyvissä sopimusrikkomuksissa seurata työntekijän suoriutumista koko irtisanomisaika ja työnantajalla olisi vasta irtisanomisajan tapahtumien perusteella oikeus tehdä lopullinen ratkaisu työsuhteen päättämisestä. Mainittu toiminta- malli tarkoittaisi, että työntekijän rikkomus tulisi arvioitavaksi melko lievästi, koska työn- tekijällä olisi aina mahdollisuus oikaista menettelynsä irtisanomisajan kuluessa. Työnanta- jan oikeussuojakeinot olisivat silloin puutteelliset, koska hän joutuisi sietämään työnteki- jöiden sopimusrikkomuksia voimatta päättää työsuhdetta vakavankaan sopimusrikkomuk- sen johdosta, jos työntekijä vain aina oikaisisi menettelynsä irtisanomisajan aikana.

Sairaus kuitenkin poikkeaa muista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista siinä, että sairaus ei yleensä liity työntekijän moitittavaan menettelyyn toisin kuin vaikkapa työvel- voitteen laiminlyönti tai luvattomat työstä poissaolot. Periaatteessa on toki mahdollista, et- tä työntekijä aiheuttaa sairauden tai vamman tahallisesti, mutta sellainen tilanne lienee hy- vin harvinainen. Sairaudella irtisanomisperusteena onkin tietysti mielessä samoja piirteitä

kuin kollektiivisella irtisanomisperusteella: peruste on enemmän tai vähemmän työntekijän vaikutuspiirin ulkopuolella, minkä vuoksi perusteen myös tulee täytyä niin irtisanomishetkellä kuin vielä työsuhteen päättyessä.

Työnantaja saattaa joskus tehdä työntekijälle tietäväksi, että työntekijän töihin paluu irtisanomisaikana voi tarkoittaa irtisanomisen uudelleenharkintaa. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2002-47 oli kyse tällaisesta tilanteesta. Työntekijä oli ollut masennuksen vuoksi sairauslomalla irtisanomisajankohtaan mennessä lähes keskeytyksettä 15 kuukautta. Työntekijä kertoi irtisanomisen johdosta pidetyssä kuulemistilaisuudessa olevansa halukas työskentelemään irtisanomisaikana. Työnantaja ilmoitti silloin, että irtisanomista harkitaan uudelleen ja se voidaan mahdollisesti perua, jos työntekijä pystyy palaamaan töihin irtisanomisaikana.

Työhön paluuta ei kuitenkaan tapahtunut, vaan työntekijä oli työkyvytön koko irtisanomisaajan. Näin ollen työnantajalla katsottiin olleen oikeus irtisanomiseen, koska työntekijän työkyvyn katsottiin olleen olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Työntekijällä olisi toki ollut tavalliseen tapaan oikeus saada irtisanomisensa uudelleen harkittavaksi, jos hän olisi palannut työhön irtisanomisaikana. Toisin sanoen työntekijän asema olisi tässä suhteessa ollut sama, vaikka työnantaja ei olisi erikseen todennut tutkivansa irtisanomisperusteen riittävyyttä uudelleen, mikäli työntekijä palaa työhön irtisanomisaikana.

3 VAIHTOEHDOT TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISELLE

Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella ei ole itsestään selvä seuraus, vaikka työkyky olisikin TSL 7:2:ssä tarkoitettuihin tavoin vähentynyt. Ensinnäkin säännöksessä edellytetään työntekijän sijoittamista muuhun työhön, jos se on mahdollista hänen terveydentilansa puolesta ja työnantajalla on tarjota muuta työtä. Toisekseen muun työn tarjoamisvelvollisuus sisältää tietyissä tapauksissa myös koulutusvelvollisuuden. Näiden vaihtoehtojen ohessa kyseeseen saattaa tulla myös eläkevakuutusyhtiön kustantama työkokeilu. Käsittelemme näitä vaihtoehtoja tässä luvussa.

3.1 Muun työn tarjoamisvelvollisuus

3.1.1 Muun työn tarjoamisvelvollisuuden sisältö

Sairausperäistä irtisanomista rajoittaa tärkeä vaatimus, joka löytyy TSL 7:2.4:sta. Sen mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää TSL 9:2:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan on ennen sairauteen perustuvaa irtisanomista kuultava työntekijää irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Samassa yhteydessä työnantajan olisi myös selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioiden ottaen selviytyä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekeoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällöin työnantajan olisi selvítettävä mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muita tehtäviä ja toisaalta työntekijän edellytykset selvítä tarjolla olevista

muista tehtävistä.⁵² Toisin sanoen lain esitöistä ei löydy kuin yleisluontoinen maininta asiasta. Säännöksen tarkempi tulkinta on siten perustettava oikeuskäytäntöön ja oikeuskirjallisuuteen.

Tiitisen ja *Krögerin* mukaan muun työn tarjoamisvelvollisuus tarkoittaa, että työnantajan on selvitettävä yrityksensä piirissä olevat mahdollisuudet muun työn tarjoamiseen, selvitettävä työntekijän edellytykset muiden tehtävien vastaanottamiseen ja mahdollisuuksien mukaan tarjottava työntekijälle muuta työtä. Yrityksen sisäiset osasto- tai muut rajat eivät rajoita muun työn tarjoamisvelvollisuutta. Velvollisuus ei ole sen enempää sidottu myöskään työntekijän työskentelypaikkakunnalla tai kotipaikkakunnalla tehtävään työhön. Kirjoittajien mukaan työnantajan laajuutta määriteltäessä on otettava lisäksi huomioon taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevan TSL 7:4.3:n tapaan kaikki ne yritykset tai yhteisöt, joissa työnantaja käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa.⁵³ Jos muuta työtä ei ole voitu järjestää, näyttövelvollisuus siitä on työnantajalla⁵⁴.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus sisältää kaiken sellaisen työn, johon työntekijä ammattitaitonsa, koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella pystyy. Velvollisuus ei siten rajoitu suoraan hänen omaan ammattiinsa ja aiempiin tehtäviinsä. Tarjottava työ voi olla sekä vähemmän ammattitaitoa vaativaa että myös vaativampaa työtä, jos työntekijän arvelaan selviytyvän siitä. Samalla on huomattava, että työntekijän ei tarvitse vielä uutta työtä tarjottaessa suoriutua kaikista sen asettamista vaatimuksista, vaan hänet on opastettava ja joissakin tapauksissa myös koulutettava siihen.⁵⁵ Koulutusvelvollisuutta käsittelemme tarkemmin jaksossa 3.1.4.

Työnantajan velvollisuus tarjota sairaalle työntekijälle muuta työtä edellyttää aina, että työntekijän jäljellä oleva työkyky todennäköisesti riittää tarjolla oleviin työtehtäviin. Jos

⁵² HE 157/2000, s. 101.

⁵³ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 539.

⁵⁴ *Palanko ym.* 1984, s. 212.

⁵⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 539.

työntekijä on ollut kokonaan työkyvytön tai hänen työkykynsä on olennaisesti alentunut, ja työntekijä on ollut sen vuoksi pitkällä sairauslomalla, joka on kestänyt myös koko irtisanomisajan, ei muun työn tarjoamisvelvollisuudella ole yleensä käytännön vaikutusta. Tällaisissa tilanteissa jäljellä oleva työkyky on tyypillisesti niin vähäinen, ettei sen perusteella ole mahdollista tarjota muuta työtä.⁵⁶

Muun työn tarjoamisvelvollisuus ei ole kuitenkaan niin laaja, että työnantajan tulisi tehdä normaalista toiminnastaan poikkeavia järjestelyjä, joita ei voida pitää työnantajan toiminnan kannalta perusteltuina. Tästä toimii esimerkkinä tilanne, jossa sairaan työntekijän työsuhteen jatkaminen edellyttäisi hänelle muodostettavaa uutta tehtäväkokonaisuutta, jonka myötä muiden työntekijöiden työtehtäviä tai työaikoja olisi pakko muuttaa merkittävästi.⁵⁷

Nähdäkseni muun työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä on luontevaa käsitellä myös työnantajan velvollisuus järjestellä työtehtäviä uudelleen, jotta vajaakuntoisen työntekijän työnteko helpottuu. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi työmenetelmien tai työjärjestelyjen muuttamista taikka työpaikan työskentelyolosuhteiden mukauttamista esimerkiksi apuvälineitä hankkimalla. Velvollisuus korostuu silloin, kun työntekijä on menettänyt osan työkyvystään kyseisen työnantajan palveluksessa. Työnantajalle asetettavien vaatimusten on oltava kuitenkin kohtuullisia verrattuna työnantajan edellytyksiin ja toimilla saavutettavaan tuloksiin. Säännöspohja työtehtävien uudelleenjärjestelyvelvoitteelle löytyy työturvallisuuslaista ja työterveyshuoltolaista.⁵⁸ Tämä velvoite muistuttaa sisällöltään jossain määrin vammaisen työntekijän työnantajalta edellytettäviä toimia. Myös niissä toimitessa työnantajan velvoite rajautuu toisaalta sen mukaan, millaiset edellytykset työnantajalla muutoksiin on ja toisaalta sen mukaan, millaisia tuloksia mukautustoimilla voidaan saavuttaa.⁵⁹

⁵⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 540.

⁵⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 540.

⁵⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 537–538.

⁵⁹ Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 5 §.

Oikeuskäytännössä kysymys muun työn tarjoamisvelvollisuudesta on tullut usein arvioitavaksi vähintään sivukysymyksenä, kun on arvioitu työsuhteen päättämistä sairauden perusteella. Monesti pienissä yrityksissä tilanne on selkeä, eikä työnantajalla tyypillisesti ole tarjota muuta työtä, jos työntekijä ei kykene enää jatkamaan entisissä työtehtävissään. Suuremmissa yrityksissä tehtäviä sen sijaan on useammin avoinna ja ylipäänsä tehtävien kirjo on laajempi, joten näissä tilanteissa työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä konkretisoituu paljon useammin. Seuraavassa alaluvussa tarkastelen kuvatunlaista tapausta, jossa työnantaja on suuri ilmailualan konserni, jolla on paljon erilaisia tehtäviä.

3.1.2 Muun työn tarjoamisvelvollisuus oikeuskäytännössä

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2003-89 koskee suurta ilmailualan konsernia, joka irtisanoi sairauslomalla olleen ramp-miehen työsuhteen. Asiaan liittyy taustalla toimenpideohjelma, jolla työnantaja tavoitteli työntekijäliiton mukaan kaikkien niiden työntekijöiden irtisanomista, jotka olivat olleet sairauden vuoksi poissa työstä yli 200 tuntia vuodessa. Työnantajapuolen mukaan ohjelma taas tähtäsi työntekijöiden kuntouttamiseen ja vaihtoehtoisten ratkaisujen löytämiseen henkilöille, jotka eivät terveydellisistä tai muista syistä kyenneet tekemään työtään. Työnantajapuolen mukaan kyse ei ollut mistään irtisanomisohjelmasta. Ohjelma oli joka tapauksessa kuitenkin lopetettu sen jälkeen, kun se oli aiheuttanut työriidan työntekijä- ja työnantajaliittojen sekä työnantajakonsernin yritysten välillä. Riita sovittiin valtakunnansovittelijan sovintoesityksen mukaisesti, ja siihen kuului osana ohjelman kohteena olleiden työntekijöiden irtisanomisten peruuttaminen. Toimenpideohjelman keskeyttämisestä huolimatta puheena oleva nimenomainen työntekijä oli ehditty jo irtisanoa, eikä tätä irtisanomista peruutettu, koska hän ei kuulunut ohjelman piiriin. Liittojen välisissä neuvotteluissa kylläkin päädyttiin irtisanomista käsiteltäessä suosittamaan työsuhteen palauttamista, mutta työnantaja totesi, ettei työsuhteen palauttaminen tule kysymykseen.

Työntekijä on työsuhteensa loppuvaiheessa siirretty työkokeiluun lentokoneasentajaksi, johon hänellä oli myös koulutus. Hän oli kuitenkin jäänyt sairauslomalle lentokoneasentajan työstä, minkä takia hänen tehtävässä selviytymistään ei ollut voitu vielä kovin paljon arvioida. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut toisaalta lyhyen työskentelyajan perusteella myöskään oikeutta katsoa, että työntekijän terveydentila ei soveltuisi lentokoneasentajan

tehtävään. Yrityksessä on ollut myös asemapalveluosastolla sellaisia töitä, joihin työntekijä olisi saattanut soveltua. Työtuomioistuin päätyikin siihen lopputulokseen, että työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimusta, vaan hänelle olisi tullut tarjota työtä lentokonekorjaamolla.

Työtuomioistuimen ratkaisu osoittaa, että muun työn tarjoamisvelvollisuus on otettava vakavasti. Ilmailualan yrityskonsernissa on runsaasti erilaisia töitä, joten lyhyt työkokeilu muussa työssä ei riittänyt täyttämään uudelleensijoittamisvelvoitetta. Kuten oikeuskirjallisuudessa todetaan, uudelleensijoittamisvelvoite korostuu käytännön syistä suurissa yrityksissä, joissa tyypillisesti on paremmat mahdollisuudet tarjota muuta työtä⁶⁰.

Suureksakaan yrityksessä uudelleensijoittaminen ei silti aina tule kysymykseen, kuten työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2003-97 huomataan. Siinä oli kysymyksessä kaivosalan tehdas, jossa työntekijä työskenteli prosessikunnossapidon eri tehtävissä. Hänen työkykynsä oli kuitenkin vuosien saatossa heikentynyt, ja terveydestä johtuvia työrajoitteita oli kertynyt jonkin verran. Työntekijän työsopimus oli lopulta irtisanottu, kun työnantaja ei enää pitänyt häntä riittävän työkykyisenä. Tapauksessa oli erimielisyyttä siitä, olisiko työntekijälle tullut tarjota vielä jotakin muuta työtä. Työtuomioistuin lausui perusteluissaan muun muassa seuraavaa:

A ei ole soveltunut raskaaseen tai pakkotahtiseen toistotyöhön tai lämpötilaltaan epätavanomaiseen tai vetoiseen työhön. A:n työkykyä ovat lisäksi rajoittaneet työskentelyolosuhteiden pölyisyys ja käryisyys. Todettujen sairauksien vuoksi A:n rasituksen ja erilaisten pölyjen sekä käryjen sietokyky on ollut jatkuvasti huono. Lisäksi A:n psyykinen kokonaistilanne on ollut osaltaan rajoittamassa työnantajan mahdollisuuksia tarjota hänelle soveltuvia töitä.

Perusteluista ilmenee, että työntekijän terveydentila rajoitti hänen työskentelymahdollisuuksiaan tuntuvasti. Työntekijän työrajoitteet ovat vaikeuttaneet hänelle sopivien työtehtävien löytämistä, koska rajoitteet ovat kohdistuneet tehdasympäristössä keskeisiin seikkoihin. Työnantaja oli lisäksi monin toimin pyrkinyt löytämään työntekijälle sopivaa työtä,

⁶⁰ Koskinen ym. 2012, s. 117.

mutta työkokeilut päättyivät tavallisesti työntekijästä johtuvista syistä. Varastotyö olisi saattanut sopia hänelle, mutta siinä varastoon oli jo ehditty siirtää toinen työrajoitteinen työntekijä, jonka takia varastossa ei ollut mahdollisuutta työllistää enää toista työrajoitteista henkilöä. Toisaalta työntekijällä ei ollut toimihenkilötehtäviin vaadittavaa koulutusta eikä hän ollut työtuomioistuimen mukaan niihin myöskään koulutettavissa. Työnantaja oli myös maksanut hänelle laajan uudelleensijoitus- ja uranvaihtoprosessin, jonka ulkopuolinen yritys oli toteuttanut. Työnantajan monipuoliset toimet ja työntekijän pitkään heikentynyt työkyky huomioiden työtuomioistuin oli sitä mieltä, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus.

Pidän työtuomioistuimen lopputulosta kohtuullisena, koska työntekijän terveydentila rajoitti hänen työskentelymahdollisuuksiaan verrattain paljon. Jossakin kohtaa tullaan sellaiseen tilanteeseen, että työntekijälle ei enää kyetä järjestämään hänen terveydentilansa sallimaa työtä. Tapaustiedoista voidaan nähdä, että työnantaja oli yrittänyt monin tavoin järjestää työntekijälle uutta työtä sekä maksanut jopa uudelleensijoitus- ja uranvaihtoprosessin, joten mielestäni kyseinen työnantaja on epäilemättä täyttänyt minimivelvoitteensa ja ainakin uudelleensijoitus- ja uranvaihtoprosessin kohdalla myös ylittänyt työnantajan lakisääteiset toimintavelvoitteet.

Pienessä tehdasympäristössä tehtävässä työssä muun työn tarjoamisvelvollisuus saattaa jäädä vähälle huomiolle, koska työ on kaikissa tehtävissä fyysisesti rasittavaa. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2007-39 todettiin, ettei työntekijälle löytynyt muuta työtä eikä hänen tehtäviään ollut mahdollista mukauttaa kevyemmiksi.

Edellä käy siis selväksi, että suuressa ja pienessä yrityksessä työllistymismahdollisuudet muuhun työhön eroavat, jos henkilö menettää työkykynsä omiin tehtäviinsä. Havainto suuren ja pienen yrityksen tosiasiallisesta irtisanomiskynnyksen erosta on työntekijöiden yhdenvertaisuuden kannalta mielenkiintoinen. Työsopimuslain valossa laki on kaikille sama, mutta työpaikoilla tilanne vaihtelee todellisuudessa työnantajan koon mukaan. Pienempi yritys saattaa välillä olla myös siinä mielessä riskialttiimpi työnantaja, että sen taloudellinen tilanne voi olla voimakkaasti sidoksissa esimerkiksi tietyn toimialan suhdannevaihteluihin tai jonkin tilaajan kanssa tehtyyn sopimukseen, joten yritysten välillä on joka tapauksessa eroja siinä, kuinka vakaan työsuhteen ne pystyvät tarjoamaan.

Muun työn tarjoamisessa keskeistä on myös ajankohta, jona muuta työtä on tarjottava. Asia on ollut esillä työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005-112. Työtuomioistuimen perustelujen mukaan asia tulee arvioitavaksi aikaisintaan sinä ajankohtana, jolloin työsuhteen päättäminen tulee harkittavaksi. Tapauksessa ei ollut työntekijälle soveltuvia tehtäviä irtisanomisen ajankohtana avoinna tai hänelle järjestettävissä, joten työnantajalla oli oikeus irtisanomista työsopimus. Muun työn tarjoamisvelvollisuus jatkuu enimmillään irtisanomisajan päättämiseen saakka⁶¹.

3.1.3 Koulutusvelvollisuus

Osa muun työn tarjoamisvelvollisuutta on koulutusvelvollisuus. Työnantajalla on velvollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin, jos tätä voidaan pitää työnantajan kannalta tarpeellisena sekä tavanomaisena ja kohtuullisena. Tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden arviointiin vaikuttavat työalan luonne, työnantajan taloudelliset ja toiminnalliset mahdollisuudet sekä työpaikan koko. Työn on lisäksi oltava työntekijän fyysisiin, psyykkisiin ja ammatillisiin edellytyksiin nähden hänelle sopivaa.⁶² Koulutusvelvollisuuden ala on näin ollen hyvin täsmennyttömän ja vaihtelee tapauskohtaisesti.

Koulutusvelvollisuus siis edellyttää, että työntekijän kouluttamista voidaan pitää työnantajan kannalta tarpeellisena sekä tavanomaisena ja kohtuullisena. Tarpeellisuuskriteeri merkitsee, että koulutuksen on oltava työnantajan kannalta tarpeellista. Työnantajan ei kannata kouluttaa työntekijää sellaiseen ammattiin, jolle hänellä ei ole käyttöä. Toisin sanoen esimerkiksi metallityöpajaa pitävä työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle hoitoalan koulutusta, vaikka sinänsä on kiistatonta, että hoitoalalla on tällä hetkellä työvoimapula. Hoitoalan koulutus ei kuitenkaan hyödytä tätä nimenomaista työnantajaa, joten kyseinen koulutus ei täytä tarpeellisuuskriteeriä. Kohtuullisuudesta voidaan ottaa esimerkiksi

⁶¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 538.

⁶² *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 539–540.

tapaus, jossa kolmen vuoden koulutus elektroniikkakorttikorjaajaksi on katsottu työnantajan kannalta kohtuuttoman pitkäksi eikä työnantajalla ollut siihen velvoitetta⁶³.

Kriteerit tavanomainen ja kohtuullinen rajaavat niin ikään koulutusvelvollisuuden alaa. Tavanomaista ja kohtuullista peilataan työalan luonteeseen, työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin sekä työpaikan kokoon. Koulutusvelvollisuutta ei voida pitää laajana, kun huomioidaan tarpeellisuuskriteerin ohessa nämä rajoitukset.

Koulutusvelvollisuutta ei ole havaintojeni mukaan käsitelty oikeuskäytännössä, vaan oikeustapauksissa on pitäydytty sen pohtimisessa, onko työnantaja tarjonnut muuta työtä niillä tiedoilla ja osaamisella, joka työntekijällä on ennestään ollut.

Tähän voi vaikuttaa se tosiasia, että oikeuskäytännössä on käsitelty ennen kaikkea fyysistä työtä tekeviä työntekijöitä. Suorittavan tason työssä koulutusmahdollisuus tulee harvemmin mietittäväksi, koska tyypillisesti näillä työntekijöillä ei ole kovin laajaa teorian tason koulutusta, minkä vuoksi uudelleen koulutus veisi luultavasti pidemmän aikaa, kun kyse olisi kokonaan uuden ammatin opettelusta.

Nyrkkisääntönä voinee pitää, että koulutusvelvollisuuden syntymiseen vaikuttavat voimakkaasti työntekijän esitiedot, pohjakoulutus ja työkokemus. Jos hänellä on sopivia tietoja ja taitoja, joita työnantaja voi hyödyntää, koulutus on työnantajan kannalta kannattavampaa. Koulutusvelvollisuuden ei ole kuitenkaan tarkoitus syrjäyttää yhteiskunnan tarjoamia palveluja kuten työeläkeyhtiöiden vastuulla oleva uuteen ammattiin kouluttaminen, joten työnantajan koulutusvelvollisuus rajautuu kokonaiskuva huomioiden. Tarkempi rajanveto työeläkeyhtiöiden määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen turvin tarjoaman ammatinvaihdoskoulutuksen ja työnantajan koulutusvelvollisuuden välillä ei mahdu tutkielmaani mukaan.

⁶³ TT 1996-85.

3.2 Työkokeilu ja ammatillinen kuntoutus

Työkokeilua käytetään terminä useammassa merkityksessä, joita ovat esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston järjestämä työkokeilu ja työeläkeyhtiöiden järjestämä työkokeilu. Työ- ja elinkeinotoimiston työkokeilu tarkoittaa työhön tutustumisen tyypistä jaksoa, joka ei kuitenkaan ole työsuhde. Työkokeilun tarkoituksena on selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja tai tukea paluuta työmarkkinoille.⁶⁴ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2004-114 oli sovittu työkokeilusta, mutta sopimus jäi näyttämättä toteen. Työntekijän työsopimus irtisanottiin, mikä todettiin lainmukaiseksi. Oikeuskäytännössä ei ole liiemmin käsitelty kysymystä siitä, mikä on työkokeilun merkitys työsuhteen jatkamisen kannalta.

Ammatillisesta kuntoutuksesta säädetään työntekijän eläkelain 25 §:ssä. Ammatillinen kuntoutus on työeläkeyhtiöiden järjestää kuntoutusta, joka tähtää työuran jatkumiseen. Kuntoutusta järjestetään työelämässä vakiintuneesti oleville henkilöille, jotka ovat työkyvyttömiä tai heillä on sairaus, joka todennäköisesti uhkaa lähivuosina johtaa työkyvyttömyyseläkkeeseen. Kuntoutuksen saaminen edellyttää, että se lykkää tai estää työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen.⁶⁵

⁶⁴ http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyokokeilu/index.jsp, käyty 13.2.2013.

⁶⁵ <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky/tyoelakekuntoutus>, käyty 30.4.2013.

4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Työsuhteen päättäminen on monivaiheinen prosessi. Aluksi työnantaja harkitsee, riittääkö päättämisperuste eli ylittykö irtisanomiskynnys (tai erityistapauksissa purkamiskynnys). Toisin sanoen työnantaja ratkaisee ensin, onko hänellä ylipäänsä päättämisperustetta, jonka nojalla edetä asiassa. Sen jälkeen työnantaja päättää, irtisanooko vai purkaako hän asianomaisen työntekijän työsopimuksen. Säännönmukaisesti työsopimus irtisanotaan, koska purkaminen edellyttää poikkeuksellisia olosuhteita. Seuraavaksi on vuorossa päättämisperusteeseen vetoaminen ja työntekijän kuuleminen. Sitten alkaa kulua irtisanomisaika, jonka lopussa työsuhde päättyy. Tässä luvussa tarkastelen näitä työsuhteen päättämiseen liittyviä asioita.

4.1 Päättämisperusteen riittävyden harkinta

Työnantajan tulee tehdä päätös työsuhteen päättämisestä itse. Työnantaja voi toki vedota näyttönä lääketieteelliseen selvitykseen kuten lääkärinlausuntoon, mutta hänen on siitä huolimatta otettava itse vastuu päätöksestä.⁶⁶ Tämä voi olla työnantajalle hankalaa, koska hänellä ei normaalisti ole kykyä tehdä itsenäisiä johtopäätöksiä lääketieteellisestä selvityksestä. Sen takia työnantajan lienee parasta vaatia lääkäriltä riittävän laajaa kannanottoa työntekijän toipumisennusteeseen ja arvioon sairauden tulevasta kestosta, jotta hän voi vedota tarvittaessa asiantuntijalausuntoon myös näiltä osin. Jos lääkärinlausunto ei sisällä tulevaisuuteen ulottuvia arvioita, on työnantaja vaikeassa asemassa harkitessaan päättämisperusteen riittävyttä.

Sairausperusteista irtisanomista koskeva työsopimuslain säännös on mielestäni liian avoin, koska työnantajan on hankala yrittää sen perusteella päätellä, onko hänellä oikeus työsopimuksen päättämiseen. Vastaavasti työntekijä ei kykene ennakoimaan kuin suuntaa anta-

⁶⁶ Koskinen – Virta 2008, s. 253.

vasti, missä vaiheessa työnantajalla syntyy laillinen oikeus sopimuksen päättämiseen. En pidä tilannetta tyydyttävänä kummankaan osapuolen kannalta, vaan säännöksen täsmentäminen olisi toivottavaa.

Yksi vaihtoehto olisi määrittää yksiselitteinen aikaraja, kuinka pitkään jatkunut työkyvyttömyys oikeuttaa työnantajan päättämään työsopimuksen. Tämä olisi siinä suhteessa kuitenkin liian suoraviivaista, että tällöin ei huomioitaisi työntekijän toipumisennustetta. Se ei olisi linjassa pykälän tavoitteen kanssa, koska säännöksessä on pyritty löytämään kohtuullinen lopputulos työsuhdeturvan ja työnantajan intressien välillä. Säännös voisi siksi sisältää esimerkiksi maininnan, että työhön paluu ei saa kuitenkaan olla lähitulevaisuudessa näköpiirissä. Silloinkin säännös jättäisi osittain tulkinnanvaraa, mutta yleinen alaraja työsopimuksen päättämiseksi olisi joka tapauksessa selvillä. Oikeuskäytännössä täsmennettäväksi jäisivät vain suuntaviivat siitä, millaisissa tilanteissa työnantajan on odotettava työntekijän paranemista, vaikka työkyvyttömyys olisikin kestänyt jo yleisen vähimmäisajan.

Toinen vaihtoehto voisi olla työsopimuksen päättämisoikeuden yhdistäminen myönteiseen työkyvyttömyyseläkepäätökseen. Tällöin työntekijän toimeentulo olisi turvattu, koska hänelle ei voisi käydä niin, että menettää työpaikkansa huonontuneen terveydentilan vuoksi, mutta ei myöskään pääse työkyvyttömyyseläkkeelle. Tässä olisi kuitenkin ongelmallista asioiden erilaisuus. Työsopimuksen päättäminen merkitsee työkyvyttömyyttä vain suhteessa kyseiseen työhön ja työpaikkaan. Työkyvyttömyyseläke edellyttää sen sijaan yleisempää työkyvyttömyyttä⁶⁷.

Itse pidän olennaisena ottaa työnantajan ja työpaikan olosuhteet huomioon, kun harkitaan sairaudesta työnantajalle koituvaa haittaa. Ison työnantajan suuressa toimipisteessä voidaan sairauslomiin varautua huomattavasti paremmin kuin yhden tai pari työntekijää työllistävä

⁶⁷ Työntekijän eläkelain (395/2006) 35 § edellyttää, että työkyky on heikentynyt vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan. Edelleen säännöksen mukaan työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon myös työntekijän koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat.

yrittäjä kykenee, koska on tilastollinen tosiasia, että sairauspoissaoloja tulee isossa yrityksessä väistämättä eteen.⁶⁸ Mielestäni myös työtehtävien luonteella on merkitystä: asiantuntijatehtävään on vaikea löytää sijaista erityisesti, jos sairauslomaa jatketaan pätkissä ja sen kokonaiskestoa on näin ollen mahdoton ennustaa. Silloin suuri merkitys työnantajan kannalta on sillä, pystyykö entinen sijainen jatkamaan tehtävässä vai onko löydettävä uusi sijainen, joka ei entuudestaan tunne tehtävää. Toisaalta myöskään sijaisen kannalta tilanne ei ole houkutteleva, koska hänelle ei pystytä lupaamaan kovin pitkää työskentelyjaksoa, jos varsinaisen työntekijän sairaus on sen luonteinen, ettei sen kesto voida ennakoita. Arvelen esimerkiksi mielenterveysvaikeuksien johtavan sellaisiin sairauslomiin, joiden kokonaiskestoa on mahdoton arvioida sairastumisen alkuvaiheessa. Kuvatuolaisessa tilanteessa työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuuden voitaisiin periaatteessa katsoa täyttyvän nopeammin kuin sellaisessa työssä, joka edellyttää vähemmän koulutusta ja perehtymistä. Suorittavan tason tehtävissä toimivan työntekijän työsopimus olisi perusteltua tästä syystä pitää kauemmin voimassa kuin vaativaa asiantuntijatyötä tekevän työntekijän.

Toisaalta olisi ongelmallista, jos työsuhdeturvan laajuus eroaisi kovin paljon sen mukaan, missä ammatissa henkilö sattuu työskentelemään. Tilannetta voisi perustellusti pitää epäoikeudenmukaisena, jos tietty työsuhde voitaisiin päättää aiemmin kuin esimerkiksi toisessa ammatissa samassa yrityksessä työskentelevän henkilön työsuhde, vaikka sairauten liittyvät olosuhteet olisivat sinänsä samankaltaiset.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan olisi selvitettävä työntekijän edellytykset selvittää työstä sairaudesta huolimatta, kun työnantaja arvioi oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän sairauden perusteella. Arvioinnissa olisi annettava merkitystä toisaalta heikentyneen työkyvyn taustalla olevan sairauden luonteelle ja ennusteelle sairauden kehityksestä. Toisaalta huomiota olisi kiinnitettävä työntekijän edellytyksiin selvittää omista tai työpaikalla

⁶⁸ Tämä on todettu myös työtuomioistuimen tuomiossa TT 1984-135, jonka perusteluissa lausutaan näin: ” Työntekijöiden poissaoloista - johtuivatpa ne mistä syystä tahansa - aiheutuu yleensä työnantajalle haittaa töiden uudelleen järjestelyn ja joissain tapauksissa myös tuotannon alenemisen takia. Varsinkin työntekijämääriltään suurissa yrityksissä, joissa poissaolot ovat lukumääräisesti runsaampia, voidaan edellyttää, että töiden järjestelyssä etukäteen varaudutaan ennakoitavissa olevien tietojen perusteella eri syistä ja siten myös sairaustapauksista johtuviin työstä poisjäämisiin.”

tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttaisivat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa työntekijän työtehtävät tai työolot hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet töiden uudelleenjärjestelyyn ja muun työn tarjoamiseen.⁶⁹

4.2 Valinta irtisanomisen ja purkamisen välillä

Työsopimuslain esitöissä⁷⁰ todetaan TSL 7:1:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista käsiteltäessä seuraavaa:

”Voimassa olevassa laissa irtisanomisperusteelta edellytetään erityisen painavaa syytä. Työsopimuksen purkaminen on puolestaan sallittua, kun tärkeä syy sitä vaatii. Työsopimuksen päättämiskynnystä ilmaisevat ”erityisen painava syy” ja ”tärkeä syy” eivät ole olleet terminologisesti onnistuneita. Erityisesti purkamisperusteelta edellytettävän sopimusrikkomuksen vakavuus ja sopimustasapainoa horjuttavan olosuhteiden muutoksen olennaisuus eivät näy riittävällä tavalla käytetyssä ilmaisussa ”tärkeä syy”. Irtisanomis- ja purkamisperusteelle asetettavia vaatimuksia ilmaisevia termejä ehdotetaan muutettaviksi siten, että irtisanomisperusteen tulisi olla ”asiallinen ja painava” ja purkamisperusteen vakavuusasteeltaan painavampi eli ”erittäin painava”. Ehdotetut muutokset ovat pelkästään kielellisiä. Niillä ei pyritä muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia.”

On helppo olla samaa mieltä, että 1970TSL oli epäonnistunut ilmauksissaan irtisanomisperusteesta ja purkamisperusteesta. Kielellisesti ei ole yksiselitteistä, onko ”erityisen painava syy” vai ”tärkeä syy” tiukempi vaatimus. Itse asiassa omasta mielestäni ”erityisen painava syy” edellyttää enemmän kuin ”tärkeä syy”, joten 1970TSL:n termit ovat olleet vaarassa

⁶⁹ HE 157/2000, s. 98–99.

⁷⁰ HE 157/2000, s. 96.

aiheuttaa väärinkäsityksiä. Luonnollisesti työsopimuslakia työkseen tulkinneet lakimiehet ovat tunteneet irtisanomis- ja purkamisperusteen välillä vallinneen aste-eron, mutta lainsäädännön yleisen ymmärrettävyyden kannalta termien muuttaminen on ollut edistysaskel.

1970TSL sisälsi esimerkkiluettelon sekä irtisanomis- että purkamisperusteista. Luettelo ei ollut tyhjentävä. 1970TSL 37.2 §:in 2 kohdan mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syytä ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen. Saman lain 43 §:n mukaan työsopimus voidaan heti purkaa, jos tärkeä syy sitä vaatii. Tällaisena syynä on pidettävä sellaista toisen asianosaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaarapiiriin luettavaa olosuhteiden muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Kyseisen pykälän 2 momentin esimerkkiluettelon mukaan työnantaja voi, mikäli asianhaarat eivät anna aiheutta muuhun arviointiin, purkaa sopimuksen, kun työntekijä jatkuvasta syystä on kykenemätön työhön. Irtisanomisen ja purkamisen välistä rajanvetoa on käsitelty 1970TSL:n aikaisessa työtuomioistuimen tuomiossa:

Kun työsopimuksen purkaminen on työntekijän kannalta epäedullisempi toimenpide, sillä se johtaa työsuhteen välittömästi tapahtuvaan lakkaamiseen, purkamisoikeuden perustavan syyn täytyy johtua moittivammasta laiminlyönnistä tai työntekijän käyttäytymisestä taikka muutoin työsuhteen jatkumisen estävästä merkittävämmästä olosuhteiden muutoksesta kuin työsuhteen irtisanomiseen oikeuttava peruste. Kykenemättömyyden työhön, jos se johtuu sairaudesta, pitää ollakseen hyväksyttävä purkamisperuste aiheuttaa vähintään yhtä pysyvä ja olennainen rajoitus työntekijän mahdollisuuksissa osallistua työn tekemiseen kuin lain 37 §:n 2 momentissa kuvattu työkyvyn heikentyminen tarkoittaa.⁷¹

Tuomiossa todetaan se pääsääntö, että työsuhde tulee päättää sairauden perusteella lähtökohtaisesti irtisanomalla. Työsopimuksen purkamista pidetään työntekijän kannalta epä-

⁷¹ TT 1984-135.

edullisempänä toimenpiteenä, koska se johtaa työsuhteen välittömään lakkaamiseen. Työntekijä ei kuitenkaan välttämättä saa irtisanomisajasta itselleen mitään hyötyä, jos sairausloma on jatkunut niin kauan, että työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt. Tällöin ei käytännössä synny välttämättä mitään eroa työntekijän asemassa, vaikka työsuhde päättyisikin välittömästi. Sen sijaan silloin työsuhteen jatkumisella on työntekijälle merkitystä, jos yrityksessä on henkilökunta-alennuksia tai muita etuja, joita työntekijä voi käyttää myös sairauslomalla ollessaan. Luonnollisesti sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden vielä jatkuessa työntekijälle on aina epäedullisempaa, jos työsuhde päätetään purkamalla.⁷² Oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaan yleensä purkamisen ei sairaustilanteissa tule käytännössä kysymykseen, ellei työntekijä samalla syyllisty johonkin vakavaan rikkeeseen tai laiminlyöntiin. Niitä ovat esimerkiksi väkivaltaisuus, epärehellisyys, alkoholin väärinkäyttö, luvaton poissaolo tai muu näihin rinnastuva asia.⁷³

Työntekijän työsuhdeturva sisältää sen perusidean, että irtisanominen on ensisijainen työsuhteen päättämistapa. Purkamisen edellyttääkin TSL 8:1:n mukaan, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Vain poikkeuksellisissa olosuhteissa työsopimus saadaan purkaa. Seuraavassa hovioikeuden ratkaisussa työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus:

Turun HO 18.6.2003 S 02/2033. Työntekijä oli ollut lääkärinlausuntojen mukaan työkyvytön 19.4.1997 lukien ainakin 30.6.2001 asti ja hänelle oli myönnetty työkyvyttömyyden vuoksi myös kuntoutustukea 1.5.1998 lukien 30.9.2001 asti. Lääkärinlausunnon 14.9.2001 mukaan työntekijä oli edelleen työkyvytön, mutta toipumassa. Työkyvyttömyyden pääasiallisena syynä oli ollut aluksi vakava masennustila ja sittemmin keskivaikea masennustila ja viimeksi toistuvan masennuksen keskivaikea jakso, josta työntekijä oli viimeisimmän lääkärinlausunnon mukaan toipumassa. Työntekijä oli ollut 11.-15.6., 16.8. 31.8. ja 4.9.2001 tutkimuksessa, jossa oli ollut tarkoitus selvittää hänen työkykynsä ja mahdollisuutensa palata työelämään omaan ammattiinsa. Selvitykseen oli ollut tarkoitus liittää työkokeilu, joka ei kuitenkaan ollut onnistunut

⁷² Koskinen 2007a, s. 19–20.

⁷³ Koskinen 2004, s. 7.

työnantajan vastustuksen takia eikä työntekijä ollut valmis kokeilemaan muuta työtä. Työkokeilu oli keskeytetty työntekijän henkisen hyvinvoinnin takia. Työntekijä oli 29.6.2001 mennessä ollut poissa työstä työkyvyttömyyden vuoksi yli neljä vuotta. Arviot työntekijän työkyvystä osoittivat, että hän ei ollut 29.6.2001 ollut työkykyinen. Työnantaja purki työsopimuksen 29.6.2001. Työntekijän omat ajatukset palaamisesta entiseen työhön eivät olleet realistiset hänen oltuaan sairaana yli neljä vuotta. Työnantajalla oli erityisen painava syy purkaa työsopimus.

Tuomio on esimerkki tilanteesta, jossa työnantajalle syntyy oikeus purkaa työsopimus useita vuosia jatkuneen työkyvyttömyyden vuoksi. Tuomiosta ilmenee, että työnantajaa ei voida velvoittaa työkokeiluun ylipäänsä tai sen loppuun saattamiseen. Muun työn tarjoamisvelvollisuus täyttyy jo sillä, että työnantaja tarjoaa muuta työtä. Tässä tapauksessa työntekijä ei ollut valmis kokeilemaan muuta työtä, joten työnantaja oli oikeutettu purkamaan työsopimuksen. Työnantaja saa päättää työsuhteen purkamisesta (kuten irtisanomisestakin) objektiivisesti nähtävissä olevien tosiseikkojen pohjalta. Työntekijän omille ajatuksille ja toiveille työhön palaamisesta ei voida antaa ratkaisevaa merkitystä. Käsillä olevassa tapauksessa työntekijä oli itse halukas palaamaan työhön ja uskoi sen olevan mahdollista. Hänen työkyvystään tehdyt arviot kuitenkin osoittivat, että hän ei ollut työkykyinen työsuhteen päättämishetkellä 29.6.2001. Lisäksi yli neljä vuotta kestänyt työkyvyttömyys on selvä merkki siitä, ettei työkykyä enää ole kyseiseen työhön, jos asiasta ei toimiteta lisäselvitystä, joka osoittaa työkyvyn olevan palautumassa. Työntekijälle oli tässä tapauksessa myönnetty vain osatyökyvyttömyyseläke, jonka vuoksi hän joutui taloudellisesti hankalaan tilanteeseen työnantajan purettua työsopimuksen. Toisaalta jos sairausloma olisi edelleen jatkunut, työnantaja ei oletettavasti olisi maksanut enää sairausajan palkkaa työkyvyttömyyden kestänyt näin pitkään, joten työntekijän taloudellinen asema ei olisi ollut sen helpompi, vaikka työsuhde olisikin pysynyt taustalla voimassa.

Korkein oikeus on kuvannut työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen välistä rajanvetoa yleisellä tasolla ennakkoratkaisussaan KKO 2012:89. Tulkinta perustuu työsopimuslain lainvalmisteluaineistoon, mutta kysymystä on käsitelty selkeästi ja kattavasti, joten tuomio

on hyödyllinen informatiivisuutensa takia⁷⁴. Lisäksi se vahvistaa yleistä näkemystä irtisanomisen ja purkamisen suhteesta. Olennaista on huomata, että sama työntekijän laiminlyönti tai rikkomus voi toimia niin irtisanomis- kuin purkamisperusteena. Purkaminen on silloin sallittua, kun työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1). Toisaalta purkamisen sijaan työnantaja saa aina valita irtisanomisen, vaikka päättämisperuste riittäisi painavuudeltaan myös purkamiseen.

Ennakkoratkaisussaan KKO 2006:104 korkein oikeus taas on käsitellyt purkamisen ja irtisanomisen välisiä aste-eroja nimenomaan sairauden ollessa päättämisperusteena. Tuomio on tutkimukseni kannalta hyvin kiinnostava, koska siinä korkein oikeus otti kantaa kysymykseen siitä, voiko työsopimuksen purkaa vai ainoastaan irtisanoa työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen vähentymisen johdosta. Perusteluissaan korkein oikeus purkamismahdollisuutta pohtiessaan käy ensin läpi työsopimuslain esitöitä ja valiokuntien lausumia. Sen jälkeen on johtopäätösten aika käsillä olevasta kysymyksestä. Johtopäätökset ovat aiheeni kannalta huomionarvoisia, joten lainaan asianomaiset kohdat perusteluista tähän:

11. Vaikka purkamisperusteita koskevassa uuden työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä ei ole viittausta lain irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin, on lainvalmistelutöistä ilmenevä ajatus irtisanomisen ja purkamisen perusteiden samankaltaisuudesta ja aste-erosta luonteva ja myös sopimusoikeuden yleisiä periaatteita vastaava. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n sanamuoto ei aseta estettä sille, että työsopimus voitaisiin purkaa sillä perusteella, että työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Säännöksessä ei edellytetä, että purussa käytettävä peruste aina ilmentäisi työntekijän moitittavaa menettelyä sopimukseen perustuvien velvoitteidensa laiminlyönnissä. Hallituksen esityksen eräissä kohdassa on purkuun oikeuttavaa perustetta kuvattu siten, että purkuun oikeuttavalla menettelyllä syvästi loukataan toista osapuolta. On kuitenkin huomattava, että esimerkiksi työntekijän ennalta ilmoittamatta ja perusteetta tapahtunut työstä pois jääminen voi epäilemättä muodostua perusteeksi pur-

⁷⁴ KKO 2012:89, perustelujen kohdat 9–10.

kaa työntekijän työsopimus, vaikka tuo menettely ei syvästi loukkaisi työnantajaa siinä merkityksessä kuin kyseinen ilmaisu yleensä ymmärretään.⁷⁵

12. Jos pidettäisiin oikeana kantaa, ettei työsopimusta voida purkaa sillä perusteella, että työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön, voitaisiin joutua sopimusoi-keudellisesti epätyytyttävään tilanteeseen esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijä menettää työkykynsä pitkäkestoisen määräaikaisen työsopimuksen alkuvaiheessa. Kun määräaikaista työsopimusta ei yleensä voida irtisanoa ja kun sopimuksen purkumahdollisuus olisi lain tulkinnalla suljettu pois, ei työnantajalla olisi lainkaan mahdollisuutta saattaa työsopimusta päätymään. Muutoinkaan ei ole perusteltua rajoittaa erilaisissa työkyvyn menettämistapauksissa työsopimuksen päättämiseksi käytettävissä olevaa keinovalikoimaa vain irtisanomiseen ja tietyissä tapauksissa raukeamiseen, mutta jättää purkaminen sen ulkopuolelle.⁷⁶

Ratkaisua kohtaan on kuitenkin oikeuskirjallisuudessa esitetty arvostelua. *Kallio* ja *Sädevirta* ovat sitä mieltä, että nykyisessä työsopimuslaissa ei ole enää ollut tarkoitus, että työkyvyttömyys muodostaa työsopimuksen purkamisperusteen. He toteavat vanhassa työsopimuslaissa asian olleen toisin, koska silloin purkuperusteiden esimerkkiluettelossa mainittiin nimenomaisesti jatkuvasta syystä työhön kykenemättömyys. Sen sijaan heidän mukaansa nykyisessä työsopimuslaissa työkyvyttömyys oikeuttaa ainoastaan irtisanomaan työsopimuksen. Kirjoittajat viittaavat lisäksi työtuomioistuimen viimeaikaiseen ratkaisukäytäntöön, josta he ottavat esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisun TT 2007-43.⁷⁷ Mielestäni työtuomioistuimen kyseiseen ratkaisuun viittaaminen on kuitenkin sikäli outoa, että se on annettu vasta korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen. Näin ollen ei ole mahdollisuutta kritisoida korkeimman oikeuden ratkaisua sillä perusteella, että se on ristiriidassa myöhemmin annetun työtuomioistuimen ratkaisun kanssa.

⁷⁵ KKO 2006:104, perustelujen kohta 11.

⁷⁶ KKO 2006:104, perustelujen kohta 12.

⁷⁷ *Kallio – Sädevirta* 2010, s. 227–228.

4.3 Menettelytavat työsuhteen päättämiseksi

4.3.1 Päättämisperusteeseen vetoaminen

TSL 9:1:n mukaan työnantajan on toimitettava työsuhteen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon TSL 7:2:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. Työntekijän sairaus sisältyy TSL 7:2:ssä mainittuihin irtisanomisperusteisiin, joten työnantajan on toimitettava työsuhteen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun hän saa tiedon sairauden aiheuttamasta olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn alenemisesta.

TSL 8:2:n mukaan lain 8:1:ssä säädetty purkamisoikeus raukeaa, jos työsuhtea ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä.

Hallituksen esityksen mukaan irtisanomista koskevassa säännöksessä ei olisi täsmällistä määräaika. Kohtuullinen aika olisi arvioitava tapauskohtaisesti. Vaikka työnantajalla tulisi olla vähintään muutaman viikon harkinta-aika arvioida sitä, onko irtisanomiselle olemassa riittävät perusteet, työntekijän kannalta ei olisi kohtuullista vedota kuukausia aiemmin työnantajan tietoon tullessiin seikkoihin. Jos perusteena on yksittäinen teko tai laiminlyönti, laskettaisiin kohtuullinen aika sen tulemisesta työnantajan tietoon. Jos taas irtisanomisperuste muodostuu useasta seikasta tai perusteena oleva syy on jatkuva, laskettaisiin kohtuullinen aika siitä, kun peruste viimeksi tuli työnantajan tietoon.⁷⁸ Oikeuskirjallisuudessa on valaistu asiaa siten, että määräaika sekä ”kohtuullisessa ajassa” suoritettavalle irtisanomiselle että 14 päivässä suoritettavalle purkamiselle lasketaan siitä, kun työnantaja on saanut sellaiset tiedot tosiseikoista, joiden perusteella hän voi arvioida, täyttyvätkö työsuhteen päättämiseksi asetetut edellytykset⁷⁹. Tätä voidaan pitää itse asiassa hallituksen esityksen perustelujen mukaisena muotoiluna, sama asia on vain muotoiltu toisin. Sekä irtisa-

⁷⁸ HE 157/2000, s. 112.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 676.

nomis- että purkamisperusteeseen vetoamiselle asetetut ajanjaksot aletaan laskea vasta siitä, kun päättämisperuste on sellaisen työnantajan edustajan tiedossa, jolla on toimivalta päättää työsuhteen päättämisestä⁸⁰.

Mielestäni irtisanomisen toimittamiselle asetettu kohtuullisen ajan tapauskohtainen harkinta on tarkoituksenmukaista. Tilanteet vaihtelevat suuresti tosiseikoiltaan, joten kaavamainen raja olisi vaikea asettaa. Osassa tapauksista päätös irtisanomisperusteeseen vetoamisesta on tehtävissä nopeastikin, joissakin tapauksissa työnantajalle taas on jätettävä aikaa tutustua esimerkiksi lääkärintodistuksiin tarkemmin ja varattava tilaisuus vaikkapa kääntyä työnantajaliiton asiantuntijan puoleen. Aikaa saattaa viedä myös sen selvittäminen, voidaanko isossa yrityksessä tarjota työntekijälle muuta työtä, jos hän ei terveydentilansa puolesta enää selviä entisistä tehtävistään⁸¹. Säännöksen sisältö näyttäytyy myös siinä valossa onnistuneelta, kun muistaa, että sitä sovelletaan kaikkiin työntekijän henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin. Harkintaan tarvittava kohtuullinen aika on epäilemättä eri mittainen esimerkiksi luvattoman työstä poissaolon, työnantajan omaisuuden varastamisen ja pitkän sairauspoissaolon välillä. Ylipäänsä yleissäännös noudattaa suomalaista lainsäädäntötapaa, jossa yksityiskohtaisia ja tyhjentyviä luetteloita vältetään muun muassa siksi, että niistä on vaikea saada kattavia ja koska lainsäädäntöä on vaikea hallita, jos säädökset paisuvat kovin pitkiksi.

Purkamisperusteeseen on sen sijaan vedottava täsmällisessä 14 päivän määräajassa, tai purkamisoikeus raukeaa. Koska irtisanominen ja purkaminen ovat edellä luvussa 4.2 selostetulla tavalla sidoksissa toisiinsa ja niiden perusteissa vallitsee monesti vain aste-ero, voi työnantaja vedota perusteeseen irtisanomisperusteena, vaikka purkamisperusteeseen vetoamiselle asetettu 14 päivän määräaika olisi kulunut umpeen. Tällöin hänen riittää reagoida TSL 9:1:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan kuluessa, joka on siis pitempi aika kuin purkamisperusteeseen vetoamiselle asetettu 14 päivän aika.⁸²

⁸⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 677.

⁸¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 675.

⁸² HE 157/2000, s. 111.

Työnantaja ei saa kuitenkaan irtisanoa työsopimusta purkamisoikeuden rauettua, jos raukeaminen johtuu työnantajan anteeksiannosta. Työnantaja on sidottu työntekijälle ilmoitamaansa kantaan eikä voi peruuttaa anteeksiantoaan, jolleivät sitten sen edellytykset ole rauenneet työnantajan tietoon myöhemmin tulleen raskauttavan seikan vuoksi.⁸³ Sairaustapauksissa purkaminen lienee kuitenkin harvinainen tapa päättää työsuhde. En pidä myöskään todennäköisenä, että etenkin niitä tilanteita syntyisi usein, joissa työnantaja harkitsee sairaustapauksessa purkamisperusteen anteeksiantoa. Teoriassa kyseeseen voisi kuitenkin tulla esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä väärinkäyttää sairausloma-oikeuttaan toimittamalla väärennettyjä lääkärintodistuksia sairausloman pitkittämiseksi. Tällöin kyse ei tarkkaan ottaen edes olisi työsuhteen purkamisesta sairauden perusteella vaan työntekijän epärehellisestä toiminnasta ja samalla jopa rikoslain alaisesta väärennyksestä.

Oikeuskäytännössä on myös käsitelty tilannetta, jossa työntekijän väitettiin sairauslomansa aikana matkustaneen Ruotsiin kädenvääntökilpailuihin. Sairausloman perusteena olivat niskahartiaseudun vaivat, joten kädenvääntöä ei voine pitää sopivana toimintana kyseisellä perusteella määrätyn sairausloman aikana. Väite kädenvääntökilpailuihin osallistumisesta jäi näyttämättä toteen, mutta työtuomioistuin totesi perusteluissaan, että työntekijän velvollisuutena on toimia siten, ettei sairaus pitkity.⁸⁴

4.3.2 Työntekijän kuuleminen

TSL 9:2 sisältää kuulemissäännöksen, jonka mukaan ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen TSL 7:2:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen TSL 8:1:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa (TSL 9:2). Tässä yhteydessä on huomattava, että tilaisuuden varaaminen kuulemiseen riittää. Esitöiden mukaan säännös edellyttää kuulemismahdollisuutta, jolla tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää asiassa oma kantansa. Säännös ei sen sijaan si-

⁸³ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 676–677.

⁸⁴ TT 1999-18.

sältäisi neuvotteluelvoitetta työnantajalle. Riittävää olisi, että työnantaja varaisi työntekijälle tosiasiallisen mahdollisuuden tulla kuulluksi.⁸⁵ Jos työntekijä ei halua käyttää oikeuttaan tulla kuulluksi, irtisanomisprosessia voi silti jatkaa – tällöin kuuleminen jää välistä.

Kuulemismenettelyssä on siis tarkoitus, että työntekijä saa tiedon päättämisen perusteena olevista tosiseikoista, joihin työnantaja aikoo nojautua. Lisäksi työntekijällä on tilaisuus esittää omat kantansa kyseisistä asioista. Tavoitteena on tämän ohessa, että kuulemismenettelyssä saadaan oikaistua mahdolliset asiatietoja koskevat väärinkäsitykset, jotta työsuhteen jatkamis- tai päättämisedellytyksiä voidaan harkita mahdollisimman oikeiden tietojen perusteella.⁸⁶ Kuulemistilaisuuden luonne työntekijän kannalta on oikeuskirjallisuudessa esitetyn mukaan hieman hämärä: ”Vaikka työntekijälle on varattava mahdollisuus esittää mielipiteensä, kysymys ei ole neuvottelutilaisuudesta, mutta tilaisuus ei voi toisaalta myöskään olla vain ilmoitusluontoinen⁸⁷.”

Mielestäni on selvää, että tilaisuudessa työnantajan mahdollisesti saama uusi selvitys päättämisperusteesta on silti otettava huomioon. Työnantaja ei voi siis jatkaa asian käsittelyä vanhaan tapaan tilaisuudessa puhutusta riippumatta, vaan hänen on tarvittaessa otettava päättämisperuste uudelleen harkintaan, jos työntekijän ilmoittamat tiedot sitä edellyttävät. Esimerkiksi jos päättämisperuste olisi ranteen ongelmista johtuva pitkä sairausloma ja työntekijä kertoo kuulemistilaisuudessa saaneensa leikkausajan ranteen parantamiseksi, työnantajan tulee mahdollisesti tämän johdosta luopua irtisanomisaikasta.

Kuulemistilaisuuden muotoa ei ole laissa määrätty. Se voi olla joko suullinen, kirjallinen tai näiden yhdistelmä. Kuulemisesta voidaan laatia pöytäkirja tai muistio, mutta se ei ole pakollista.⁸⁸ Käytännön kannalta pidän järkevänä kirjallisen yhteenvedon laatimista kuulemistilaisuudesta, jotta myöhemmin esimerkiksi mahdollisessa tuomioistuinkäsittelyssä

⁸⁵ HE 157/2000, s. 112.

⁸⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 679.

⁸⁷ *Koskinen ym.* 2012, s. 559.

⁸⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 680.

on mahdollista kerrata, mitä tilaisuudessa on käsitelty. Tällöin on helppo osoittaa, että työnantaja on täyttänyt kuulemisvelvoitteensa.

Todistustaakka kuulemisvelvoitteen täyttämistä on työnantajalla. Velvoite ei ole kuitenkaan ehdoton: jos kuuleminen estyy työntekijästä johtuvasta syystä ilman pätevää perustetta, työnantaja ei riko kuulemisvelvoitettaan.⁸⁹

4.4 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen on poikkeuksellinen työsopimuksen päättämismuoto. Sitä tarvitaan niissä tilanteissa, joissa työsopimuksen purkamista ei voida käyttää, koska toiseen sopimusosapuoleen ei saada yhteyttä.⁹⁰ Työsuhde voi sairauden yhteydessä näin ollen päättyä myös siihen, että työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkautuneena. TSL 8:3.1:n nojalla jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. TSL 8:3.3:n mukaan kuitenkin jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan hyväksyttävästä esteestä seuraavaa:

Oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka työntekijän poissaolo johtuu laillisesta perusteesta, kuten sairaudesta, työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkautuneena, ellei poissaolosta ilmoittamista ollut kohdannut pätevä este (KKO 1978 II 109 ja KKO 1979 II 100.) Jos työnantaja on kuitenkin tiennyt työntekijän ilmoituksen puuttumisesta huolimatta poissaolon johtuneen sairaudesta, hänellä ei ole katsottu olleen oikeutta pitää sopimusta purkautuneena (KKO 1989: 68 ja KKO 1990:135). Ehdotettuja säännöksiä olisi tulkittava vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.

⁸⁹ Koskinen ym. 2012, s. 559–560.

⁹⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 670.

Vaikka työntekijällä olisi TSL 8:3.1:in mukainen pätevä syy poissaololle, se ei automaattisesti merkitse samalla TSL 8:3.3:ssa tarkoitettua hyväksyttävää estettä olla ilmoittamatta poissaolosta⁹¹. Esimerkiksi sairaus ja siitä johtuva työkyvyttömyys on luonnollisesti pätevä syy poissaoloon työstä, mutta sairaudesta ei läheskään aina seuraa niin vakavaa tilaa, että työntekijällä olisi hyväksyttävä este olla ilmoittamatta poissaolostaan työnantajalle.

Toisaalta vaikka työntekijä ei olisi nimenomaisesti ilmoittanut työnantajalle poissaolostaan tai sen jatkumisesta aiemmin ilmoitettua pidempään, ei yli seitsemän päivää jatkuva poissaolo oikeuta työnantajaa pitämään työsopimusta purkautuneena, jos työnantaja on tiennyt tai hänen olisi olosuhteiden perusteella pitänyt tietää, että työntekijällä on hyväksyttävä syy poissaoloonsa. Jos työntekijä on esimerkiksi aiemmin toimittanut tiedon sairaudestaan, työnantajan on pyrittävä oma-aloitteisesti selvittämään syy työntekijän poissaoloon aiemmin ilmoitetun ajanjakson jälkeen ennen kuin ryhtyy käsittelemään työsopimusta purkautuneena⁹². Tätä kantaa tukee myös sopimussuhteissa yleisenä periaatteena noudatettava lojaliteettivelvollisuus.⁹³

Oikeuskäytännöstä voidaan ottaa muutamia esimerkkejä olosuhteista, joissa työnantajalla ei ole oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena. Ensinnäkin voidaan käsitellä työtuo-
mioistuimen ratkaisu TT 2006-23. Siinä toimihenkilö oli ollut useassa peräkkäisessä jaksossa sairauslomalla vakavan masennuksen vuoksi. Välittömästi sairauslomajaksojen jälkeen hän oli ollut poissa työstä syytä ilmoittamatta seitsemän kalenteripäivää. Työnantaja oli voinut päätellä toimihenkilön poissaolon johtuvan pätevistä syistä eli saman sairauden jatkumisesta. Työnantajalla ei ollut ollut perusteita käsitellä toimihenkilön työsopimusta purkautuneena. Perustelujen mukaan:

*Työtuo-
mioistuimen ratkaisu TT 2006-23. Siinä toimihenkilö oli ollut useassa peräkkäisessä jaksossa sairauslomalla vakavan masennuksen vuoksi. Välittömästi sairauslomajaksojen jälkeen hän oli ollut poissa työstä syytä ilmoittamatta seitsemän kalenteripäivää. Työnantaja oli voinut päätellä toimihenkilön poissaolon johtuvan pätevistä syistä eli saman sairauden jatkumisesta. Työnantajalla ei ollut ollut perusteita käsitellä toimihenkilön työsopimusta purkautuneena. Perustelujen mukaan:*

⁹¹ Koskinen ym. 2012, s. 234.

⁹² Ks. myös esim. KKO 1990:135 ja TT 2006-21.

⁹³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 671.

jatkuttua seitsemän päivää ryhtynyt toimenpiteisiin A:n työsopimuksen päättämiseksi. Toiselta puolen A:n sairaus on ollut sen laatuinen, että sen voidaan esitetyn selvityksen mukaan arvioida heikentäneen hänen kykyään huolehtia oikea-aikaisesti poissaoloperusteen ilmoittamisesta.

Poikkeustapauksessa seitsemän päivän tarkastelujakso voi pidentyä, jos siihen sisältyy tavallista enemmän vapaapäiviä⁹⁴.

4.5 Työsopimuksen raukeaminen

Työsopimus voi yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita seuraten raueta, jos edellytykset jatkaa sopimussuhdetta ovat lopullisesti kadonneet. Työsopimuksen raukeaminen on kuitenkin hyvin poikkeuksellinen työsuhteen päättymistapa. Tällainen tilanne on käsillä esimerkiksi silloin, jos työntekijän henkilökohtaiset työnteon edellytykset ovat pysyvästi hävinneet. Tämän vuoksi työsopimus raukeaa pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen saamisesta, vaikka asiasta ei ole työsopimuslaissa nimenomaista säännöstä. Sen sijaan määräaikainen työkyvyttömyyseläke ei johda sopimuksen raukeamiseen.⁹⁵ Kuten *Koskinen* toteaa, työsopimuksen raukeaminen pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisestä lukien ei ole ongelmallista työntekijän työsuhteturvan kannalta, koska työntekijä itse hakee eläkettä eikä ole hakemishetkellä työssä.⁹⁶

Työsuhdetta ei voi kuitenkaan taannehtivasti irtisanoa tai purkaa sairauden vuoksi. Ainoa tilanne, jossa työnantaja voi katsoa työsuhteen taannehtivasti purkautuneeksi, on työsopimuksen purkautuneena pitäminen poissaolon alusta lukien työntekijän oltua vähintään seitsemän päivää poissa työstä ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen (TSL 8:3). Pidän käytännössä työnantajalle suositeltavana tahdonilmaisun anta-

⁹⁴ Ks. KKO 2001:40, jossa sinänsä viikon mittaiseen poissaoloaikaan sisältyi jouluaatto ja sitä seuranneet kaksi pyhäpäivää, arkilauantai ja sunnuntai.

⁹⁵ Ks. esim. *Saarinen* 2003, s. 935 ja *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 481–482.

⁹⁶ *Koskinen* 2007b, s. 19.

mista, jos hän pitää työsuhdetta eläkepäätöksen johdosta päättyneenä, jotta työntekijä ei jää eri käsitykseen oikeusasemastaan. Oikeuskäytännössä on esiintynyt myös tilanne, jossa työnantaja on päättänyt työsopimuksen taannehtivasti, mutta tähän ei katsottu olleen oikeutta. Kyseessä on Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 20.6.2000 S 99/975, jonka otsikko kuuluu seuraavasti:

Työnantajalla ei ole 21.2.1997 ollut tärkeää syytä purkaa P:n työsopimusta eikä oikeutta päättää työsopimusta taannehtivasti 1.12.1995 lukien. P:n oli eläkepäätöksissä 20.9.1995 ja 22.9.1995 katsottu olevan kuntoutettavissa. Kuntoutusta oli myös järjestetty. Työnantaja on tässä jutussa myöntänyt, että työsopimus on voitu päättää vasta 21.2.1997. (...) Lomautettuna olleen P:n työsopimus on voitu päättää irtisanomalla 21.2.1997.

Koskinen kommentoi tapausta seuraavasti: ”Eläkevakuutusyhtiö oli tapauksessa 9.12.2006 myöntänyt P:lle työkyvyttömyyseläkkeen 1.12.1995 alkaen jatkuen 30.9.1996 saakka. Eläkettä oli jatkettu kuntoutustukena 1.10.1996 alkaen 31.5.1997 saakka. Eläke oli 21.11.1997 muutettu täydeksi työkyvyttömyyseläkkeeksi 1.6.1997 alkaen jatkuvaksi niin kauan kuin P:n työkyvyttömyys kestää. Kansaneläkelaitos on 25.11.1997 muuttanut P:n määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen toistaiseksi maksettavaksi työkyvyttömyyseläkkeeksi alkaen 1.10.1997. Tapauksessa työnantajan toimenpide ei liittynyt suoraan eläkepäätöksiin, vaan työnantaja katsoi työntekijän työkyvyn heikentyneen olennaisesti ja pysyvästi. Ajankohta 21.2.1997 määräytyi sillä perusteella, että työnantaja päätti tuolloin työsopimuksen.”⁹⁷

Työsopimuksen taannehtiva raukeaminen eläkepäätöksen takia on siis työoikeudellisesti erittäin epätyypillinen tilanne, joka poikkeaa selvästi työsopimuslaissa säännellyistä työsuhteen säännönmukaisista päättymistavoista.

Työtuomioistuimien on edellä lausutusta huolimatta vahvistanut työsopimuksen raukeamisen olevan mahdollista. Asia oli esillä työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1984-81. Jos eläkepäätös tehdään taannehtivasti ja oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen näin ollen alkaa päätöstä aiemmasta päivästä, myös työsopimus katsotaan taannehtivasti rauenneeksi siitä päi-

⁹⁷ Koskinen 2007b, s. 15 av. 41

västä lukien, jolloin oikeus eläkkeeseen alkaa⁹⁸. Sinänsä tämä on aivan ymmärrettävää, sillä jos henkilö on oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen, ei hän voine samanaikaisesti enää olla työsuhhteessa. Muutoin työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisperuste olisi kyseenalainen, jos henkilö pystyy vielä jatkamaan työtään.

⁹⁸ TT 1984-81.

5 NÄYTTÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISRIIDOISSA

Aina työntekijä ja työnantaja eivät ole yhtä mieltä päättämisperusteen riittävydestä. Tällöin työntekijän asiaksi jää riitauttaa asia. Riidat ratkaistaan joko yleisessä tuomioistuimessa, eli ensimmäisenä asteena käräjäoikeudessa, tai työtuomioistuimessa riippuen siitä, ovatko työntekijä ja työnantaja järjestäytyneet. Kanteen nostaminen on työntekijän tai hänen ammattiliiton vastuulla, koska työnantaja tekee työsuhteen päättämisestä ensimmäisen päätöksen, jolloin ratkaisu on luonnollisesti aina hänen kantansa mukainen.

Asiasta esitettävä näyttö on keskeinen lopputulokseen vaikuttava tekijä työsuhteen päättämisriidoissa. Todistelun päämuodot sairauserusteissa työsuhteen päättämisriidoissa ovat lääkärinlausunnot ja henkilötodistelu. Työntekijäpuolelta todistajiksi pyydetään tyypillisesti luottamusmies ja entisiä työtovereita. Työnantajapuoli nimeää todistajiksi tavallisesti työterveyslääkärin ja esimiehiä.

Nähdäkseni näyttötaakka on lähtökohtaisesti työntekijällä eli kantajalla, kuten yleensäkin prosessissa. Näyttää samalla siltä, että työnantajan on kyettävä esittämään riittävän uskottavaa vastanäyttöä, jos työntekijä saattaa todennäköiseksi, että työsopimuksen irtisanomiseen ei ollut perustetta – toisin sanoen hän olisi esimerkiksi selvinnyt työtehtävistään riittävän hyvin ja siedettävällä määrällä sairauspoissaoloja, toipuminen oli lähitulevaisuudessa odotettavissa tai muuta työtä olisi ollut tarjolla.

5.1 Lääkärintodistusten merkitys näyttönä

Lääkärintodistus ei yksinään ratkaise irtisanomisoikeutta, mutta sillä on kiistatta huomattava näyttöarvo sairauden laadusta ja sen vakavuudesta. Lääkäri on työnantajaa huomattavasti asiantuntevampi arvioimaan esimerkiksi sairauden mahdollista kestoa sekä työntekijän toipumisennustetta eli kuinka hyvin hän paranee sairaudesta. Lääkäri on usein myös tärkeä taho, kun arvioidaan työntekijälle mahdollisesti soveltuvia muita tehtäviä, jos työnantajalla on sellaisia tarjota. Lääkärintodistusten hankkiminen alentaa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen määrää ja asian selvittämättä jättäminen

ja lääkärintodistusten hankkimatta jättäminen vastaavasti korottaa korvauksen määrää, jos työkyvyn alentumista ei pidetä riittävän työsuhteen päättämiseksi.⁹⁹

Oikeuskirjallisuudessa on myös todettu, että lääketieteellinen arvio sairauden pitkäaikaisuudesta ja olennaisuudesta suoritettavan työn kannalta on ainoa tapa esittää pätevä näyttö, jos työsuhde aiotaan irtisanoa sairauden perusteella.¹⁰⁰ Toisin sanoen vaikka edellä lausutun mukaan lääkärintodistus ei yksinään ratkaise irtisanomisoikeutta, ilman sitä ei koskaan selvitä.

Lääketieteellisen arvion voi tehdä työpaikan oma lääkäri, työntekijää hoitava muu lääkäri tai esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen lääkäri. Jos kaksi tai useampi lääkäri on yhtä mieltä työkyvyn olennaisesta ja pitkäaikaisesta heikentymisestä, on päätös lähes aina lain mukainen. Jos taas lääkärit ovat erimielisiä työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä, on työnantajan selvítettävä perusteet tarkemmin. Tällöin tärkeä merkitys on työpaikan oman lääkärin arviolla, koska hän voi ottaa kantaa siihen, voiko työntekijä jatkaa entisissä tehtävissään alentuneesta työkyvystään huolimatta vai edellyttääkö hänen nykyinen työkykynsä siirtoa kevyempiin tehtäviin.¹⁰¹

Lääkärintodistuksien merkitystä näyttönä on arvioitu esimerkiksi ratkaisussa TT 1999-10. Työnantajalla ei katsottu olleen oikeutta irtisanoa työsopimusta pelkän työterveyslääkärin todistuksen nojalla etenkin, kun käytössä oli ollut samalta ajalta myös erikoislääkärin antama todistus, jossa työkykyarvio oli erilainen. Työterveyslääkäri piti työntekijää työkyvyttömänä tehtäviinsä ja antoi huhtikuussa lääkärintodistuksen, jonka mukaan hän on loppuvuoden työkyvyttö. Ajatuksena oli, että näin on riittävästi aikaa järjestää uudelleen koulutus. Erikoislääkärin mielestä työntekijä olisi voinut palata entiseen työhönsä ja siitä käsin suunnitella muuta työtä samalla työnantajalla tai ammatinvaihtoa uudelleen koulutuksen kautta myöhemmin. Tästä huomataan, että lääkärin ollessa erimielisiä työnantajan on oltava tarkkana, miten hän ratkaisee asian. Toisaalta näyttää siltä, että erikoislääkärin parem-

⁹⁹ Koskinen 2004, s. 7–8.

¹⁰⁰ Saarinen 2003, s. 939.

¹⁰¹ Saarinen 2003, s. 939.

pi asiantuntemus sairauden laadusta ohittaa työpaikan lääkärin paikallisten työolojen tuntemuksen siinä tapauksessa, että mielipiteet työkyvystä eroavat.

5.2 Henkilötodistelun merkitys näyttönä

Henkilötodistelu on tärkeä tapa hankkia selvitystä työtehtävien laadusta ja niistä selviämisestä. Henkilöitä kuulemalla saadaan tietoa työpaikan paikallisista olosuhteista, työtehtävien sisällöstä ja ennen kaikkea siitä, kuinka työntekijä on työtehtävistään suoriutunut.

Henkilötodisteluun valittavat henkilöt vaihtelevat aloittain. Tehdasympäristössä tyypillisesti todistajina kuultavia henkilöitä ovat työterveys- ja erikoislääkärit, luottamushenkilöt ja välillä myös muut työtoverit sekä lähin esimies ja työsuhteista vastaava päällikkö tai muu vastaava ylempi esimies. Esimerkiksi ratkaisusta TT 2012-64 huomataan, että todistajina on kuultu henkilöitä kaikista edellä mainituista ryhmistä. Samoin ratkaisussa TT 2012-153 on ollut samantyyppinen todistajien joukko.

Työtehtävien asettamat vaatimukset ja työpaikat vaihtelevat runsaasti aloittain. Sen vuoksi on ymmärrettävää, että henkilötodistelua tarvitaan, jotta tuomioistuin kykenee muodostamaan käsityksen yksittäisen tehtävän asettamista vaatimuksista. Ei ole realistista odottaa, että työtuomioistuin tai varsinkaan yleinen tuomioistuin tuntisi koko ammattien laajan kirjjon. Siksi kantajan ja vastaajan on välttämätöntä nimetä todistajia, jotka voivat valaista työntekijän tehtävien sisältöä, hänen terveydentilaansa ja erityisesti työtehtävistä selviytymistä.

Henkilötodistelu on olennainen näyttömuoto muun työn tarjoamisvelvollisuuden kannalta. Esimerkiksi tapauksesta TT 2004-90 huomataan, että muun työn tarjoamisvelvoitteen lainlyönti on selvitetty henkilötodistelun avulla. Tuomioistuimen olisikin mahdoton ilman henkilötodistelua ottaa kantaa, onko muuta työtä ollut yhtiössä tarjolla irtisanomishetkellä. Olennaisessa osassa näyttävät olevan työntekijäpuolen todistajat, koska työnantaja katsoo aina selvittäneensä, ettei muuta työtä ole voitu tarjota, vaikka tuomioistuin päätyisikin vastakkaiseen johtopäätökseen. Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2006-9 osoittaa, että aina muuta työtä ei ole perustellusti voitu tarjota, vaikka työntekijäpuoli olisi eri mieltä. Yleisesti ottaen työnantajan on huomioitava myös työturvallisuusnäkökohdat, koska työnteki-

jällä ei saa teettää sellaista työtä, jonka tekemisen hänen terveydentilansa estää. Vastaavasti työnantajan on pidettävä huolta, että kenenkään muunkaan työturvallisuus ei vaarannu sen takia, että jonkun työntekijän terveydentila huonontaa hänen työstä selviytymistään.

6 LOPUKSI

Sairaus ei itsessään aiheuta työsuhdeturvaan työntekijän kannalta epäedullisia muutoksia. Sairaus päinvastoin jopa tehostaa työntekijän työsuhdeturvaa, koska sairautta ei lähtökohdaisesti saa lainkaan käyttää irtisanomisperusteena. Työntekijälle on ehdottomasti hyvä asia, jos hän voi osoittaa työstä poissaolonsa johtuvan sairaudesta. Sairaus nimittäin lukeutuu työsopimuslain järjestelmässä kiellettyihin irtisanomisperusteisiin siihen asti, kunnes työntekijän työkyky sairauden johdosta heikkenee TSL 7:2:ssä edellytetyllä tavalla. Sairaus oikeuttaa työnantajan reagoimaan vain silloin, jos se alentaa työkykyä olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Tällöin ennen työsopimuksen irtisanomista tulee vielä selvitettäväksi, onko työnantajalla tarjota muuta työtä, josta työntekijä selviytyy. Jos sellainen työ löytyy, sitä on tarjottava työntekijälle.

Useat eri sairaudet näyttävät aiheuttavan käytännössä hankalia rajanvetoja, jos sairaudet aiheuttavat sairauspoissaoloja vain aika ajoin ja vaihtelevista syistä. Tällöin on vaikea arvioida, milloin työntekijän työkyky on alentunut siinä määrin, että työnantajalta ei voida enää kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Oikeuskäytännön perusteella näyttää siltä, että tilannetta on seurattava useita vuosia ja poissaolomäärien on muodostettava merkittävä osa vuosittaisesta työajasta.

Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuutta on sen sijaan tulkittu melko johdonmukaisesti, jos poissaolo on yhdenjaksoista. Työkyky katsotaan pitkäaikaisesti alentuneeksi, jos työntekijä on vuoden verran keskeytyksettä sairauslomalla. Aivan mekaanisena tätäkään aikarajaa ei tule pitää, mutta lähtökohdaisesti vuoden työkyvyttömyys täyttää pitkäaikaisuuden vaatimuksen.

Työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuus edellyttää myös sitä, että toipumista ei ole lähitulevaisuudessa odotettavissa. Jos sairaus on esimerkiksi leikkauksella parannettavissa ja leikkaus on varattu, ei työnantajalla ole oikeutta päättää työsuhdetta. Ylipäänsä sairauden toipumisennuste on huomioitava, kun harkitaan, onko työkyky alentunut TSL:n säännöksessä edellytetyllä tavalla. Tässä asiassa lääkärin asiantuntemuksella on keskeinen rooli, eikä työnantajan ole syytä tehdä päätöstään ilman lääketieteellistä arviota tilanteesta.

Sairaustyyppejä voidaan ryhmitellä monin eri tavoin. Ryhmiä olisi voinut muodostaa monia muitakin, mutta olen käsitellyt tässä työssä vaiheittain eteneviä sairauksia ja mielenterveysongelmia. Niistä molemmat nostavat tiettyjä erityiskysymyksiä esiin.

Vaiheittain etenevät sairaudet ovat siinä suhteessa omanlaisiaan, että tällöin työntekijä saattaa olla sairausjaksojen välissä pitkäänkin työkykyinen. Siitä huolimatta on tiedossa, että ennemmin tai myöhemmin hän joutuu jälleen olemaan poissa työstä. Tällöin on harkittava, minkä verran työnantajan on siedettävä epävarmuutta ja ennustettavissa olevia poissaoloja.

Mielenterveysongelmat erottuvat muista sairauksista siinä, että ne saattavat aiheuttaa yllättävää ja arvaamatonta käyttäytymistä. Työntekijä saattaa syyllistyä sairauden johdosta sellaiseen käytökseen, joka ei lähtökohtaisesti ole työsuhteessa hyväksyttävää. Jos käytös kuitenkin johtuu sairaudesta ja se voidaan osoittaa, käytöstä saatetaan arvioida lievemmin, koska sen taustalla on mielenterveysongelma. Se voidaan ottaa lieventävänä asianhaarana huomioon, kun arvioidaan työsopimusvelvoitteen rikkomista.

Lääkärintodistukset ovat käytännössä aivan välttämätön osa työnantajan päätösprosessia, jos hän harkitsee työsuhteen päättämistä sairauden perusteella. Ilman lääketieteellistä asiantuntemusta työnantajan on vaikea perustella päätöstään. Vaikka työnantaja pystyykin näkemään, kuinka työntekijä selviytyy työtehtävistään, hänellä ei ole osaamista arvioida esimerkiksi sairauden kestoa tai toipumisennustetta. Tarvittaessa lääkärinlausuntoa on pyydettävä myös erikoislääkäriltä, jos työterveyslääkäri ei tunne yksittäistä sairautta riittävästi.

Terveydentilassa mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin on reagoitava irtisanomisajan loppuun saakka. Muutoksista ilmoittaminen on silti työntekijän vastuulla, joten työnantajan ei tarvitse esimerkiksi teettää uutta lääkärintarkastusta irtisanomisajan loppuessa. Jos työntekijän terveydentila on parantunut siinä määrin, että irtisanomisperuste on mahdollisesti poistunut, tulee työntekijän siis itse ottaa asia esiin.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on keskeinen osa irtisanomisperusteen harkintaa. Velvoite todetaan myös TSL 7:2.4:ssä. Sen sisältöä on täsmennetty oikeuskäytännössä. Työnantajalla voi joissain tapauksissa olla velvollisuus kouluttaa työntekijä uuteen työhön, mutta se

on käytännössä melko harvinainen tilanne. Työkyvyn heikentyminen voi johtaa myös työkokeiluun tai ammatilliseen kuntoutukseen.

Ennen työsuhteen päättämismenettelyyn ryhtymistä työnantajan on harkittava, katsooko hän päättämisperusteen täyttyvän. Jos peruste täyttyy, työnantaja myös päättää tässä yhteydessä, pitääkö hän päättämisperustetta irtisanomiseen vai peräti purkamiseen oikeuttavana. Lähes säännönmukaisesti työsopimus irtisanotaan; työsopimuksen purkaminen sairauden vuoksi on hyvin harvinaista. Niin ikään erikoistapauksena voidaan mainita työsopimuksen purkautuneena pitäminen, joka tulee kyseeseen silloin, kun työntekijä on vähintään seitsemän päivää poissa työpaikalta ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen. Myös työsopimuksen raukeaminen on teoriassa mahdollista ja yksittäisiä kertoja se on ollut esillä myös oikeuskäytännössä, mutta käytännössä ilmiö on tavattoman harvinaisen.

Työsuhteen päättäminen on säännelty prosessi, johon kuuluu muutamia vaiheita. Ensinnäkin työnantajan on vedottava päättämisperusteeseen. Irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisessa ajassa (TSL 9:1). Lisäksi työntekijää on kuultava TSL 9:2:n mukaisesti.

Sairausperusteisen työsuhteen päättämisen keskeisiä näyttömuotoja ovat lääkärintodistukset ja henkilötodistelu. Lääkärintodistuksille annetaan paljon painoarvoa. Henkilötodistelun merkitys on siinä, että esimiehiä ja työtovereita sekä luottamushenkilöitä kuulemalla pystytään selvittämään, kuinka työntekijä selviytyi työtehtävistään. Todistajat ovat tärkeitä myös silloin, kun on erimielisyyttä muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämistä.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että työsuhteen päättäminen sairauden perusteella vaatii malttia ja riittävää harkintaa työnantajan taholta. Tilannetta on seurattava riittävän pitkään ennen kuin on mahdollista tehdä päätöksiä. Etenkin eri syistä ja eripituisina tapahtuvien sairauspoissaolojen yhteydessä on mahdotonta antaa kaavamaisia vastauksia, milloin irtisanomisperuste täyttyy. Lääkärin asiantuntemus sairauden luonteesta ja jatkoarviosta on keskeisessä osassa päätöksen pohjana, koska työnantajalla ei itsellään ole näistä asioista yleensä juurikaan tietoa. Muun työn tarjoamisvelvollisuus on myös sellainen asia, johon tulee kiinnittää riittävästi huomiota. Oikeuskäytännössä on paljon esimerkkejä tilanteista, joissa on ollut yksiselitteistä, ettei työntekijä enää selviydy omista tehtävistään. Samalla on kuitenkin jäänyt huomaamatta, että työnantajalla olisi ollut tarjota muuta työtä, joka on ollut kevyempää tai muusta syystä työntekijän jäljellä olevaa työkykyä vastaavaa.

Luonteenomaista työsuhteen päättämiselle sairauden perusteella ovat jokaisen tapauksen erilaiset olosuhteet. Työt vaihtelevat ja ihmiset toipuvat eri nopeudella samoistakin sairauksista, joten päätös näissä asioissa on aina perustettava yksittäistapauksen olosuhteisiin. Sen vuoksi asiasta lienee jatkossakin odotettavissa erimielisyyksiä, koska tulkinnat tilanteesta eroavat helposti osapuolten välillä.