

KUMPI PÄÄTTI?
TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄJÄÄ KOSKEVIEN RIITAJEN
RATKAISEMINEN TUOMIOISTUIMISSA

Miika Laaksoharju
505619
Turun yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
maisterintutkielma
huhtikuu 2016

TIIVISTELMÄ
TURUN YLIOPISTO
Oikeustieteellinen tiedekunta

MIIKA LAAKSOHARJU: Kumpi päätti? Työsopimuksen päättäjää koskevien riitojen ratkaiseminen tuomioistuimissa
Tutkielma, 82 s.
Työoikeus, huhtikuu 2016
Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Olen tutkielmassani tutkinut sellaisia työsopimuksen päättämiseen liittyviä riitoja, joissa on riitaisaa, kumpi työsuhteen osapuoli, työnantajan edustaja vai työntekijä, on päättänyt työsopimuksen. Aiheesta ei ole Suomessa juurikaan kirjoitettu. Aineistonani on ollut noin kaksisataa hovioikeustuomiota kaikista Suomen hovioikeuksista 80-luvulta nykypäivään.

Tutkielmassani esitän oikeustapausaineistosta tekemieni johtopäätösten perusteella, että työsopimuslain 8:3 §:ssa säädettyä työnantajan oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena on kumpi päätti –tyyppisissä riidoissa tulkittava supistavasti. Työntekijän poistuminen epäselvän tilanteen jälkeen ja poissaolo työstä luo työnantajalle selonottovelvollisuuden eli velvollisuuden varmistaa, tarkoittaako työntekijä näin tekemällä päättää työsopimuksensa. Työnantaja voi suoriutua velvollisuudestaan pyrkimällä ottamaan yhteyttä työntekijään ennen purkautuneena käsittelemistä. Muutoinkin työsopimuksen päättäminen on toteutettava selkeästi ja yksiselitteisesti niin, ettei osapuolen tarkoituksesta jää epäselvyyttä. Kun sellaisiin sanoihin, jotka on kiihtyneenä harkitsemattomasti lausuttu tai jotka eivät ole muutoin vastanneet osapuolen tahtoa esimerkiksi erehdyksen vuoksi, vedotaan päämääränä päättää työsuhde tai saada korvauksia perusteettomasta päättämisestä, katsotaan tuollainen päättämislaitos pätemättömäksi ja päättämislaitokseen vetoava osapuoli työsopimuksen päättäjäksi.

Tutkimani tyyppiset riidat ovat usein oikeustositseikastonsa suhteen riitaisia ja ratkeavat prosessuaalisilla seikoilla, mm. sillä, miten osapuolet ovat toimineet ennen päättämistilannetta ja sen jälkeen sekä kumman osapuolen intressinä on ollut päättää työsuhde. Kehitysehdotuksena esitän, että muotovaatimuksen sisällyttäminen lakiin saattaisi merkittävästi vähentää kumpi päätti –tyyppisiä riitoja.

SISÄLLYSLUETTELO

<i>Tiivistelmä</i>	<i>II</i>
<i>Sisällys</i>	<i>III</i>
<i>Lähteet</i>	<i>V</i>
<i>Oikeustapausuettelo</i>	<i>VII</i>
<i>Lyhenteet</i>	<i>X</i>
1. Johdanto	1
1.1 Tutkielman tavoite	1
1.2 Aineisto ja tutkimusmenetelmä sekä rajaukset	2
1.3 Tutkielman rakenne	4
2. Kysymys päättämistahdonilmaisun pätevydestä	5
2.1 Päättämismenettelystä	5
2.1.1 Päättämislmoituksen toimittaminen	7
2.1.2 Päättämisen peruminen	8
2.1.3 Päättämismenettely eräissä muissa maissa	9
2.1.3.1 Ruotsi	10
2.1.3.2 Norja	11
2.1.3.3 Tanska	12
2.2 Pätevän ilmoituksen edellytykset	12
2.2.1 Riittävän selkeä ilmoitus	13
2.2.2 Ilmoituksen vastaanottajan perusteltu vilpittömän mieli	16
2.2.3 Liian epäselvä ilmoitus	19
2.2.3.1 Työnantaja päätti	20
2.2.3.2 Työntekijä päätti	24
2.3 Tahdonilmaisun pätemättömyysperusteista	26
2.3.1 Kiihtymys ja vastaanottajan perustellun vilpittömän mielen puute	26
2.3.2 Painostus	28
2.3.3 Erehdys	31
2.4 Kieltämis- ja poissaolotilanteet ja hiljainen päättäminen	32
2.4.1 Aluksi	32
2.4.2 Työn kieltäminen tai työn tarjoamisen päättäminen	33
2.4.2.1 Työnantaja päätti hiljaisesti	33
2.4.2.2 Työnantaja ei päättänyt hiljaisesti – työntekijä katsottu päättäjäksi	35
2.4.3 Työnteon lopettaminen ja muut hiljaiseksi päättämiseksi tulkitut tilanteet	36
2.4.3.1 Työntekijä päätti hiljaisesti	36
2.4.3.2 Työntekijä ei päättänyt hiljaisesti – työnantaja katsottu päättäjäksi	39
2.5 Päättämissopimuksista	41
3. Oikeudesta käsitellä purkautuneena	44
3.1 Aluksi	44

3.2	Päätely- ja selonottovelvollisuus	46
3.2.1	Selonottovelvollisuuden laiminlyönti	48
3.2.2	Selonottovelvollisuus on täytetty	55
3.2.3	Ei selonottovelvollisuutta	57
4.	Prosessista ja todistelusta	60
4.1	Todistustaakasta	60
4.1.1	Todistustaakan jakautuminen, kun kumpikin osapuoli väittää vastapuolen päättäneen työsopimuksen	62
4.1.2	Todistustaakka päättämissopimuksissa	64
4.2	Näytön arviointi	65
4.2.1	Toiminta ennen tai jälkeen	66
4.2.1.1	Työntekijä päätti	66
4.2.1.2	Työnantaja päätti	69
4.2.2	Kirjallisen todisteen merkitys näyttönä	70
4.2.3	Todistelun uskottavuudesta	73
5.	Johtopäätöksiä	76
5.1	Miten ratkaistaan, kumpi päätti?	76
5.1.1	Kysymys päättämislmoituksen pätevyydestä	77
5.1.2	Oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena ja selonottovelvollisuus	78
5.1.3	Näyttökysymysten ratkaiseminen ja todistustaakka	79
5.2	Kehittämisehdotuksia	80
5.2.1	Päättämislmoituksen muotovaatimuksesta	80
5.2.2	”Kirjoittamaton muotovaatimus”	81

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aarnio, Marko – Häkkinen, Olli – Jussila, Niina – Järvinen, Pasi – Maisonlahti, Marjaana – Romo, Silja – Sollo, Anneli*: Työttömyysturva. Edita Prima Oy. Helsinki 2003.
- Hasselbalch, Ole*: Labour law in Denmark, Kluwer law international, Alankomaat, 2010.
- Hemmo, Mika – Hoppu, Kari*. Sopimusoikeus (sivunumeroton verkkojulkaisu). Talentum Media Oy, 2015.
- Huldén, Alexis*: Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättymiseen liittyvät oikeustoimet. Defendor Legis, 4/2014, 2014.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työoikeus. WSOYpro, 2006.
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2012.
- Kallio, Teuvo*: Työsopimuksen irtisanomisesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja b-sarja n:o 183. Yhteiskirjapaino Oy, 1978.
- Kallio, Ilari – Sädevirta, Markus*: Työoikeudelliset ratkaisut kommentein. Lakimiesliiton kustannus, 2010.
- Koskinen, Seppo*: Työnantajan oikeus työnantajan moitittavan käyttäytymisen johdosta purkaa työsopimus sekä erota työstään työttömyysturvaa menettämättä. Referee-artikkeli, Defendor Legis N:o 4/2014, 2014, s. 483 – 501.
- Koskinen, Seppo*: Työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työntekijän sairauspoissaolon yhteydessä. Edilex. Edita publishing, 2007.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Sanoma Pro, 2012.
- Linna, Tuula*: Prosessioikeuden oppikirja. Talentum, 2012.
- Miettinen, Katja – Koskinen, Seppo*: Sopimusperusteinen työsuhdeturva. Defendor Legis N:o 5/2014, 2014, s. 865 - 900.
- Muukkonen, P.J.*: Sopimusvapauden käsitteestä. Lakimies, 1956
- Norros, Olli*: Sopimusperusteiset muotovaatimukset. Lakimies, 2008.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus*: Työsopimuslaki. Sanoma Pro Oy, 2008.
- Saarinen, Mauri*: Työsuhdeasioiden käsikirja, 2003 s. 1091-1093
- Schmidt, Folke*: Arbetsrätt II. Lund 1973.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Työoikeuden pääasiat. Forum Iuris, Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum, 2012.

Internet-lähteet

Detailed description of employment protection in OECD and selected non-OECD countries, 2008, <http://www.oecd.org/employment/emp/42740165.pdf>

Denmark: The Employers' and Salaried Employees' Act, 1996
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/4230/64800/E96DNK02.htm>

Luokittelu analyysimenetelmänä. Jyväskylän yliopiston Koppa.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu>

Måste en uppsägning ske i skriftlig form för att vara giltig,

<http://www.sverigeshrforening.se/Bloggar/Arbetsratt-Fragor-->

[Svar/Arkiv/2011/10/Maste-en-uppsagning-ske-i-skriftlig-form-for-att-vara-giltig](http://www.sverigeshrforening.se/Bloggar/Arbetsratt-Fragor--Svar/Arkiv/2011/10/Maste-en-uppsagning-ske-i-skriftlig-form-for-att-vara-giltig)

Regelboken.nu – tietokanta Ruotsin oikeuskäytännöstä, ylläpitäjä Infosoc Rättsdata AB.

Virallislähteet

HE 291/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 196/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta

Säädökset

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Oikeustoimilaki 13.6.1929/228

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750

Valtion virkamieslaki 24.10.1986/755

Ulkomaiset säädökset

Lag om anställningsskydd 1982:80

Lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580

Lag om offentlig anställning 1994:260

Lag om rättegång i arbetstvister 1974:371

OIKEUSTAPAUSLUETTELO

Työtuomioistuin

TT:2014-110

TT:2008-14

TT:2001-20

TT:2001-12

TT:2000-22

TT:2000-17

TT:1996-20

TT:1991-29

TT:1990-121

TT:1985-92

TT:1971-63

Korkein oikeus

KKO 1994:24

KKO 1990:135

KKO 1989: 68

KKO 1979 II 100

KKO 1978 II 109

KKO 1974 II 90

Hovioikeudet

HHO 27.6.2014 S 13/2416

VHO 25.10.2013 S 12/649

I-SHO 13.12.2013 S 13/391

RHO 28.11.2013 S 12/347

THO 11.12.2013 S 13/520

HHO 28.3.2013 S12/1565

THO 30.1.2013 S 12/1341

THO 11.12.2012 S 12/878

THO 5.12.2012 S 12/339

RHO 30.11.2012 S 12/98

THO 14.9.2012 S 12/433

THO 14.9.2012 S 12/434

KHO 29.8.2012 S 12/418

VHO 20.8.2012 S 11/265

HHO 7.6.2012 S 11/2230

HHO 22.2.2012 S 11/1418

I-SHO 22.12.2011 S 11/205

I-SHO 22.12.2011 S 10/1180

THO 7.10.2011 S 10/620

HHO 26.8.2011 S 11/217

THO 16.6.2011 S 10/2300

HHO 15.4.2011 S 10/1380

THO 31.1.2011 S10/621

HHO 25.1.2011 S 10/515

HHO 20.1.2011 S 10/227

THO 17.12.2010 S 09/2630

KHO 21.9.2010 S 10/260

THO 9.4.2010 S 09/1238

HHO 22.12.2009 S 08/1023

THO 8.0.2009 S 08/1139

THO 7.5.2009 S 07/2434

THO 7.5.2009 S 07/2433

THO 20.11.2008 S 08/206

RHO 10.10.2008 S 07/658

RHO 2.10.2008 S 07/651

THO 11.4.2008 S 07/409

KouHO 27.12.2007 S 06/888

THO 27.11.2007 S 06/2434

HHO 16.11.2007 S 06/462

VHO 1.11.2007 S 07/577

VHO 24.10.2007 S 06/1006

HHO 27.9.2007 S 06/451

HHO 24.9.2007 S 06/921

THO 20.6.2007 S 06/913

KouHO 4.9.2007 S 06/1279

HHO 31.5.2007 S 05/3091

HHO 18.4.2007 S 06/919

HHO 29.3.2007 S 05/2307

I-SHO 15.3.2007 S 05/1326

THO 8.1.2007 S 05/1794

HHO 9.11.2006 S 06/841

I-SHO 31.10.2006 S 05/669

HHO 21.9.2006 S 06/1916

I-SHO 14.9.2006 S 04/1468

HHO 14.9.2006 S 04/3286

HHO 15.8.2006 S 06/60

KouHO 16.6.2006 S 06/164

HHO 15.6.2006 S 04/3525
KouHO 7.6.2006 S 06/126
KouHO 6.6.2006 S 05/633
HHO 15.5.2006 S 05/2308
HHO 5.4.2006 S 04/3755
THO 15.3.2006 S 05/1972
HHO 31.1.2006 S 03/3266
THO 1.2.2006 S 04/2541
I-SHO 26.1.2006 S 04/1405
VHO 22.11.2005 S 04/1430
I-SHO 30.3.2006 S 05/354
HHO 16.11.2005 S 03/3971
HHO 26.10.2005 S 03/3848
RHO 16.9.2005 S 04/967
RHO 22.6.2005 S 04/67
THO 25.5.2005 S 04/2805
HHO 23.6.2005 S 04/478
THO 8.3.2005 S 04/81
HHO 24.2.2005 S 04/344
VHO 16.12.2004 S 03/926
THO 1.12.2004 S 03/2671
THO 19.11.2004 S 04/808
KouHO 26.10.2004 S 03/1076
HHO 8.10.2004 S 03/244
THO 7.7.2004 S 03/1245
VHO 10.6.2004 S 03/184
THO 2.4.2004 S 03/874
KouHO 22.1.2004 S 03/736
THO 2.12.2003 S 02/3026
THO 28.10.2003 S 02/2692
HHO 28.10.2003 S 03/157
I-SHO 14.10.2003 S 02/1507
THO 3.10.2003 S 02/1738
VHO 11.6.2003 S 02/151
HHO 27.3.2003 S 01/1062
VHO 18.2.2003 S 02/328
THO 6.2.2003 S 02/978
HHO 17.1.2003 S 01/2138
RHO 13.12.2002 S 02/203
HHO 8.10.2002 S 01/2271
HHO 30.8.2002 S 01/1608
HHO 30.5.2002 S 01/2743
THO 7.2.2002 S 00/2396
VHO 23.1.2002 S 01/338
VHO 22.1.2002 S 01/309
I-SHO 31.12.2001 S 01/18
VHO 27.12.2001 S 01/981
THO 17.12.2001 S 00/2640
THO 18.10.2001 S 00/2679
THO 27.9.2001 S 01/5
HHO 28.6.2001 S 00/1607
HHO 7.6.2001 S 00/1546

THO 5.6.2001 S 00/693
VHO 10.5.2001 S 00/543
THO 22.2.2001 S 00/891
THO 25.1.2001 S 99/1336
I-SHO 28.12.2000 S 99/796
THO 6.10.2000 S 99/296
HHO 6.7.2000 S 99/384
HHO 4.7.2000 S 98/961
KouHO 10.5.2000 S 99/337
VHO 5.1.2000 S 98/509
HHO 9.12.1999 S 98/1097
THO 14.1.1999 S 98/949
THO 19.11.1998 S 97/1153
THO 26.8.1998 S 97/1305
THO 25.6.1998 S 98/108
KouHO 27.5.1998 S 98/89
THO 12.5.1998 S 95/1128
HHO 9.4.1998 S 97/467
HHO 19.3.1998 S 97/911
I-SHO 12.3.1998 S 97/502
HHO 10.3.1998 S 97/1305
KouHO 18.2.1998 S 97/394
THO 15.1.1998 S 97/902
KouHO 12.11.1997 S 97/131
KouHO 30.10.1997 S 97/122
THO 28.10.1997 S 96/1677
KouHO 1.10.1997 S 97/146
THO 23.9.1997 S 97/171
HHO 28.8.1997 S 97/395
THO 27.5.1997 S 96/1654
RHO 21.5.1997 S 96/339
HHO 3.4.1997 S 96/820
THO 17.3.1997 S 96/1410
THO 25.2.1997 S 96/1448
THO 24.1.1997 S 96/1674
HHO 20.12.1996 S 96/1722
VHO 17.12.1996 S 96/431
HHO 5.12.1996 S 95/2035
I-SHO 5.11.1996 S 96/184
HHO 31.10.1996 S 95/742
HHO 15.10.1996 S 96/659
KouHO 9.10.1996 S 96/160
RHO 30.9.1996 S 95/267
HHO 10.9.1996 S 95/492
KouHO 21.8.1996 S 96/219
VHO 18.7.1996 S 96/213
HHO 4.6.1996 S 95/1242
THO 9.5.1996 S 95/1268
THO 9.5.1996 S 95/1269
THO 9.5.1996 S 95/1270
THO 9.5.1996 S 95/958
HHO 16.4.1996 S 95/694

HHO 2.4.1996 S 94/2480
HHO 19.3.1996 S 95/1009
HHO 7.3.1996 S 94/2600
RHO 6.2.1996 S 95/351
RHO 30.1.1996 S 95/297
THO 27.12.1995 S 95/1044
HHO 21.12.1995 S 95/1839
HHO 30.11.1995 S 95/1288
HHO 23.11.1995 S 95/798
THO 14.11.1995 S 94/1229
THO 27.10.1995 S 94/1444
HHO 5.10.1995 S 94/2564
THO 28.8.1995 S 94/743
KHO 23.8.1995 S 94/724
I-SHO 30.6.1995 S 95/37
KouHO 14.6.1995 S 94/13
VHO 1.6.1995 S 95/459
THO 24.5.1995 S 93/1777
HHO 14.3.1995 S 94/1766
HHO 8.12.1994 S 94/249
THO 1.12.1994 S 93/1352
KouHO 9.11.1994 S 94/331
THO 8.11.1994 S 93/800
HHO 25.10.1994 S 94/699
RHO 12.10.1994 S 93/397
HHO 7.9.1994 S 93/2483
HHO 27.7.1994 S 93/3309
HHO 29.6.1994 S 93/1781
VHO 22.6.1994 S 93/1062

HHO 22.6.1994 S 93/3318
THO 8.6.1994 S 93/1678
HHO 1.6.1994 S 93/1806
HHO 23.3.1994 S 93/1964
I-SHO 22.3.1994 S 94/34
HHO 9.2.1994 S 93/1329
THO 3.2.1994 S 93/296
HHO 26.1.1994 S 93/1205
I-SHO 18.1.1994 S 93/499
HHO 1.12.1993 S 93/709
KouHO 10.11.1993 S 92/638
KouHO 27.10.1993 S 92/373
KHO 6.10.1993 S 92/147
THO 30.9.1993 S 93/323
HHO 16.6.1993 S 92/2175
RHO 30.11.1992 S 92/237
THO 14.1.1992 S 90/126
KouHO 31.8.1988/87/178
VHO 10.3.1988 S 87/315
RHO 20.1.1988/1596/87

Arbetsdomstolen

AD 2012 nr 30
AD 2011 nr 71
AD 2006 nr 114
AD 1976 nr 93

LYHENTEET

AD	Arbetsdomstolen, Ruotsin työtuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
I-SHO	Itä-Suomen hovioikeus
KouHO	Kouvolan hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
Kumpi päätti –tyyppinen riita	Sellainen työsopimuksen päättämistä koskeva riita, jossa on riitaisaa, kumpi työsuhteen osapuoli, työnantajan edustaja vai työntekijä, on ollut aloitteellinen työsopimuksen päättämisessä.
RHO	Rovaniemen hovioikeus
OikTL	Oikeustoimilaki
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki 21.1.2001/55
TT	Työtuomioistuin
VHO	Vaasan hovioikeus

1. JOHDANTO

1.1 Tutkielman tavoite

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla. Päätämisperusteet ja menettelytavat ovat erilaisia siitä riippuen, kumpi sopimuksen osapuolista päätti työsopimuksen. Heikompi sopimusosapuoli, työntekijä, ei esimerkiksi tarvitse perustetta työsopimuksen irtisanomiseen, kun taas työnantaja vahvempana sopimusosapuolena voi työsopimuslain (TSL, 26.1.2001/55) 7:1 §:n mukaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijällä on TSL 12:2 §:n mukaan oikeus korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantajan päättäessä työsopimuksen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Säännöksen mukainen korvaus on suuruudeltaan kolmen – 24 kuukauden palkka, ja luottamusmiehelle sekä luottamusvaltuutetulle enintään 30 kuukauden palkka. Sen sijaan työntekijän päättäessä työsopimuksen itse hän luopuu vapaaehtoisesti irtisanomissuojastaan, eikä TSL 12:2 § tule sovellettavaksi.

Kuten kaikkiin oikeustoimiin, myös työsopimuksen päättämisiin liittyy epäselvyytilanteita. Esimerkiksi sellaiset kysymykset, kuten onko työsopimus tarkoitettu päättää, kumman toimesta päättäminen on tapahtunut ja onko päättämislmoitus ollut pätevä, voivat jäädä osapuolille tai ainakin toiselle osapuolista epäselväksi. Toisaalta oikeustositseikoista voidaan esittää aivan keskenään ristiriitaisia väitteitä, ja tällöin riidassa on kysymys siitä, mitä voidaan näyttää toteen ja kummalle osapuolelle näyttötaakka lankeaa. Käytännössä kumpi päätti -teema onkin suhteellisen usein työoikeudellisen riidan aiheena tuomioistuimessa. Suullisesti toimitettu päättämislmoitus on muotovapaassa oikeustoitseimessa hyväksyttävä tapa päättää työsopimus, ja kirjallisen näytön puuttuminen on usein omiaan lisäämään epäselvyyksiä.

Tutkielmani päätavoite on kumpi päätti –tyyppisistä riidoista koostuvaa oikeustapausaineistoani käyttäen tutkia, minkä seikkojen käsilläolo johtaa yleensä siihen, että työnantaja katsotaan aloitteelliseksi työsopimuksen päättämisessä ja minkä seikkojen käsilläolo puoltaa sitä, että työntekijä on päättänyt työsopimuksensa itse. Päättökysymystä tarkastelen erikseen niissä tapauksissa, joissa oikeustositseikat ovat riidattomia ja niissä, joissa ne ovat riitaisia.

Työssopimuksen päättäjän ratkaisemiseksi riidattomissa tapauksissa tutkin ensinnäkin päättämislmoitukselle oikeuskäytännössä asetettuja vaatimuksia ja sitä, mitkä tekijät johtavat päättämisoikeustoimen pätemättömyyteen ja miten on tulkittava ns. hiljaisia päättämistilanteita. Tutkin myös TSL 8:3 §:n soveltamistilanteita ja sitä, missä tilanteissa työnantajalla on velvollisuus ennen työssopimuksen käsittelyä purkautuneena pyrittävä selvittämään epäselväksi jäänyt tilanne. Tutkin hiljaisia päättämistilanteita ja niiden tulkintaa oikeudessa. Selvitän myös, miten todistustaakanormia on kumpi päätti –tyyppisissä riidoissa sovellettu.

1.2 Aineisto ja tutkimusmenetelmä sekä rajaukset

Kumpi päätti –tyyppisistä riidoista ei ole suomalaisessa työoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa juuri kirjoitettu, mutta riitatyyppinä se ei ole harvinainen. Työsuhteesta johtuvia riitoja yleensä selvitetään niin yleisissä tuomioistuimissa kuin myös työtuomioistuimessa, jossa käsitellään työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät riidat. Tutkimusaineistonani on ollut sekä hovioikeuden tuomioita että työtuomioistuimen ratkaisuja.¹ Pääosan aineistostani muodostavat noin 200 hovioikeustuomiota, joista varhaisimmat ovat 80-luvulta. Käytännössä hyvin usein hovioikeus päätyi arvioimaan työssopimuksen päättymistä samoin kuin käräjäoikeus, ja tällöin siteeraamani perustelut ovat yleensä käräjäoikeuden tuomiosta, sillä ne ovat tulleet osaksi hovioikeuden tuomiota, kun hovioikeus on hyväksynyt ne ja jättänyt käräjäoikeuden tuomion voimaan. Toisinaan hovioikeus lausuu asiasta, vaikka päätyykin samanlaiseen ratkaisuun käräjäoikeuden kanssa, ja tällöin on suosittu hovioikeuden tuomiossa ilmeneviä perusteluja. Kolmantena tyyppinä ovat tuomiot, jotka ovat kääntyneet hovissa. Tällöin siteeraan pääsääntöisesti vain hovioikeuden tuomiota, mutta saatan tarkastella käräjäoikeuden tuomiota sen rinnalla vertailun vuoksi.

Viittaan myös relevantteihin työtuomioistuimen ratkaisuihin viimeisen noin 30 vuoden ajalta. Vaikka työssopimuksen tulkintaa koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa, työtuomioistuimessa on käsitelty eräitä kumpi päätti –tyyppisiä riitoja, joissa kysymys on muun ohella ollut työehtosopimuksen irtisanomissuojasopimuksen tulkinnasta.

¹ Korkein oikeus ei ole ottanut toistaiseksi kantaa kumpi päätti -tyyppisiin riitoihin.

Kantajana on aineiston tapauksissa yleensä aina työntekijä, joka vaatii korvauksia tavallisesti perusteettoman päättämisen perusteella, mutta osassa riitoja työnantaja on nostanut vastakanteen esimerkiksi irtisanomisajan noudattamatta jättämisen vuoksi.

Käyttämäni tutkimusmetodi on oikeusdogmaattinen. Oikeusdogmatiikka systematisoi ja tulkitsee voimassa olevaa oikeutta, ja tutkielmassani päähuomiona on oikeuskäytäntö. Varsinkin työtuomioistuimen ratkaisuilla on myös oikeutta luova funktio. Lisäksi tutkielma sisältää oikeusvertailua naapurimaiden lainsäädäntöihin. Itse aineistoa on käsitelty luokittelemalla ja teemoittelemalla. Luokittelu on analyysimenetelmä, jolla on mahdollista käsitellä suuria aineistoja jäsentäen ja ryhmitellen niitä aineiston tapausten ominaisuuksien perusteella. Luokittelussa aineisto jaetaan luokkiin, joiden sisällä tapaukset jakavat yhden tai useamman saman ominaisuuden. Teemoittelu korostaa aineiston luokittelua niiden sisällön perusteella lukumäärän sijaan.² Tuomiot on ensinnäkin jaettu karkeasti sen perusteella, onko niissä ollut pääasiassa kysymys prosessuaalisesta vai aineellisoikeudellisesta seikasta ja niiden alla tuomiot on luokiteltu ja teemoiteltu sen perusteella, mikä on jutussa ollut ratkaisevana tekijänä. Monessa luvussa olen myös luokitellut tuomiot työntekijän päättämiin ja työnantajan edustajan päättämiin. Useissa tapauksissa on luonnollisesti kysymys useammasta kuin yhdestä relevantista seikasta, jonka perusteella ne voisi luokitella, joten moniin tapauksiin on viitattu useammassa eri luvussa. Samoin joihinkin samoihin tapauksiin on viitattu sekä todistelua koskevassa luvussa että aineellisoikeudellisia seikkoja koskevissa luvuissa.

Se, että tutkimusaineistoni muodostuu käräjä- ja hovioikeuksien kirjallisista tuomioista, rajoittaa niiden tuomioiden analysointia etenkin prosessuaalisissa kysymyksissä, sillä olen täysin sen varassa, mitä tuomioon on esimerkiksi ratkaisuharkinnan osalta auki kirjoitettu. Muuta informaatiota ei jutusta tällä metodilla ole saatavilla, ja toisinaan tuomiota lukiessa voi jäädäkin epäselväksi, miksi tarkalleen ottaen oikeus on ratkaisuunsa päätenyt. Erityisesti joissain todistelun uskottavuutta koskevissa kysymyksissä aineiston rajoittuminen kirjalliseen materiaaliin on toisinaan tuottanut vaikeuksia seurata tuomioistuimen ajatuksenjuoksua. Rajoitusten merkitys on kuitenkin kokonaisuuteen nähden ollut uskoakseni vähäinen.

Olen jättänyt työsuhteen muotoon liittyvät kumpi päätti –tyyppiset riidat työni ulkopuolelle, sillä niissä sen ratkaiseminen, onko työsuhde ollut määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva, ratkaisee yleensä myös sen, onko työsuhdetta ylipäänsä päätetty ja kumman osapuolen

² <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu>

toimesta vai onko se päättynyt määräaikaaisuuden päättymiseen. En myöskään käsittele laajasti lomautustilanteisiin liittyviä riitoja, sillä ne ovat siinä määrin oma aihepiirinsä omine problematiikkoineen, että aiheen käsittely olisi vienyt aiheittani liiaksi sivupoluille. Ulkopuolelle olen rajannut myös kysymykset perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvausten määrästä ja esimerkiksi korvauksen alentamisesta toisen osapuolen myötävaikutuksen johdosta.

1.3 Tutkielman rakenne

Rakenteeltaan tämä tutkielma koostuu viidestä pääluvusta. Keskeistä tutkielmassa on ensinnäkin jako aineellisoikeudellisiin ja prosessuaalisiin kysymyksiin. Luvuissa kaksi ja kolme käsittelen aineellisoikeudellisia seikkoja ja viittaan aineistoni tuomioihin laajasti. Neljännessä luvussa käsittelen prosessuaalisia kysymyksiä. Oikeuskäytäntöön viittaan laajasti luvuissa kaksi ja kolme, ja lyhyemmin luvussa neljä.

Ensimmäinen luku on johdantoluku, jossa aiheeseen johdattamisen lisäksi esittelen tutkielman taustan ja tavoitteet sekä toteutustavan, rajaukset ja tutkimusmenetelmän.

Toisessa luvussa käsittelen niitä tekijöitä, joista pätevä päättämistahdonilmaisu rakentuu ja viittaan tutkielmani kannalta relevanttiin lainsäädäntöön. Luvussa käsitellään myös tavallisimpia päättämisoikeustoimen pätemättömyyteen johtavia tilanteita, sekä tarkastellaan päättämissopimuksen syntyä ja sellaisia kumpi päätti –riitoja, joissa työntekijä kiistää sopimuksen synnyn.

Kolmannessa luvussa käsittelen työsopimuslain 8:3 §:ssä säädettyä työnantajan oikeutta käsitellä työsuhdetta purkautuneena ja lisävelvoitteita tuon oikeuden käyttämiseen. Selonottovelvollisuus, sen syntymisen edellytykset, sisältö ja laajuus, ovat erityisen tarkastelun kohteena.

Neljännessä luvussa käsittelen näytön arviointia ja tavallisia kumpi päätti –riidoissa esitettäviä todisteita ja niiden merkitystä. Tutkin, miten todistustaakka kumpi päätti –riidoissa jakautuu.

Viidennessä luvussa ovat tutkielman johtopäätökset, joissa käsittelen etenkin selonottovelvollisuutta oikeutta käsitellä purkautuneena koskevan säännöksen poikkeuksena sekä pätemättömiä oikeustoimia ja niihin johtavia syitä.

Tuomioiden suuren määrän vuoksi käsittelen varsinaisessa tekstissä vain osan tuomioista – sellaiset, jotka parhaiten valaisevat käsiteltävänä olevaa seikkaa. Muihin samankaltaisiin tai jonkin yksityiskohdan seikan käsittelyyn lisääviin tuomioihin viitataan alaviitteissä.

Useissa luvuissa olen jakanut tuomiot niihin, joissa työnantaja on katsottu päättäjäksi ja niihin, joissa työntekijä on katsottu päättäjäksi. Esitystapa selkiyttää aiheen käsittelyä, koska työntekijä on työsuhteessa heikompi osapuoli ja erilaiset vaatimukset ja velvollisuudet eivät jakaudu tasaisesti, vaan työntekijän suojelun periaate ilmenee usein tuomioista.

2. KYSYMYS PÄÄTTÄMISTAHDONILMAISUN PÄTEVYYDESTÄ

2.1 Päättämismenettelystä

Työsopimuslaki rakentuu työsuhteen heikomman osapuolen eli *työntekijän suojelun periaatteelle*. Työntekijän suojelun periaatteen eräs tarkoitus on suojella työsuhteen jatkuvuutta. Esimerkiksi työsuhteen irtisanomissuojaan liittyvien säännösten tarkoitus on pääasiassa suojata työntekijää. Tällaiset säännökset ovat pakottavia eli niistä ei voi sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Työntekijän suojelun periaatteella on, paitsi että se ilmenee monien säännösten taustalla, myös merkitystä työsuhdetta koskevien normien tulkintasääntönä.³ Se ilmenee muun muassa *edullisemmuussääntönä*, jonka mukaan normikollisio on ratkaistava työntekijän eduksi.⁴

Työntekijän ja työnantajan välisessä sopimussuhteessa vallitsee myös yleinen sopimusoikeudellinen periaate, *lojaliteettivelvollisuus* sopimuskumppaniaan kohtaan. Lojaliteettivelvollisuudestaan huolehtiva sopimusosapuoli ottaa huomioon sopimuskumppaninsa edut. Lojaliteettivelvollisuus korostuu työsuhteen päättämistilanteessa. Työsopimuslain esitöiden mukaan irtisanomisperuste ei saa olla ristiriidassa työsuhteen päättämisen johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.⁵ Päättämisen

³ *Tiitinen*, 2005, s. 2.

⁴ *Tiitinen*, 2005, s. 187.

⁵ HE 157/2000, työsuhteen irtisanomisperusteet

edellytyksiä harkittaessa on otettava huomioon vastapuolelle oikeussuojakeinon käytöstä eli irtisanomisesta aiheutuva haitta.⁶

Oikeuskäytännössä viitataan toisinaan suoraan oikeusperiaatteisiin, kuten työntekijän suojelun periaatteeseen, tuomioita perusteltaessa.⁷ Selonottovelvollisuuden langettaminen työnantajalle epäselvästä työntekijän poissaoloon johtavasta riitatilanteesta on ilmaus periaatteen soveltamisesta.

Työssopimuksen päättämislmoitus on yksipuolinen oikeustoimi eli oikeusvaikutus syntyy pelkästään yhden henkilön tahdonilmaisulla. Jotta tahdonilmaisu aikaansaisi tarkoitetun oikeusvaikutuksen, se on kohdistettava toiseen henkilöön ja tarkoitettava tulemaan tämän tietoon.⁸

Oikeustoimilta vaaditaan yleisesti yksiselitteisyyttä ja selkeyttä. Vaatimus korostuu työsopimuksen päättämistä koskevassa tahdonilmaisussa, sillä kysymys on merkittävästä oikeustoimesta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että se, ettei osapuolen tarkoituksesta päättää työsopimus jää epäselvyyttä, on edellytys oikeustoimen pätevyydelle (TT:2001-12).

Kun henkilö suullisesti tai kirjallisesti esittää, mitä hän tahtoo, on kysymyksessä nimenomainen tahdonilmaisu. Tahdonilmaisu voi olla myös hiljainen eli konkludenttinen, jossa henkilön tahto ilmenee hänen käyttäytymisestään.⁹ Työsuhteessa hiljainen päättäminen voisi tarkoittaa työsopimuksen päävelvoitteen suorittamisesta pidättäytymistä, eli työntekijän osalta poissaoloa työstä ja työnantajan osalta työn tarjoamisen lopettamista. Kuitenkin työsuhde voi päättyä hiljaisesti työntekijän aloitteesta vain poikkeuksellisesti. Koska luvaton poissaolo ei pääsääntöisesti muodosta edes irtisanomisperustetta¹⁰ ja vasta seitsemän päivän ilmoittamaton työntekijän poissaolo työstä oikeuttaa työnantajan käsittelemään työsopimusta purkautuneena, ei työnantajalla yleensä ole myöskään oikeutta pelkän työstä poistumisen perusteella katsoa, että työntekijä itse lakkautti työsopimuksen vaan päättäminen vaatii

⁶ *Tiitinen – Kröger*, 2012, s. 407.

⁷ Vantaan kärjäoikeus 8.6.2005 05/155: Työnantaja olisi vielä tuossa vaiheessa voinut oikaista väärinkäsityksen –. Asiassa joudutaan ratkaisemaan, kumman osapuolen vahingoksi jää se seikka, ettei erehdyttä ole oikaistu. Kärjäoikeus katsoo, että jo työoikeudessa yleisesti noudatettavan työntekijän suojeluperiaatteen vuoksi tämä seikka jää pääasiassa työnantajan vastuulle.

⁸ *Hemmo – Hoppu*, 2015, sopimuksen syntyminen (sähköinen julkaisu).

⁹ *Hemmo – Hoppu*, 2015. Sopimuksen syntyminen (sähköinen julkaisu).

¹⁰ Poissaolo työstä voi muodostaa työsuhteen päättämisperusteen toisinaan ilman varoitustakin. Tällainen tilanne voisi olla käsillä esimerkiksi silloin, kun työntekijä on useamman päivän poissa työpaikalta tietoisena menettelynsä vakavista seuraamuksista työnantajalle.

nimenomaisen tahdonilmaisun.¹¹ Työnantajan suorittama hiljainen päättäminen on paljon yleisempää.

Sen selvittämiseksi, kuinka päättäjä selvitetään riitaisissa tapauksissa, käsittelen ensin niitä vaatimuksia, jotka päättämiselle on työsopimuslaissa asetettu. Tämän jälkeen tarkastelen tuomioita, joissa päättämistahdonilmaisuksi tulkitut sanat tai toiminta on katsottu liian epäselväksi ollakseen pätevä päättämislmoitukseksi. Sen jälkeen käsittelen pätemättömyysperusteita.

2.1.1 Päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimuslain yhdeksännessä luvussa säädetään työsuhteen päättämismenettelystä. Luvun soveltamisala, säännökset on yleinen soveltuvat työsopimuksen päättämiseen niin irtisanomalla kuin purkamallakin. Keskityn luvun 4 §:ään päättämislmoittamisen toimittamisesta ja oikeuskäytäntöön päättämislmoituksen perumisesta.

TSL 9:4 §:n 1 momentin mukaan työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Päättämislmoitus sitoo sen tekijää siitä lähtien, kun toinen sopijapuoli on saanut siitä tiedon. Päättämislmoituksen on tultava toisen sopijapuolen tietoon ollakseen pätevä.¹²

Säännös ei aseta ilmoituksen tekemiselle määrämuotoa. Päättämislmoitus voidaan toimittaa siis joko suullisesti tai kirjallisesti, mutta pääsääntöisesti henkilökohtaisesti, joko kasvokkain tai puhelimesta.

Päättäminen tulee kuitenkin aina tehdä niin selkeästi, että vastaanottaja ymmärtää ilmoituksen tarkoituksen, tai ainakin hänen pitäisi ymmärtää se.¹³

Edes työsopimukseen sisällytetty ehto, jonka mukaan työsuhde olisi päätettävä kirjallisesti, ei estä työsopimuksen päättämistä suullisesti.

HHO 2.4.1996 S 94/2480 K:n ja yhtiön 19.9.1983 allekirjoittaman työsopimuksen 2 kohdan mukaan työsopimuksen irtisanomisen tulee kaikissa tapauksissa tapahtua

¹¹ Koskinen, 2006, s. 731-372.

¹² HE 157/2000, yksityiskohtaiset perustelut

¹³ Tiitinen – Kröger, 2012 s. 684 - 685.

kirjallisesti. Tällä sopimusmääräyksellä ei kuitenkaan ole sellaista merkitystä, että irtisanominen voi olla pätevä vain kirjallisesti tehtynä. Tahdonilmaisun vastaanottaja voi hyväksyä irtisanomisen myös suullisena. Nyt yhtiö on väittänyt, että K on irtisanonut sopimuksen suullisesti ja että yhtiö on hyväksynyt tämän toimenpiteen. Yksinomaan työsopimuksen 2 kohdan muotomääräyksen nojalla ei sen vuoksi voida päätellä, onko K itse irtisanonut työsopimuksensa.

Koska päättämislmoitus on muotovapaa oikeustoimi, annetaan se usein suullisesti. Suulliset oikeustoimet aiheuttavat kirjallisia useammin epäselvyytilanteita ja väärinymmärryksiä. Päättämislmoituksen muotovapaudesta olisi sopimusvapauden rajoissa mahdollista säätää toisinkin. Virkasuhteessa päättämistoimi on määrämuotoinen toimi. Valtion virkamieslain 15:66 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteen irtisanominen ja purkaminen on tehtävä kirjallisesti. Samoin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (Viranhaltijalaki 11.4.2003/304) 8 luvun 43 §:n 3 momentin mukaan päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti.

Myös eräissä työehtosopimuksissa on määräyksiä työsopimuksen kirjallisesta päättämisestä. Monien voimassaolevien yleissitovien työehtosopimusten mukaan ainakin työnantajan toimittama työsopimuksen päättäminen vaaditaan tehtäväksi kirjallisesti.¹⁴

2.1.2 Päättämisen peruminen

Koska päättämislmoitus sitoo sen tekijää, ei sitä voi yksipuolisesti perua, vaan se voidaan perua vain toisen osapuolen suostumuksella.

I-SHO 31.10.2006 S 05/669 Työnantajalla ei ole velvollisuutta hyväksyä työsuhteen purkamisen peruuttamista. Tämän vuoksi ei voida tulla siihen lopputulokseen, että työnantaja olisi päättänyt S:n työsuhteen.

Samoin kuin päättämislmoituksen, on myös suostumuksen sen peruuttamiseen oltava yksiselitteinen ja selkeä.¹⁵ Suostumus voidaan antaa kuitenkin myös konkludenttisesti.

¹⁴ Esimerkiksi apteekkienöntekijöiden työehtosopimuksen (04.12.2001 26/2001) mukaan irtisanominen, irtisanoutuminen ja purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen (07.06.2012 20/2012) mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanominen tai työsuhteen purkaminen suoritetaan todistettavasti. Irtisanominen tai purkaminen on toimitettava kirjallisesti. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen (11.11.2010 13/2010) mukaan irtisanomisesta on pyydettyä annettava puolin ja toisin todistus. Rautatiealan työehtosopimuksen (18.10.2012 37/2012) mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen on suoritettava todistettavasti. Työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen on tehtävä kirjallisesti.

¹⁵ Ks. esim. THO 19.11.2004 S 04/808 V on irtisanonut työsuhteen 4.8.2002. Kuten henkilötodistelusta ilmenee V:n ja todistaja R:n käsityksen mukaan irtisanomisen peruutuksesta olisi sovittu N:n kanssa samana päivänä, kun taas N:n mukaan mitään peruutuksesta ei oltu sovittu. Henkilötodistelusta voidaan edelleen todeta, että V ja R

RHO 20.1.1988/1596/87 Kihlakunnanoikeus katsoo, että R on 29.8.1986 sanonut työsuhteensa irti päättymään 29.9.1986 ja että tätä R:n irtisanomisilmoitusta työnantajalla ei ole tällöin ollut aihetta epäillä. Asianosaisten välillä 4.9.1986 pidetyssä neuvottelutilaisuudessa R on kieltäytymällä allekirjoittamasta irtisanomisilmoitusta ja suostumalla menettelemään neuvottelussa sovituin tavoin peruuttanut irtisanomisilmoituksensa ja työnantaja on tämän peruuttamisen hyväksynyt hyväksyessään neuvottelun tuloksen tietoisena R:n sairaudesta. R:n työsuhte on siten jatkunut toistaiseksi voimassaolevana.

Näyttötaakka siitä, että vastapuoli on suostunut päättämisen perumiseen on sillä, joka siihen vetoaa. Suostumukseen vetoava kantaa haitalliset seuraamukset siitä, mikäli sopimusta päättämisen peruuttamisesta ei ole tehty todisteellisesti.

HHO 23.3.1994 S 93/1964 Kantajan väitettyä, että hän olisi sopinut työnantajan kanssa siitä, että irtisanoutuminen oli peruutettu ja että työsuhte jatkuu edelleen toistaiseksi voimassa olevana, kantajan tulisi näyttää väitteensä toteen.

Jos irtisanominen perustuu erheelliseen käsitykseen, saattaa peruminen tulla kysymykseen, kun se tehdään välittömästi sen jälkeen, kun on saatu tieto erehdyksestä, eikä päättäminen ole vielä määräävästi vaikuttanut asianomaisen työntekijän toimintaan.¹⁶

Toisaalta hyväksymällä päättämistahdonilmaisun peruutuksen osapuoli menettää oikeutensa vedota siihen enää myöhemmin. Päättämistahdonilmaisuu myös vanhenee, eikä siihen voida vedota enää irtisanomisajan kuluttua loppuun.¹⁷

2.1.3 Päättämismenettely eräissä muissa maissa

Päättämistoimi on määrämuotoinen muun muassa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Ranskassa, Saksassa, Puolassa, Unkarissa, Italiassa, Kreikassa, Espanjassa ja Portugalissa sekä useimmissa muissa EU:n maissa ainakin työnantajan toimittamana. Vapaamuotoinen se on muun muassa Venäjällä, suurimmassa osassa Yhdysvaltojen osavaltioita ja Japanissa sekä

ovat tarkoittaneet irtisanomisen peruutuksella työsuhteen jatkamista entisellään kun taas N on tarkoittanut sitä, että V tulee ajamaan kiistanalaiset ajovuorot kahden viikon ajan ja on työssä koko kuukauden irtisanomisajan. Kun työsuhteen irtisanomista ei voi yksipuolisesti peruuttaa ilman toisen osapuolen suostumusta, on katsottava, että V ei ole peruuttanut irtisanomistaan niin, että myös hänen työnantajansa olisi peruuttamiseen suostunut.

¹⁶ Työtuomioistuimen tuomiossa TT:1991-29 oikeus viittasi oikeustoimilakiin ja katsoi, ettei erheelliseen käsitykseen perustunutta päättämislmoitusta voitu pitää työnantajaa sitovana ja siksi tällä oli oikeus peruuttaa se.

¹⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen, 2012, s. 576.

eräin varauksin Belgiassa ja Iso-Britanniassa.¹⁸ Tarkastelen seuraavassa Ruotsin, Norjan ja Tanskan oikeustilaa tarkemmin erityisesti päättämismenettelyn ja siinä noudatettavien muotomääräysten osalta de lege ferenda.

2.1.3.1 Ruotsi

Ruotsissa työsuhteen päättämisestä ja päättämismenettelystä on säädetty työsuhdeturvalaissa (lagen om anställningsskydd, LAS 1982:80). Laki koskee niin yksityistä kuin julkistakin sektoria eli soveltuu pääsääntöisesti kaikkiin palvelussuhteisiin. Lain mukaan työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen kirjallisesti (LAS 8 § ja 19 §). Päättämislmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti tai ellei sitä voida kohtuullisesti vaatia, postin välityksellä (LAS 10 §). Lisäksi työnantajalla on vastaava selvitysvelvollisuus irtisanomisen perusteista työntekijän niitä vaatiessa kuin Suomessakin (LAS 9 §). Kirjallisen muotomääräyksen rikkominen on korvausperuste, mutta ei tee suullista päättämistä pätemättömäksi. Työntekijälle ei ole asetettu vastaavaa velvollisuutta toimittaa päättämistä kirjallisesti. Irtisanomisaika ei ala kulua ilmoituksen toimittamisesta, vaan työnantajan on ilmoitettava työsopimuksen irtisanomisesta vähintään kahta viikkoa ennen irtisanomisajan alkamista ja purkamisestakin on ilmoitettava vähintään viikkoa ennen työsuhteen päättämistä. Työnantajalla on useissa tapauksissa yksipuolista neuvotteluvelvollisuutta päätettäessä neuvotteluvelvollisuus. Mikäli työntekijä on ammattiliiton jäsen, on työnantajan toimitettava varoitus ilmoituksen antamisesta myös sille paikalliselle työntekijäyhdistykselle, jonka jäsen työntekijä on. Työntekijällä ja työntekijäyhdistyksellä on oikeus vaatia neuvottelua työnantajan kanssa niistä toimenpiteistä, joihin ilmoitus johtaa. Mikäli neuvottelua vaaditaan, työnantaja ei saa toimeenpanna työsopimuksen irtisanomista tai purkamista ennen kuin neuvottelut on käyty loppuun (LAS 30 §). Eräs erityispiirre Ruotsin työsuhdeturvassa Suomeen verrattuna on myös se, että jos tuomioistuin julistaa irtisanomisen tai purkamisen pätemättömäksi, työntekijällä on mahdollisuus valita, haluaako hän palata entiseen työhönsä vai vaatia vahingonkorvausta. Työhön palatessaan työntekijällä on oikeus menetettyyn palkkaan viivästyskorkeineen tuomion julistamispäivään saakka (LAS 16 §).¹⁹ Ruotsin työsuhdeturvain mukaan irtisanomisjärjestyksestä voidaan sopia toisin työnantaja ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella, mutta työehtosopimuksissa viitataan pääsääntöisesti laissa säädettyyn irtisanomisjärjestykseen.²⁰

¹⁸ Detailed description of employment protection in OECD and selected non-OECD countries, 2008
<http://www.oecd.org/employment/emp/42740165.pdf>

¹⁹ HE 196/2002 vp. Kansainvälinen kehitys ja ulkomainen lainsäädäntö, Ruotsi

²⁰ *Miettinen – Koskinen*, 2014, s. 343

Ruotsin työtuomioistuin (Arbetsdomstolen, AD) on linjannut Suomen työtuomioistuimen tavoin, että päättämislmoituksen täytyy olla riittävän selkeä ollakseen pätevä.

AD 2011 nr 71 Även om det normala troligen är att en uppsägning sker skriftligen kan en uppsägning ske muntligen med giltig verkan. Det ligger dock i sakens natur att särskilda krav på tydlighet måste ställas för att ett muntligt besked ska godtas som en uppsägning. Om arbetstagaren yttrar sig på ett sätt som arbetsgivaren utan fog uppfattar som en uppsägning föreligger ingen bindande rättshandling från arbetstagarens sida.

AD 1976 nr 93 Ett anställningsförhållande inte ska anses upplöst på grund av åtgärder från arbetstagarens sida såvida det inte blir helt klarlagt att arbetstagaren i fråga verkligen avsett att lämna sin anställning eller att arbetsgivaren genom åtgärder från arbetstagarens sida har haft grundad anledning anta att arbetstagaren hade sådana avsikter.

Mikäli työntekijän päättämistahto on jäänyt työnantajalle epäselväksi, on työnantajan pyrittävä varmistautumaan työntekijän tarkoituksesta.²¹

Ruotsissa päättämislmoitus sitoo sen antajaa eikä sitä voi peruuttaa ilman toisen osapuolen suostumusta, mutta tähän on olemassa eräitä poikkeuksia. Kuten Suomessakin, erityinen merkitys on sillä, onko ilmoituksen vastaanottaja ollut perustellussa vilpittömässä mielessä vai onko hän ymmärtänyt tai ainakin olisi pitänyt ymmärtää, ettei ilmoitus vastaa antajansa tarkoitusta. Seuraavat työtuomioistuimen ratkaisut ovat linjanneet Ruotsin oikeuskäytäntöä: Työntekijä oli päättänyt työsopimuksensa kiihtyneessä tilassa. Hänellä oli oikeus peruuttaa ilmoituksensa seuraavana arkipäivänä (AD 2012 nr 30). Työntekijä ei voinut peruuttaa päättämislmoitustaan, sillä työnantajan ei olisi pitänyt ymmärtää, että päättämislmoitus ei vastannut työntekijän tahtoa (AD 2006 nr 114). Kun olosuhteet olivat olleet sellaiset, että työntekijällä olisi ollut oikeus peruuttaa päättämislmoituksensa, mutta työnantaja kieltäytyi hyväksymästä peruutusta, katsottiin työnantaja työsopimuksen päättäjäksi (AD 2012 nr 30).

2.1.3.2 Norja

Norjan kaikkiin palvelussuhteissa oleviin sovellettavan työympäristölain (Lov om arbeidern og arbeidsmiljø, Arbeidsmiljølov m.v. av 4. feb.1977) mukaan työsopimuksen päättämislmoitus on annettava työntekijälle kirjallisesti. Työnantajan on työntekijän pyytäessä annettava tieto työsopimuksen päättämisen syistä kirjallisesti. Muotomääräyksen rikkominen ei ole kuitenkaan kanneperuste. Myös Norjassa työnantajalla on Ruotsin tavoin

²¹ <http://www.sverigeshrforening.se/Bloggar/Arbetsratt-Fragor--Svar/Arkiv/2011/10/Maste-en-uppsagning-ske-i-skriftlig-form-for-att-vara-giltig/>

neuvotteluvollisuus työntekijän ja tämän edustajien kanssa, mikäli neuvottelu on kohtuullisella vaivalla järjestettävissä. Samoin työntekijä voi eräissä tapauksissa tuomioistuimen päätöksellä palata työhönsä.

2.1.3.3 Tanska

Tanskan työntekijälain (Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, Funktionærlov jf. lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005) mukaan työnantajan on annettava työsopimuksen päättämisilmoitus työntekijälle kirjallisesti viimeistään irtisanomisajan alkamista edeltävän kuukauden viimeisenä päivänä. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava tieto työsopimuksen päättämisen syistä kirjallisesti. Sanottu laki ei kuitenkaan koske niitä noin 80 % tanskalaisista palvelussuhteessa olevista, joiden palvelussuhdetta sääntelevät erilaiset Suomen työehtosopimusjärjestelmää vastaavat kollektiivisopimukset.²² Esimerkiksi keskusjärjestöjen LO:n (Landsorganisationen i Danmark) ja DA:n (Dansk Arbejdsgiverforening) välisen perussopimuksen mukaan työnantajan on annettava kirjallisesti tieto päättämisperusteista ja neuvoteltava niistä työntekijän ja tämän liiton kanssa, mikäli liitto pitää päättämistä perusteettomana. Yleensä sopimuksissa edellytetään pätevää perustetta irtisanomiselle, mutta mikäli kollektiivisopimus ei sisällä muuta määräystä työsopimuksen päättämisestä, voivat molemmat osapuolet irtisanoa palvelussuhteen päättymään ilman perustetta kolmen kuukauden irtisanomisajalla.²³

2.2 Pätevän ilmoituksen edellytykset

Pääsääntöisesti päättämistahdonilmaisu on pätevä ja antajaansa sitova, kun

1. se sisällöltään riittävän selkeästi ilmaisee antajansa päättämistahdon siten, että vastaanottaja ymmärtää sen päättämisilmoitukseksi²⁴ ja
2. ilmoituksen sisältö vastaa antajansa tarkoitusta.

Jos ensimmäinen edellytys ei täyty, on ilmoitus liian epäselvä ja siksi pätemätön. Tällaisia tapauksia käsitellään luvussa 2.3. Jos toinen edellytys ei täyty, saattaa ilmoitus olla pätemätön jonkin sitä rasittavan pätemättömyysperusteen tai vastaanottajan vilpittömän mielen

²² Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara, 2012, s. 160.

²³ Hasselbalch, 2010, s. 243.

²⁴ Ilmoituksen on tultava vastapuolen tietoon ollakseen antajaansa sitova.

puuttumisen vuoksi. Näitä tapauksia käsitellään luvussa 2.4. Kuitenkin, mikäli vastapuoli on perustellusti voinut ymmärtää sanotun päättämistahdonilmaisuksi, ilmoitus sitoo antajaansa.

2.2.1 Riittävän selkeä ilmoitus

Suullinen päättämislmoituskin on lähtökohtaisesti pätevä, kunhan se on sisällöltään riittävän selkeä ja täsmällinen, jotta ilmoituksen vastaanottaja voi ymmärtää sen päättämislmoitukseksi. Useissa tutkimistani hovioikeustapauksista päättäminen on riitautettu juuri sillä perusteella, että kantaja vetoaa niissä ilmoituksen pätemättömyyteen jonkin sitä rasittavan pätemättömyysperusteen vuoksi.

HHO 20.12.1996 S 96/1722 Työsuhteen päättäminen edellyttää, että sitä koskeva tahdonilmaisu esitetään niin selvästi, että jälkikäteen voidaan vaikeuksitta todeta, kenen toimesta työsopimus on lakannut olemasta voimassa sekä milloin ja millä perusteella työsuhde on päättynyt.

VHO 18.2.2003 S 02/328 Irtisanomisen tai sopimuksen työsuhteen päättymisestä on oltava selkeästi yksiselitteinen, koska sen merkitys työntekijälle on niin tärkeä.

Suuttumus tai muu kiihtymystila ei sellaisenaan mitätöi muuten selkeää päättämistahdonilmaisua ainakaan, jos työnantaja ei ole ollut aloitteellinen päättämään työntekijän työsopimusta.

THO 5.12.2012 S 12/339 Kaikki tapahtumista 22.3.2010 havaintoja tehneet asiasta kuullut henkilöt ovat kertoneet tapahtumista yhdenmukaisesti K:ta lukuun ottamatta. K:kin on käräjäoikeudessa häntä kuultaessa myöntänyt menettäneensä tilanteessa malttinsa. – – Tilanteen henkilökohtaisesti nähneet P ja R sekä heiltä puhelun tapahtumien jälkeen saanut J ovat kaikki pitäneet selvänä, että K oli tuossa tilanteessa itse irtisanoutunut toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteestaan. Hän oli huutaen ilmoittanut, ettei hän enää tulisi takaisin. Samassa yhteydessä hän on – – anastanut yrityksen kassan sekä P:n kissan ja rikkonut P:n auton ikkunan kirveellä. K on allekirjoittanut sopimuksen tilaisuudessa 27.3.2010. Painostamisesta ei ole kertonut kukaan muu kuin K itse. – – Sopimukseen on yhtenä kohtana kirjattu työsuhteen päättyneen 22.3.2010 K:n omaan suulliseen irtisanoutumiseen.

THO 7.2.2002 S 00/2396 Työnantaja ei ole millään tavoin ollut aloitteellinen asiassa, vaan se on tullut vain ja ainoastaan H:lta. Hän on selvästi ja oma-aloitteisesti ilmoittanut lähtevänsä heti, ilmoittanut ”heivaavansa itsensä projektista”, ilmoittanut lopettavansa, ilmoittanut keräävänsä tavaransa, kerännyt tämän jälkeen tavaransa, poistunut työnantajan toimitiloista, luovuttanut avaimensa ja palaamatta enää töihin pyytänyt työtodistuksen. Kantajan toimintaa ei voida tulkita muulla tavoin kuin hänen toimestaan tapahtuneeksi työsopimuksen irtisanomiseksi/purkamiseksi. – – H:n lähtö on aiheuttanut työnantajalle hankaluuksia projektin hoidossa, joten hänen irtisanoutumisensa ei ole ollut työnantajan edun mukaista.

THO 25.2.1997 S 96/1448 P yhtiön työntekijänä on aamupäivällä 7.9.1995 työpaikallaan yhtiön toimitiloissa Porissa lähimmän esimiehensä kaupallisen johtajan K:n työhuoneessa suullisesti sanonut työsopimuksensa irti K:lle ja samassa huoneessa tuolloin olleelle yhtiön talousjohtajalle J:lle. Lopullinen irtisanominen on tapahtunut välittömästi sen jälkeen kun K on varmistanut P:n irtisanomistarkoituksen tiedustelemalla, tarkoittiko P – – todella irtisanoa itsensä. Lopullinen irtisanominen on tapahtunut siten, että P on vastannut K:n tiedusteluun ”kyllä” ja poistunut K:n huoneesta K:n ja J:n jäädessä sinne. – – P on vahvistamisasiakirjan saatuaan pysynyt työnantajaansa nähden täysin passiivisena irtisanomisasian ja siitä todistavan asiakirjan suhteen 13.9.1995 saakka, vaikka hän on koko ajan ollut työpaikalla työssä ja vaikka hänellä olisi ollut mahdollisuus reagointiin työnantajan edustajiin nähden. Selostetulla passiivisella käyttäytymisellä P on hyväksynyt irtisanomisensa ja sitä koskevan vahvistusasiakirjan sisällön.²⁵

Edes vetoaminen lukihäiriöstä johtuvaan ymmärtämättömyyteen ei ole tehnyt muutoin hyvin selkeää päättämislmoitusta pätemättömäksi.

KouHO 10.5.2000 S 99/337 K:lle on saattanut maallikkona ja myös lukihäiriön vuoksi tuottaa vaikeuksia ymmärtää irtisanomisen ja irtisanoutumisen ero. Toisaalta tässä tapauksessa asiakirja on sisällöltään varsin lyhyt ja siinä nimenomaan todetaan ”omasta pyynnöstäni”. Siten K on voinut saada varsin nopeasti ja selvästi sen kuvan, että kysymys oli ollut hänen omasta aloitteestaan tapahtuneesta irtisanoutumisesta, eikä lukihäiriön voida katsoa vaikuttaneen hänen käsityskykynsä.²⁶

Työntekijän oma irtisanoutuminen saattaa tapahtua tilanteessa, jossa hän kokee, ettei hänellä ole muuta vaihtoehtoa. Kuitenkaan, jos työnantajan ei näytetä häntä tilanteessa väärin painostaneen, on tällainenkin ilmoitus pätevä.

KouHO 9.11.1994 S 94/331 Nähtävästi V on työnantajan kannan kuultuaan ymmärtänyt, että sillä on ollut työsopimuksen purkuperuste tai ainakin irtisanomisperuste, vaikka V itse tietäisikin olevansa syytön väitettyyn varkauteen, mutta ei voi sitä todistaa. Pakkoa itse irtisanoutua ei huonostikaan käyttäytyneellä työntekijällä ole, vaan työnantajan ratkaisuakin olisi voinut jäädä odottamaan. V on käyttänyt tarjottua mahdollisuutta pienentää työpaikan menetyksestä itselleen aiheutuvia vahinkoja. Auttamattomassa pulassa V on ollut, mutta työnantajan ei ole näytetty siitä edes yrittäneen hyötyä jotakin sille kuulumatonta.

VHO 10.6.2004 S 03/184 On kiistatonta, että kantaja on allekirjoittanut asiakirjan, jossa hän irtisanoa itsensä 9.10.2001 lukien ilman irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa. – – Asiassa on riitaista se, ovatko olosuhteet ja työnantajan edustajien toimet

²⁵ Huolimatta selvästä irtisanomistahdonilmaisusta, jättää hovioikeus seuraavassa tapauksessa avoimeksi, olisiko irtisanominen ollut pätevä, mikäli työntekijä olisi myöhemmin kiistänyt irtisanoutuneensa sen sijaan, että on pysytellyt passiivisena.

Ks. myös HHO 3.4.1997 S 96/820 Kantajaa ja häneltä tietonsa saanutta todistaja P:tä lukuun ottamatta kaikki muut ovat katsoneet, että kantaja on itse irtisanoutunut. – – Käräjäoikeus katsoo, että kantaja on sanaharkan seurauksena ilmoittanut työnantajalleen irtisanoutuvansa ja lopettanut sitten työnteon.

²⁶ Eri mieltä ollut oikeuden jäsen lausui mm. seuraavaa: ”Työnantaja on epäillyt K:ta epärehellisyydestä, todennut tämän menettäneen työnantajan luottamuksen ja esittänyt K:lle työsuhteen päättämistä. Tilanteessa ei ole keskusteltu irtisanoutumisesta eikä sen vaihtoehtoista, joita ei ilmeisesti ole ainakaan valmiina ollutkaan. Keskustelua ei ole käyty myöskään [kassan] vajauksesta muutoin kuin vaatimalla rahoja. – – Katson, että irtisanoutumisilmoituksen allekirjoittaminen edellä kuvatuissa olosuhteissa on sanamuodostaan huolimatta ollut pikemmin työnantajan päättämän irtisanomisen hyväksymistä osoittava tahdonilmaisuu kuin K:n oma irtisanoutuminen.”

irtisanomisen ja siihen liittyvän asiakirjan allekirjoittamisen yhteydessä olleet sellaisia, ettei kantajan voida katsoa irtisanoa itseään tai ettei irtisanomista voida pitää pätevänä tai olisivatko ko. olosuhteet ja toimet oikeuttaneet kantajan purkamaan työsopimuksen ja saamaan vahingonkorvausta työsopimuslain mukaan. – – Kantajan oma kertomus, jota puolestaan todistaja A:n kertomus tukee, osoittaa, että kantaja on allekirjoitustilaisuudessa ollut jonkinlaisen tunnekuohun vallassa. Toisaalta todistaja V:n kertomus osoittaa, että kantaja on ennen yhdistyksen edustajien tuloa pyrkinyt selvittämään tilannetta ja saanut myös toimintaohjeita. Myöskään kantajan tai todistaja A:n kertomuksesta ei käy ilmi, että tilanteessa R:n tai O:n taholta olisi painostettu kantajaa. Tällaisena käräjäoikeus ei pidä sitä, että kantaja kirjoitti R:n sanelun mukaan itse irtisanomisasiakirjan. – – Käräjäoikeus katsoo, että kantajan tekemä kirjallinen irtisanomisilmoitus on pätevä ja että sen tekemiseen ei liity sellaisia olosuhteita tai toimenpiteitä vastaajayhdistyksen edustajien taholta, että irtisanomista heidän toimistaan johtuen olisi pidettävä pätemättömänä. Tilanne ei myöskään muutoin ole ollut sellainen, että yhdistyksen edustajien olisi pitänyt ko. tilanteessa ymmärtää, ettei kantaja halua irtisanoutua.²⁷

Työnantajapuoli saattaa myös esittää saman väitteen ilmoituksen pätemättömyydestä. Työnantajan vetoaminen pätemättömyysperusteeseen kuitenkin harvoin menestyy, ja riittävän selkeä päättämistahdonilmaisu sitoo olosuhteista riippumatta.

HHO 24.9.2007 S 06/921 H oli saanut selkeästi sen käsityksen, että M:n työsuhde oli purettu. P on tosin ollut kiihtyneessä mielentilassa, mutta hän on ilmoittanut purkamisesta M:lle kahteen kertaan, ensin puhelimitse autoon ja sitten suullisesti katsastusasemalla

Konkludenttinen päättämislmoituskin voi olla riittävän selkeä. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi työnantajan ryhtymistä sellaisiin toimiin, jotka tehdään yleensä työsopimuksen päättämisen yhteydessä.

THO 20.6.2007 S 06/913 P oli lähettänyt M:lle 19.11.2004 kirjeen, jossa M:n kertoman mukaan oli ollut verokortti ja jonka sisältöä P ei ole muistanut. Viimeistään tämä ja se, että P oli pyytänyt M:ltä avaimen ja puhelinkortin osoittaa, että työnantajan puhevaltaa käyttäneet henkilöt olivat toimineet niin, että he olivat antaneet M:n ymmärtää, että tämän työsuhde oli päättynyt. Jos P olisi avaimen ja puhelinkortin poisottamisen jälkeen

²⁷ HHO 9.4.1998 S 97/467 Det är ostridigt, att F sagt ungefär att "härefter får du sköta sakerna själv". F har anfört, at than med det menat besiktningar jämte reparationer och dylikt. Svaranden har uppfattat det på så sätt, att F hävt arbetsavtalet. Vittnet G, som stått på några meters avstånd, har berättat, att F blivit arg och sagt I den stilen att "nu får du sköta det här själv, tack för mig..." och hade slängt handskarna I bänken. F har gått ut ur hallen/verkstaden och genast kommit tillbaka samt sökt något från kontoret på övre våningen. F var där några sekunder och gick sedan igen ut och syntes inte mera. - - F har således uttalat sig på ovan nämnt sätt, tackat för sig, kastat handskarna på disken och helt avlägsnat sig från arbetsplatsen. Han har inte efter det samma dag på något sätt kontaktat arbetsgivaren och J. Han har inte senare under mars månad kontaktat J och har inte heller reagerat på att sjukintyget returnerades. Uppenbarligen har F ångrat sig, men han har inte kontaktat motparten. Sjukintyget ändrar inte på det som hänt morgonen 13.3.1996 och det faktum kan tilläggas, at than också varit fortlöpande borta från arbetet efter 15.3.1996 (lagen om arbetsavtal 44 § 2). Arbetsgivaren har på grund av F:s förfarande haft grundad anledning att förstå saken så, att F morgonen 13.3.1996 hävt arbetsavtalet dvs han har sagt upp sig utan att iakttä uppsägningstid, då han synbarligen inte haft grund för hävningen. - - Med beaktande av parternas utsagor och övrig bevisning I målet har käranden inte visat, att arbetsgivaren hävt eller sagt upp hans arbetsavtal. En hävning kan inte återtas utan motpartens samtycke.

odottanut M:ää työpaikalle, kuten hän oli kertonut, ei hän olisi lähettänyt tälle postia. Näin ollen ei M ole edes jättämällä töihin tulematta päättänyt työsopimustaan.

Myös ilmoitus siitä, että työntekijän on lähitulevaisuudessa etsittävä muuta työtä, voidaan katsoa sellaiseksi syyksi, jonka vuoksi työnantajan katsotaan olleen aloitteellinen työsopimuksen päättämisessä, vaikkei ilmoitus täsmällistä päivämäärää sisältäisikään.

THO 12.5.1998 S 95/1128 K on kertonut, että päätös hänen irtisanomisestaan oli tehty jo ennen neuvottelua ja että hänellä ei ollut ollut mitään syytä itse irtisanoutua. – – Hovioikeus katsoo, että todistelun perusteella jää epäselväksi onko K irtisanoutunut itse vai onko hänet irtisanottu. Riidatonta kuitenkin on, että K:lle on ilmoitettu, että hänen pitää muutaman kuukauden sisällä hankkia muuta työtä. Työnantaja on siten tosiasiaa tehnyt päätöksen työsuhteen päättymisestä lähitulevaisuudessa. Vain päättymisajankohdan suhteen on ollut harkinnanvaraa. Työsopimuksen lakkaaminen on johtunut työnantajan syystä, vaikka K olisikin 20.5.1996 pidetyn neuvottelun tuloksena halunnut päättää työsopimuksen heti.

Päättämislmoituksen riittävää selkeyttä edellytetään siis lähtökohtaisesti niin työnantajalta kuin työntekijältäkin. Toisaalta hiljainen eli konkludenttinen päättäminenkin voi täyttää riittävän selkeyden edellytyksen. Selkeä päättämislmoitus antaa myös vastapuolelle suojaa sitä vastaan, että päättämistarkoitus myöhemmin kiistetään. Kuitenkin työnantajan työsuhteen vahvempana osapuolena on pyrittävä erityiseen huolellisuuteen ja jopa sinänsä epäselvä ilmoitus, joka on synnyttänyt työntekijässä perustellun käsityksen työsopimuksen päättämisestä, on katsottu päteväksi ilmoitukseksi, kuten viimeksi siteerattu tuomio osoittaa.

2.2.2 Ilmoituksen vastaanottajan perusteltu vilpittömämpi mieli

Nimenomainen päättämistahdonilmaisukaan ei välttämättä vastaa antajansa tarkoitusta. Tahdonilmaisu on saatettu antaa harkitsemattomasti kiihtyneessä tilassa, tai oikeustoimea saattaa rasittaa jokin pätemättömyysperuste, kuten erehtyminen jostain tahdonilmaisuun ratkaisevasti vaikuttaneesta seikasta. Jos tahdonilmaisun vastaanottaja on kuitenkin *perustellussa vilpittömässä mielessä* eli hän ei tiennyt eikä hänen olisi pitänytkaan tietää siitä, että tahdonilmaisun sisältö ei vastaa antajansa tarkoitusta, tahdonilmaisu sitoo antajaansa.

HHO 24.9.2007 S 06/921 Hovioikeus toteaa, että asiassa on esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, onko P 12.2.2005 purkanut M:n työsuhteen. M:n ja P:n ollessa asiasta eri mieltä suurin näyttö on annettava H:n kertomukselle. H oli saanut selkeästi sen käsityksen, että M:n työsuhte oli purettu. P on tosin ollut kiihtyneessä mielentilassa, mutta hän on ilmoittanut purkamisesta M:lle kahteen kertaan, ensin puhelimitse autoon ja sitten suullisesti katsastusasemalla. P:n ilmoitusten johdosta M on perustellusti tullut siihen käsitykseen, että työnantaja oli päättänyt hänen työsuhteensa. Myös työsuhteen väitetyin purkamisen jälkeiset tapahtumat pääosin viittaavat purkamisen tapahtumiseen.

M on poliisien läsnäolosta huolimatta ensin yrittänyt kieltäytyä jatkamasta matkaa. Katsastusasemalla M on välittömästi poistunut paikalta eikä ole seuraavana aamuna ilmoittautunut töihin, vaikka myös tuon päivän eli koko viikonlopun työvuoroista oli sovittu jo etukäteen. Työnantaja ei ole seuraavana aamuna tiedustellut M:ää, jonka työvuoron on ajanut joku muu. Yhtiön puolesta ajovuoroja järjestellyt K on tarjonnut M:lle uusia työvuoroja ilmeisesti vasta sen jälkeen, kun M:n asianajajan taholta oli otettu yhtiöön yhteyttä. Työsuhteen purkamista työnantajan toimesta puoltaa vielä sekin, että yhtiö on kuitannut M:n koko kuukausiansion. Taloudellisissa vaikeuksissa olleella M:llä puolestaan ei olisi ollut perusteltua aihetta itse päättää tätä lisäansioita tuonutta työsuhdettaan.

KouHO 31.8.1988/87/178 A oli saanut ilmoituksen, jonka otsikkona oli irtisanominen. Työnantaja väitti, että kyse oli vain A:n työsuhteen uudelleenjärjestelystä. A:lla oli täysi syy uskoa kyseessä olevan irtisanomisilmoituksen. Koska irtisanomiseen ei ollut perusteita, työnantaja tuomittiin maksamaan korvausta.²⁸

Työnantajan perustellulle vilpittömälle mielelle asetetaan yleensä korkeampi vaatimustaso. Etenkin, jos työntekijän päättämislmoitus on annettu vain suullisesti ja yhdelle henkilölle mahdollisesti vieläpä kiihtyneessä tilassa riidan aikana, on työnantajan syytä pyrkiä varmistautumaan työntekijän tarkoituksesta.

Tapauksessa VHO 27.12.2001 S 01/981 työntekijän kieltäytyttyä toimittamasta kirjallista irtisanomisilmoitusta on työnantaja ryhtynyt sellaisiin toimiin, että irtisanomisen tarkoituksesta ei ole voinut jäädä epäilystä.

VHO 27.12.2001 S 01/981 Hovioikeuden johtopäätöstä ei muuta se, ettei V ollut suostunut antamaan kirjallista ilmoitusta irtisanoutumisestaan, koska syyksi kieltäytymiselle on näytetty olleen hänen huolensa joutua mahdollisesti karenssiin. Epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde. On ilmennyt, että tässä tapauksessa työnantajalla on ollut syytä varmistautua V:n todellisesta tarkoituksesta päättää työsuhteensa. Osuuskunta on varmistautunut V:n tarkoituksesta seuraavin tavoin. V:n ilmoitettua osuuskunnan hallituksen jäsenelle L:lle aikeestaan lopettaa työt osuuskunnan palveluksessa L oli kehottanut V:tä vielä soittamaan toisellekin hallituksen jäsenelle, toiminnanjohtaja T:lle ja siten vahvistamaan irtisanoutumisensa. Kun V ei kuitenkaan soittanut R:lle, R, saatuaan tietää asiasta L:ltä, oli itse soittanut V:lle. V oli tällöin ilmoittanut R:llekin lopettavansa työt osuuskunnan palveluksessa. R oli edelleen, tietäen V:n ailahtelevaisuuden, pyytänyt kirjanpitäjää vielä laatimaan irtisanoutumisesta

²⁸ Ks. myös HHO 18.4.2007 S 06/919 L oli kuultuaan K:lta, että kuljetusliike oli lopettanut työn antamisen O:lle soittanut 18.11 V:lle. V oli tuolloin ilmoittanut, ettei yrityksellä ole enää mitään käyttöä O:lle. L oli soittanut myöhemmin myös T:lle, joka oli ilmoittanut, että O:n työsuhde oli päätetty. Käräjäoikeus katsoo O:n, K:n ja L:n yhtäpitävien kertomusten perusteella näytetyksi, että kuljetusliike oli purkanut O:n työsuhteen.

HHO 7.6.2012 S 11/2230 Ottaen huomioon työntekijän suojelun periaatteen hovioikeus katsoo, että näyttötaakka työsopimuksen päättämisestä jakautuu R:n ja yhtiön välillä vastaavalla tavalla kuin sen on katsottu jakautuvan työntekijän ja työnantajan välillä koskien työsopimuksen purkamisperusteen väitettyä epäasiallisuutta (ks. KKO 2009:35). R:n on tämän mukaisesti ensin yksilöitävä ja saatettava työsopimuksen päättäminen todennäköiseksi. Tämän jälkeen yhtiön asiana on esittää selvitystä siitä, ettei se ollut päättänyt R:n työsopimusta. Hovioikeus katsoo, että A:n sähköpostit tukevat R:n väitettä siitä, että hänen työsopimuksensa oli 28.7.2010 suullisesti päätetty, ja että avoimeksi oli jäänyt vain työsopimuksen päättämisperusteen kirjaaminen. Ottaen huomioon edellä näyttötaakan jakautumisesta, R:n ja S:n kertomuksista ja sähköposteista todettu, sekä käräjäoikeuden tuomiosta ilmenevät perusteet muuten, hovioikeus katsoo, että R on riittävällä tavalla saattanut todennäköiseksi, että yhtiö oli 28.7.2010 päättänyt hänen työsuhteensa.

paperin. Tämän lisäksi osuuskunnan edustajat olivat järjestäneet – – tapaamisen V:n kanssa, ja V oli siinä yhteydessä luovuttanut heille hallussaan olleet asiakaspaperit ja asiakkaiden avaimet. – – Näin ollen osuuskunnan edustajat ovat voineet perustellusti jäädä siihen käsitykseen, että V oli irtisanoutunut osuuskunnan palveluksesta ja että tämä irtisanoutuminen oli tosiasiallisestikin vastannut hänen tarkoitustaan.

Työnantajan perusteltu käsitys siitä, että työntekijä on tarkoittanut päättää työsopimuksen, voi syntyä silloinkin, kun nimenomaista päättämislomautusta ei ole annettu. Merkitystä ei ole niinkään sanoilla, joita on käytetty, kuin niiden kontekstilla ja sillä, miten ne on ymmärretty.

THO 14.1.1999 S 98/949 Todistustaakka työntekijän irtisanoutumisesta on periaatteessa työnantajalla. I on kuitenkin käyttäytynyt tavalla, joka tukee R:n kertomusta. R on aluksi tiedustellut I:ltä, aikooko tämä jatkaa ajoja. I:n on täytynyt sanoa jotain kielteistä vastaavaan tapaan kuin 28.12. käydyssä puhelinkeskustelussa. R:n ilmoittamat sanat ”ei päivääkään” sopivat tuohon puhelinkeskusteluun ja siihen, että I on ehkä kiihtynyt R:n tiedustelun johdosta. Sinänsä yksittäisenä tapahtumana tuollainen negatiivinen suhtautuminen ei välttämättä osoittaisi sitä, että työntekijällä on vakaa tahto irtisanoa itsensä. Tässä tapauksessa R on kuitenkin 28.12. käydyssä puhelinkeskustelun jälkeen halunnut saada varmistuksen asiaan. I:n olisi täytynyt ymmärtää, että jo kesästä 1997 jatkuneen epävarmuuden jälkeen kysymys on työnantajalle merkittävästä asiasta. Tähän nähden R on voinut pitää I:n käyttäytymistä 2.1.1998 hänen itsensä suorittamana irtisanomisena. I olisi voinut korjata R:n mahdollisen erehdyksen esim. ennen avaimien luovuttamista.

Harvinaista, joskin mahdollista, on sekin, että ilmoituksen vastaanottajan perusteltua vilpittömää mieltä suojataan katsomalla toisen osapuolen antaneen päättämislomautuksen, vaikkei hän välttämättä olisi sitä sanomallaan tarkoittanutkaan.

HHO 29.6.1994 S 93/1781 Kantaja oli kertonut saavansa alkuvuodesta 1992 lapsen, ja kuultavan kysyessä sen merkitystä työnantajan kannalta, kantaja oli ilmoittanut tarkoituksenaan olevan ”tehdä ensin tämä yksi lapsi ja sitten heti perään toinen lapsi, joten hän uskoi olevansa viisi - kuusi vuotta kotona”, ja ”lopettavansa meillä”. Kuultava oli tulkinnut kantajan ”lopettavan” työnsä yhtiössä, eikä asiassa hänen mielestään ollut ollut mitään epäselvää. Tämän johdosta oli lehti-ilmoituksella 6.10.1991 haettu uutta toimistosuhteeriä, ei äitiyslomasijaiseksi, vaan vakinaiseen työsuhteeseen toimistoon. – – Edellä olevan perusteella raastuvanoikeus katsoo, huomioon ottaen vielä, että vaikkakin työntekijää on työsuhteessa pidettävä heikompana osapuolena, kantajan työsuhteeseensa liittyviltä lausumilta huomioon ottaen kantajan työtehtävät voidaan odottaa riittävää täsmällisyyttä, jottei niitä perustellusti ymmärretä väärin, että kantaja on itse päättänyt työsuhteensa irtisanoutumisen kautta.²⁹

²⁹ THO 22.3.2007 S 06/700 Tingsrätten finner att formulering I T:s brev 29.6.2005 till bolagets styrelse inte är entydig. Från brevet framgår dock klart att T önskat att avstå från sina aktier i bolaget. Beträffande hans övriga förfarande noterar tingsrätten att han inte beträffande vecka 26 med arbetsgivaren kommit överens om uttagande av ”Pekkanendagar” på det sätt som beskrivs av vittnet S. Till T har däremot I samband med slutlönen betalats ersättning för ”Pekkanendagarna”. T har vecka 26 endast skött sporadiska arbetsuppgifter trots att han under E:s semester borde ha haft ansvaret för bolagets verksamhet. Bilden av ett T avsett att sluta anställningsförhållandet förstärks av T:s eget medgivande om att han inte mera kunde sköta sina arbetsuppgifter efter att han förbjudits att besöka de olika arbetsplatserna. T, som var bolagets enda projektledare, har också överfört projektledningen på E. T har inte heller påstått att han förutom de åtgärder han var sysselsatt med 1.-4.8.2005 begärt eller tilldelats några nya arbetsuppgifter. Sistsagda åtgärder motsvarar däremot de arbetsuppgifter T beskrivit i sitt nämnda brev till bolagets styrelse. Då man beaktar T:s förfarande från vecka 26 till och med 4.8.2005 tillsammans med

Tulkinta ei ole oikeuskäytännössä uusi. Jo 70-luvun oikeuskäytännössä haluttiin suojata oikeustoimen vastaanottajan luottamusta oikeustoimeen sellaisena kuin se on häneen kohdistettu ja sellaisena kuin hän on sen ymmärtänyt, ja tämän vuoksi mm. irtisanominen ei ollut yksipuolisesti peruutettavissa.³⁰ Samoin oikeustoimi jäi voimaan irtisanomisena, jos se vastaanottajalleen näytti sellaiselta, vaikkei oikeustointa olisi irtisanomiseksi tarkoitettukaan.³¹

TT:1971-63 Kun työntekijälle oli maksettu palkka kolmelta työsuhteen katkaisemisen jälkeiseltä viikolta ja myös työntekijä oli käsittänyt toimenpiteen irtisanomiseksi, ei sitä työtuomioistuimen mielestä voitu käsitellä purkamisena.

Vilpittömän mielen suojaaminen on ilmaus sopimuksen sitovuuden periaatteesta ja suojaa perustellussa vilpittömässä mielessä olevaa sopimusosapuolta siltä, että haitalliseksi osoittautuvat, yleensä suullisessa muodossa annettavien päättämisilmoitusten sitovuus pyritään myöhemmin kiistämään vedoten esimerkiksi siihen, etteivät kiihtyneessä tilassa sanotut sanat ole vastanneet antajansa tarkoitusta. Perustellun vilpittömän mielen puute sen sijaan johtaa usein oikeustoimen pätemättömyyteen. Näitä tilanteita tarkastellaan luvussa 2.3.

2.2.3 Liian epäselvä ilmoitus

Suuri osa aineistoni riidoista on sellaisia, joissa toinen osapuoli on katsonut sopimuskumppaninsa päättäneen työsuhteen ja ryhtynyt toimimaan sen mukaisesti. Silloin kun oikeus ei pidä päättämistä pätevänä, päättäjäksi katsotaan se osapuoli, joka on vedonnut virheellisesti päättämiseen ja ryhtynyt päättämistä tarkoittavaan toimintaan.

Tässä luvussa käsitellään näitä tilanteita siitä näkökulmasta, mitä päättämisilmoitukselta vaaditaan ja miksi kysymyksessä olevissa tuomioissa päättämisilmoitus ei ole ollut niin selvä, että siihen olisi voinut menestyksellisesti vedota. Koska epäselvään ilmoitukseen vetoava tulee päättäneeksi yllä kerrotuin tavoin työsuhteen konkludenttisesti itse, ovat monet

hans brev 29.6.2005 får man den bilden att T konsekvent handlat som om hans avsikt var att avsluta sitt anställningsförhållande. Svarandebolaget har sålunda utrett att T sagt upp sitt arbetsavtal 29.6.2005.

Ks. myös I-SHO 31.12.2001 S 01/18 Todistajan mukaan H – – oli sanonut R:lle, ettei hän voinut enää olla työsuhteessa yhtiöön, mikäli hän aikoi päästä oppisopimussuhteeseen. H oli siten irtisanonut työsuhteen. Käräjäoikeus H:n ja R:n kertomuksesta toteaa, että heidän kesken on tullut jonkinlainen väärinymmärrys H:n työsuhteen jatkumisesta. R:n tarkoitus on ollut, että H:n työsuhteeseen voi jatkua aiemmin sovituin ehdoin, mikäli yhtiön ilmoittama oppisopimussuhteen kesto ei voida hyväksyä. Asiasta ei jostakin syystä ole enää kuitenkaan keskusteltu. Kumpikaan osapuoli ei ole ottanut yhteyttä toiseen osapuoleen. Koska H on suorittanut työsuhteen irtisanomisen, ei tätä seikkaa, ettei asiaa enää selvitetty, voida lukea yhtiön viaksi.

³⁰ Kallio, 1978, s. 66.

³¹ Schmidt, 1973, s. 76.

tässä luvussa käsiteltävät tuomiot lähellä luvun 2.4 hiljaisia päättämistilanteita, kuitenkin sillä erotuksella, että tämän luvun tuomioissa taustalla on päättämislmoitukseksi tulkitut sanat tai ainakin väite sellaisista.

Käsittelen tuomiot niiden suuren määrän vuoksi lajiteltuna kahden otsikon alle sen perusteella, kumpi osapuoli katsottiin työsopimuksen päättäjäksi.

2.2.3.1 Työnantaja päätti

Kun työnantaja vetoaa työntekijän omaan päättämiseen, joka osoittautuu pätemättömäksi, katsotaan työnantaja päättäjäksi, koska se on joko päättämiseen vedoten kieltäytynyt enää tarjoamasta työntekijälle työtä tai se on ainakin laiminlyönyt selonottovelvollisuuttaan, kun työntekijä on epäselvän tilanteen jälkeen jäänyt pois työstä.

Tavanomaisia riitaan kuuluvaksi katsottavia sanoja, joissa esimerkiksi ilmaistaan, että ”nyt riittää” tai ”en kestä tätä enää”, ei ole oikeuskäytännössä pidetty päättämislmoituksena. Myöskään työntekijän työnantajalle esittämää kehotusta sanoa itsensä irti ei ole voitu tulkita päättämislmoitukseksi.

HHO 22.2.2012 S 11/1418 O on 3.2.2009 lähettänyt P:lle tekstiviestin, jossa hän on todennut: ”Minua on kusetettu tässä työsuhteessa pikkuhiljaa riittävästi. Ennen sopimuksen kirjoitusta luvattiin 2.048 euron minimipalkka ilman autonvaihtovelvoitetta. Totuus on näköjään 0 euroa tilille 1.500 bruttotuloilla ja etsi itse autosi hangesta jos satut sen jostain löytämään. Kiitti vaan vitusti”. Tämän lisäksi O on samana päivänä lähettänyt P:lle toisenkin tekstiviestin sekä 4.2.2009 tekstiviestin, jossa on pahoitellut ja selittänyt aiempaa viestiään. – Hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden arvion, ettei O ole tekstiviesteillään 3.2.2009 tarkoittanut purkaa työsuhdettaan eikä tekstiviestejä voi objektiivisestikaan arvioiden pitää purkamislmoituksina. Se, ettei O ole 3.2.2009 jälkeen voinut ajaa hänellä määrättyjä ajovuoroja, johtuu O:n mukaan siitä, ettei autoa luovutettu enää hänelle. – Työnantaja on siten tosiasiallisesti estänyt O:lta työnteon eikä se näin ollen voi vedota työsuhteen päättämisen perusteena siihen, ettei O ollut tullut työhön 3.2.2009 jälkeen. Työsuhdetta ei O:n poissaolon perusteella ole voitu työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla käsitellä purkautuneena 9.2.2009 tai myöhemminkään. Työsuhde on siten purettu työnantajan menettelyllä ja edellä selostetulla ilmoituksella 9.2.2009.

VHO 22.1.2002 S 01/309 Riidatonta on, että H oli kääntynyt toimisto-/kahviotilan ovella ja sanonut P:n kertomin tavoin ”mua vituttaa sun juttus ja nyt rupeaa riittämään.” Tällöin A oli P:n mukaan todennut, että ”jos näin on, niin tuolla on ovi, siitä vaan.”. – A oli tulkinnut H:n lausuman irtisanoutumiseksi ja ilmoittanut tälle välittömästi hyväksyvänsä tämän irtisanoutumisen. - - Sitä, että H olisi tarkoittanut lopullisesti päättää työsuhteensa, ei voida tämän sanomasta päätellä. - - Epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde.

THO 8.6.1994 S 93/1678 Todistaja on ilmoittanut kuulleensa B:n sanoneen L:lle riidan päätteeksi ”sano irti”, mihin L ei ollut vastannut mitään. Todistaja oli käsittänyt B:n tuolloin sanoneen itsensä irti. B:n mukaan L oli tämän jälkeen ilmoittanut käyttämälleen tilitoimistolle, että B oli irtisanoutunut. – – Todistajan kertomus ei osoita, että B olisi irtisanoutunut.³²

Ainakin eräissä tuomioissa työnantajalle asetettu näyttökynnys siitä, että työntekijä on itse irtisanoutunut, on korkeampi kuin silloin, kun työntekijä väittää työnantajan päättäneen työopimuksen. Päätämislmoitusta ei esimerkiksi ole pidetty yksiselitteisenä, jos työntekijä on päätämislmoituksen antamisen lisäksi myös ilmaissut haluan sovitella riitaa.

RHO 28.11.2013 S 12/347 K on perjantai-iltana 4.6.2010 lähettänyt todistajana kuullulle V:lle tekstiviestin, jossa hän oli ilmoittanut irtisanoutuneensa yhtiön palveluksesta. K on samana iltana lisäksi soittanut todistajana kuullulle R:lle ja ilmoittanut irtisanoutuneensa yhtiön palveluksesta. Y oli kuullut tämän K:n ja R:n välisen puhelinkeskustelun. Toisaalta V:n kertomuksesta ilmenee, että K oli tekstiviestissä ilmoittanut haluavansa keskustella tämän kanssa. Myös R:n kertomuksesta ilmenee, että K oli kysynyt häneltä mahdollisuudesta sopia työyhteisön riidat. Hovioikeus katsoo, että K:n pyrkimys keskustella ja sopia työyhteisössä riitoja aiheuttaneista asioista R:n ja V:n kanssa tukee hänen kertomustaan siitä, että hän ei ole irtisanoutunut yhtiön palveluksesta, koska riitaisuuksien sopimiselle ei enää tuolloin olisi ollut välitöntä tarvetta. J:n ja K:n kertomukset irtisanoutumisesta ovat keskenään ristiriitaiset. Kun lisäksi otetaan huomioon, että J on antanut K:lle 6.6.2010 päivätyn kirjallisen irtisanomisilmoituksen, hovioikeus katsoo, että J:n kertomus ei riitä osoittamaan, että K olisi itse irtisanoutunut yhtiön palveluksesta. – – asiassa ei ole näytetty K:n itseään sitovalla tavalla yksiselitteisesti ja selvästi ilmoittaneen työnantajalleen irtisanoutuvansa yhtiön palveluksesta.³³

Sen arvioinnissa, millainen ilmoitus on riittävän selkeä, merkitystä on sillä, onko se voitu perustellusti käsittää sellaiseksi. Oikeuskäytännössä on edellytetty, että tällainen perusteltu käsitys on oltava molemmilla osapuolilla.

HHO 10.3.1998 S 97/1305 Jotta työntekijän ilmoitusta voidaan pitää irtisanoutumisena, on edellytettävä, että sekä työnantaja että työntekijä ovat perustellusti käsittäneet

³² Ks. myös I-SHO 22.3.1994 S 94/34 Puheena olevissa keskusteluissa P on myöntänyt ilmoittaneensa, ”ettei tätä kukaan jaksa” tarkoittaen ilmoituksellaan työn rasittavuutta. Puheena olevalla lausumalla P:n ei ole näytetty tarkoittaneen sitä, että hän olisi halunnut irtisanoa tai purkaa puheena olevan työsuhteen.

TT:1996-20 Luottamusmiehen tarkoituksena ei ollut ollut irtisanoa työsopimustaan ilmoittaessaan irtisanovansa päivystyssopimuksen. Työnantajan edustaja oli ymmärtänyt luottamusmiehen toimenpiteen tarkoituksen mutta kuitenkin katsonut luottamusmiehen irtisanoneen työsopimuksensa. Työsuhteen päättäminen oli tapahtunut työnantajan toimesta.

HHO 20.12.1996 S 96/1722 Työsuhteen päättäminen edellyttää, että sitä koskeva tahdonilmaisu esitetään niin selvästi, että jälkikäteen voidaan vaikeuksista todeta, kenen toimesta työsopimus on lakannut olemasta voimassa sekä milloin ja millä perusteella työsuhde on päättynyt. – – A oli viimeistään syksyllä 1995 tahtonut, että H irtisanoisi työsopimuksensa, kun H taas oli tahtonut jatkaa työsuhdettaan kaikista ongelmista huolimatta. Todistaja T:n kertomuksesta voidaan päätellä, että H oli noudattanut T:n hänelle antamaa neuvoa siitä, että H ”ei missään tapauksessa itse lähtisi itseään irtisanomaan”.

³³ Hovioikeus on tuomiossa asettanut työnantajalle mielestäni suhteettoman korkean näyttökynnyksen siitä, että työntekijä on päättänyt itse työsopimuksensa. Peräti kolme todistajaa ilmoitti kuulleensa K:n irtisanoutuneen, ja vastaan puhuvat seikat, kuten se, että K:lla oli ollut myös tahto pyrkiä sopimaan riitaisuuksia, ovat tähän nähden nähdäkseni toissijaisia.

ilmoituksen irtisanomisilmoitukseksi. Kantajan vastaajayhtiölle kesäkuussa 1994 toimittamaa ilmoitusta ei ole allekirjoitettu eikä päivätty. Ilmoituksessa ei käytetä termiä irtisanoutuminen. Kantajan ei voida katsoa tarkoittaneen vastaajayhtiölle lähettämäänsä ilmoitusta irtisanomisilmoitukseksi vaan ilmoituksen sanamuodon mukaan mainitsemakseen ilmoitukseksi lomansa ajankohdasta. Myöskään vastaajayhtiö ei ole voinut perustellusti ilmoituksen muoto ja sisältö huomioon ottaen pitää ilmoitusta irtisanoutumisilmoituksena.

Merkitystä voi olla paitsi osapuolten käsityksellä sanotun merkityksestä, myös muiden sanat kuulleiden käsityksillä.

RHO 21.5.1997 S 96/339 Kuultavat W ja L – – eivät ole pitäneet sanottua suullista ilmoitusta irtisanoutumisena. – – Jää epäselväksi, mitä H on todella tarkoittanut ilmoittaessaan lopettavansa 31.3.1995. Hovioikeus katsoo, ettei H:n sanottua ilmoitusta vastoin hänen kiistämistään voida pitää hänen puoleltaan tapahtuneena irtisanomisena.

Päätämislomituksen sanamuodon lisäksi myös tilanne, jossa se on esitetty, on otettava huomioon. Jos väitetty päätämislomitus on annettu epätavanomaisessa tilanteessa, näyttökynnys siitä on korkeampi.

VHO 20.8.2012 S 11/265 Yhtiö on vedonnut asiassa siihen, että sillä on ollut oikeus päättää P:n työsuhde hänen ositusneuvotteluissa antamansa suullisen ilmoituksen perusteella. Koska P on kiistänyt tarkoittaneensa lausumallaan irtisanoutua yhtiön palveluksesta tai tarkoittaneensa muutoinkaan sopia työsuhteensa päättämisestä yhtiön kanssa, yhtiö on velvollinen näyttämään, että työsuhteen irtisanominen on perustunut sen väittämällä tavalla P:n esittämään omaan pyyntöön. Tällaiset osituskokouksessa käydyt keskustelut yhtiön omistussuhteiden järjestämisestä avioeron jälkeen eivät riitä näyttöksi siitä, että P olisi tarkoittanut irtisanoutua tai että asiasta olisi muutoinkaan päästy yhteisymmärrykseen yhtiön ja P:n välillä. Työsuhteeseen liittyvän tahdonilmaisun antaminen suullisesti neuvottelutilanteessa, joka käydään osituskokouksen yhteydessä lainoppineen avustajan toimistolla, olisi epätavanomaista. Tätä vaihtoehtoa vastaan puhuu vahvasti myös se, että yhtiö ei ole kirjallisessa irtisanomisilmoituksessaan ilmoittanut irtisanomisen perusteeksi P:n omaa pyyntöä tai yhteistä sopimusta vaan yhtiöjärjestelyt ja töiden ulkoistamisen. Näillä lisäyksillä hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden johtopäätöksen siitä, että P:n työsuhdetta ei ole irtisanottu hänen oman pyyntönsä tai tahtonsa mukaisesti.

Edes ilmoitus lopputilin ottamisesta ei välttämättä ole osoittanut, että työntekijä olisi lopullisesti tahtonut päättää työsopimuksensa, kun työntekijä on aiemminkin ollut lomautettuna.

THO 24.5.1995 S 93/1777 H oli ilmoittanut, että yhtiöllä olisi tarjota E:lle Turussakin töitä. E oli todennut, ettei hän Turussa saakka rupeaisi käymään töissä, kun työmatkasta tulisi niin pitkä. H oli tähän todennut, että ”sä otat sitten lopputilin vai”, mihin E oli puolestaan vastannut, että ”juu, mä otan lopputilin”. Harkitessaan E:n työsuhteen päättymisestä esitettyä näyttöä hovioikeus on ottanut huomioon, että [bussilinja] loppui kesäksi, että E oli ollut vastaavana ajankohtana edellisenä kesänä lomautettuna, että H oli ainakin aluksi puhunut vain siitä, mitä E tulisi kesäaikana tekemään, että yhtiön käytäntö lopputilin maksamisessa vaihteli sekä raastuvanoikeuden perusteluissa esitetyn todistaja M:n kertomuksin. Näihin seikkoihin nähden näyttämättä on jäänyt, että E olisi

vastaamalla myöntävästi H:n kysymykseen lopputilistä irtisanoutunut tai että työnantajalla olisi ollut riittävää syytä uskoa E:n irtisanoutuneen.³⁴

Tapauksessa KouHO 10.11.1993 S 92/638 on irtisanomistahdonilmaisu esitetty. Tuomion niukkojen perustelujen vuoksi jää arvailun varaan se seikka, onko yhtiön väite, että työntekijä olisi itse päättänyt työsopimuksensa jäänyt näyttämättä sen vuoksi, että irtisanomistahdonilmaisu ei olisi ollut riittävän selkeä vai sen vuoksi, että hänen olisi tullut kuitenkin antaa työskennellä irtisanomisajan, ja tapauksessa työsuhde on purettu irtisanomisaikana.

KouHO 10.11.1993 S 92/638 V on – – poistunut työpaikaltaan kesken työpäivän 2.3.1992 ilmoittaen, että hän lähtee työpaikasta. V on kuitenkin tullut työpaikalleen seuraavana päivänä, jolloin työnantajan edustaja T on kehottanut häntä poistumaan. Hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä toteen, että V olisi itse purkanut työsopimuksensa. T Oy on irtisanonut V:n työsopimuksen 2.3.1992.

Ilmoitusta valmiudesta irtisanomiseen ei pidetä irtisanoutumisena, mutta se saattaa muodostaa itsenäisen irtisanomisperusteen.

HHO 7.6.2001 S 00/1546 J on ilmoittanut, ettei hän palannut työhön sovittuna aikana, vaan hän antoi asianajotoimistolle vapaat kädet järjestää sihteeriasia ja hän oli valmis irtisanoutumaan. J ei ole tuossa yhteydessä päättänyt työsopimustaan. – – Ilmoituksellaan J on antanut työnantajan ymmärtää, että hän hyväksyy sen, että hänen työsuhteensa asianajotoimistossa päättyy. J:n on täytynyt ymmärtää ilmoituksensa merkitys. Ilmoituksen johdosta asianajotoimistoon on palkattu uusi työntekijä ensin J:n sijaiseksi ja 16.10.1998 lähtien vakinaiseksi sihteeriksi. J:n palattua hoitovapaan päätyttyä työhön työnantajalla ei ole uuden sihteerin palkkaamisen johdosta ollut enää tarjota J:lle työtä. J:n menettelyn johdosta työnantajalla on kerrotuissa olosuhteissa ollut käräjäoikeuden toteamin tavoin erityisen painava syy päättää J:n työsuhde.³⁵

Sellaisia tapauksia, joissa työnantaja pyrkii vetoamaan riitatilanteessa sanottuihin sanoihin päättämislmoituksena, eräänlaisena helppona tapana päästä mahdollisesti ei-toivotusta työntekijästä eroon, on paljon. Luvun kirjavista tapauksista kuitenkin havaitaan, että oikeuskäytännössä annetaan merkitystä paitsi väitetyn päättämislmoituksen sanoille, myös

³⁴ Ks. myös THO 8.11.1994 S 93/800 Todistaja on kertonut, että P oli ottanut rahat ja sanonut, että ”minä otan lopputilin” ja lähtenyt ulos. – – Raastuvanoikeus katsoo, että P:n ja V:n välinen keskustelu on voinut jossain määrin jäädä H:lle epäselväksi, koska H on lukenut samaan aikaan lehteä eikä ole sen enempää kiinnittänyt huomiota keskusteluun. – – Edellä mainituilla perusteilla raastuvanoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että P:n lausuma olisi ollut niin selvä tahdonilmaisu, että sen perusteella voitaisiin katsoa P:n itse irtisanoutuneen. – – Kun kantaja ei ole itse irtisanoutunut ja muuhun työsopimuksen lakkaamisperusteeseen ei ole vedottu, on kantajan työsuhde päätynyt työnantajan myötävaikutuksesta ilman, että työsopimuksen päättämiseen olisi ollut työsopimuslain 37 §:n tarkoittamaa erityisen painavaa syytä.

³⁵ Vaikka tuomioistuin on pitänyt tilannetta työnantajan suorittamana purkamisena, johon on ollut erityisen painava syy, olisi sellainenkin tulkinta, että osapuolten välille oli syntynyt päättämissopimus, liennyt ollut mahdollinen ja tavanomaisempi.

antamishetken olosuhteille sekä sille, mitä on tarkoitettu ja millaiseen käsitykseen on sanojen johdosta voitu perustellusti tulla. Työntekijä ei voine ”vahingossa” päättää työsuhdettaan tarkoittamatta sitä.

2.2.3.2 Työntekijä päätti

Kun oikeus katsoo, ettei työnantaja ole työntekijän väittämin tavoin päättänyt hänen työsuhdettaan ja työntekijä on jäänyt pois työstä, voi se synnyttää työnantajalle oikeuden käsitellä tämän työsuhdetta purkautuneena, ja työntekijän katsotaan päättäneen poisjäännillään työsopimuksensa itse. Tässä luvussa käsitellään tuomioita, joissa työnantajan sanoja tai toimintaa ei ole voitu pitää päättämistahdonilmaisuna.

Jos tilanne on ollut epäselvä ja työnantaja on erikseen ilmaissut, ettei se ole päättänyt työntekijän työsuhdetta, ei päättämislmoitukseen voida menestyksellisesti vedota.

HHO 27.9.2007 S 06/451 Käräjäoikeus toteaa, että työsuhteen päättäminen, tapahtuipa se kumman osapuolen puolelta tahansa, edellyttää sitä tarkoittavaa selvästi ilmoitettua tahdonilmaisua. Näyttövelvollisuus työsopimuksen päättämisestä on sillä, joka väittää työsopimuksen tulleen irtisanotuksi tai puretuksi. Mikäli työsuhteen päättäminen on tapahtunut vain suullisena ilmoituksena, tällöin tahdonilmaisun tarkoitusta joudutaan jälkikäteen arvioimaan asianosaisten käymien keskustelujen ja muun esitetyn näytön valossa. Vaikka toisen osapuolen tietoon saatetut tahdonilmaisut lähtökohtaisesti sitovat osapuolia, kiihtyneessä mielentilassa puolin ja toisin sanottua ei voida sellaisenaan pitää osapuolia sitovina. Näin on erityisesti silloin, jos toisen osapuolen on täytynyt ymmärtää, että tällaisessa tilanteessa sanottu ei ole vastannut sanojan todellista tarkoitusta. Vaikka irtisanomisen peruuttaminen edellyttää sopijapuolen suostumusta, työnantajalla on oikeuskäytännössä katsottu olleen oikeus myös välittömästi peruuttaa irtisanominen (ks. TT:1991-29). R:n käyttäytyminen 21.6.2004 käydyn neuvottelun jälkeen osoittaa, että hän on halunnut ymmärtää työsuhteensa päättyvän. R:n omastakin kertomuksesta ilmenee, ettei hänelle kyseisessä neuvottelussa tai sen jälkeen ollut lopullisesti ilmoitettu sitä, että hänet olisi irtisanottu, vaan asiaan oli kerrottu työnantajan taholta myöhemmin palattavan. Edelleen R:n omasta kertomuksesta ilmenee, että heinä- ja elokuun aikana hänelle oli työnantajan taholta suullisesti useita kertoja ilmoitettu, ettei häntä ollut irtisanottu. R:lle oli lähetetty asiaa koskeva tekstiviesti ja vielä kirjallinen ilmoitus, kun R ei ollut ollut palannut vuosilomaltaan.³⁶

³⁶ HHO 27.6.2014 S 13/2416 Kaikki asiassa kuullut henkilöt O mukaan lukien ovat kertoneet yhtiöllä ollen töitä tarjolla myös O:n viimeisen työpäivän 4.11.2011 jälkeen. A on uskottavasti kertonut halunneensa jatkaa O:n työsuhdetta erityisesti siksi, että O puhui sujuvasti suomea ja hänellä oli auto käytössään. Asiassa on A:n kertomuksella ja tätä tukevilla G:n ja L:n kertomuksilla selvitetty, että yhtiö oli pyytänyt O:ta palaamaan töihin. Hovioikeus katsoo, ettei O:n esittämä näyttö riitä osoittamaan, että yhtiö olisi irtisanomalla päättänyt O:n työsopimuksen. Päinvastoin edellä kerrotun näytön perusteella voidaan päätellä, että O oli jäänyt omasta aloitteestaan pois töistä ja tämän jälkeenkin kieltäytynyt hänelle tarjotusta työstä eikä hän tosiasiansa ole ollut työnantajan käytettävissä enää 4.11.2011 jälkeen. Näissä olosuhteissa yhtiöllä on ollut oikeus käsitellä O:n työsopimusta purkautuneena O:n poissaolon alkamisesta 4.11.2011 lukien.

Joskus epätavanomainen tilanne, jossa päättämislammutukseksi ymmärretyt sanat on sanottu, on sellainen, ettei sanottua pidetä sitovana oikeustoimena. Tällainen tilanne on oikeuskäytännössä vällinnut esimerkiksi vapaa-ajalla ravintolassa. Oikeustoimilain (OikTL, 228/1929) mukaan oikeustoimi ei ole sitova, jos vastaanottaja tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää, että sanottu ei vastaa sanojan tarkoitusta. Tällainen tulkinta voi olla mahdollinen esimerkiksi silloin, kun osapuolet ovat humalassa.

THO 7.7.2004 S 03/1245 Kannetta tukee se, että kantajan mukaan hän oli tiedustellut T:ltä lomautusaikana siitä, aikooko yhtiö tarjota työtä kantajalle, jolloin T oli ilmoittanut ettei se tarjota työtä. Mikäli asiasta on keskusteltu näin, on tilannetta mahdollista arvioida siten että työnantaja on tosiasiallisesti tarkoittanut, että työsuhte oli päättynyt, mitä tulkintaa tukee esim. korkeimman oikeuden ennakkoratkaisusta KKO:1994:24 ilmenevä periaate. Kyseinen keskustelu on kuitenkin käyty kantajankin mukaan ravintolassa. Kantajakaan ei ole kertonut, että he olisivat keskustelleet työllistymisestä muulloin. Ravintolassa käytyjä keskusteluja ei voi pitää irtisanomiseen verrattavana oikeustoimena.

Päättämistoimeen ei voi vedota varsinkaan, jos se on ollut tulkinnanvarainen ja työnantaja on nopeasti oikaissut väärinkäsityksen.

HHO 5.12.1996 S 95/2035 Olipa H ymmärtänyt N:n käytöksen työsuopimuksen päättämistä tarkoittavaksi tai ei, hänelle on joka tapauksessa ensi tilassa tehty selväksi, että kysymys oli väärinkäsityksestä ja että työnantajalla ei ollut tarkoitusta päättää hänen työsuopimustaan.

Sanamuodoltaan selkeäkään ilmoitus ei välttämättä ole pätevä, jos on näytetty, että se ei ole vastannut antajansa tarkoitusta.

THO 27.5.1997 S 96/1654 Kantaja oli ensin pyytänyt todistusta siitä, että työsuhte olisi päätetty koeaikana, jotta hänelle ei tulisi karenssipäiviä. Hän, vastaaja oli kieltäytynyt. Sitten hän oli eräästä ravintolakoulun oppikirjasta löytänyt irtisanomisilmoitusmallin, jossa oli maininta siitä, että työsuopimus oli päättynyt työntekijästä johtuvasta syystä. Tästä syystä hän oli asiaa enempää ajattelematta samassa tilaisuudessa kirjoittanut tämän mallin mukaisen irtisanomisilmoituksen, koska oli katsonut sen vastaavan totuutta, sillä työsuopimus oli päättynyt itse asiassa työntekijästä johtuvasta syystä, koska kantaja oli kieltäytynyt työnteosta. – – Käräjäoikeus katsoo, ettei vastaajan laatiman ilmoituksen sanamuodolle näissä olosuhteissa ole annettava merkitystä asian ratkaisemiselle näiden vaatimuskohtien osalta. Vastaajan ei ole siten näytetty irtisanoneen kantajan työsuopimusta.

Niissä tuomioissa, joissa työntekijä ei ole voinut menestyksellisesti vedota työnantajan päättämislammutukseen, on yleensä käsillä tilanne, jossa työnantaja on havaittuaan mahdollisen väärinkäsityksen pyrkinyt nopeasti oikaishamaan sen. Juuri tämän selonottovelvollisuuden tai oikaishuvelvollisuuden täyttäminen vaikuttaakin olevan se tekijä, joka luvun riidoissa on

ratkaissut jutun työnantajan hyväksi. Mikäli työnantaja pysyttelisi tilanteessa passiivisena, ratkenneisi moni tuomio toiseen suuntaan, kuten luvussa 3.2.1 myöhemmin havaitaan.

2.3 Tahdonilmaisun pätemättömyysperusteista

Sinänsä yksiselitteinen ja selkeäkään tahdonilmaisu ei välttämättä vastaa antajansa tarkoitusta, vaan sitä saattaa rasittaa jokin oikeustoimilain mukainen pätemättömyysperuste, kuten erehdys. Päätämislmoitus on saatettu antaa myös painostavissa olosuhteissa. Tällainen ilmoitus on pätemätön, jos vastaanottaja ei ole ollut perustellussa vilpittömässä mielessä, vaan hänen on täytynyt ymmärtää, ettei ilmoitus vastaa antajansa tarkoitusta.

2.3.1 Kiihtymys ja vastaanottajan perustellun vilpittömän mielen puute

Työntekijän irtisanoutumista, vaikka se olisi muutoin sinänsä yksiselitteinen, ei pidetä aina pätevänä, mikäli se on esitetty kiihtyneessä tilassa. Erityisesti jos toisen osapuolen on täytynyt ymmärtää, että sanottu ei ole vastannut sanojan todellista tarkoitusta, tulisi työnantajan varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde.

THO 25.1.2001 S 99/1336 E on todistelutarkoituksessa kuultuna kertonut, että hän ei enää muista tarkasti, mitä oli sanonut P:lle tilaisuudessa, joka johti työsopimuksen päättämiseen. E on todennut, että hän on tuolloin saattanut kiukuspäissään sanoa jotakin sellaista, jota yhtiön edustaja P on väittänyt E:n sanoneen. Hovioikeus katsoo selvitetyn, että P:n kuvaama keskustelu on käyty, mutta katsoo, ettei E:n työsopimusta kuitenkaan ole päätetty yhteisestä sopimuksesta, koska mainittu keskustelu oli käyty E:n edellä kuvaamassa tulehtuneessa tilanteessa.

KouHO 22.1.2004 S 03/736 Tapauksessa oikeus ei pitänyt työntekijän kiihtyneessä tilassa ja työnantajansa yllyttämänä sanomaa ”etsi sitten toinen mies” irtisanoutumisena. Merkitystä oli sillä, että työntekijä oli pyrkinyt heti seuraavana päivänä selvittämään mahdollisen väärinkäsityksen eikä hänen käyttäytymisestään voinut siksi päätellä, että hän olisi tarkoittanut irtisanoutua.

Oikeuskäytännössä on annettu merkitystä myös työnantajan subjektiiviselle tietoudelle työntekijän äkkipikaisesta luonteesta. Tuomiossa RHO 12.10.1994 S 93/397 työnantajan täytyi työntekijän luonne huomioon ottaen ymmärtää, ettei työntekijä tarkoittanut sanoillaan päättää työsuhdetta.

RHO 12.10.1994 S 93/397 H oli 3.6.1992 työpaikallaan ravintola F:ssä suuttuneena erääseen asiakastilaukseen liittyneestä tapahtumasta huutanut O:lle, ettei hän enää lomansa jälkeen tule taloon. H:n lausuman jälkeen töiden teko oli kuitenkin jatkunut

ennallaan. Todistajan kertomuksesta ilmenee myös, että H oli ollut luonteeltaan äkkipikainen ja hänellä oli ollut aikaisemminkin kiukunpurkauksia. – – H on ollut 3.6.1992 jälkeen normaalisti työssä lomansa alkamiseen 6.7.1992 saakka. Työehtosopimuksen mukaan irtisanomisaika on ollut kuitenkin 14 vuorokautta. Edellä olevat seikat tukevat näkökantaa, jonka mukaan H:n, vaikkakin hän on käyttänyt irtisanomiseksi katsottavaa ilmaisua, ei ole katsottava tarkoittaneen irtisanoa työsopimustaan.

Myös työnantajan antama päättämislmoitus voi vastaavasta syystä olla pätemätön. Jos työntekijä on saanut työnantajan sanomaan provosoimalla jotain sellaista, jota hän ei muutoin olisi sanonut, ei työntekijällä ole ollut perustellussa vilpittömässä mielessä eikä ilmoitus sido antajaansa.

HHO 28.10.2003 S 03/157 Asianosaiset olivat noin kello 23.00 perjantai-iltana 24.5.2002 saunomassa. – – Jossain vaiheessa riitaa V oli sanonut T:lle, että ”jos olen niin huono työntekijä, anna potkut”, johon T oli vastannut ”sinä idiootti et ole enää töissä täällä”. T ei kertomansa mukaan ole tapahtumia tarkkaan muistanut, mutta ei myöskään ole käsityksensä mukaan irtisanonut V:tä, vaan tämä itse irtisanoutui. – – V on ollut poissa töistä maanantain ja tiistaina soittanut yhtiön kirjanpitäjälle. – – Tällöin V oli ilmoittanut, että jollei T ole häntä irtisanonut, hän sanoo joka tapauksessa itsensä irti. – – Kaikki asianosaiset ovat olleet humalassa tapahtuma-aikaan. V:n kertoma tapahtumista on ollut T:n kertomaa tarkempi. V:n kertomaa siitä, että hän olisi ainakin käsittänyt saaneensa potkut tukevat O:n, L:n ja H:n kertomat. Toisaalta V:n läsnäolo tilaisuudessa sunnuntaihin saakka viittaa siihen, että asia olisi jäänyt epäselväksi. T:n kertomus on ollut varsin ylimalkainen. T:n ilmoitus P:lle on esimerkkinä siitä, ettei hän olisi ymmärtänyt antaneensa potkuja V:lle. Se, että todistajat O, L ja H ovat kaikki odottaneet V:tä töihin, viittaa siihen, etteivät he ole pitäneet kerrotuissa olosuhteissa riidan jälkeen puhuttuja niin merkityksellisinä kuin V on ne käsittänyt. – – Sitä, mitä kiihtyneessä tilassa sanotaan, ei aina voida pitää sitovana oikeustoimena. Käräjäoikeus katsoo, että V on ärsyttämällä T:tä saanut T:n sanomaan sellaista, mitä hän normaalia harkintaa käyttäen ei olisi tehnyt. V:lle on seuraavalla viikolla ilmoitettu, ettei T katso irtisanoneensa häntä. V:n on tällöin täytynyt ymmärtää, ettei edeltävänä perjantaina sanottu ole vastannut T:n todellista tarkoitusta, eikä V:llä näin ollen ole oikeutta siihen vedota. Kun V on tästä huolimatta itse halunnut irtisanoutua, ei hänellä ole oikeutta vaatimiinsa korvauksiin.

Monissa tuomioissa, joissa on kiihtymykseen viitattu tekijänä, jonka vuoksi annettu ilmoitus ei ole pätevä, ei eritellä sen tarkemmin, miksi kiihtymys tekee tahdonilmaisusta pätemättömän. Käsitän perustelun nojaavan siihen, että yleisen elämäkokemuksen mukaan ihmiset sanovat kiihtyneenä sellaisia asioita, joita he eivät välttämättä tarkoita, ja vastapuolen on näissä tapauksissa täytynyt se ymmärtää. Ilmoitukseen vetoaminen saattaa tällöin olla myös kunnianvastaista ja arvotonta.

2.3.2 Painostus

Oikeuskäytännössä esiintyy suhteellisen usein tapauksia, joissa työntekijä väittää tulleen painostetuksi irtisanoutumaan tai tekemään päättämissopimuksen.³⁷ Näissä tapauksissa tuomioistuin tutkii, onko päättäminen tehty olosuhteissa, joissa käsillä on ollut sellaista painostusta, jonka vuoksi päättämisoikeustoimi olisi katsottava pätemättömäksi.

Pätemättömyysperusteet eivät ole selkeärajoja, ja usein painostuksen vuoksi pätemättömäksi katsotun päättämistahdonilmaisun taustalla on myös piirteitä, joita voidaan pitää erehdyttämisenä. Työntekijälle on esimerkiksi voitu ilmoittaa, että hänelle edullisempaa on itse irtisanoutua, sillä päättämisperuste on joka tapauksessa olemassa, vaikka sellainen puuttuisikin. Käsittelen tässä luvussa sekä sellaisia tapauksia, joissa on käsillä painostusta, että sellaisia, joissa kysymys saattaa olla painostuksen lisäksi myös erehdyttämisestä. Seuraavassa luvussa käsittelen tapauksia, joissa erehdys on johtunut yksinomaan päättämistahdonilmaisun antajasta.

Jos päättämistahdonilmaisu on annettu painostuksen alaisena eikä se vastaa antajansa tahtoa, katsotaan päättämistahdonilmaisu yleensä pätemättömäksi.

HHO 4.7.2000 S 98/961 P ja R ovat molemmat 27.4.1994 allekirjoittaneet käräjäoikeuden tuomiossa selostetun irtisanomisilmoitukseksi otsikoidun asiakirjan, jonka mukaan he ovat välittömästi irtisanoutuneet yhtiön palveluksesta. R:n mukaan H oli hänelle irtisanomisilmoituksen allekirjoitustilanteessa ilmoittanut, että R:n työsuhde päättyisi joka tapauksessa riippumatta siitä, allekirjoittaisiko R irtisanomisilmoituksen vai ei. – – R itse on kertonut sopineensa uuden lihanleikkaajan kanssa, että tämä aloittaisi työt allekirjoitusta seuraavana päivänä. Hovioikeus katsoo, kuten käräjäoikeuskin, että yhtiö on 27.4.1994 tosiasiallisesti purkanut P:n ja R:n työsuhteet.

HHO 14.3.1995 S 94/1766 Yhtiö on vedonnut siihen, että P oli itse purkanut työsuhteensa poistamalla työpaikaltaan ja ilmoittamalla, että hänelle riitti. Käräjäoikeus katsoo, ettei yhtiön esittämän näytön perusteella voida päätellä verrattaessa sitä P:n esittämään näyttöön, että P olisi itse purkanut työsuhteensa. Käräjäoikeus katsoo, että yhtiö on 20.7.1993 pidetyssä neuvottelussa tosiasiallisesti purkanut P:n työsuhteen. P:lle ei ollut tosiasiallisesti annettu mahdollisuutta jatkaa entisessä tehtävässään, vaikka tilaisuudessa ei aivan suoranaisesti ollut ilmoitettu työsuhteen päättymisestä.³⁸

Oikeuskäytännössä kiinnitetään usein huomiota siihen, mitä tarkoitusta varten tilaisuus on järjestetty. Mikäli tilaisuus on järjestetty tarkoituksenaan päättää työsuhde, saatetaan työnantaja katsoa työsuhteen päättäjäksi huolimatta työntekijän omasta ilmoituksesta.

³⁷ Päättämissopimusten pätevyyydestä laajemmin luvussa 2.4.

³⁸ Tilaisuudessa oli mm. keskusteltu rikosilmoituksen tekemisestä työntekijää koskevan rikosepäilyn johdosta.

I-SHO 13.12.2013 S 13/391 Tilaisuudessa on ollut paikalla K:n lisäksi neljä työnantajan edustajaa eikä K:lle ole annettu mahdollisuutta käyttää avustajaa. K:n valmistautumisaika palaveriin on ollut lyhyt. Tilaisuus on kestänyt lyhyen aikaa. Vaikka palaveri oli vastaajayhtiön mukaan kutsuttu koolle K:n metsäkonetoiminnan laajuuden selvittämiseksi, sitä ei ole tosiasiaassa selvitetty, vaan K:n on pitänyt heti tehdä valinta metsäkoneurakoinnin tai työsuhteen jatkamisen välillä. K:n ilmoitettua jatkavansa metsäkonetoimintaa vastaajayhtiö on purkanut K:n työsuhteen. Käräjäoikeus katsoo, ettei K:n voida näissä olosuhteissa katsoa vastaajayhtiön vastauksessa väitetyin tavoin itse purkaneen työ sopimustaan.

I-SHO 22.12.2011 S 11/205 Huomioon ottaen, että työsuhteen irtisanomisen on oltava yksiselitteinen ilmoitus, hovioikeus katsoo, että V:n työ sopimusta ei ole irtisanottu tammikuussa 2010 käytyjen neuvottelujen yhteydessä. Yhtiö ei ole näyttänyt, että V olisi itse irtisanoutunut 31.7.2010. Yhtiöllä ei myöskään ole kesällä 2010 ollut taloudellisia ja tuotannollisia perusteita päättää V:n työsuhdetta huomioon ottaen, että yhtiöön on tuolloin palkattu uusia työntekijöitä. Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin, että V:n työ sopimus on perusteettomasti purettu 31.7.2010.³⁹

Tapauksessa THO 15.1.1998 S 97/902 oli riidatonta, että K:lle oli esitetty työ sopimuksen päättämisilmoitus ja vaihtoehtoinen irtisanoutumisilmoitus ja työnantajan taholta oli korostettu, että nimen kirjoittaminen irtisanoutumisilmoitukseen oli ainoa keino välttyä työ sopimuksen päättämiseltä. Kantaja vetosi siihen, että olosuhteet olivat olleet sellaiset, että irtisanoutumiseen oli kunnianvastaista ja arvotonta vedota. Tuomiossa ei tätä oikeustoimen pätemättömyysperustetta kuitenkaan nimenomaisesti mainittu, vaan pikemminkin katsottiin, ettei irtisanoutumista tuossa painostavassa valintatilanteessa voitu lainkaan arvioida itsenäisenä toimenpiteenä.

THO 15.1.1998 S 97/902 K:lle annettu mahdollisuus itse irtisanoutua on perustunut siihen, että työnantajan näkemyksen mukaan työsuhteen välittömään purkamiseen on ollut K:sta johtuva tärkeä syy. K:n siinä tilanteessa valitsemaa irtisanoutumista ei voida arvioida purkamisperusteesta erillään olevana itsenäisenä toimenpiteenä, johon olisi sovellettava pelkästään oikeustoimilain säännöksiä. On selvää, ettei K olisi irtisanoutunut, jos työsuhteen jatkamismahdollisuus olisi ollut olemassa. Kun purkamisperustetta ei ole näytetty, K:n irtisanoutumisellakaan ei ole sellaista perustetta että se voisi K:n tahdonilmaisuna jäädä voimaan siitäkään huolimatta, että irtisanoutuminen olisi tapahtunut harkinnan jälkeen. Työnantaja ei siten vapaudu työsuhteen päättämiseen liittyvästä vastuustaan K:n omaan irtisanoutumiseen vetoamalla.

Samankaltainen tilanne oli käsillä tapauksessa VHO 10.3.1988 S 87/315, jossa tuomiossa viitataan kunnianvastaiseen ja arvottomaan menettelyyn nimenomaisena pätemättömyysperusteena.

VHO 10.3.1988 S 87/315 Johtokunnan kokouksessa 2.10.1985 L oli esittänyt oman kantansa tapahtumista. Tämän jälkeen johtokunta oli päättänyt, ”että ellei L

³⁹ Neuvotteluissa työnantaja oli halunnut alentaa palkkaa merkittävästi ja tarjonnut vaihtoehtoina joko uuden, pienempipalkkaisen työ sopimuksen kirjoittamista tai irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

vapaaehtoisesti sano itseään irti, niin johtokunta suorittaa irtisanomisen”. Kokouksessa pidetyn ”hetken hiljaisuuden” jälkeen L oli irtisanonut työsopimuksensa pankin kanssa ja allekirjoittanut irtisanoutumisilmoituksen, jonka mukaan hänen työsuhteensa päättyi 31.12.1985, johon saakka hänelle oli maksettu täysi palkka. Lokakuun 3. päivänä 1985 päivätyllä kirjeellään L on peruuttanut irtisanoutumisensa. Kirje on samana päivänä annettu tiedoksi vastaajapankille. Kihlakunnanoikeus katsoo, että L oli irtisanoutunut sen vuoksi, että pankki kerrotulla uhalla oli näin kehottanut häntä tekemään ja että se on tapahtunut vastoin L:n tahtoa. - - Näillä perusteilla kihlakunnanoikeus katsoo, että L:n työsuhte on päättynyt vastaajapankin menettelystä ja vastoin L:N tahtoa ja että L:n irtisanoutuminen on tapahtunut sellaisissa olosuhteissa, joihin on kunnianvastaista ja arvotonta vedota. Vastaajapankki ei ole myöskään näyttänyt, että sillä olisi ollut työsopimuslain edellyttämä muu erityisen painava syy saattaa L: n työsuhte loppumaan. L:n irtisanominen on siten perusteeton ja pankin on suoritettava hänelle irtisanomisilmoituksesta huolimatta siitä korvausta.⁴⁰

Irtisanoutumisen tarjoaminen irtisanomisen vaihtoehtona ei välttämättä johda siihen, että tuollaisessa tilanteessa annettu päättämislmoitus olisi pätemätön erityisesti jos työnantajalla on ollut peruste päättää työntekijän työsopimus.

TT:2001-20 Työnantaja oli ilmoittanut, että linja-autonkuljettaja ei lukuisten työsopimusrikkomusten johdosta voinut jatkaa yhtiön palveluksessa. Samalla kuljettajalle oli tarjottu mahdollisuutta itse irtisanoutua, jolloin hänelle maksettaisiin kahden viikon palkka ilman työntekovelvollisuutta. Kuultuaan asiassa luottamusmiestä kuljettaja oli irtisanoutunut yhtiön palveluksesta. Työnantajalla oli ollut painavia perusteita harkita työsuhteen päättämistä. Tässä tilanteessa yhtiö ei ollut menetellyt asiattomasti esittäessään työntekijälle mahdollisuutta itse irtisanoutua yhtiön palveluksesta. Toisaalta ei ollut perusteita katsoa, että työntekijä olisi yhtiön tieteen erehtynyt jostakin työsuhteen päättämisen kannalta merkityksellisestä seikasta tai että hänen irtisanoutumisestaan muutoinkaan olisi voitu pitää pätemättömänä. Työsopimuksen katsottiin lakanneen työntekijän oman irtisanoutumisen johdosta.⁴¹

Työnantaja voinee ehdottaa työntekijälle irtisanoutumista ainakin, kun hänen työsopimuksensa voitaisiin myös välittömästi purkaa tai irtisanoa ehdotuksen tekohetkellä.

⁴⁰ Ks. myös HHO 7.9.1994 S 93/2483 Vaikka H on myöntänyt keskustelun aikana itse mahdollisesti ilmoittaneensa olevan parasta, että hän lopettaa työsuhteensa, asiassa on selvitetty, että tämä ei ole perustunut H:n vapaaehtoiseen päätökseen, vaan hänen kirjallisen tiedustelun johdosta syntyneeseen erimielisyyteen ja työnantajan tämän perusteella tekemään aloitteeseen. Näissä olosuhteissa H:lla on ollut perusteltu syy ymmärtää, että hänen työsuhteensa irtisanotaan päättymään välittömästi.

⁴¹ Ks. myös TT:2014-110 Työntekijä oli säännöllisesti ja pitkäaikaisella aikavälillä kirjautunut työajanseurantajärjestelmään aamulla kotona etäyhteyden kautta. Asiassa ei ollut näytetty, että työntekijä olisi tehnyt kotona töitä etäyhteyden kautta. Työnantaja oli järjestämässään kuulemistilaisuudessa ilmoittanut, ettei työntekijä työajan väärinkäytön takia voinut jatkaa yhtiön palveluksessa. Samalla työntekijälle oli annettu mahdollisuus irtisanoutua itse. Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut painavia perusteita harkita hänen työsuhteensa päättämistä. Tässä tilanteessa työnantaja ei ollut menetellyt asiattomasti antaessaan kuulemistilaisuudessa työntekijälle mahdollisuuden työsopimuksen purkamisen sijasta irtisanoutua itse työnantajan palveluksesta. Asiassa ei ollut näytetty, että irtisanoutuminen olisi tapahtunut olosuhteissa, jotka oikeustoimilain säännökset huomioon ottaen aiheuttaisivat sitoumuksen pätemättömyyden tai että irtisanoutumista olisi myöskään pidettävä kohtuuttomana. Työsopimuksen katsottiin päättyneen työntekijän oman irtisanoutumisen johdosta. Näin ollen työntekijällä ei ollut oikeutta vaatimiinsa irtisanomissuojasopimukseen perustuviin korvauksiin.

Kun tällaista perustetta ei varmuudella olisi käsillä, tulkittaisiin ehdotus irtisanoutumisesta asiattomaksi ja työsuhde voidaan katsoa tosiasiasa päätetyn työnantajasta johtuvasta syystä.⁴²

Koskinen on katsonut, että painostamalla aikaansaadut työsopimusten irtisanomiset tulisi useammin katsoa työnantajan päättämiksi eli uudelleenkonstruoida ne muun muassa siksi, että näin helpotettaisiin työntekijän mahdollisuuksia saada korvausta perusteettomasta päättämisestä ja työttömyysturvan saamista ilman karenssi-aikaa, kun oman eroamisen vuoksi tehtävää arviointia pätevän syyn olemassaolosta ei tarvitsisi suorittaa.⁴³

2.3.3 Erehdys

Oikeustoimilain 32 § 1 momentin mukaan jos jonkun tahdonilmaisu on erhekirjoituksen tai muun hänen erehdyksensä johdosta saanut toisen sisällyksen, kuin on tarkoitettu, ei tahdonilmaisu sellaisena sido sen antajaa, jos se, johon tahdonilmaisu on kohdistettu, tiesi tai hänen oli pitänyt tietää erehdyksestä.

Jos tahdonilmaisun vastaanottaja on perustellussa vilpittömässä mielessä, tahdonilmaisu kuitenkin sitoo antajaansa.

Säännöksen tarkoittamaa erehdystä kutsutaan oikeuskirjallisuudessa *ilmaisuerehdykseksi*. Ilmaisuerehdys tarkoittaa sitä, etteivät tahto ja sen ilmaisu vastaa toisiaan. Lähtökohtaisesti tahdonilmaisu, jota rasittaa ilmaisuerehdys, sitoo sen antajaa. Jos kuitenkin vastapuoli tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää, että kyseessä on virhe, ei oikeustoimi sido sen antajaa.

Toinen erehdystyyppi on *vaikutin- eli motiivierehdys*, jolla tarkoitetaan erehdystä tahdon muodostuksessa. Tahto ja sen ilmaisu kyllä vastaavat toisiaan, mutta tahdonilmaisun antaja on erehtynyt niissä perusteissa, joiden pohjalta hän on tahtonsa muodostanut. Motiivierehdykseen voi vedota lähinnä vain silloin, kun kysymyksessä on kunnianvastainen ja arvoton menettely.⁴⁴

I-SHO 14.10.2003 S 02/1507 Kirjallisesta todisteesta 1, jossa työnantaja on käyttänyt erittäin voimakkaita kantajan henkilöön liittyviä ilmauksia, käy ilmi, että kantajan työsuhde on sanottu irti kantajan henkilöstä johtuvista syistä. – – Kantaja ilmoittaa tehneensä [irtisanomis]sopimuksen, koska vastaaja ilmoitti irtisanomisen syyksi

⁴² Kallio – Sädevirta, 2010, s. 308.

⁴³ Koskinen, 2014, s. 501.

⁴⁴ Hemmo – Hoppu, 2015, Tahdon ja sen ilmaisun poikkeaminen toisistaan

tuotannolliset ja taloudelliset syyt. – – Jutussa on riidatonta, että tuotannollisia ja taloudellisia syitä kantajan irtisanomiseksi ei ole ollut olemassa. Näin ollen kantaja on työnantajan ilmoituksen vuoksi erehtynyt sopimuksen edellytyksistä siinä määrin, että sopimusta ei olisi syntynyt, jos asian todellinen tila olisi ollut selvillä. Tämän vuoksi sopimus ei sido kantajaa ja kantaja voi esittää kanteessa kyseessä olevat vaatimukset.

HHO 23.6.2005 S 04/478 Työnantaja oli puhelinkeskustelussa H:n kanssa 10.12.2002 asettanut ehdon työsuhteen jatkumiselle. Ehtona oli ollut sijaisen löytyminen. Työsuhde on päättynyt seuraavana päivänä, 11.12., kun sijaista ei yrityksistä huolimatta ollut löytynyt ja kun H oli ilmoittanut, ettei hän voi sopia työvuoroista viikolle 51. H on kiistänyt purkaneensa työsuhteensa. Hovioikeudella ei ole aihetta arvioida näyttöä H:n ”eroanomukseksi” otsikoidun kirjeen osalta toisin kuin käräjäoikeus. Kirjeen sisältö ja sävy osoittavat pikemminkin laatijansa tarkoitusta pahoitella aiheuttamaansa työvuorojen järjestämiseen liittyvää ongelmaa kuin sitä, että H:n tarkoitus olisi ollut purkaa työsuhteensa ilman irtisanomisaikaa.

Oikeustoimilaissa luetelluista oikeustoimen pätemättömyyteen johtavista tai niitä lähellä olevista pätemättömyysperusteista painostus oli sellainen, jota aineistoni tuomioissa useimmiten sovellettiin, ja lähes poikkeuksetta työntekijän hyväksi. Työntekijä on työnantajaa heikompana sopijapuolena suuremmissa oikeussuojan tarpeissa oikeudenmenetyksiä vastaan siten, että oikeustoimi, johon työntekijä on sitoutunut, katsotaan herkemmin pätemättömäksi kuin työnantajan tekemä oikeustoimi.

2.4 Kieltämis- ja poissaolotilanteet ja hiljainen päättäminen

2.4.1 Aluksi

Aineistoni tuomioissa on suhteellisen usein taustalla tilanne, jossa työsuhdetta ei nimenomaisesti ole päätetty. Käsittelen tässä luvussa tilanteita, joissa on kysymys siitä, onko työntekijän poissaolo työstä tai vastaavasti työnantajan työntekijälle esittämä kieltäminen työtä tulkittava hiljaiseksi päättämistahdonilmaisuksi. Samoin käsittelen tässä luvussa sellaisia riitoja, joissa työntekijä on lopettanut työnteon.⁴⁵

Luvun dispositio on sellainen, ensin käsitellään hiljaista päättämistä työnantajan toiminnan näkökulmasta ja toiseksi työntekijän. Tilanteet, joissa työnantaja kieltää työnteon, on jaettu niihin, joissa toiminta on tulkittu hiljaiseksi päättämiseksi ja niihin, joissa tällaista tulkintaa ei ole tehty. Vastaava jako on tehty tapauksiin, joissa työntekijä kieltäytyy työstä tai ilman ilmoitusta lopettaa työnteon.

⁴⁵ Eräät riidat ovat monin tavoin epämääräisiä ja soveltumattomia oikein minkään otsikon alle tai sitten ne soveltuisivat lähes kaikkien alle, ja niiden luokittelu on ollut toisinaan hyvin ongelmallista, joten lukija tämä mielessään antakoon anteeksi kirjoittajan tekemät valinnat.

Kun sopimusosapuolen väite siitä, että vastapuoli on toiminnallaan hiljaisesti päättänyt työsopimuksen, ei menesty, ja työsuhde on kuitenkin päättynyt, katsotaan sopimusosapuoli itse työsopimuksen päättäjäksi.

2.4.2 Työn kieltäminen tai työn tarjoamisen päättäminen

2.4.2.1 Työnantaja päätti hiljaisesti

Oikeuskäytännössä työnantajan kieltäminen jatkaa työtä katsotaan yleensä työsopimuksen päättämiseksi.

HHO 10.9.1996 S 95/492 Jutussa esitetyn aineiston perusteella, asianosaisten lausumien ja todistajien kertomusten nojalla, on pääteltävissä, että kantajan ja työnantajan edustajan P:n välille oli tullut riitaa kantajan työtehtäviin kuuluneen lattian siivouksen osalta. Käräjäoikeus katsoo, ettei jutussa kuultujen todistajien kertomusten perusteella ole tullut näytetyksi, että kantaja olisi irtisanonut työsuhteensa 9.6.1993. - - Vastaaja on myöntänyt kieltäytyneensä ottamasta kantajaa töihin sanottuna päivänä, koska vastaaja oli katsonut kantajan työsuhteen päättyneen jo 9.6.1993 kantajan irtisanoutumisen perusteella. Käräjäoikeus toteaa kantajan työsuhteen tulleen päätetyksi työnantajan taholta yksipuolisesti 14.7.1993.⁴⁶

Vastaavasti käsitellään tilannetta, jossa työnantaja ei enää tarjoa työntekijälle työtä. Työnantaja ei voi menestyksellisesti vedota oikeuteen käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena, jos työntekijän poissaolo johtuu työnantajan puolella olevasta syystä. Tapauksessa HHO 26.1.1994 S 93/1205 työnantaja väitti, ettei työntekijä saapunut sairauslomien jälkeen työhön, ja vetosi tähän oikeuteensa. Väitettä ei pidetty uskottavana, vaan työnantajan näytettiin vetäneen itse työntekijän nimen työvuorolistasta yli ja ilmoittaneen työntekijälle, ettei tämän enää tarvinnut tulla töihin. Koska työntekijän poissaolo johtui siitä, ettei hänelle enää tarjottu työtä, työnantaja katsottiin päättäjäksi.

HHO 26.1.1994 S 93/1205 K on ollut sairauslomalla 1. – 6.3.1991. K on kertonut, että kun hän oli luovuttanut sairauslomatodistuksen, ravintolan vuoropäällikkö oli ilmoittanut, ettei hänen tarvinnut tulla töihin ollenkaan ja vetänyt samassa yhteydessä kaikki jäljellä olevat työvuorot työvuorolistasta yli. Kun sairausloma oli ollut päättymässä, K oli käynyt työpaikalla ja todennut, että työlistassa ei ollut hänelle

⁴⁶ Ks. myös HHO 8.10.2002 S 01/2271 HHO 8.10.2002 S 01/2271 Kanteen peruutus, Hkáo 2 os. 4.6.2001 nro 14059 (00/14273) Kantaja on kertonut, että hänelle ja V:lle tuli erimielisyyttä erään työasioihin liittymättömän rahalainan takaisinmaksamisesta. Tuossa yhteydessä V oli työpaikalla 29.6.1998 ilmoittanut kantajalle, että tämä ei saa enää tulla työpaikalleen. Samalla V oli ottanut kantajalta työpaikan avaimet ja vaatinut tätä poistumaan toimitiloista. – – Käräjäoikeus katsoo, että kantaja on kertomuksellaan ja sitä tukevalla todistajan kertomuksella ja todistetulla käynnillään työsuojelupiirissä selvittänyt, että hänen työsuhteensa on päätetty työnantajan toimesta 29.6.1998 hänen ja V:n syntyneen sanaharkan seurauksena. Työnantajalla ei ole ollut perustetta työsuhteen päättämiseen.

työvuoroja. Hän oli kysynyt asiaa työnantajan edustajilta, mutta mitään uutta kantaa asiaan ei ollut otettu. Töitä ei vain yhtäkkiä ollut ollut.

HHO 22.12.2009 S 08/1023 Asiassa on selvitetty, että S on tullut raskaaksi kesällä 2004 ja lapsi on syntynyt maaliskuussa 2005. S:n työvuorot ovat vähentyneet olennaisesti elo-syyskuussa 2004. Loka-marraskuussa 2004 S ei ole ollut työssä enää lainkaan ja joulukuussa vain muutaman vuoron. Toisaalta on riidatonta, että S:lle ei ole ilmoitettu työsopimuksen päättämisestä. Hovioikeus katsoo, että työsopimus on tosiasiallisesti päätetty loppuvuonna 2004, kun S:lle ei ole enää tarjottu työtä.⁴⁷

Myös tilanteet, joissa työnantaja ei tarjoa edellytyksiä jatkaa työtä⁴⁸, muuttaa yksipuolisesti olennaisia työsuhteen ehtoja ilman irtisanomisperustetta⁴⁹ tai muutoin rikkoo olennaisesti työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehtoja, on voitu katsoa tosiasiallisesti työsopimuksen päättämiseksi.

RHO 22.6.2005 S 04/67 Syntynyt palkkaerimielisyys on liittynyt työehtosopimuksen mukaisiin etuisuuksiin eli lomakorvauksen määrään sekä palkkalaskelmien sisältöön. L on ilmoittanut M:lle, ettei palkkauksesta voitu neuvotella ja että M sai lähteä, jos

⁴⁷ Ks. myös I-SHO 28.12.2000 S 99/796 Vastaajayhtiön puolesta on alun perin vedottu siihen, että P oli jostain syystä jäänyt tulematta sovitulle työvuorolle. Oikeudessa on tullut selvitettyksi, ettei mistään työvuorosta oltu sovittu. P:n ilmoituksen ja todistaja S:n kertoman mukaan P:lle oli yhtiön puolesta ilmoitettu, ettei töitä ollut ainakaan joulukuussa, vaikka ravintola toimi normaalisti. P on myös kertonut, että hänelle oli näytetty työsopimusta, johon oli merkitty työsuhteen päättämispäivä. Todistaja S on ilmoittanut, että kaikki työsuhteet purettiin ja myös hänet irtisanottiin. – – Vaikka varsinaisesta irtisanomisesta tai purkamistilanteesta ei olekaan tarkempaa selvitystä, käräjäoikeus katsoo, että P:n työ oli tosiasiaa päätetty yhtiön toimesta. Hänelle ei oltu enää tarjottu työtä.

RHO 30.11.1992 P:n – – töistä poissaolonsa on johtunut siitä, ettei työnantaja ole kutsunut häntä töihin vaan on kihlakunnanoikeuden päätöksessä kerrotulla tavalla tosiasiallisesti purkanut työsopimuksen.

THO 9.5.1996 S 95/1268, S 95/1269 ja S 95/1270 Palkkaturvahakemusta tehtäessä yhtiön toiminta oli ollut lähes kaksi kuukautta keskeytyneenä eikä sen jatkumisesta ollut saatavissa P:n kertoman mukaan yksiselitteistä tietoa. Tässä tilanteessa S:llä on ollut perusteltu syy pyytää suoritusta myös irtisanomisajan palkasta. Menettelyä ei vastoin yhtiön lausumaa ole näissä olosuhteissa pidettävä osoituksena työntekijän irtisanoutumisesta yhtiön palveluksesta. – – Vaikka yhtiö ei ole irtisanonut S:n työsuhdetta, edellä kerrotut seikat osoittavat, että työsuhde on yhtiön toimenpitein päättynyt.

⁴⁸ THO 14.9.2012 S 12/433 ja THO 14.9.2012 S 12/434 Tilanne työmaalla on ollut sekava. Työntekijät ovat odottaneet palkkojaan. N ei ole antanut työntekijöille selvää vastausta siitä, mitä on tapahtumassa. B:n, N:n ja K:n mukaan he olivat saaneet pääurakoitsijan edustajalta luvan lopettaa työnteko siltä päivältä. Seuraavalla viikolla B ei kertomansa mukaan tullut enää työmaalle. – – Vaikka B ei ole enää maanantaina 5.7.2010 saapunut työpaikalle, käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että B olisi omasta aloitteestaan lopettanut työnteon tai muutoin purkanut työsopimuksen. Työnantajan on katsottava purkaneen työsuhteen jättämällä palkan maksamatta ja keräämällä työkalut pois työmaalta. Edellytyksiä työnteolle ei ole enää 2.7.2010 jälkeen ollut. N:n olisi tullut irtisanoa B:n työsuhde tai selvästi ilmoittaa tälle, missä B jatkaa työnteoa. Näin hän ei ole kuitenkaan tehnyt.

THO 24.1.1997 S 96/1674 Vastaaja P ei ole näyttänyt millään tavalla toteen sitä, että kantaja S olisi itse irtisanoutunut työstään. Kantaja S on tosin jäänyt saapumatta 12.5.1995 jälkeen töihin, mutta se on johtunut todistaja L:n ja kantaja S:n oman kertomuksen mukaan siitä, etteivät he tienneet seuraavaa työkohdetta eikä sitä milloin työt siellä alkaisivat. – – Vastaaja P ei ole työvoimatoimikunnan pyynnöstä antamaansa työtodistukseen merkinnyt mitään siitä, että kantaja S olisi itse irtisanoutunut työsuhteestaan.

⁴⁹ VHO 9.9.2005 S 03/1145 Enligt den rättsregel som framkommer ur HD 1996:89 bör ett dylikt ensidigt meddelande om väsentligen ändrade anställningsvillkor de facto jämställas med ett uppsägningsmeddelande. Då det inte har framkommit att S vid denna tidpunkt i januari 2001 haft lagliga grunder för att säga upp eller häva arbetsavtalet, vilket den föreslagna ensidiga ändringen av L:s anställningsvillkor gällande arbetstiden förutsatt, anser tingsrätten att arbetsgivaren i juridiskt hänseende genom meddelandet de facto sagt upp det tidigare arbetsavtalet med L som varit gällande i 15 års tid.

palkkaus ei tyydyttänyt. Hovioikeus katsoo, kuten käräjäoikeuskin, että L:n ilmoitus 10.10.2001 M:lle on merkintyn työsuhteen irtisanomista.⁵⁰

THO 30.9.1993 S 93/323 L on kertonut tapahtumasta siten, että N oli pyytänyt häntä saapumaan työhön seuranneena sunnuntai-päivänä, mutta sanonut, ettei pysty työehtosopimuksen mukaisia korvauksia suorittamaan. – – L oli sunnuntaina 22.3.1992 puhelimitse ilmoittanut, että ei tuolloin tule työhön, kun siitä ei korvausta makseta. Sen sijaan oli L ilmoittanut tulevansa työhön seuraavana tiistai-iltana sovitulle työvuorolleen. Lähdettyään tuolloin työhön, oli L jonkin ajan kuluttua palannut kotiin ja ilmoittanut todistajalle hänelle sanotun hänen irtisanoutuneen yhtiön palveluksesta. L:llä on ollut oikeus kieltäytyä häneltä pyydetyn ylityön tekemisestä. – – Vastajilla ei ole ollut oikeutta pitää työ sopimusta purkautuneena.⁵¹

Vaikka työnantajan katsotaan hiljaisesti päättäneen työntekijän työ sopimuksen yleensä joko kieltämällä tältä työnteon tai pysyvästi laiminlyömällä työn tarjoamisveloitteensa jättämällä enää tarjoamatta työntekijälle työtä, ei tulkinta kuitenkaan ole poikkeukseton. Niitä tilanteita, joissa työnantaja esimerkiksi kieltää työnteon, mutta kysymys ei ole työ sopimuksen päättämisestä, käsitellään seuraavaksi.

2.4.2.2 Työnantaja ei päättänyt hiljaisesti – työntekijä katsottu päättäjäksi

Pelkkää kehotusta poistua työpaikalta tai palauttaa työnantajan tavaroita ei ole oikeuskäytännössä voitu tulkita päättämislmoitukseksi ainakaan, jos on erikseen selvitetty, ettei kysymys ole työ sopimuksen päättämisestä.

TT:2000-22 Työntekijä oli työnantajan kanssa käydyn sanaharkan jälkeen poistunut kesken työpäivän työmaalta. Tuomiossa oli kysymys siitä, oliko työnantaja päättänyt työntekijän työ sopimuksen, vai oliko työntekijä itse ottanut lopputilin. Työnantajan kanteessa kerrotussa tilanteessa ja siinä kerrotulla tavalla antama kehoitus poistua kesken työpäivän ja työn työmaalta voidaan yleensä tulkita tahdonilmaisuksi päättää työsuhte. Tässä tapauksessa kuitenkin B on kehoitettu ensin A:ta poistumaan työpaikalta samassa yhteydessä selvästi ilmaissut, että hänen tarkoituksenaan ei

⁵⁰ Tapauksessa työntekijä oli pyytänyt hänelle työehtosopimuksen mukaan kuuluvia etuisuuksia.

⁵¹ Ks. myös THO 7.10.2011 S 10/620 Yhtiö on vedonnut siihen, että sillä on ollut oikeus työnantajan direktio-oikeuden ja tulkintaetuoikeuden perusteella katsoa työntekijöiden irtisanoutuneen, koska nämä eivät olleet allekirjoittaneet uusia työ sopimuksia tai noudattaneet vanhoja. – – Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijällä ei ole velvollisuutta edes väliaikaisesti suostua pakottavan lainsäädännön vastaiseen olotilaan, vaikka lainvastaisuus todetaan vasta jälkikäteen. – – Hovioikeus katsoo, että yhtiöllä ei ole ollut oikeutta vaatia työntekijöitä noudattamaan työaikalain vastaisia työ sopimuksiaan eikä vaatia näitä irtisanomisen uhalla noudattamaan uusia sanotunlaisia työ sopimuksia. Työntekijöiden ei voida katsoa irtisanoutuneen sen vuoksi, että he eivät olleet allekirjoittaneet uutta työ sopimusta.

HHO 31.10.1996 S 95/742 Koska työnantaja ei ole vaatinut N:ää esittämään lääkärintodistusta sairaudestaan ja koska N:llä on sairaana ollessaan oikeus kieltäytyä töistä, käräjäoikeus katsoo, että N ei ole purkanut työ sopimustaan.

KouHO 1.10.1997 S 97/146 Asiassa kuulustellut henkilöt ovat yhtäpitävästi kertoneet, että L tuli sairaslomansa jälkeen 9.9.1996 työpaikalle ja tarjoutui tekemään työtä. Hän ei ole irtisanoutunut tai kieltäytynyt tekemästä työtä. L:n kieltäytyminen allekirjoittamasta uutta hänen kannaltaan olennaisesti huonompaa työ sopimusta ei ole oikeuttanut seurakuntaa purkamaan voimassa ollutta työ sopimusta.

kuitenkaan ollut päättää työsopimusta. Myös A on kertonut havainneensa, että B oli alkanut katua sanomisiaan. A oli kuitenkin halunnut pitää kiinni työsopimuksen irtisanomiseksi tulkitemistaan lausumista siitä huolimatta, että olisi omankin käsityksensä mukaan ilmeisesti toistaiseksi saanut jatkaa yhtiön palveluksessa. Tämän mukaisesti hän oli myös seuraavana päivänä toimittanut tunti-lapun työnantajalle lopputilin laskemista varten. B:n menettely työmaalla 4.8. on ollut ristiriitaista. Kun kuitenkin on selvitetty, ettei A:kaan ole ymmärtänyt B:n sanomisia niin, että tämän lopullisena tarkoituksena olisi tuolloin ollut päättää A:n työsopimus, A on jäämällä pois työstä katsottava itse päättäneen työsopimuksensa.⁵²

HHO 19.3.1996 S 95/1009 Siitä, että R:ää on pyydetty lomautuksen ajaksi palauttamaan työpaikkansa avaimet, ei voida päätellä, että työsopimus olisi irtisanottu.

HHO 24.2.2005 S 04/344 P:tä oli ainoastaan kehoitettu sunnuntaina 25.8.2002 syntyneen riidan seurauksena menemään kotiin lepäämään. P:llä oli ollut työvuoro seuraavana päivänä maanantaina 26.8.2002. Hän ei ole tullut työpaikalle eikä ole ollut millään lailla yhteydessä ja ilmoittanut syytä poissaololleen. P on tullut paikalle tiistaina 27.8.2002 palauttamaan hallussaan ollutta yhtiön omaisuutta. P on ollut yhteydessä vanhaan työpaikkaan kertomansa mukaan 27.8.2002 ja aloittanut työt siellä 9.9.2002. – Edellä näytöstä todetut seikat viittaavat siihen, että P on itse omalla menettelyllään lopettanut työsuhteensa. Tätä tukee myös se, että P on tiistaina palauttaessaan äitinsä kanssa yhtiön omaisuuden esittänyt samalla yhteenvedon työsuhteeseen perustuvista saatavistaan, mikä yhteenvedo ei ole käsittänyt irtisanomisaikaan kohdistuvia vaatimuksia eikä muitakaan työsuhteen päättämisestä johtuvia vaatimuksia.

Työnantajan poistumiskehoitus, kuten tuomiossa TT:2000-22 todettiin, voidaan kuitenkin yleensä tulkita päättämisilmoitukseksi, joten jos sitä ei ole tarkoitettu, syntyy työnantajalle ainakin velvollisuus selvittää työntekijälle, ettei työsuhdetta ole päätetty. Toisaalta jotkin poistumiskehotukset voidaan jo sellaisenaan tulkita päättämisilmoitukseksi ilman yksipuolisen peruutuksen mahdollisuutta.

2.4.3 Työnteon lopettaminen ja muut hiljaiseksi päättämiseksi tulkitut tilanteet

2.4.3.1 Työntekijä päätti hiljaisesti

Vaikka työntekijä ei olisi toimittanut nimenomaista päättämisilmoitusta, joissain tilanteissa työntekijän menettely voi osoittaa, että hän on purkanut työsopimuksensa. Hiljainen päättäminen on katsottu oikeuskäytännössä tapahtuneeksi yleensä silloin, kun työntekijä on

⁵² Ks. myös THO 6.10.2000 S 99/296 Todistaja S:n kertomus poikkeaa useilta kohdilta käräjäoikeudessa hänen kertomakseen merkitystä. – S:n kertomuksen uskottavuutta vähentää lisäksi se, että hän on tapahtuma-aikana ollut K:n aviopuoliso. J on hovioikeudessa kertonut yhdensuuntaisesti tapahtumien kulusta todistajien R ja H kanssa käräjäoikeuden tuomiosta ilmenevällä tavalla. Heidän kertomuksensa ovat olleet keskenään yhdenmukaisia ja loogisia. Muutoin hovioikeus vetosi käräjäoikeuden lausumiin perusteluihin. Käräjäoikeus oli katsonut kysymyksen olevan siitä, että todistajat S ja V olivat tulkinneet lausumia haluamallaan tavalla. J:n kehoitus poistua talosta oli tarkoittanut poistumista juhlapaikalta, mutta kun K oli seuraavana päivänä päättänyt työsuhteensa ja palauttanut vastaajayhtiön omaisuuden palaamatta enää työhön, oli hänen käyttäytymistään arvosteltava omana irtisanoutumisena.

luvattomasti poistunut työstä tai jättänyt saapumatta työhön, eikä ole myöskään tämän jälkeen palannut työhön.

HHO 7.3.1996 S 94/2600 H on kieltäytynyt ottamasta tarjottua tehtävää vastaan 6.9.1993. H ei ole myöskään saapunut työpaikalle mainittuna päivänä tai sen jälkeen. H:n kieltäytyttyä työstä hän ei ollut oikeutettu korvaukseen. H:n voidaan katsoa itse purkaneen työsopimuksensa ja työnantajallakin olisi ollut kieltäytymisen johdosta työsopimuslain 43 §:n mukainen tärkeä syy sopimuksen purkamiseen tai työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukainen syy purkamiseen.

KHO 6.10.1993 S 92/147 Kihlakunnanoikeus katsoo selvitetynksi, että – – M on ilmoittanut P:lle, että tällä hetkellä ei löydy kirvesmiehen töitä, mutta sitä vastoin muuta työtä löytyy aina. Tämän jälkeen P ei ole vastannut mitään, vaan on lähtenyt kävelemään pois palaamatta enää työpaikalleen. Kerrotulla menettelyllään P:n on katsottava itse päättäneen työsuhteensa.⁵³

⁵³ Ks. myös THO 8.1.2007 S 05/1794 Kantaja on itse kertonut, että oli – – kieltäytynyt mainitusta työstä, jolloin S oli purkanut kantajan työsopimuksen. Työnantajan oltua tietämätön työkokeilusta ja työkyvyttömyyslääkärintodistuksesta työnantaja ei ole voinut menetellä normaalista poikkeavasti työsopimuksen aikana järjestämällä kevyempiä töitä, koska niitä ei ole ollut, ja kokeilusta ei vastaaja ole tiennyt. Käräjäoikeus katsoo kantajan E:n, poistuessaan työpaikalta, purkaneen itse työsopimuksensa.

HHO 26.8.2011 S 11/217 Käräjäoikeus katsoo, että kaikkien asianosaisten kertomusten perusteella on selvää, että nimenomaista purku- tai irtisanomisilmoitusta ei ollut tehty. T on ainoastaan itse kertonut, että irtisanominen olisi tapahtunut työnantajan toimesta. T:n kertomus saa tukea O:n – – lähettämistä sähköpostiviesteistä, joissa O kirjoittaa työsopimuksen purkamisesta.. – – Kun T:n on selvitetty kieltäytyneen tarjotuista tuntitöistä, käräjäoikeus katsoo selvitetynksi, että T on omalla menettelyllään päättänyt työsopimuksensa yhtiöön eikä kanne voi menestyä tälläkään perusteella.

KouHO 21.8.1996 S 96/219 Todistajien G ja W mukaan kantaja on ottanut kaikki tavaransa mukaan ja pyytänyt G:tä huolehtimaan maihin ne tavarat, mitkä mahdollisesti ovat vielä jääneet saarelle. Todistajien G:n ja W:n kertomusten perusteella käräjäoikeus katsoo, että kantajan tarkoituksena on ollut lähtiessään saarelta olla palaamatta sinne työsuhteen jatkamistarkoituksessa. Kun sitten kantajalle olisikin määrätty sairauslomaa aamupäivällä 18.7.1994, on hänen menettelynsä työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisväitteineen tullut ymmärrettäväksi. Vastaajan taholta on vielä 28.8.1994 varattu kantajalle tilaisuus tulla työhön. Kun hän ei ole tullut, on tämä osoitus siitä, ettei hänellä ole ollut todellista halua palata työhön. – – Esitetyillä perusteilla käräjäoikeus katsoo, että kantaja on tosiasiansa itse purkanut määräämiskäytännön työsopimuksensa koeaikana, jolloin viimeinen työssäolopäivä on ollut loman päättymispäivä 17.7.1994.

I-SHO 18.1.1994 S 93/499 M oli 16.5.1992 kovaa ääntä ja karkeata kieltäkin käyttäen arvostellut L:ää. Epäselväksi on jäänyt miten oikeutettua M:n arvostelu oli tuolloin ollut. Todistajankertomuksista ei kuitenkaan ilmene, että M edellä kerrotussa tilanteessa olisi purkanut L:n työsuhteen. Selvittämättä on edelleen jäänyt onko L myöhemminkään pyrkinyt työsuhteensa jatkamaan. Kihlakunnanoikeus katsoo siten jääneen näyttämättä, että M olisi missään yhteydessä purkanut L:n työsuhteen. – – L:n työsuhteen on katsottava päättyneen siten, että hän on itse lopettanut työsuhteen.

KouHO 27.12.2007 S 06/888 Työnantaja on 14.1.2005 esittänyt, että kantaja olisi työskennellyt vielä irtisanomisajan. Työntekijällä ei ole oikeutta pidättäytyä työntekovelvoitteestaan, ellei työstä kieltäytymiselle ole osoitettavissa hyväksyttäviä perusteita. Kantaja ei ole tällaisiin vedonnut. Käräjäoikeus katsoo, että jättäytymällä välittömästi pois työstä ja laiminlyömillä työvelvoitteensa kantaja on itse osoittanut purkaneensa suhteen päättymään 14.1.2005.

KouHO 27.10.1993 S 92/373 V on toiminut yhtiön palveluksessa myyjänä 17.4.1991 lukien. Työnantajan edustajan huomautettua hänen työskentelystään myyjänä, V on itse 10.12.1991 irtisanoutunut toimestaan. V on poistunut työpaikaltaan heti irtisanomisaikaa noudattamatta.

HHO 1.12.1993 S 93/709 Todistajan mukaan korvausasioista neuvoteltaessa K oli hermostunut ja ilmoittanut lopettavansa hommat ja lähtevänsä kävelemään sekä poistunut paikalta. Todistajan käsityksen mukaan K oli tuolloin päättänyt työsuhteensa. Todistajan saamaa käsitystä tukee – – sekin seikka, että K tullessaan pari päivää myöhemmin seuraavan kerran työhön oli varannut mukaansa ammattiyhdistysliikkeen tehtävissä toimineen R:n, vaikka ei ole väitettykään, että työnantaja olisi 7.1.1992 päättänyt kantajan työsopimuksen.

HHO 19.3.1998 S 97/911 Kun kantaja on, sen sijaan, että hän olisi palannut Jerusalemiin, purkanut työsopimuksen, kun kantajan työsopimusta ei ole koskaan osa-aikaistettu käräjäoikeus katsoen, ettei pelkkä osa-aikaistamisella uhkaaminen ole peruste, jolla työsopimuksen purkaminen voitaisiin lukea työnantajan syyksi, varsinkaan tilanteessa, jossa kantaja on menettelyllään selvästi osoittanut, että hän noudattaa työnantajan

HHO 5.4.2006 S 04/3755 E on jatkanut kieltäytymistään esimiestehtävästä vielä saatuaan tietää, että hänelle ei ole yhtiössä osoitettavissa muuta työtä. – – E:n on menettelyllään neuvotteluissa sekä laiminlyömällä 14.10.2003 työtehtävänsä katsottava ilmaiseen tahtonsa irtisanoutua yhtiön palveluksesta. Yhtiöllä on ollut perusteltu syy pitää työsuhteen päättämistä E:n todellisena tahtona ja E:n irtisanoutumisena työstään, vaikkakin E:n menettely viittaa siihen, että hän on pyrkinyt siihen, että yhtiö hänet irtisanoisi.⁵⁴

I-SHO 30.6.1995 S 95/37 T ja J ovat molemmat yhdenmukaisesti ilmaisseet, että keskusteluissa 24.3.1994 vastaisena yönä kantaja on ilmaissut halunsa olla enää tulematta töihin. Kantaja ei ole väittänyt, että hänen työsuhteensa olisi työnantajan puolelta tuossa tilanteessa päätetty / purettu. – – Edellä olevaan nähden on loogista T:n menettely, kun hän on heti tämän jälkeen ryhtynyt etsimään kantajalle sijaista pääsiäispyhien jälkeiselle ajalle. – – Mikäli työsuhteen päättäminen olisi tapahtunut kantajan väittämin tavoin työnantajan taholta 27.3.1994, ei ole myöskään järkevästi selitettävissä, miksi kantaja olisi vielä useita päiviä työsuhteen päättymisen jälkeen tarjoutunut itse irtisanoutumaan. Kantaja on 24.3.1994 vastaisena yönä ilmoittanut T:lle ja J:lle, että hän ei enää halua jatkaa töitä yhtiön palveluksessa. Käytetyistä, mahdollisesti epätarkoista sanonnoista huolimatta T ja J ovat mieltäneet asian yksiselitteisesti niin, että kantaja on tuolloin itse purkanut työsuhteesensa. – – Kantaja on 27.3.1994 ilmoittanut jäävänsä kokonaan pois työstä eikä ole tämän jälkeen enää tullut työhön.⁵⁵

Monissa tilanteissa työntekijällä ei ole säännöllistä työaikaa, ja työskentelyn lopullisesti päättyessä nimenomainen toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämistoimi jää puolin ja toisin tekemättä. Aloittaminen uudessa työpaikassa tai esimerkiksi opintojen aloittaminen saattaa osoittaa, että työntekijällä ei ole enää ollut aikomustakaan palata vanhaan paikkaan töihin ja hänen on siten menettelyllään katsottava päättäneen työsuhteesensa.

THO 25.6.1998 S 98/108 S:lle ei ole myönnetty vapaata työstä. Hän on tehnyt uuden työsuhteen ja aloittanut uudessa työssä. Hänelle on maksettu niin sanottu lopputili. Nämä seikat osoittavat, että hän on tosiasiallisesti irtisanoutunut työstään yhtiössä.⁵⁶

direktio-oikeutensa nojalla antamia määräyksiä vain mikäli kantaja itse harkitsee määräysten olevan paikallaan, katsoo näyttämättä jääneen, että kantajalla olisi ollut vastaajasta johtuva syy purkaa työsuhteen.

THO 27.5.1997 S 96/1654 Kantaja oli ilmoittanut aina saaneensa palkkaa ainakin 40 markkaa tunnilta. Vastaaja oli tarjonnut 35 markan tuntipalkkaa, jolloin kantaja oli ilmoittanut, ettei hän tule tällä palkalla töihin. Asiaan oli luvattu palata seuraavana päivänä. Kantaja ei ollut suostunut tarjottuun palkkaan, vaan oli ilmoittanut, ettei hän jatka tällä palkalla töitä. – – Vastaajan ei ole siten näytetty irtisanoneen kantajan työsuhteen.

HHO 7.3.1996 S 94/2600 H on kieltäytynyt ottamasta tarjottua tehtävää vastaan 6.9.1993. H ei ole myöskään saapunut työpaikalle mainittuna päivänä tai sen jälkeen. H:n kieltäytyttyä työstä hän ei ollut oikeutettu korvaukseen. H:n voidaan katsoa itse purkaneen työsuhteesensa.

⁵⁴ Käräjäoikeus oli alempana oikeusasteena katsonut, että työnantaja ei ollut pyrkinyt selvittämään, oliko E tarkoittanut irtisanoutua yhtiön palveluksesta, ja laiminlyötyään tämän selonottovelvollisuutensa oli työnantaja katsottava työsuhteen päättäjäksi.

⁵⁵ Tilanne taustalla oli se, että työnantajan edustajat T ja J olivat aviopari. T:llä oli ollut suhde hänellä työskennelleen kantajan kanssa. Suhteen tultua J:n tietoon oli kantaja välittömästi itse katsonut, ettei työn jatkamiselle ollut enää edellytyksiä.

⁵⁶ HHO 20.1.2011 S 10/227 sovinto, Hkáo 7.12.2009 09/11361 Kantaja on lähtenyt toisen työnantajan Y:n palvelukseen ja aloittanut siellä ennen kuin hänen toimivapaahakemuksensa oli käsitelty hallituksessa, jolle päätöksenteko asiassa kuului. Käräjäoikeus katsoo, ettei kantajalla ole ollut mitään perustetta päätellä hallituksen toiminnasta, että hänellä olisi hallituksen hiljainen hyväksyntä toimivapaalle. Koska kantajalla ei ole ollut oikeutta lähteä työstään toimivapaalle, hän on tosiasiallisesti itse päättänyt lähteä, irtisanoutua.

Joissakin harvinaisissa tilanteissa tulkinta työsopimuksen päättämisestä on voitu tehdä pelkästään työntekijän työstä ilman pätevää syytä kieltäytymisen perusteella.

KouHO 30.10.1997 S 97/122 Avoin yhtiö on tulkinnut J:n kieltäytymisen irtisanoutumiseksi. Tämä tulkinta on ainakin muodollisesti katsottuna hyväksyttävä. – – J ei ole esittänyt mitään selvitystä näytteensä tueksi, että työsuhde olisi päättynyt työnantajan suorittaman työsopimuksen purkamisen johdosta.

Työsuhde päättyy käytännössä suhteellisen usein työntekijän poissaoloon ja siihen, ettei tämä enää lainkaan palaa työhön. Työnantajan velvollisuutena on, käsitellessään sellaista työsuhdetta purkautuneena, ryhtyä välittömästi toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää. Näihin toimiin kuuluu työsopimuslain esitöiden mukaan velvoite maksaa työntekijälle lopputili ja palauttaa työntekijän verokortti. Oikeuskäytännössä kuitenkin näiden velvoitteiden täyttämiseksi ei yleensä ole annettu ratkaisevaa merkitystä. TSL 8:3 §:n soveltamista käsitellään laajemmin jäljempänä luvussa kolme.

2.4.3.2 Työntekijä ei päättänyt hiljaisesti – työnantaja katsottu päättäjäksi

Oikeuskäytännössä lähdetään siitä, että poistuminen ja pitkä poissaolo muodostavat *yhdessä sen tekokokonaisuuden*, joka voidaan katsoa työsopimuksen päättämiseksi. Pelkkä työntekijän poistuminen työstä oikeuttaa työnantajan vain poikkeuksellisesti tulkitsemaan poistumisen työsopimuksen päättämiseksi.

THO 22.2.2001 S 00/891 Todistaja L:n kertomasta voi päätellä, että V oli, ilmeisesti työnantajan lomautuspäätökseen tyytymättömänä, jättänyt puhelimen pöydälle ja ”lähtenyt menemään”. – – V itse kiistää tuolloin irtisanoutuneensa. Myöskään paikalla ollut todistaja P ei ollut saanut tapahtumista sellaista käsitystä, että V olisi sanonut itsensä irti, vaan on sitä mieltä, että V:n lomautus oli tuolloin alkanut.

I-SHO 5.11.1996 S 96/184 H:n ja E:n välillä torstaina 23.3.1995 käydyssä keskustelussa H on ilmoittanut E:lle, ettei hän tyydy toimimaan yhtiössä vain työnjohtajana, minkä jälkeen H on poistunut työpaikalta palaten viimeistään maanantaiaamuna 27.3.1995 töihin. Yhtiö on kuitenkin katsonut, että H on 23.3.1995 irtisanonut työsopimuksensa ja kieltänyt tätä jatkamasta työtään. H:n ei, ottaen huomioon, että hänen ja E:n välillä on aikaisemminkin käyty H:n työpaikalta poistumiseen päättäneitä keskusteluja, ole näytetty irtisanoneen 23.3.1995 työsopimustaan. Yhtiö ei ole antanut H:lle työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdassa tarkoitettua varoitusta työpaikalta poistumisen johdosta. Tämän vuoksi on

HHO 9.2.1994 S 93/1329 On selvitetty, että M on heinäkuussa 1992 muuttanut Forssaan sekä että hän on lomautuksen jatkuessa 12.8.1992 aloittanut siellä opiskelun kauppaoppilaitoksessa. Tähän nähden hovioikeus katsoo, ettei M:n työsuhde ole rauennut yhtiön toimenpiteiden johdosta, vaan M on itse aloittaessaan opiskelunsa irtisanoutunut yhtiön palveluksesta.

katsottava, ettei yhtiö ole voinut tulkita H:n käytöstä työsopimuksen irtisanomiseksi. Kieltäessään H:ta jatkamasta työntekoaan yhtiö on maanantaina 27.3.1995 lopettanut tämän työsuhteen.

Myöskään kieltäytymistä työtehtävistä ei voida yleensä tulkita päättämiseksi. Työnantajalla on työsopimuksissa annettu keinovalikoima reagoida työntekijän työstä kieltäytymiseen, eikä ilmoituksen uudelleenluonnehdinta päättämistahdonilmaisuksi kuulu noihin keinoihin.

HHO 15.8.2006 S 06/60 L on kertonut, että K oli 6.1.2004 poistunut työpaikaltaan ja oli lähettänyt L:lle kirjeen, jossa hän oli ilmoittanut, ettei hän tee enää työtä sunnuntaisin. Kirjeen perusteella L oli tulkinnut K:n irtisanoutuneen. V on kertonut L:n soittaneen hänelle joulukuussa 2003 ja kysyneen häneltä työjärjestelyistä. L oli samalla ilmoittanut, että K oli saamassa ”fudut”. Hovioikeus katsoo asiassa jääneen näyttämättä, että K olisi irtisanoutunut itse. V:n kertomus siitä, että L oli joulukuussa ilmoittanut V:lle irtisanovansa K:n, ei myöskään tue käsitystä K:n omasta irtisanoutumisesta. Asiassa on myös jäänyt riittävällä varmuudella näyttämättä, että K olisi lähettämällään kirjeellä halunnut irtisanoutua. Kirjettä ei ole jätetty todisteeksi asiassa. Näin ollen hovioikeus katsoo, että yhtiö oli päättänyt K:n työsuhteen 9.1.2004.

HHO 30.5.2002 S 01/2743 Asiassa on riidatonta, että P oli – ilmoittanut työnantajan edustajalle kieltäytyvänsä ajamasta Venäjälle suuntautuvia kuljetuksia. – asiassa on samoin riidatonta, ettei työsuhdetta tuossa yhteydessä sen enempää P:n kuin työnantajankaan taholta ollut nimenomaisesti päätetty. P oli kuitenkin tullut tietoiseksi siitä, ettei vastaajalla ollut tarjota hänelle ajoja Eurooppaan. Vastaajalla on todistustaakka väitteestään, että P oli itse päättänyt työsuhteensa. Vastaajan edustajan E:n kertomustakin on käynyt ilmi, ettei P missään vaiheessa ollut nimenomaisesti ilmaissut haluavansa päättää työsuhteensa. P itse on esittänyt käsittäneensä tilanteen siten, että hän oli lomautettuna tehtävistään. – Edellä lausutuilla perusteilla käräjäoikeus katsoo, ettei vastaaja ole näyttänyt toteen väitettään kantajan irtisanoutumisesta. Työsuhteen on siten katsottava päättyneen työnantajan toimesta 3.12.1998, jolloin kantajalle oli maksettu lopputili.

Toisen työn hakeminen tai tekeminen lomautettuna ollessa ei ole osoitus työsopimuksen päättämisestä.

THO 11.12.2012 S 12/878 Käräjäoikeus toteaa, että R:n ilmoitettua, ettei P:lle ollut ainakaan kahteen viikkoon tarjota työtä, P:llä oli oikeus lomautettuna ollessaan hankkia itselleen muuta työtä. P oli ollut sovitun mukaisesti palaamassa työhön 18.8.2008 ja ollut siten työnantajan käytettävissä tuolloin. Näyttämättä on jäänyt, että P:n toimenpiteet osoittaisivat, että hän olisi purkanut työsopimuksen.⁵⁷

Vahvistus, jossa todettiin yhtiön katsoneen työntekijän päättäneen työsopimuksensa hiljaisesti, ei luonut työntekijälle edes velvollisuutta oikaista käsitystä.

⁵⁷ Ks. myös HHO 9.11.2006 S 06/841 Asiassa on selvitetty, että vastaajayhtiö on päättänyt kantajan työsuhteen sen jälkeen, kun kantaja oli pyytänyt muutaman tunnin vapaata työpaikkahaastattelun vuoksi. Asiassa ei ole esitetty näyttöä sen tueksi, että työsuhde olisi päätetty taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi. – Tapahtumista on pääteltävissä, että työsuhteen purkamisen syynä on ollut kantajan ilmoitus, että hän oli hakenut muuta työtä ja siihen liittyvä pyyntö saada vapaata.

KouHO 23.6.1993 S 91/568 Yhtiön mukaan H on puhelimitse 2.3.1990 ilmoittanut yhtiön toimitusjohtajalle irtisanovansa työsopimuksensa. Yhtiö on 3.3.1990 lähettänyt H:lle kirjeen, jossa on ollut seuraava teksti: ”Täten vahvistamme puhelimitse tapahtuneen irtisanomisenne perjantaina 2.3.1990.” – – Todistajan mukaan H oli katkaissut puhelun ja toimitusjohtaja oli todistajan mukaan ymmärtänyt H:n irtisanoutuneen yhtiön palveluksesta. H oli useita viikkoja yhtiön lähettämän vahvistuskirjeen jälkeen ilmoittanut todistajalle, että hän ei hyväksynyt kirjettä, koska hän ei ollut irtisanonut työsopimusta. Hovioikeus katsoo kuten kihlakunnanoikeuskin, että yhtiö on kirjeellään 3.3.1990 irtisanomisen veroisesti saattanut H:n työsopimuksen lakkaamaan.

Itsemurhayrityksen tulkitseminen irtisanoutumiseksi on ollut työnantajalta luovaa laintulkintaa, mutta tulkinta ei tästä huolimatta menestynyt oikeudessa.

KouHO 27.5.1998 S 98/89 Käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että N on irtisanoutunut työstään. Itsemurhayritystä ei voi pitää työstä irtisanoutumisena. Käräjäoikeus katsoo, että itsemurhayritys on ollut seurausta N:n henkisestä sairaudesta eli masentuneisuudesta, eikä työnantaja voi yksipuolisesti tulkita itsemurhayritystä N:n työstä irtisanoutumiseksi.

Luvussa käsitellyt tuomiot osoittavat, että yleensä vain työntekijän pitkä poissaolo työstä on sellainen peruste, jolla työntekijän voidaan katsoa hiljaisesti päättäneen työsopimuksensa. Pelkkä luvaton poistuminen tai kieltäytyminen työtehtävistä voivat joissain tapauksissa muodostaa irtisanomis- tai jopa purkamisperusteen, mutta niiden uudelleenluonnehtiminen hiljaiseksi päättämiseksi on harvinaista.

2.5 Päättämissopimuksista

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantaja ja työntekijä voivat työsuhdeturvasäännösten estämättä yleisen sopimusvapautensa perusteella koska vain sopia, että työsuhde päättyy. Kun kumpi päätti –tyyppisessä riidassa esitetään väite siitä, että työsuhde on päättynyt päättämisestä tehdyllä sopimuksella (ns. irtisanomissopimus), pelkistyy riitakysymys siihen, voiko sopimukseen vetoava näyttää sopimuksen olemassaolon ja onko se pätevä, vai rasittaako sitä jokin pätemättömyysperuste.

Mikäli sopimus on pätevä, ei työsuhde ole päättänyt pelkästään työnantajan eikä työntekijän toimesta vaan yhteisesti sopimalla; toisin sanoen työntekijä on vapaaehtoisesti päättänyt luopua irtisanomissuojastaan tavallisesti jotakin vastiketta vastaan.

Sopimus työsuhteen päättämisestä voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Näyttövelvollisuus päättämissopimuksen olemassaolosta ja sisällöstä on, kuten sopimuksissa

yleensäkin, sillä osapuolella, joka väittää työsuhteen päättymisestä sovitun.⁵⁸ Sopimuksen on myös oltava, kuten päättämistahdonilmaisunkin, riittävän selkeä, jotta siihen voidaan päättämisen perusteena vedota.

VHO 18.2.2003 S 02/328 Tapauksessa sopimusta, jonka mukaan työntekijä palaa sapattivuoden jälkeen työhön 10 kuukaudeksi, joka on ollut eläkeputken pääsemisen edellytys, ei pidetty sopimuksena työsuhteen päättämisestä, ja yhtiön katsottiin perusteettomasti irtisanoneen työntekijän.

Päättämissopimus saattaa palvella molempien osapuolten intressiä. Työnantajan etuna saattaa olla työsuhteen päättäminen nopeasti ja riitaisuuksien välttäminen. Työsuhteen päättämiseen halukkaan työntekijän intressinä saattaa olla taloudellinen korvaus, jonka työnantaja sitoutuu sopimuksella maksamaan, ja jota työntekijä itse irtisanoutumalla ei saavuttaisi.

Oikeuskäytännössä on yleensä katsottu, että vaikka työntekijä tulisikin myöhemmin toisiin ajatuksiin, sopimus on pätevä ainakin silloin, kun asiasta on keskusteltu useaan otteeseen ennen sopimuksen tekemistä tai jos työntekijälle on hänen pyynnöstään annettu aikaa harkita asiaa esimerkiksi muutama tunti ennen sopimuksen allekirjoittamista.⁵⁹

Vähimmäispakottavien säännösten turvaamista oikeuksista ei TSL 13:6 §:n mukaan voida kuitenkaan pätevästi luopua. Sen sijaan esimerkiksi irtisanomisajasta voidaan sopia vapaasti, eikä huomioon ole sopimuspäättämisessä otettava myöskään TSL:n menettelytapoja koskevia säännöksiä. Sopimuksen sitovuus edellyttää vain, ettei sitä rasita oikeustoimilaissa säädetty pätemättömyysperuste.⁶⁰

HHO 24.3.2005 S 03/450. Kysymyksessä oleva työsuhteen päättänyt asiakirja on nimetty sopimukseksi työsuhteen päättymisestä. Sopimuksen ovat allekirjoittaneet molemmat asianosaiset ja sen sisällön mukaan kysymyksessä on asianosaisten välinen sopimus työsuhteen päättymisestä eikä yksipuolinen ilmoitus irtisanomisesta. Koska sopimisen edellytyksenä ei ole työsopimuslain päättämisperusteita, irtisanomisaikoja eikä menettelytapoja koskevien säännösten noudattaminen, asianosaiset ovat voineet sopia työsuhteen päättymisestä.

Kirjallisesti tehty päättämissopimus sitoo tekijäänsä yleisen sopimusoikeudellisen periaatteen *pacta sunt servanda* mukaisesti. Sen, joka vetoaa pätemättömyysperusteeseen, on näytettävä väitteensä toteen.

VHO 24.10.2007 S 06/1006 L:n irtisanominen 6.4.2004 ei ole voinut olla hänelle yllätys. Sen sijaan yllätys on saattanut olla P:n vaatimus irtisanomisajan lyhentämisestä.

⁵⁸ HO 24.10.2007 S 06/1006, perustelut

⁵⁹ Rautiainen – Äimälä, 2008, s. 179.

⁶⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen, 2012, s. 779.

L on kuitenkin allekirjoittanut sopimuksen, vaikka hän on tiennyt sen merkityksestä. Kumpikin osapuoli on varsin hyvin ollut tietoinen siitä, ettei irtisanomisen virallinen syy ole oikea. Irtisanomisesta on vastaajayhtiölle ollut hyötyä siksi, että se on saanut uuden nuoremman työntekijän, joka mahdollisesti L:ää paremmin kykenee perehtymään yhtiön kaikkiin töihin. L:n etu on ollut se, että hän toiveensa mukaan pääsee eläkeputken ilman kuuden viikon karenssiaikaa ja pystyy vakituisen työn estämättä auttamaan vaimoaan tämän maatilan töissä. Käräjäoikeus katsoo asianomistajan edustajan ja todistajien kertomusten sekä allekirjoittamansa sopimuksen perusteella, että L on todellisuudessa sopinut P:n kanssa irtisanomisestaan. Näyttöä ei ole siitä, että L:ää olisi painostettu irtisanomiseen, vaan päinvastoin hän on itse halunnut tulla irtisanotuksi.⁶¹

Päätämissopimuksen pätevyyttä arvioidaan samoin kuten yksipuolisen päättämismääräyksen pätevyyttäkin. Pätemättömyysperustetta arvioitaessa ratkaisevaa saattaa olla se, missä määrin sopimuskomppani on voinut perehtyä sopimuksen sisältöön ennen sen allekirjoittamista.⁶² Voidakseen sopia itseään sitovasti työsopimuksensa päättämisestä on työntekijällä oltava tosiasiallinen mahdollisuus harkita tahdonilmaisunsa merkitystä ja vaikutuksia.⁶³ Näin on etenkin, kun päätämissopimusta tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona.

THO 11.4.2008 R on näyttänyt toteen, että häntä on 9.5.2005 painostettu irtisanoutumaan, kun pankin hallituksen puheenjohtaja oli tarjonnut hänelle mahdollisuutta itse irtisanoutua kuuden kuukauden palkkaa vastaan ilman työvelvoitetta. Tätä tukee totena pidettävä R:n lausunto siitä, ettei R:llä ja L:llä ollut yhteistä tulevaisuutta pankin palveluksessa. Allekirjoituksen vaatiminen 17.5.2005 vaadittuun muistioon 20.5.2005 on ollut R:n painostamista, varsinkin, kun R:ää ei ole kuultu 17.5.2005 päivättyä muistiota laadittaessa. Edelleen R on näyttänyt, että hän on sairastunut työperäiseen sairauteen 25.5.2005. Sairasloma on kestänyt 31.12.2005 saakka. T:n lausunto osoittaa kiistatta, ettei R ole voinut palata työhönsä pankkiin ja hänet on pakotettu irtisanoutumaan 15.9.2005.

⁶¹ Ks. myös I-SHO 15.3.2007 S 05/1326 N on elo-syyskuussa 2002 ilmoittanut yhtiölle haluavansa osallistua Etelämanterelle lähtevään retkikuntaan toisen yhtiön palveluksessa. N ja T ovat syksyn aikana käyneet keskusteluja N:lle myönnettävästä palkattomasta vapaasta. Yhtiön hallituksen pöytäkirjasta 12.9.2002 ilmenee, että Säkylä-projekti oli katsottu päättyneeksi ja siihen liittyen N:n työsuhde oli päätetty päättyä. T on 22.11.2002 ilmoittanut N:lle, että yhtiö päättää N:n työsuhteen Etelämantereen matkan johdosta N:n siirtyessä toisen yhtiön palvelukseen. Samana päivänä päivättyssä työsuhteen katkeamiseksi otsikoidussa asiakirjassa lausutaan, että työsopimuksen jatkamisesta entisin ehdoin sovitaan N:n palattua toisen yhtiön työkomennukselta. Asiakirjan sanamuoto viittaa siihen, ettei työsopimuksen jatkamisesta ollut vielä päätetty. Päätelmää vahvistaa edelleen se, että yhtiö on maksanut työsuhteesta johtuvat saatavat N:lle ennen hänen lähtöään Etelämanterelle. N:n työsuhteen päättämistä koskevasta lausumasta on osaltaan pääteltävissä, että myös N on käsittänyt työsuhteensa päättyneen. Edellä mainitut seikat kokonaisuutena huomioon ottaen hovioikeus päätyy siihen, että N:n työsuhde on päättynyt asianosaisten sopimuksen mukaisesti 30.11.2002 N:n siirryttyä toisen yhtiön palvelukseen.

HHO 28.6.2001 S 00/1607 H ja W ovat kertomuksen mukaan toukokuun puolivälissä 1999 keskenään hyvässä yhteisymmärryksessä nimenomaisesti sopineet W:n työsopimuksen päättämisestä ja ”lyöneet kättä päälle”. H on laatinut ja antanut W:lle työtodistuksen, mikä viittaa työsopimuksen päättämiseen. H on laatinut ja antanut W:lle myös irtisanomisilmoituksen. Tämä ei osoita työsopimuksen päättämistä koskeneen sopimuksen tekemättä jättämistä, koska irtisanomisilmoitus on laadittu vain W:n omasta pyynnöstä työttömyysturvaetuksien säilyttämiseksi. – – W:n oma menettely asiassa viittaa siihen, että hän on itsekkin ensin ymmärtänyt sopineensa työsuhteensa päättymään ennenaikaisesti. W on ilmeisesti vasta työvoima- tai sosiaaliviranomaisten kannan kuultuaan muuttanut mielensä työsuhteensa päättymisestä.

⁶² Tiitinen – Kröger, 2012, s. 484.

⁶³ Koskinen – Nieminen – Valkonen, 2012, s. 783.

Sopimusta eivät saa rasittaa oikeustoimilaisissa luetellut pätemättömyysperusteet, kuten pakko tai petollinen viettely, eikä se saa olla sellainen, että siihen olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota eli tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen.⁶⁴ Esimerkiksi merkityksellisen asian salaaminen sopimuskumppanilta tai tämän erehdyksen hyväksikäyttäminen tekee sopimuksen pätemättömäksi.

3. OIKEUDESTA KÄSITELLÄ PURKAUTUNEENA

3.1 Aluksi

TSL 8:3 §:n 1 momentin mukaan jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Säännöksen 3 momentin mukaan jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Säännös vastaa aikaisemman työsopimuslain (TSL 320/1970 44.2 §) vastaavaa säännöstä ja sitä on tulkittava samalla tavalla. Oikeuskäytännössä, johon hallituksen esityksessä työsopimuslaiksikin viitataan, on katsottu, että vaikka työntekijän poissaolo johtuu laillisesta perusteesta, kuten sairaudesta, työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkautuneena, ellei poissaolosta ilmoittamista ollut kohdannut pätevä este. Toisin sanottuna työntekijällä on, saattaakseen purkaantumisen peruuntumaan, oltava paitsi pätevä syy poissaololle, myös hyväksyttävä este ilmoittamatta jättämiselle. Pelkkä pätevä syy poissaololle ei riitä, jos poissaolosta ei ole ilmoitettu, eikä pelkkä poissaolosta ilmoittaminen riitä, jos ei ole ollut pätevää syytä poissaololle.⁶⁵

Seitsemällä päivällä tarkoitetaan lähtökohtaisesti kalenteripäiviä. Jos seitsemän päivän jaksoon on kuitenkin sisällynyt poikkeuksellisen paljon vapaapäiviä esimerkiksi pyhäpäivien vuoksi, ne pidentävät vaadittavaa jaksoa.⁶⁶ Siitä ajankohdasta lukien kun työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, hänen olisi ryhdyttävä välittömästi toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää. Työsopimuslaki ei aseta toimelle nimenomaista määräaikaa, mutta työtuomioistuin on ratkaisussaan TT:2008-14 viitannut työsopimuslain 8:2 §:ään, jonka mukaan työnantajan on purettava työntekijän työsopimus 14 päivän kuluessa purkuperusteen

⁶⁴ *Tiitinen – Kröger*, 2012, s. 484

⁶⁵ HE 157/2000

⁶⁶ *Rautiainen – Äimälä*. 2008, s. 175.

ilmenemisestä ja todennut, että myös purkautuneena pitäminen on pyrittävä saattamaan toisen sopijapuolen tietoon tarpeetonta viivytystä välttämällä. Työsuhteen päättyessä työnantajan olisi maksettava työntekijälle lopputili ja palautettava työntekijän verokortti.

Mikäli työnantaja on pitänyt sopimusta purkautuneena ilman TSL 8:3 §:ssä säädettyä perustetta, katsotaan työnantajan päättäneen sopimuksen ja hänelle syntyy TSL 12:2 §:n mukainen korvausvelvollisuus.⁶⁷

Vaikka säännös, sovellettaessa sitä kumpi päätti –tyyppisiin riitoihin, näyttää sanamuotonsa perusteella tarjoavan yksiselitteisen mahdollisuuden ratkaista sellaiset ongelmalliset tilanteet, joissa työntekijä on syystä tai toisesta ollut luvattomasti poissa vähintään seitsemän päivää, eräänlaisen ratkaisuautomaatin muutoin usein hankalasti näytettävälle riidoille. Sellaisena sitä ei kuitenkaan voida pitää.

Irtisanomisperusteita on aina arvioitava kaikki tapaukseen vaikuttavat tosiseikat huomioon ottamalla kokonaisharkinnalla. Lisäksi TSL 8:3 §:n soveltaminen edellyttää muiden irtisanomis- ja purkamisperusteiden lisäksi niinkään kohtuuservion tekemistä. On harkittava, onko purkautuminen kohtuullinen seuraus työntekijän menettelystä. Tällainen säännöksen soveltamisalaa supistava tulkinta saa tukea lain esitöistä, joiden mukaan säännös on säädetty sellaisia tilanteita varten, joissa purkamiskynnys olisi jo lähellä ylittymistään tai ylittynyt. Säännöksen taustalla on lain esitöiden mukaan se, että työsopimuksen purkaminen edellyttäisi työntekijän tai vastaavasti työnantajan kuulemistä purkamisperusteesta. Jos sopijakumppani on kuitenkin tavoittamattomissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen, työsopimuksen purkaminen siihen liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisineen ei välttämättä olisi mahdollista. Näitä tilanteita varten on katsottu edelleen tarkoituksenmukaiseksi säätää työsopimuksen purkautuneena pitämisestä, joissa menettelyä koskevia TSL:n 9 luvun 2, 4 ja 5 §:ien säännöksiä työntekijän kuulemisesta, ilmoitusmenettelystä ja päättämisperusteiden ilmoittamisesta ei sovelleta.⁶⁸

Suppea tulkinta ja kokonaisarvion huomioon ottaminen on saanut tukea oikeuskäytännöstä. Esimerkiksi tuomiossa TT 2012:22 poissaolon ei katsottu olleen kokonaisuutena arvostellen sellainen, että purkamiskynnys olisi ylittynyt.

⁶⁷ *Tiitinen*, 2005, s. 107.

⁶⁸ HE 157/2000

Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n säännös työsopimuksen purkautuneena pitämisestä on sen esitöistä ilmenevällä tavalla säädetty sen vuoksi, että tavoittamattomissa olevan työntekijän työsopimuksen purkamisen siihen liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisineen ei ole mahdollista. Lainkohdassa ei ole tarkoitettu heikentää työntekijän työsuhdeturvaa laskemalla työsuhteen päättämiskynnystä työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädettyä alemmas. Näin ollen työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukainen työsopimuksen purkautuneena pitäminen ei ole mahdollista, ellei poissaoloa voida lisäksi pitää saman luvun työsuhteen purkamista koskevassa 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla kokonaisuutena arvostellen niin vakavana rikkomuksena tai laiminlyöntinä, että työnantajalta ei voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslain 8 §:n 3 momenttia ei saa tulkita niin ankarasti kuin sen ehdottomasta, vain poissaoloajan pituuden huomioon ottavasta sanamuodosta voisi päätellä. Työnantajalla ei esitöiden mukaan ole lain sanamuodon mukaisten edellytysten täyttymisestä huolimatta oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, jos sillä on ollut perusteltu syy uskoa poissaolon johtuva hyväksyttävästä syystä.

Erityisesti keskityn TSL 8:3 §:n tarkastelussa tutkielmassani siihen, miten on tulkittava tilannetta, jossa työn lopettaminen johtuu riidasta tai muusta epäselvyytilanteesta, ja jonka seurauksena työntekijä on katsonut, että työnantaja on päättänyt hänen työsuhteensa. Missä tilanteessa työnantajalle syntyy lisävelvollisuuksia suhteessa työntekijään, ennen kuin hän voi käsitellä työsuhdetta purkautuneena?

3.2 Päätely- ja selonottovelvollisuus

Työnantajan oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena on oikeuskäytännössä rajoitettu. Sanamuodoltaan hyvin suppeaa ja yksiselitteistä säännöstä on oikeuskäytännössä tulkittu siten, että työnantajalla on velvollisuuksia, jotka laiminlyömällä hän menettää oikeutensa käsitellä työsopimusta purkautuneena. Työnantajalla on ensinnäkin *päätelyvelvollisuus*. Mikäli hän voi päätellä, että työntekijän poissaolo johtuu pätevistä syistä, ei hän voi käyttää oikeuttaan käsitellä työsuhdetta purkautuneena. Tapauksessa KKO 1990:135 katsottiin, että työnantaja oli voinut päätellä työntekijän poissaolon lääkärintodistukseen merkityn työkyvyttömyysajan jälkeen johtuvan samasta syystä, josta sairauslomakin oli määrätty.⁶⁹

KKO 1990:135: Työntekijä, jonka jalka oli vapaa-aikana murtunut, oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistuksen sairaudestaan. Työnantajan edustaja oli samalla havainnut, että työntekijän jalka oli ollut kipsattuna. Lääkärintodistukseen merkityn työkyvyttömyysajan päätyttyä 31.1.1988 työntekijä oli ollut edelleen samasta syystä poissa työstä yli viikon ilmoittamatta syytä poissaoloonsa. Kun työnantajalla oli ollut tiedossaan sairausloman syy ja työkyvyttömyyden aiheuttaneen vamman vakavuus sekä se mahdollisuus, että jalka tulisi olemaan kipsattuna jo määrätyn sairausloman päätyttyäkin, työnantaja oli voinut päätellä, että työntekijän poissaolo edelleen johtui

⁶⁹ HE 135/2000 viittaa kyseiseen tapaukseen todetessaan, että säännöstä on tulkittava vallitsevan oikeuskäytännön mukaisesti.

jalan loukkaantumisesta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä ja siten pätevästä esteestä. Työnantajalla ei ollut ollut oikeutta jo 12.2.1988 käsitellä työsopimusta purkautuneena.

Myös työsopimuslain esitöissä viitataan tapaukseen KKO 1990:135 ja toiseen päättelyvelvollisuuden konstituivaan tapaukseen KKO 1989:68 ja todetaan, että ehdotettuja säännöksiä olisi tulkittava vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.

Päättelyvelvollisuuden laiminlyönti on ollut esillä useissa työtuomioistuimen ratkaisuissa korkeimman oikeuden tapausten jälkeen. (ks. esim. TT 2006-23).

Jos poissaolon syytä ei voi suoranaisesti päätellä vaan asia jää epäselväksi ja työnantaja ymmärtää poissaolon johtuvan selvittämättömästä seikasta, saattaa työnantajalle syntyä velvollisuus selvittää epäselvä tilanne. Velvollisuutta kutsutaan oikeuskirjallisuudessa selonottovelvollisuudeksi.⁷⁰ Selonottovelvollisuus on siis lisävelvoite suhteessa päättelyvelvollisuuteen.

Se, milloin työnantajalle syntyy selonottovelvollisuus, ratkaistaan tapauskohtaisesti, mutta ainakin sairauslomaa välittömästi seuraava poissaolo saattaa synnyttää velvollisuuden huolimatta sairauden luonteesta.⁷¹

Päättely- ja selonottovelvollisuus ovat ilmauksia lojaliteettivelvollisuudesta sopimuskumppaniaan kohtaan. Koskisen mukaan päättelyvelvollisuus on eräänlaista ensi asteen lojaalisuutta ja selonottamisvelvollisuus edellistä vaativampaa toisen asteen lojaalisuutta. Mikäli päättely- ja selonottovelvollisuuden katsotaan syntyneen, on työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena vasta kun nämä velvollisuudet on täytetty. Toisaalta velvollisuutta ei ole asetettu kovin laajaksi, vaan riittävää saattaa olla se, että työnantaja yrittää ottaa yhteyttä työntekijään.⁷²

Koskinen on huomauttanut, että koska päättely- ja selonottovelvollisuudella on säännöksen tulkinnassa nykyään keskeinen merkitys, saattaa sanamuodon ”vastainen” tulkinta olla nykyisin jopa pääsääntö.⁷³

⁷⁰ Tätä velvollisuutta kutsutaan toisinaan myös selvitysvelvollisuudeksi. Ks. esim. KouHO 6.6.2006 S 05/633 ja *Kairinen – Koskinen – Nieminen*, 2006, s. 732.

⁷¹ THO 30.3.2005 04/877 Koska P on kuitenkin ollut sairauslomalla ja selvittämätön poissaolo on alkanut välittömästi sen jälkeen, voi siitä seurata työnantajalle jonkin asteinen selonottovelvollisuus.

⁷² *Koskinen*, 2007, s. 12.

⁷³ *Koskinen*, 2007, s. 20.

3.2.1 Selonottovelvollisuuden laiminlyönti

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työsuhteen päättäminen on niin merkittävä oikeustoimi, että sen on oltava yksiselitteisen selkeä. Epäselvissä tilanteissa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde. Yleensä tämän velvollisuuden laiminlyönti johtaa siihen, että työnantaja katsotaan päättäjäksi.

Selonottovelvollisuuden syntymisen edellytyksenä on ainakin se, että työnantaja on ymmärtänyt tai hänen olisi ainakin täytynyt ymmärtää, että poissaolo johtuu jostakin selvittämättömästä asiasta. Jos tilanne on päättynyt työntekijän päättämislmoitukseen, on työnantajan täytynyt voida ymmärtää, ettei työntekijän sanoma ole vastannut tämän tarkoitusta. Jos työnantaja on perustellusti jäänyt käsitykseen, että työntekijä on tarkoittanut päättää työsopimuksen, ei selonottovelvollisuutta synny.

Tapauksessa TT:2000-17 työnantajan velvollisuutena olisi ollut oikaista työntekijän väärinymmärrys. Työtuomioistuim katsoi, että työnantajan olisi pitänyt käsittää, että työntekijä oli ymmärtänyt työsopimuksensa tulleen puretuksi. Yhtiö ei ollut kuitenkaan tehnyt mitään tuon väärinymmärryksen korjaamiseksi. Jos yhtiö ei ollut purkanut työsopimusta, olisi sen täytynyt asia oikaista työntekijälle. Sen sijaan yhtiö oli kieltäytynyt työnantajaliiton kehotuksesta ottaa työntekijä takaisin töihin vetoamalla siihen, että työntekijä oli ollut aiheetta poissa työstä ilman että yhtiö oli päättänyt hänen työsopimustaan.

TT:2000-17 Työntekijä A oli työnantajan B kanssa käymänsä kiivassävyisen keskustelun jälkeen jäänyt palaamatta työhönsä. B on arvosteltuaan A:n sairauspoissaoloja kehottanut epäystävällisesti ja karkeaa kieltä käyttäen A:ta menemään muualle työhön. Samassa yhteydessä on ollut esillä lopputilin ottaminen tai antaminen. A on tämän keskustelun perusteella voinut perustellusti jäädä siihen käsitykseen, että hän ei ollut enää tervetullut työpaikalle ja että hänen työsuhteensa siten oli päättynyt. Vallinneissa olosuhteissa myös B:n on täytynyt käsittää, että A oli ymmärtänyt asian tällä tavalla. Yhtiö on viimeistään työnantajaliiton edustajan yhteydenoton jälkeen 19.8.1998 saanut varmuuden siitä, että A oli ymmärtänyt B:n tarkoittaneen päättää työsopimuksen. Jos yhtiö katsoi tuolloin A:n ymmärtäneen väärin yhtiön tarkoituksen, sen olisi tullut ryhtyä välittömiin toimenpiteisiin väärinkäsityksen poistamiseksi. Tällaisiin toimenpiteisiin ei kuitenkaan ole ryhdytty, joten yhtiön on katsottava tarkoittaneen päättää A:n työsopimus.

Tapauksessa TT:2001-12 työntekijä oli työnantajan edustajan kanssa käymänsä kiivassävyisen sananvaihdon jälkeen poistunut työpaikalta kesken työpäivää. Työtuomioistuim katsoi jääneen epäselväksi, tapahtuiko työstä poistuminen työnantajan edustajan kehotuksesta

vai työntekijän oman päätöksen perusteella. Nimenomaista päättämislmoitusta ei kumpikaan osapuoli ollut antanut. Kun työntekijä oli seuraavana aamuna tullut työpaikalle oman kertomansa mukaan tiedustellakseen, oliko hänet irtisanottu vai ei, oli työnantajan edustaja vastannut, että lopputili on maksettu.

TT:2001-12 Työsuhteen päättäminen on oikeusvaikutuksiltaan merkittävä oikeustoimi. Tämän vuoksi on edellytettävä, että se toteutetaan niin, ettei osapuolten tarkoituksesta päättää työ sopimus jää epäselvyyttä. Sitä, mitä kiihtyneessä tilanteessa sanotaan osapuolten välillä, ei sellaisenaan aina voida pitää sitovana oikeustoimena. Näin on erityisesti silloin, jos toisen osapuolen on täytynyt ymmärtää, että tällaisessa tilanteessa sanottu ei ole vastannut sanojan todellista tarkoitusta. Epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde.

Työtuomioistuimien katsoi, että työnantajan edustajan olisi täytynyt ymmärtää, että työntekijä ei kiihtyneessä tilanteessa tarkoittanut päättää työsuhdettaan. Lisäksi, kun työntekijän epätietoisuus työsuhteensa päättymisestä oli tullut työnantajan edustajan tietoon seuraavana aamuna, ei työnantajan edustaja voinut perustellusti saada tapahtumista sitä käsitystä, että työntekijän menettelyn tarkoituksena olisi ollut päättää työsuhde.

Selonottovelvollisuutta epäselvästä tilanteesta pidettiin jo tuomiossa TT:1985-92 sellaisena seikkana, minkä vuoksi työnantaja ei voinut käsitellä työsuhdetta purkautuneena.

TT:1985-92 Määrättyä työtä koskeva työ sopimus oli purettu koeaikana työntekijän poissaolon johdosta, johon hän oli käsittänyt saaneensa työnantajalta luvan. Lupa oli työnantajan puolelta perustunut väärään käsitykseen sen tarkoituksesta. Koska työnantaja ei ollut ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon luvallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, työ sopimuksen purkaminen oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla.

Selonottovelvollisuuden laiminlyönti oli syy, josta johtuen työnantaja katsottiin työ sopimuksen päättäjäksi myös tapauksissa HHO 28.3.2013 S12/1565 ja I-SHO 22.12.2011 S 10/1180.⁷⁴

⁷⁴ HHO 28.3.2013 S12/1565 K:n ja todistajien A ja L kertomuksista ilmenee, että K on käynyt työpaikallaan 16.8.2010 ollessaan sairauslomalla. A:n kertomuksesta ilmenee, että K oli kertonut hänelle lopettavansa työt jatkaakseen opintojaan. Samoin on kertonut myös todistaja L. Kumpikin todistaja on ollut tietoinen K:n aikaisemmista pitkistäkin poissaoloista työstä opintojensa vuoksi. Kummallekaan todistajalle K ei ollut puhunut irtisanoutumisesta vaan nimenomaan töiden lopettamisesta. L, joka 16.8 oli toiminut työnjohtajan sijaisena, ei kertomansa mukaan ollut ilmoittanut K:n työsuhteen päättymisestä esimiehelleen, yhtiön toimitusjohtajalle eikä palkanlaskijalle. Huomioon ottaen lisäksi L:n kertomus K:n ilmoituksesta voida tulla pari kolmeksi päiväksi töihin opintojensa alettua, kertomus tapahtumista 30.8 sekä K:n haltuun jääneiden työnantajan tavaroiden palauttamisesta, käräjäoikeus katsoo, että L ei ole pitänyt K:n menettelyä 16.8. työ sopimuksen irtisanomisena. Epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena olisi ollut varmistaa, oliko K:n tarkoituksena ollut päättää työsuhde. Käräjäoikeus katsoo, että kirjalliseksi todisteeksi annettua viestiä ei voida tulkita työ sopimuksen irtisanomiseksi huomioon ottaen K:n työsuhteen laatu.

Työntekijän luvaton poistuminen työpaikalta voidaan poikkeuksellisissa tilanteissa tulkita työntekijän toimesta tapahtuneeksi työsopimuksen päättämiseksi, mutta tavallisesti tämä lopputulos edellyttää työntekijän nimenomaista päättämisoikeustointa. Koska vasta seitsemän päivän ilmoittamaton työntekijän poissaolo työstä oikeuttaa työnantajan käsittelemään työsopimusta purkautuneena, ei työnantajalla yleensä ole myöskään oikeutta pelkän työstä poistumisen perusteella katsoa, että työntekijä itse lakkautti työsuhteen.⁷⁵

On kuitenkin huomattava, että työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena TSL 8:3 §:ssä määritellyssä tilanteessa on vahva pääsääntö, ja selonottovelvollisuuden syntyminen on poikkeuksellista.⁷⁶

Tapauksessa THO 16.6.2011 S 10/2300⁷⁷ työntekijä oli poistunut luvattomasti työstä riidan seurauksena. Nimenomaista päättämislmoitusta ei ollut kumpikaan osapuoli antanut. Tämän

I-SHO 22.12.2011 S 10/1180 Työtuomioistuimen ratkaisusta 1985-92 ilmenee, että epäselvissä tilanteissa työnantajan on ennen työsopimuksen purkamista pyrittävä selvittämään poissaolon aihe ja sen luovallisuudesta syntyneet käsitykset. Tämän vuoksi N:n olisi ennen työsopimuksen purkautuneena pitämistä tullut pyrkiä selvittämään V:n poissaolon syy. Tämä tulkinta on sopusoinnussa työoikeudessa sovelletun yleisen lojaliteettivelvollisuuden kanssa.

THO 15.3.2006 S 05/1972 P on 2.4.2003 yhtiön toimitusjohtajan R:n kanssa käymänsä kireän ja kiihtyneen keskustelun jälkeen ja saatuaan häneltä suullisen varoituksen todennut kyseessä olevan ”rosisasian” ja poistunut työpaikalta ovet paukkuen. Hovioikeus toteaa, että koska työsopimuksen päättäminen on oikeusvaikutuksiltaan merkittävä oikeustoimi, on edellytettävä, että se toteutetaan niin, ettei osapuolten tarkoituksesta päättää työsopimus jää epäselvyyttä. Mikäli sanamuodot ovat epätäsmällisiä, olisi ainakin syytä varmistaa, mitä osapuoli on lausumallaan tarkoittanut. Toisaalta kiihtyneessä tilanteessa osapuolten kesken sanottua ei aina voida pitää sitovana oikeustoimena. – – (H)ovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että P olisi itse päättänyt työsuhteensa.

⁷⁵ Kairinen – Koskinen – Nieminen, 2006, s. 731 - 732.

⁷⁶ Esimerkiksi luvun 2.3.2 tapauksissa ei selonottovelvollisuutta ole syntynyt.

⁷⁷ THO 16.6.2011 S 10/2300 L:n ja E:n välille on 25.7.2009 syntynyt työpaikalla suullista riitaa, joka on päättynyt siihen, että L on lähtenyt pois töistä kesken työvuoronsa. Kumpikaan osapuoli tai kukaan todistajista ei ole kertonut, että L olisi ennen työvuorosta lähtöään ilmoittanut purkavansa tai irtisanovansa työsopimuksensa tai että E olisi työsopimuksen päättänyt. Lauantain 25.7.2009 tapahtumien jälkeen L on jäänyt 27.7.2009 saapumatta työhön. Hän on 29.7.2009 kello 13.56 lähettänyt E:n matkapuhelimeen tekstiviestin, jossa on todettu seuraavasti: ”Laitan postissa tulemaan työtodistuksen, jonka voit allekirjoittaa ja postittaa verokortin kera takaisin. Vai haluatko minun tulevan töihin irtisanomisajaksi, joka tässä tapauksessa lienee 2 viikkoa?”. E on lähettänyt L:lle samana päivänä kello 14.36 tekstiviestin: ”Työtodistuksen kirjoitan työnantajasi itse. Olet lähtenyt 25.7.2009 luvatta kesken työvuorosi pois työstä, joten irtisanomisaikaa ei ole, vaan kieltäydyit työstä. Lisäksi olit yhden työvuoron 13.7.2009 [sic] kokonaan luvatta poissa töistäsi. Työtodistuksen ja verokortin saat postitse.” - - L on kertonut ymmärtäneensä edellä kuvatun tapahtumasarjan siten, että työnantaja oli päättänyt hänen työsuhteensa. E yhtiön edustajana on kertonut ymmärtäneensä tapahtumat niin, että L oli päättänyt oman työsuhteensa. Työsuhteen päättäminen on oikeusvaikutuksiltaan merkittävä oikeustoimi. Tämän vuoksi on edellytettävä, että se toteutetaan niin, ettei osapuolten tarkoituksesta päättää työsopimus jää epäselvyyttä. Oikeuskirjallisuudessa (Koskinen, Seppo: Työoikeus, Oikeuden perusteokset, 2006, s. 731-372) on katsottu, että vain poikkeuksellisissa tilanteissa työntekijän luvaton poistuminen työpaikalta voidaan tulkita työntekijän toimesta tapahtuneeksi työsuhteen päättämiseksi. Tavallisesti tämä lopputulos edellyttää työntekijän nimenomaista päättämisoikeustointa. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla vasta seitsemän päivän ilmoittamaton poissaolo työstä oikeuttaa työnantajan käsittelemään työsopimusta purkautuneena. Mikäli työnantajalla ei ole poissaolon perusteella edes oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimusta, ei hänellä ole myöskään oikeutta pelkän työstä poistumisen perusteella katsoa, että työntekijä itse lakkautti työsuhteen. Työntekijän luvaton ja aiheeton poissaolo on sopimusrikkomus. Työntekijän tällainen poissaolo voi olla rikkomuksena kuitenkin niin vähäinen, ettei sitä kohtuudella voida hyväksyä edes irtisanomisperusteeksi. Vähäinen poissaolo arvioidaan

jälkeen työntekijä oli lähestynyt työnantajaansa pyytäen työtodistusta ja verokorttia tiedustellen, haluaako työnantaja hänen tulevan vielä töihin kahden viikon irtisanomisajaksi. Työnantaja katsoi tässä tilanteessa virheellisesti, että luvatonta työstä poistumista voitiin sellaisenaan pitää työsopimuksen päättämisenä. Näin työsuhde päättyi tosiasiallisesti, ei luvattoman poistumisen, vaan työnantajan siitä tekemän virheellisen tulkinnan vuoksi.

Jos työnantaja toimittamatta nimenomaista päättämislomautusta toimii sellaisella tavalla, että työntekijä voi saada perustellusti käsityksen, että työsuhde on päätetty, saattaa työnantajalle syntyä myös velvollisuus selvittää epäselvä tilanne. Ei olisi työntekijän suojeluperiaatteen mukaista, että työntekijä väärinymmärryksen seurauksena päätyisikin päättämään oman työsopimuksensa.

KouHO 6.6.2006 S 05/633 K:n kertomuksesta ilmenee, että K ei ollut pyyhkinyt yli työvuorojaan työvuorolistasta eikä ollut halunnut päättää työsuhdetta vaan, että hän oli M:n lähettämistä viesteistä koskien ravintolan avainten palauttamista ja sitä, että M ei ollut halunnut K:n ottavan häneen yhteyttä, ymmärtänyt, että työnantaja oli päättänyt hänen työsuhteensa. M:n kertomuksesta puolestaan ilmenee, että hän oli K:n käyttäytymisestä ymmärtänyt, että K oli itse halunnut purkaa työsopimuksen. K:n, M:n ja A:n kertomuksilla on selvitetty, että 17.8.2004 pidetyssä palaverissa ei ollut ollut mitään puhetta työsuhteen päättämisestä eivätkä M ja A ole kumpikaan osanneet varmasti sanoa, että juuri K oli pyyhkinyt työvuoronsa työvuorolistalta. K:n kertomus osoittaa myös, että hän oli yrittänyt ottaa puhelimitse yhteyttä M:ään, mutta tämä ei ollut vastannut puhelimeen. M ei ole kiistänyt sitä, ettei K ollut yrittänyt ottaa yhteyttä häneen. Edellä kerrottu huomioon ottaen M:llä oli ollut selvitysvelvollisuus siitä, oliko K:n tarkoituksena ollut työsuhteen päättäminen. Yhtiö ei ole näyttänyt että K oli tarkoittanut purkaa työsuhteensa. Näin ollen yhtiö on päättänyt sen perusteettomasti ja on velvollinen työsopimuslain nojalla maksamaan K:lle korvausta.⁷⁸

Lopputilin pyytäminenkin, siitä huolimatta että sitä puhekielessä käytetään irtisanoutumisen synonyyminä, ei ilman muuta tarkoita sitä, että työntekijä on tarkoittanut päättää työsopimuksensa, erityisesti jos sanat on esitetty kiihtyneessä tilassa. Tapauksessa THO

yksittäistapauksittain. Vähäisenä poissaolona pidetään tavallisesti ainutkertaista kesken työpäivää tapahtunutta poistumista työpaikalta. Vähäinen poissaolo saattaa olla esimerkiksi päivän luvaton poissaolo. Työtuomioistuin on ratkaisussaan 2001-12 katsonut, että epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde. L:n ei ole väitetty ennen 25.7.2009 olleen aiheetta poissa työstä. Vaikka L on ollut poissa myös työvuorosta 27.7.2009, hovioikeus katsoo kokonaisuutena arvioiden L sinänsä moitittavan menettelyn olleen siinä määrin vähäinen ottaen huomioon muun muassa L:n työhistoria ja työnantajan edustajan osallistuminen riitaan 25.7.2009, että L:n työvuorosta poistuminen ja poissaolo työvuorosta eivät yhdessäkään ole oikeuttaneet työnantajaa tulkitsemaan L:n menettelyä työsopimuksen purkamiseksi tai irtisanomiseksi. – – Kun työsopimuksen päättymisen ja se, kenen toimesta se on päätetty, on jäänyt epäselväksi, olisi työnantajan pitänyt tässä tapauksessa varmistaa, onko L:n tarkoituksena ollut päättää työsopimuksensa.

⁷⁸ Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja ei ollut viesteissään purkanut työntekijän työsuhdetta. Päinvastoin työnantaja oli perustellusti voinut katsoa työsuhteen purkautuneeksi koeaikana työntekijän aloitteesta. K oli pyyhkinyt hänelle määrättyt vuorot työvuorolistalta eikä ollut hankkinut itselleen sijaista ja oli saamansa viestin seurauksena toisen työnantajan palveluksessa ollessaan vaatinut palkkojaan lomarahoinen kokonaisuudessaan maksetuiksi pyrkimättä selvittämään, oliko työnantajan tosiasiallisena tarkoituksena ollut purkaa työsuhde. Hän oli itse ryhtynyt toimiin, jotka johtivat työsuhteen päättämiseen.

1.2.2006 S 04/2541 työnantaja oli käsitellyt työsuhdetta purkautuneena, kun työntekijä oli todennut lomautusilmoituksen saatuaan: ”anna ennemmin lopputili, lomautusta en huoli”.

THO 1.2.2006 S 04/2541 Ottaen huomioon, että N:n lausumat eivät sanamuotonsakaan mukaan ilman muuta sisällä N:n itsensä toimesta tapahtunutta irtisanomista ja muutoinkin se kiihtynyt tilanne, missä ne on lausuttu, hovioikeus katsoo, ettei ole aihetta arvioida näyttöä N:n irtisanomisen osalta toisin kuin kärjäoikeus on tehnyt.

Myös tapauksessa VHO 16.12.2004 S 03/926 oikeus piti työntekijän hermostuksissaan esittämää lopputilivaatimusta tulkinnanvaraisena ja epäuskottavana tosissaan otettavaksi.

VHO 16.12.2004 S 03/926 L on kertonut V:n sanoneen K:lle, että ”jos kerran firmalla niin huonosti menee, pistä ovet kiinni ja anna porukalle lopputili”. K on puolestaan kertonut, että V oli hermostuksissaan esittänyt lopputilivaatimuksen. K on lisäksi kertonut, ettei hän ollut uskonut V:n olleen tosissaan. – – K ei ollut tiedustellut V:lta tarkemmin, mitä tämä oli lausumallaan tarkoittanut, vaan oli maksanut tälle lomakorvauksen ja lopputilin. Hovioikeus katsoo, että työsopimuksen päättäminen on tehtävä niin, ettei oikeustoimen sisällöstä jää epäselvyyttä. Epäselvässä tilanteessa työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde. Kun V:n lausuma lopputilistä oli K:nkin mukaan ollut epäuskottava ja kun lausuma, sellaisena kuin V ja L ovat sen muistaneet, on ollut tulkinnanvarainen, hovioikeus katsoo K:lla olleen ennen toimenpiteisiin ryhtymistään velvollisuus tarkistaa, mitä V oli puheillaan lopputilistä tarkoittanut, varsinkin, kun työnteko oli jatkunut. Hovioikeus katsoo näin ollen jääneen näyttämättä, että V olisi irtisanoutunut.

Merkitystä on epäselvissä tilanteissa myös sillä, kumman osapuolen aloitteesta kysymys työsopimuksen päättämisestä on tullut keskusteluun.

VHO 22.1.2002 S 01/309 Riidatonta on, että H oli kääntynyt toimisto-/kahviotilan ovella ja sanonut P:n kertomin tavoin ”mua vituttaa sun juttus ja nyt rupeaa riittämään.” Tällöin A oli P:n mukaan todennut, että ”jos näin on, niin tuolla on ovi, siitä vaan.”. – – A oli tulkinnut H:n lausuman irtisanoutumiseksi ja ilmoittanut tälle välittömästi hyväksyvänsä tämän irtisanoutumisen. P ei ollut tuossa vaiheessa tulkinnut H:n sanomaa tämän irtisanoutumiseksi tai A:n sanomaa siten, että A olisi päättänyt H:n työsuhteen. Irtisanoutumisesta tai työsuhteen päättämisestä on kuitenkin H:n ja A:n yksimielisen käsityksen mukaan ollut kyse. Kun H:n sanomaa arvioidaan jälkikäteen, voidaan tämän kiivastuksissa sanomaa tulkita sitenkin, että A oli H:n mielestä tulkinnut väärin työnjohto-oikeuttaan ja käyttänyt epäasiallista kurinpitokeinoja. Sitä, että H olisi tarkoittanut lopullisesti päättää työsuhteensa, ei voida tämän sanomasta päätellä. A on niin ikään ollut kiivaassa mielentilassa ja tehnyt välittömästi päätelmän H:n irtisanoutumisesta. Kysymys työsuhteen päättämisestä on siten tullut keskusteluun A:n aloitteesta. H on tulkinnut A:n välittömästi päättäneen hänen työsuhteensa ja hän on myös menetellyt tämän tulkintansa mukaisesti jättämällä ensin avaimet ja sitten vielä puhelinkortin, viimeksi mainitun A:n pyynnöstä, yhtiön tiloihin. A oli myös todistaja P:nkin kertomin tavoin oma-aloitteisesti varmistanut H:lta, että tämä oli jättänyt yhtiön avaimet sosiaalituloihin ja tällöin huomauttanut myös puhelinkortin jättämisestä. – – Oikeuskäytännöstä voidaan mainita työtuomioistuimen (TT) kolme ratkaisua, joissa on otettu kantaa vastaavatyypisissä tilanteissa tapahtuneisiin työsuhteen päättämisiin. TT on todennut, että työsopimuksen päättäminen on oikeusvaikutuksiltaan merkittävä oikeustoimi. Tämän vuoksi on edellytettävä, että se toteutetaan niin, ettei osapuolten tarkoituksesta päättää työsopimus jää epäselvyyttä. Sitä, mitä kiihtyneessä tilanteessa sanotaan osapuolten välillä, ei sellaisenaan aina voida pitää sitovana oikeustoimena. Näin on erityisesti silloin, jos toisen osapuolen on täytynyt ymmärtää, ettei tällaisessa tilanteessa sanottu ole vastannut sanojan todellista tarkoitusta. Epäselvässä tilanteessa

työnantajan velvollisuutena on varmistaa, onko työntekijän tarkoituksena ollut päättää työsuhde. Koska ratkaisu on tehtävä asianosaisten keskenään ristiriitaisten kertomusten perusteella, oikeudellisessa arvioinnissa on annettava erityistä merkitystä sille, miten osapuolet ovat toimineet ennen päättämistilannetta ja sen jälkeen (TT:2001-12, TT:2000-22 ja TT:2000-17). Edellä mainituin perustein hovioikeus katsoo, että yhtiö on päättänyt H:n työsuhteen.

Jos työnantaja ei korjaa työntekijän väittämänsä mukaan käsitystä työsopimuksen päättymisestä edes tämän tiedustellessa asiaa, menettää työnantaja mahdollisuutensa vedota siihen, että käsitys olisi ollut väärä. Työnantajalla on niin sanottu oikaisuvelvollisuus, velvollisuus oikaista vääräksi tietämänsä käsitys. Mikäli työnantaja ei tätä tee, toimitaan niin kuin käsitys olisi ollut oikea.

THO 18.10.2001 S 00/2679 P:n mukaan hänen tullessaan 3.9.1999 työvuorolistan mukaiselle työvuorolle se olikin annettu toisen henkilön hoidettavaksi. Työnantajan edustaja I oli P:n kertoman mukaan tullut paikalle ja ilmoittanut, että ”olen ajatellut laittaa sinut lomalle”. P on I:n kanssa käymänsä keskustelun perusteella ymmärtänyt, että kysymys oli hänen työsopimuksensa irtisanomisesta. – – Se, että P:n työvuorot oli annettu toisille työntekijöille eikä hänelle ollut merkitty tuolloin työvuorolistaan mitään työvuoroja, viittaa siihen, että kyse on ollut enemmästä kuin vain P:n kahden työvuoron peruuttamisesta ojentamismielessä. – – Työnantajalla olisi ollut mahdollisuus korjata sen mielestä P:llä oleva virheellinen käsitys työsopimuksen irtisanomisesta viimeistään silloin, kun P on pyytänyt työnantajalta selvitystä irtisanomisen perusteesta. Työnantaja ei ole kuitenkaan tähän P:n pyyntöön vastannut. – – Työnantaja on 26.10.1999 esittänyt P:lle asian sopimista ja vaatimuksista luopumista 5.000 markan korvausta vastaan. Tällainen sopimustarjous ei ole välttämättä osoitus korvauksen maksajan virheellisestä menettelystä. Edellä selostetut seikat huomioon ottaen on kuitenkin ilmeistä, että se on tässä tapauksessa sisältänyt myös työnantajan omaa arviointia toimintansa asianmukaisuudesta P:n työsuhteen päättämistilanteessa.⁷⁹

⁷⁹ Ks. myös VHO 5.1.2000 S 98/509 Hovioikeus katsoo, että kun S oli samana päivänä ja tosiasiallisesti välittömästi M:n työpaikalta pois lähdön jälkeen saanut A:lta tiedon siitä, että M oli tälle kertonut S:n käskeneen hänen lähteä, S:n on täytynyt ymmärtää M:n käsittäneen heidän välisensä keskustelun niin, että hän oli päättänyt M:n työsopimuksen. Riippumatta siitä, missä käsityksessä S olisi ollut hänen ja M:n välisen keskustelun päätyttyä, hänellä ei tämän tiedon saatuaan ole ollut perusteita olettaa, että M olisi itse päättänyt työsopimuksensa. Jos S ei ollut omasta mielestään tarkoittanut päättää M:n työsopimusta, hänen olisi sanottu A:lta saamansa tiedon saatuaan täytynyt ottaa yhteyttä M:ään ja oikaista M:n virheellinen käsitys.

THO 9.5.1996 S 95/958 T:n ja L:n yhtäpitävää kertomusta siitä, ettei T:llä ollut S:n lausuman mukaan enää asiaa hänen yrityksiinsä, on tapahtumatilanne huomioon ottaen pidettävä uskottavana. Kun tilanteeseen on vielä liittynyt avaimen pois pyytäminen T:lta, T:llä on ollut perusteltu syy käsittää, että hänen työsuhteensa oli päätetty. – – T:llä olisi ollut seuraavana päivänä työpäivä. Hän ei ole kuitenkaan saapunut silloin työhön. Mikäli T olisi työnantajan mielestä tulkinnut edellisenä päivänä tapahtuneen tilanteen väärin, työnantajan olisi tullut se välittömästi oikaista. Korjaavana toimenpiteenä ei voida pitää sitä, että T on vasta 28.6.1993 (noin kuukauden päästä) saanut työnantajalta ilmoituksen, jossa on todettu T:n lomautuksen päättyvän 30.6.1993 ja työn alkavan seuraavana päivänä. – – Kesälomapalkan ja lomaltapaluurahan sisällyttäminen palkkatodistukseen tukee myös sitä, että työnantaja on pitänyt T:n työsuhtetta päättyneenä. T:n pois jääminen työstä edellä kerrottujen tapahtumien jälkeen ei osoita, että T olisi itse päättänyt työsuhteensa.

HHO 16.4.1996 S 95/694 M on oikeudessa kertonut sanoneensa L:lle puhelimesta ”painu nyt vittuun”. Tämän jälkeen L oli sulkenut puhelimen. – – M on lisäksi kertonut, että karkea kielenkäyttö oli yhtiössä normaalia. – – L on M:n kanssa käymänsä puhelinkeskustelun perusteella saanut sen käsityksen, että hänen työsuhteensa oli päätetty. M:n oikeudessa myöntämän epäasiallisen ilmaisun sisältö on asiayhteys huomioon ottaen osoitus siitä, että työsuhde tarkoitettiin päättää. Yhtiö ei ole edes väittänyt pyrkineensä selvittämään asiaa tai oikaisemaan L:n saamaa käsitystä sen jälkeen kun oli havaittu, ettei tämä ollut enää saapunut työpaikalle, vaikka työt kyseessä olevassa työkohteessa olisivat jatkuneet vielä viikon ajan. L:llä on siten ollut perusteltu aihe puhelinkeskustelun perusteella ymmärtää, että hänen työsuhteensa oli päätetty. Tätä ei kumoa se seikka, että yhtiössä oli henkilökunnan kesken tapana käyttää karkeaa kieltä.

Tilanne, jossa työntekijä on ilmeisesti kiihtynyt, saattaa synnyttää työnantajalle selonottovelvollisuuden. Tuomion mukaan myöskään pelkästään sen pyytämistä, että toinen osapuoli päättäisi työsopimuksen, ei myöskään voida pitää työsopimuksen päättämisenä.

THO 27.9.2001 S 01/5 Työnantajan edustajat eivät ole tässä tilanteessa pyrkineet selvittämään, mitä kantaja on lausumallaan tarkoittanut tai varmistautumaan siitä, että kantaja sanoisi itse työsopimuksensa irti. Kantaja on pyytänyt työnantajaa antamaan hänelle potkut, mutta kantaja ei ole ilmoittanut sanovansa työsopimuksen itse irti. Käräjäoikeus katsoo, että tilanne neuvottelussa on ollut siinä määrin epäselvä ja kiihtynyt, että työnantajan olisi pitänyt tällainen varmistautuminen suorittaa, ennen kuin työnantaja voi vedota kantajan omaan pyyntöön tulla sanotuksi irti.

Velvollisuus saattaa korostua, kun ei ole edes vedottu nimenomaiseen vaan ainoastaan hiljaiseen eli konkludenttiseen päättämistoimeen.

VHO 11.6.2003 S 02/151 Työnantajan, joka vetoaa työntekijän konkludenttisesti irtisanoneen työsuhteensa, on kyettävä näyttämään väitteensä toteen. Työnantajan tulisi siten näyttää, että työntekijä on irtisanomistilanteessa nimenomaan tarkoittanut itse lopettaa työsuhteensa. – – Vaikka työnantaja olisikin jäänyt siihen käsitykseen, että U oli itse irtisanoutunut, tilanne on ollut siinä määrin epäselvä, että työnantajan velvollisuutena olisi ollut varmistautua työntekijän tarkoituksesta. Kun otetaan lisäksi huomioon – – erityisesti lopputilina maksettujen lomarahojen ja pekkaspäiviä koskevien korvausten maksaminen – – U:n väittämää työnantajan suorittamaa irtisanomispäivää seuraavana päivänä, U:n ei ole näytetty itse irtisanoutuneen yhtiön palveluksesta. U:n työsuhte on siten päättynyt työnantajan suorittaman irtisanomisen vuoksi.

Erityisesti jos työntekijä pyrkii olemaan yhteydessä epäselvän tilanteen jälkeen, ei työnantaja voi yhteydenpidosta pidättäytymällä vain passiivisesti odottaa, kunnes saisi käsitellä sopimusta purkautuneena.

THO 17.12.2001 S 00/2640 L:n ja M:n käsityksen mukaan tilanteessa ei ole ollut mitään erikoista eikä siihen ole liittynyt mitään sellaista, jonka vuoksi H:lla olisi ollut oikeutta poistua työpaikalta. Heidän käsityksensä on ollut, että H oli lopettanut työt. M on kyllä kertonut H:n poistuessaan sanoneen, että nyt riittää ja soittakaa, jos tarvitsette. H ei ole tarkemmin osannut kertoa sitä, mikä häntä kyseisessä tilanteessa oli loukannut. Hänen mielestään L oli arvostellut häntä asiattomasti ja sellaisista asioista, jotka eivät kuuluneet hänelle, ja sellaisia sanoja käyttäen, ettei hänen ole tarvinnut niitä kuunnella. – – Työsopimuslaissa on säännös siitä, milloin työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkautuneena. Työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaan tämä oikeus on silloin, kun työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä ole sinä aikana ilmoittanut pätevää estettä. Tästä ei kuitenkaan nyt ole kysymys vaan siitä, miten H:n menettelyä tulee tulkita eli onko hän purkanut työsopimuksensa itse. H on poistunut työpaikalta sekavassa tilanteessa. Ulkopuolinen todistaja T ei ole tuolloin ymmärtänyt H:n päättäneen työsopimustaan. Tätä osoittaa myös se, että H oli pyytänyt ottamaan yhteyttä, jos tarvitaan ja se, että hän oli sekä seuraavana päivänä että sitä seuraavana päivänä ottanut yhteyttä työnantajansa toimistolle, jossa tiedon oli ottanut vastaan toimistolla työskentelevä työnantajan edustajan vaimo, joka oli siten tullut tietoiseksi yhteydenotoista. H oli nimenomaisesti pyytänyt välittämään tiedon työnantajan edustajalle, jota hän itse ei ollut saanut kiinni. Edellä kerrottua tukee osaltaan myös se, ettei H:n työtodistukseen ole merkitty lainkaan työsuhteen päättämisen syytä. Näillä perusteilla käräjäoikeus katsoo, että H ei ole tuolloin päättänyt työsopimustaan ja että

myös työnantajan olisi se pitänyt ymmärtää eikä siten se, että työnantaja oli vakinaistanut viikonlopun aikana kesälomittajan työsuhteen osoita, että työnantaja olisi ymmärtänyt H:n päättäneen työsuhteensa.⁸⁰

Selonottovelvollisuutta ei ole syntynyt työntekijän jäätyä pois työstään rikosepäilyn jälkeen.

VHO 18.2.1999 S 98/218 L har berättat, att than inte sagt upp sig. Han har vidare berättat, att than trott att misstaget skulle reda upp sig och att han skulle få komma tillbaka till arbetet. Efter det att han hade stannat hemma I några veckor, hade han dock insett att han inte skulle få komma tillbaka till arbetsplatsen. Till denna del styrker L:s egen utsaga S:s och B:s berättelser om att en uppsägning från deras sida inte skett. Därmed har käromålet inte styrkts till den del det gäller olaga uppsägning.⁸¹

3.2.2 Selonottovelvollisuus on täytetty

Jos katsotaan, että työnantajalle on syntynyt selonottovelvollisuus, miten työnantaja voi täyttää tuon velvollisuutensa, jotta hän saa käsitellä työsuhdetta purkautuneena? Miten pitkälle meneviin ponnistuksiin työntekijän käsitysten ja tarkoituksen selvittämiseksi työnantajan on ryhdyttävä? Tässä luvussa käsittelem tapauksia, joissa

1. selonottovelvollisuus on ensinnäkin syntynyt
2. työnantaja on riittävässä määrin täyttänyt tuon velvollisuutensa.

Velvollisuuden sisältöä käsiteltiin tuomiossa TT:1990-121, jossa työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli oikeus käsitellä työntekijänsä työsopimusta purkautuneena, kun tämä oli ollut ilman työnantajan lupaa poissa työstä yli viikon pituisen ajan lomalta paluusta syntyneen riidan vuoksi. Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli pyrkinyt selvittämään asian, mutta työntekijän salainen puhelinnumero vaikeutti pyrkimystä ja myöhemmin työntekijä oli ollut

⁸⁰ Työnantaja oli moittinut työntekijää ankarasti ja tämä oli poistunut työpaikalta. Työnantaja oli tulkinut poistumisen työsuhteen purkamiseksi.

⁸¹ Käräjäoikeus, jonka tuomiota hovioikeus ei muuttanut, selosti jutun taustaolosuhteita laajemmin seuraavasti: Enligt L hade det under årens lopp inträffat många stölder t.o.m kassaskåpsinbrott. L hade hört om stölderna av sin far som även arbetade i företaget. L berättade att han den 7.2.1996 kallats till polisförhör. Först gällde förhören stölder som inträffat 1996 men åtal väcktes och tingsrätten dömde senare för en stöld som inträffat i december 1994. Bevis saknades dock helt och L berättade att han inte ens arbetat i företaget vid tidpunkten för stölden. - - Enligt tingsrätten framgår händelseförloppet klart av berättelserna. L har efter at than varit anhållen tyckt att det skulle vara besvärande att komma tillbaka till arbetsplatsen. S och B har båda varit av den uppfattningen att L självmant ville stanna hemma. - - Med stöd av ovanstående beskrivning av händelseförloppet anser tingsrätten inte att arbetsgivaren olagligen sagt upp eller hävt L:s arbetsavtal. L har under de rådande omständigheterna frivilligt avslutat sin anställning. Arbetsgivaren kan enligt tingsrätten inte göra sig skyldig till olaga uppsägning eller olaga hävning av arbetsavtal enbart genom att förhålla sig passiv till at ten arbetstagare stannar hemma. Man kans spekulera I vad som skulle ha hänt om L som normalt fortsatt sitt arbete. Sannolikt skulle arbetsgivaren I detta fall skriftligen sagt upp eller hävt L:s arbetsavtal. Tingsrätten konstaterar dock att denna fråga aldrig blev aktuell eftersom L självmant stannade borta och inte framförde några önskemål om att komma tillbaka. (Jakobstads tingsrätt 24.3.1998 97/1060)

haluton tulemaan työpaikalle sopimaan asian. Työntekijä oli myös syypää varsinaiseen riitatilanteeseen. Huomioon otettiin myös liikkeen koko ja työtilanne.⁸²

P on 7.6.1990 saanut tiedon siitä, että hänen työskentelynsä yhtiössä voitaisiin siitä sopimalla järjestää. Hän on jättänyt ottamatta yhtiöön yhteyttä asian selvittämiseksi siitä huolimatta, että hän itse jäämällä ilmoittamatta pois työpaikalta lomamatkansa jälkeisenä päivänä on antanut aiheita tyytymättömyyteen. Tällaisessa tilanteessa yhtiöllä on ollut perusteltu syy edellyttää työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittämiseksi toimia P:n itsensä puolelta.

Selonottovelvollisuuden täyttämiseksi saattaa riittää ilmoitus siitä, että työhön palaaminen on mahdollista.

HHO 15.5.2006 S 05/2308 G on neuvottelun jälkeen toimittanut H:lle päiväämättömät luonnokset ilmoitukseksi työsuhteen päättymisestä ja sopimukseksi työsuhteen

⁸² TT:1990-121 P ei ole tullut töihin vielä tiistaina 29.5.1990, vaan vasta seuranneena päivänä. Tullessaan tuolloin työpaikalle P on ilmoittanut toimitusjohtajalle, ettei hän matkasta väsyneenä ollut jaksanut edellisenä päivänä tulla töihin. P:n ja toimitusjohtaja L:n välillä sen johdosta käydystä kiivaasta keskustelusta on esitetty jossakin määrin ristiriitaista selvitystä. P:n ja asiassa todistajina kuultujen kahden paikalla olleen työntekijän kertoman mukaan toimitusjohtaja on tuolloin sanonut, ettei P:lle olisi enää töitä yhtiössä ja että hänen tilalleen on otettu uusi työntekijä. Toimitusjohtaja L ja saapuvilla myös ollut varastonhoitaja, jota on myös kuulusteltu todistajana, ovat kertoneet P:n sanoneen, kun häneltä on kysytty töihin ryhtymisestä, että hän voisi lähteä pois työpaikalta. Toimitusjohtaja on myöntänyt ilmoittaneensa, että P:n tilalle on otettu toinen työntekijä, mutta kieltänyt sanoneensa, ettei P:lle olisi töitä yhtiössä. Selvityksen mukaan yhtiöllä on ollut eräs urakkatyö, joka on suunniteltu alkavaksi 28.5.1990 ja jota tekemään P on tarkoitettu. Toimitusjohtaja on P:n poissaolon vuoksi hankkinut työtä tekemään samana päivänä toisen työntekijän, joka on aloittanut työnsä seuranneena päivänä. P:n on toimitusjohtaja L:n selityksen mukaan ollut tarkoitus toimia uuden työntekijän kanssa urakatyössä. Edellä mainitun keskustelun kuluessa ei selvityksen mukaan ole mainittu mitään P:n työsopimuksen purkamisesta, irtisanomisesta tai päättämisestä. Toimitusjohtaja on kertonut aikoneensa ottaa puhelimitse yhteyttä P:hen, mutta hän ei ollut saanut selville P:n salaisena pitämää puhelinnumeroa. P on 7.6.1990 mennyt Rakennustyöläisten Liiton aluejärjestön toimitsijan puheille. Toimitsijan ja toimitusjohtaja L:n välillä tuolloin käydyssä puhelinkeskustelussa viimeksi mainittu on kehottanut toimitsijaa pyytämään P:tä käymään työpaikalla sopimassa asian, jonka tiedon toimitsija on heti välittänyt P:lle. P ei kuitenkaan ollut ottanut yhteyttä toimitusjohtaja L:ään. Yhtiö on 13.6.1990 päivätyllä ilmoituksella irtisanomisesta, jonka P on seuranneena päivänä saanut, ilmoittanut katsovansa P:n työsuhteen päättyneeksi työsopimuslain 44 §:n nojalla, jollei hän tulisi työpaikalla sopimaan asiasta. P on vasta 18.6.1990 käynyt työpaikalla, mutta keskustelu hänen ja toimitusjohtaja L:n välillä on päättynyt riitaisuuksiin. Asiasta on järjestetty vielä 21.6.1990 liittojen paikallisten edustajien saapuvilla ollessa neuvottelutilaisuus, mutta toimitusjohtaja L ei ole enää suostunut ottamaan P:tä takaisin työhön. Työtuomioistuimen mielestä yhtiön ei voida katsoa tarkoittaneen päättää P:n työsopimusta hänen palattua lomamatkalta myöhästyneenä. P on saattanut tulla käydystä keskustelusta, vaikka siinä ei ole mainittu mitään hänen työsopimuksensa päättämisestä, siihen käsitykseen, että hänellä ei olisi enää mahdollisuutta tehdä työtä yhtiössä. Kun otetaan huomioon edellä selostetut myöhemmät tapahtumat, työtuomioistuin katsoo, ettei P:n työsopimusta ole vielä yhtiön toimesta tuolloin päätetty. P on 7.6.1990 saanut tiedon siitä, että hänen työskentelynsä yhtiössä voitaisiin siitä sopimalla järjestää. Hän on jättänyt ottamatta yhtiöön yhteyttä asian selvittämiseksi siitä huolimatta, että hän itse jäämällä ilmoittamatta pois työpaikalta lomamatkansa jälkeisenä päivänä on antanut aiheita tyytymättömyyteen. Tällaisessa tilanteessa yhtiöllä on ollut perusteltu syy edellyttää työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittämiseksi toimia P:n itsensä puolelta. Kun P on kerrotuin tavoin vasta 18.6.1990 tullut työpaikalle, yhtiö, sen koko ja työtilanne huomioon ottaen, on saanut katsoa työsopimuslain 44 §:n 2 momentin perusteella P:n työsopimuksen purkautuneeksi hänen pätevältä syyttä 7.6.1990 - 18.6.1990 välisenä aikana tapahtuneen poissaolon vuoksi. Asiasta pidetyssä neuvottelussa 21.6.1990, jossa ovat P:n ja L:n lisäksi olleet saapuvilla myös aluetoimitsija ja työnantajaliiton edustaja, on toimitusjohtaja L todennut P:n työsopimuksen päättyneeksi. Työtuomioistuimen mielestä yhtiö on edellä mainitusta syistä tuolloin saanut käsitellä työsopimusta purkautuneena.

päättämisestä. Yhtiön taholta on myös ilmoitettu H:lle työsuhteen jatkuvan, mikäli hän palaa työhön.⁸³

Sen selvittämiseksi, missä tilanteessa työnantajalle syntyy selonottovelvollisuus, on tarkasteltava myös niitä tuomioita, joissa ollaan lähellä sellaista tilannetta, mutta joissa oikeus ei ole asettanut TSL 8:3 §:n soveltamisen edellytykseksi mainittua velvollisuutta. Molempia tuomioita tarkastelemalla voidaan muodostaa melko johdonmukainen oikeuskäytännössä esiintyvä rajanveto sille, milloin mainittu velvollisuus työnantajalle todennäköisesti syntyy.

3.2.3 Ei selonottovelvollisuutta

Mikäli työntekijä on, toimittamatta nimenomaista työsopimuksen päättämistä, riittävän selvästi ilmaissut, ettei aio enää jatkaa työntekoa ja jää sitten pois työstä, työnantajalla on yleensä oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena TSL 8:3 §:n mukaisesti ilman, että hänelle syntyisi velvollisuus ensin pyrkiä selvittämään työntekijän poissaolon syitä.

THO 31.1.2011 S10/621 J on kertonut N:n sanoneen hänelle iltapäivällä siivoustyön alettua, että ”hän ei ikinä tee tässä talossa enää päiväkään töitä”, minkä jälkeen N oli poistunut [työpaikalta] ”ovet paukkuen” J:n jäädessä yksin laittamaan paikkoja kuntoon. Todistaja H:n kertomus tukee J:n kertomaa. N:n poistuminen työtilanteesta Yhtiön edustajalle tekemänsä kerrotun ilmoituksen jälkeen sekä tätä ilmoitusta seurannut N:n poisjääminen työnantajan käytettävistä on oikeuttanut Yhtiön katsomaan, että N oli päättänyt, ettei hän enää missään tapauksessa jatkaisi Yhtiön palveluksessa. N:n menettelyä voidaan pitää hänen puoleltaan työsopimuksen päättämisenä ilman irtisanoutumisaikaa. Tapahtumien 15.6.2006 jälkeen Yhtiön ja N:n ei ole selvitetty olleen yhteydessä toisiinsa ennen kuin 25.7.2006 käydyissä neuvotteluissa, missä on N:n aloitteesta käsitelty hänen taannehtivia palkkasaataviaan Yhtiöltä. N ei ole edes väittänyt, että hän olisi enää kyseisessä tapaamisessa tarjoutunut tekemään työtä Yhtiön palveluksessa. Tämä viimeistään on ollut omiaan vahvistamaan käsitystä siitä, että N ei tuolloin itsekään katsonut enää olevansa Yhtiön palveluksessa.^{84 85}

⁸³ Käräjäoikeus katsoi samoin, että työsuhteen päättämisestä on ollut tarkoitus neuvotella. Myös sähköpostit ovat luonteeltaan ystävällisiä ja sopuisia ja puoltavat käsitystä yhteisestä päätöksestä. – – Lääkärintlausannon lähettäminen 19.3.2004 osoittaa myös, että H on käsittänyt työsuhteen edelleen jatkuvan.

⁸⁴ Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja päätti työsuhteen. P:llä ei ollut käräjäoikeuden näkemyksen mukaan mitään syytä päättää työsuhdettaan, eikä ollut uskottavaa, että P:tä olisi vain pyydetty menemään kotiin lepäämään, kun töissä oli ollut kiire.

⁸⁵ Ks. myös HHO 21.9.2006 S 06/1916 S on – – toimittanut työnantajalle sairauslomatoistuksia yli kuukauden ajalta. Hän ei ole puhelinkeskusteluissa työnantajan kanssa ottanut keskustelun kohteeksi väittämänsä irtisanomista vaan on ilmoittanut työtä poisjääntien syyksi ainoastaan sairauden. Myös työparilleen S oli maininnut sairauslomalle jäämisestä. S:n oma käyttäytyminen osoittaa, ettei hän ollut itsekään ajatellut työsuhteensa päättyneen irtisanomiseen 19.4.2005. – – S:n haastehakemuksesta on selvästi käynyt ilmi, ettei S:llä ole kesäkuussa 2005 ollut aikomustakaan palata työhön yhtiöön. Kun samanaikaisesti S ei ole lainkaan toimittanut työnantajalle selvitystä sairaudestaan 31.5.2005 jälkeen eikä muutoinkaan ollut yhteydessä työnantajaan selvittääkseen syytä poissaololleen, työnantajalla on ollut oikeus aina ajankohdasta 7.6.2005 alkaen käsitellä S:n työsopimusta purkautuneena.

HHO 27.7.1994 S 93/3309 Raastuvanoikeus toteaa oikeudelle annetusta palkkakuoressa olleeksi väitetystä lappusesta, että se on allekirjoitettu latinalaisin kirjaimin ja todistaja K:n kertomuksella näytetyksi, että tämä on outoa kiinalaisten kesken ja että allekirjoitus on myös virheellinen olettaen, että kirjeen on allekirjoittanut vastaajayhtiön omistaja. – – Siltä osin kuin kantaja on ilmoittanut, että hänen tilalleen oli 28.6.1993 palkattu toinen kokki ja että hänelle oli ilmoitettu, ettei töihin tarvinnut tulla, raastuvanoikeus toteaa, ettei asiassa ole

Ankarataan moitteet eivät oikeuta työntekijää päättelemään, että työsuhde olisi päätetty. Mikäli työntekijä on saamiensa moitteiden jälkeen jäänyt pois työstä, ei selonottovelvollisuutta ole näissä tapauksissa syntynyt ja työnantajalla on ollut oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena.

HHO 30.8.2002 S 01/1608 Käräjäoikeus pitää todennäköisenä, että S on tuhtuneena siitä, kuinka C on hoitanut tehtäviään, käyttänyt sellaista kieltä, että C on päätelty, ettei hänen kannattanut jatkaa työsuhdetta. Käräjäoikeus pitää myös mahdollisena, että C on käsittänyt tilanteen väärin. Irtisanomisesta ja työsuhteen purkamisesta tulee kuitenkin esittää riittävä näyttö, eikä se pelkästään voi perustua työntekijän omaan tulkintaan. Työnantajan ankarakaan moite ei oikeuta työntekijää tulkitsemaan sitä irtisanomiseksi, eikä C:n väitteeseen siitä, että hänet olisi irtisanottu löydy muuta tukea kuin hänen oma tulkintansa, joskin hän on todistettavasti kertonut siitä ainakin todistaja K:lle. Sinänsä käräjäoikeus toteaa, ettei irtisanomista ja työsuhteen purkamista voida yksipuolisesti peruuttaa, mutta käräjäoikeus pitää S:n kertomusta siitä, että hän heti samassa tilaisuudessa on sanonut C:lle itselleen ja sitten todistajille O:lle ja L:lle, että kyseessä oli pelkkä varoitus, uskottavana. Kun tätä kertomusta tukevat O:n ja L:n kertomukset siitä, ettei C:tä ollut sanottu irti, on mahdolliset kehotukset koskien ”pöydän siivoamista” tulkittava tätä taustaa vasten.

Työntekijän käsitystä siitä, että hänen työsopimuksensa olisi moitteilla saatettu päätymään, ei ainakaan suojata ja selonottovelvollisuutta ei synny, jos työnantajalla ei ilmeisesti ole ollut mitään laillista perustetta työsopimuksen päättämiseen.

THO 20.11.2008 S 08/206 [Kantajat] olivat poistuneet työmaalta tiistaina, kun työtunnit heidän näkemyksensä mukaan olivat tulleet täyteen ja heillä H:n mukaan oli pääsiäisviikolla tarve myös asiointivapaaseen, vaikka työmaan valmistumisella olikin ollut kiire. Tämän johdosta yhtiössä työnjohtajana toiminut V oli lähettänyt H:lle tekstiviestin, jossa oli ilmoitettu, ettei työmaalta poistuminen käy, kun työt ovat vielä kesken. Samalla hän oli ilmoittanut, että ”tämä peli ei vetele” ja työkalut voi jättää

selvitetty kuka kantajan tilalle olisi palkattu, kuten ei myöskään sitä henkilöä, joka olisi kantajalle ilmoittanut, ettei töihin tarvinnut tulla. Kun sen sijaan todistaja H:n kertomuksesta ilmenee, että kantajan töistä poisjääminen on tullut yllätyksenä – –, raastuvanoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että vastaajayhtiö olisi purkanut kantajan työsopimuksen 28.6.1993.

Kun asiassa on jäänyt näyttämättä, että vastaajayhtiö olisi päättänyt kantajan työsopimuksen ja kun kantajan näin ollen olisi tullut palata töihin 28.6 ja kun raastuvanoikeus katsoo todistaja H:n kertomuksella näytetyksi, ettei kantaja ole palannut lomaltaan vielä maanantaina 6.7 ja kun asiassa ei ole myöskään näytetty, että kantajalla olisi ollut pätevä syy poissaololleen – –, vastaajayhtiöllä on ollut työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaisesti oikeus käsitellä sopimusta purkautuneena.

THO 30.1.2013 S 12/1341 (ään.) Asiassa on riidatonta, että K on poistunut työpaikalta eikä ole enää palannut sinne. S:n käyttäytymisessä häntä hovioikeudessa kuultaessa ei ilmennyt seikkoja, jotka osoittavat, että hänen kertomuksensa ei ole uskottava. Kukaan muu asiassa kuultu henkilö kuin K itse ei ole kertonut kuulleen irtisanomisesta, eikä asiassa ole muutoinkaan tullut näytetyksi, että S olisi irtisanonut K:n.

KouHO 9.10.1996 S 96/160 Kun vastaaja on kiistänyt työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen, näyttövelvollisuus kanteen perusteesta on kantajalla. – – Kuultujen todistajien kertomukset viittaavat siihen, että vastaaja ei ole purkanut E:n työsuhdetta, vaan E on poistunut työpaikalta palaamatta töihin. Kun kantaja ei ole kyennyt näyttämään kanteen perustetta toteen, kantajan vaatimukset tulee hylätä.

HHO 25.10.1994 S 94/699 Kantajan asuntoon jätetyssä kirjeessä ei ole ollut mainintaa työsopimuksen irtisanomisesta. Kantaja ei ole muutoinkaan näyttänyt, että vastaaja olisi irtisanonut työsopimuksen. Kantaja ei ole joulun jälkeen ottanut yhteyttä vastaajaan, joten vastaajalla on ollut oikeus työsopimuslain 44 § 2 momentin mukaisesti käsitellä työsopimusta purkautuneena.

HHO 22.6.1994 S 93/3318 Huomioon ottaen kantajan toiminta luottamusmiehenä raastuvanoikeus katsoo, että kantajan on täytynyt käsittää, että työstä poisjääminen [yli vuoden ajaksi] on merkinnyt kantajan itsensä toimittamaa työsopimuksen päättämistä.

kopille, ellei työnteko sovi. H:n mukaan kantajat ymmärsivät saaneensa potkut. – – Tapauksessa on ilmeistä, ettei työnantajalla ole ollut laillista perustetta työsopimuksen purkamiseen. Kantajien on pitänyt hyvin ymmärtää, ettei työnjohtajan lähettämä voimakkaastikaan moittivan sävyinen tekstiviesti yhdelle heistä voi olla ilmoitus työsopimuksen purkamisesta. Silti he ovat jääneet palaamatta töihin myöskään myöhemmin.

Töiden lopettaminen saattaa johtua siitä, että työntekijä on epäselvän tilanteen jälkeen katsonut tulleen irtisanotuksi. Tällainen tilannekaan ei kuitenkaan välttämättä synnytä selonottovelvollisuutta työnantajalle.

RHO 13.12.2002 S 02/203 R on kertonut, että hän oli ymmärtänyt P:n menettelystä työnantajan irtisanoneen hänen työsopimuksensa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. P on kertonut, että R oli itse jäänyt tulematta töihin. Samoin ovat kertoneet K ja A. A on lisäksi kertonut, että työpaikalla oli ollut puhetta R:n töistä poisjäämisestä ja he olivat P:n ja K:n kanssa ihmetelleet, miksi R ei ollut saapunut töihin. I oli puolestaan kertonut, että R:n ja P:n välit olivat kiristyneet lokakuun lopussa 1999, minkä seurauksena R oli lopulta poistunut työpaikalta. Esitetyn näytön perusteella on pääteltävissä, että työpaikalla on ollut erimielisyyttä, jonka seurauksena R on jäänyt saapumatta töihin. Näyttämättä on kuitenkin jäänyt, että P olisi irtisanonut R:n työsopimuksen.⁸⁶

Tuomiossa ei oteta suoranaisesti kantaa siihen, miksi työnantajalle ei ole syntynyt selonottovelvollisuutta sanotun epäselvän tilanteen jälkeen. Epäsuorasti voidaan päätellä, että kantajan väitteet ovat olleet niin epäuskottavia, ettei mitään epäselvää tilannetta ole

⁸⁶ Käräjäoikeuden tuomiossa selostetaan riidan taustaolosuhteita seuraavasti: Kantajan mukaan tiistaina P oli lopettanut kantajalle puhumisen eikä ollut antanut kantajalle mitään työtehtäviä. Kantaja oli etsinyt jostakin vanhoja juttuja, että olisi jotakin tekemistä. Keskiviikkona P oli määrännyt kantajan palauttamaan kantajan kotona olleen yhtiön kameran ja tietokoneen, joita kantaja käytti työvälineinä. Kantajan mielestä se oli selvä merkki siitä, ettei P halunnut kantajan kuuluvan tuohon työhön. Tämän jälkeen kantaja kertomansa mukaan oli jonkun päivän sairauslomalla. Syynä tähän oli työpaikan painostava ilmapiiri. Kantajan palattua sairauslomalta P oli pyytänyt kantajan luokseen ja kysynyt, mitä työasian kanssa tehdään. Kantajan mukaan P oli tuolloin kantajalle todennut, että jatketaanko näin vuoden loppuun saakka. Kantaja oli kertomansa mukaan vastannut tähän myöntävästi. Kantaja oli ymmärtänyt, että kysymyksessä olisi ollut irtisanomisaika. Kantaja kertoi ymmärtäneensä, ettei P enää halunnut kantajan työskentelevän L-lehdessä. - - Todistelutarkoituksessa kuultu vastaaja P on kantajan työsuhteen päättymisen osalta kertonut, ettei P ole sanonut irti R:n työsopimusta. Tähän P:llä ei kertomansa mukaan olisi ollut mitään motivaatiota, koska tuolloin oli kiireisin työaika. - - P ei kertomansa mukaan ole kehottanut kantajaa tuomaan työvälineitä kantajan kotoa työpaikalle. P:n mukaan kantajalla jäi juttukin kesken, mutta kantaja ei pyynnöstä huolimatta tullut tekemään sitä loppuun. P ei kertomansa mukaan ole myöskään sanonut kantajalle, että jatketaanko näin vuoden loppuun. Kantaja vain ei itse ole tullut työhön. Edelleen P ilmoituksensa mukaan ei ole vapauttanut kantajaa työvelvoitteista. - - Sanotuilta osin R:n kertomus poikkeaa olennaisesti todistaja I:n kertomuksesta, kun I on kertonut P:n sanoneen I:lle, että R:n työsopimus on irtisanottu ja että R:lle on annettu kirjallinen irtisanomisilmoitus. Mikäli R:lle olisi sanotunlainen irtisanomisilmoitus työnantajan toimesta annettu, R olisi varmasti esittänyt sen kirjallisena todisteena käräjäoikeudelle, koska kirjallisella irtisanomisilmoituksella olisi ollut ratkaiseva merkitys puheena olevan kannevaatimuksen menestymiselle. Käräjäoikeus katsoo tämän vuoksi, että todettu olennainen erilaisuus vähentää huomattavasti sekä R:n että todistaja I:n kertomusten todistusarvoa. - - Käräjäoikeus R:n kertomuksen osalta katsoo, että mikäli R:n lausuma siitä, että P olisi sanonut R:lle, että jatketaan näin vuoden loppuun saakka, olisi tosi ja katsottaisiin irtisanomiseksi, olisi se selvästi edellyttänyt, että R:n olisi tullut työskennellä tai ainakin olla työpaikalla vuoden 1999 loppuun eli irtisanomisajan loppuun asti. Jäämällä pois työstä R on toiminut vastoin väittämänsä irtisanomisesta. Käräjäoikeus katsoo, että tämäkin seikka vähentää R:n kertomuksen todistusarvoa R:n väittämästä irtisanomisesta. - - Asiassa ei voida niin ollen tulla muuhun lopputulokseen, kuin että kantaja R jäämällä pois työstä on itse aiheuttanut työsopimuksensa purkautumisen. (Tornion käräjäoikeus 14.2.2002 L 00/1458)

tosiasiassa ollutkaan, tai ainakaan kantaja ei ollut voinut oikeuden mielestä perustellusti jäädä siihen käsitykseen, että hänen työsopimuksensa olisi irtisanottu.

Työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole työnantajan selonottovelvollisuutta vastaavaa velvollisuutta oikaista epäselvää tilannetta, vaan hän voi pysyä passiivisena.

KouHO 7.6.2006 S 06/126 Sen puolesta, että P todellakin olisi itsensä irtisanonut, puhuu se, ettei P ollut ottanut yhteyttä työnantajaan saatuaan irtisanomisen vahvistamista koskevan kirjeen. Tämä seikka ei kuitenkaan horjuta ratkaisua, vaan käräjäoikeuden käsityksen mukaan se osoittaa P:n tapaa hoitaa asioitaan. Sitä ei tässä voida lukea hänen vahingokseen.

THO 2.4.2004 S 03/874 Hovioikeus päätyy katsomaan, ettei yhtiö ole Ä:n kertomuksella esittänyt riittävää näyttöä siitä, että K olisi irtisanonut työsopimuksensa 6.3.2002 Ä:n kanssa käymässään puhelinkeskustelussa. – – Yhtiö on heti 6.3.2002 käydyn puhelinkeskustelun jälkeen lähettänyt K:lle 7.3.2002 ja 8.3.2002 päivätyt kirjeet, joissa työnantaja on selkeästi ilmoittanut oman käsityksensä sanotun puhelinkeskustelun sisällöstä. Työnantaja on näin ollen pyrkinyt selvittämään, mitä K on tarkoittanut sanoa kyseisessä puhelinkeskustelussa. K ei ole puolestaan oikaissut virheellisenä pitämäänsä työnantajan käsitystä hänen työsuhteensa irtisanomisesta.⁸⁷

Koska selonottovelvollisuuden syntyminen merkitsee poikkeamista TSL 8:3 §:n tulkittamisesta sen sanamuodon mukaisesti, eivät läheskään kaikki tilanteet, joissa jonkinlaista epäselvyyttä on esiintynyt, ole selonottovelvollisuutta synnyttäneet. Toisaalta, kun selonottovelvollisuus on syntynyt, ei sen täyttämiseen ole vaadittu työnantajalta kohtuuttomia ponnistuksia.

4. PROSESSISTA JA TODISTELUSTA

4.1 Todistustaakasta

Silloin, kun näyttöä on vain vähän saatavilla, näyttötaakka- eli todistustaakkanormi eli se, kumpi osapuoli kärsii haitalliset seuraukset puuttuvasta näytöstä, palvelee ratkaisupakon rasittaman tuomioistuimen tehtävää. Näissä tilanteissa todistustaakka on kuin vierasmaalisääntö jalkapallon

⁸⁷ Koska työnantaja oli pyrkinyt selvittämään, mitä työntekijä oli epäselväksi jääneessä puhelinkeskustelussa tarkoittanut, eikä työntekijä ollut väärää käsitystä työsuhteen irtisanomisesta oikaissut, tuomittiin irtisanomiskorvaus kuitenkin alhaisena.

Ks. myös KouHO 23.6.1993 S 91/568 H oli useita viikkoja yhtiön lähettämän [väitetyn työntekijän irtisanomisen] vahvistuskirjeen jälkeen ilmoittanut todistajalle, että hän ei hyväksynyt kirjettä, koska hän ei ollut irtisanonut työsopimusta.

mestarien liigassa: koska halutaan välttää tasapelejä, on etukäteen laaditulla säännöllä sovittu, kumpi voittaa, jos peli päättyy tasan.⁸⁸

THO 17.3.1997 S 96/1410 Kantaja ei ole näyttänyt kannettaan toteen.

Työsopimuslaki ei sisällä yleissäännöstä todistustaakan jakautumisesta kantajana olevan työntekijän ja vastaajatyönantajan välillä. Työsopimuslain esitöiden mukaan todistustaakka työsopimuksen päättämisestä on siihen vetoavalla.⁸⁹ Tämä oikeuskäytännössä vakiintunut oikeusohje on johdettu oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 2 §:n yleisestä todistustaakkaa riita-asioissa koskevasta säännöksestä, jonka mukaan riita-asiaassa kantajan tulee näyttää toteen ne seikat, jotka tukevat kannetta.

THO 19.11.1998 S 97/1153 H:n vaatimusten hyväksyminen edellyttää ensisijassa, että H näyttää yhtiön irtisanoneen tai purkaneen hänen työsopimuksensa. – – Yhtiö ei ole oma-aloitteisesti antanut H:lle työtodistusta eikä maksanut hänelle lomakorvausta. Hovioikeus katsoo, että asiassa esitetty näyttö ei osoita yhtiön irtisanoneen tai purkaneen H:n työsopimusta.⁹⁰

THO 6.2.2003 S 02/978 Näyttötaakka irtisanomisen tapahtumisesta on sillä työsopimusosapuolella, joka siihen vetoaa.⁹¹

⁸⁸ En kuitenkaan vie analogiaa loppuun asti ja etsi oikeusprosessista rangaistuspotkukilpailuun rinnastuvaa menettelyä.

⁸⁹ HE 157/2000, yksityiskohtaiset perustelut.

⁹⁰ Näyttötaakka oli hovioikeuden mukaan kantajalle siitä huolimatta, että yhtiö oli väittänyt kantajan itse irtisanoutuneen. Käräjäoikeus oli ollut toista mieltä ja katsonut, että molempien osapuolten on näytettävä väitteensä toteen, todeten: ”Ristiriitaisilta osiltaan kumpaakaan kertomusta ei voida pitää toista luotettavampana eikä asiaa voida ratkaista yksinomaan niiden perusteella. Koska molemmilla osapuolilla on samanlainen velvollisuus näyttää irtisanomista koskeva väitteensä toteen, ei myöskään todistustaakkanormeja voida pelkästään asettaa ratkaisun perustaksi. H:lla saattoi puhelinkeskustelun jälkeen olla aihetta pitää työsuhdetta päättyneenä. Asiasta oli kuitenkin keskusteltu vain puhelimesta eikä H ollut saanut mitään muuta tietoa asiasta. Mikäli hän oli tuossa tilanteessa ollut kiinnostunut työsopimuksen jatkumisesta, hänen olisi pitänyt erityisesti varmistua mahdollisesta irtisanomisesta ja tarjoutua työhön. Näitä yleiseen käyttäytymiseen kuuluvia toimenpiteitä hän ei ollut suorittanut. Tämä viittaa vahvasti siihen, että H ei itse halunnut työsopimuksen jatkuvan. Yhtiökään ei ole näyttänyt, että H olisi nimenomaisesti irtisanoutunut. Sillä ei kuitenkaan ole ollut mahdollisuutta pitää häntä työssä, ellei hän ollut itse ilmaissut halukkuuttaan siihen.” Kuitenkaan tuomioiden lopputuloksiin ei näkemysero vaikuttanut.

⁹¹ Ks. myös KouHO 18.2.1998 S 97/394 Tapahtumista on esitetty ristiriitaista selvitystä. Sitä käsitystä, että kantaja purki itse työsopimuksensa, tukee paitsi vastaajan edustajan T:n myös todistajana kuullun S:n kertomus. – – Kantajan oma kertomus taas osoittaisi vastaajan edustajan purkaneen työsopimuksen. Asianosaiset ovat velvollisia puhumaan totta, mutta todistajan totuudessa pysymisvelvollisuus on lisäksi rangaistussäännöksiin sanktioitu. Kun vielä otetaan huomioon, että kantaja on näyttövelvollinen kanneperusteiden olemassaolosta, asiassa on edellä kerrotuin perustein jäänyt näyttämättä, että vastaajan edustaja olisi purkanut kantajan työsopimuksen.

I-SHO 14.9.2006 S 04/1468 K ei ole näyttänyt toteen väitettään siitä, että hän olisi ilmoittanut yhtiölle pitävänsä 19.10.1998 alkavan äitiyslomansa jatkeeksi hoitovapaan tai että hän olisi ilmoittanut toisesta äitiyslomastaan syksyllä 2001. K ei toisin sanoen ole näyttänyt toteen väitettään siitä, että tarkoitus olisi ollut, että hän jatkaa työsuhdettaan äitiyslomien ja hoitovapaiden jälkeen. – – Se, että K on mitä ilmeisimmin ollut vielä töissä 17.10.1998 lauantaina eli purkamisilmoitustaan seuraavana päivänä, ei poista sitä tosiasiaa, että K on edellisenä päivänä purkanut työsopimuksensa. Todistaja M:hän on kertonut, että K ilmoitti hänelle ensimmäisen lapsensa syntymän jälkeen, ettei hän enää mene yhtiöön töihin.

KouHO 12.11.1997 S 97/131 Siitä, mitä B:n ja H:n välisessä keskustelussa aamulla 1.10.1996 on puhuttu, ovat näyttönä B:n ja H:n vastakkaiset kertomukset. – – Näin ollen on jäänyt näyttämättä, mitä keskustelun kuluessa on sanottu. B on kantajana kohdistanut yhtiöön vaatimuksia sillä perusteella, että yhtiö on hänet irtisanonut.

Toisaalta, jos vastaaja tuo edukseen esiin jonkin seikan, on hänenkin vahvistettava tuo vastatosiseikka todisteilla.⁹² Vakiintuneesti on katsottu, että todistustaakka työntekijän omasta irtisanoutumisesta on työnantajalla. Työnantajalla on aina lisäksi todistustaakka siitä, että työsopimuksen päättämisperusteet ovat täyttyneet.⁹³

Käsittelimäni tuomiot voi jakaa näyttötaakan kannalta karkeasti kahteen: Toisissa tapauksissa kantaja, vastaajayhtiön entinen työntekijä, väittää työnantajan päättäneen työsopimuksen ja työnantaja kiistää tämän vetoamalla siihen, että työntekijä olisi itse päättänyt työsopimuksensa. Toisissa riitatilanteissa kantaja väittää työnantajan päättäneen työsopimuksen ja vastaajayhtiö väittää työntekijän päättäneen työsopimuksensa itse.

Kantajalla on näyttötaakka siitä, että vastaajayhtiö on päättänyt työsopimuksen. Työsopimuksen päättämisestä on esitettävä riittävä näyttö, eikä se voi perustua pelkästään työntekijän subjektiiviseen tulkintaan. Kun vastaaja vetoaa siihen, että kantaja on päättänyt työsopimuksensa itse, on vastaajalla puolestaan näyttötaakka tästä väitteestään.

4.1.1 Todistustaakan jakautuminen, kun kumpikin osapuoli väittää vastapuolen päättäneen työsopimuksen

Oikeuskäytännössämme on vakiintuneesti katsottu, että työntekijän kiistäessä päättäneensä itse työsopimustaan on työnantajalla todistustaakka väitteestään. Jo 70-luvun oikeuskirjallisuudessa katsottiin, että oikeustoimeen vetoaja on näyttövastuussa ja katsoessaan työsopimuksen päättyneen suoritetun irtisanomisen johdosta on työnantajan siksi osoitettava irtisanominen suoritetuksi.⁹⁴ Työntekijän suojelun periaatteen mukaista on, että työntekijää on sopimussuhteen heikompana osapuolena suojeltava perusteetonta päättämistä vastaan.

Jos näyttötaakan katsotaan olevan molemmilla osapuolilla, kantajan saatettua väitteensä riittävän todennäköiseksi siirtyy todistustaakka vastaajalle.

Menestyäkseen kanteessaan B:n olisi tullut näyttää toteen, että yhtiö on hänet irtisanonut. Koska B ei ole tätä kyennyt näyttämään, kante on hylättävä.

⁹² Hallituksen esityksessä oikeudenkäymiskaaren 17 luvun uudistamiseksi näyttötaakkaa koskeva säännös, joka tulee voimaan 1.1.2016, kuuluu: Riita-asiassa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamisensa perustuu. Seikan asettaminen tuomion perustaksi edellyttää, että asianosainen on esittänyt siitä uskottavan näytön.

⁹³ *Kairinen ym.*, 2002, s. 984.

⁹⁴ *Kallio*, 1973, s. 66.

RHO 30.9.1996 S 95/267 Hovioikeus katsoo, että K on tuonut kanteensa perusteeksi esiin seikkoja, joiden vuoksi työnantajan on näytettävä, että K:n työsuhde on päätynyt K:n menettelystä. Hovioikeus katsoo, ettei työnantaja ole esittänyt riittävää näyttöä siitä, että K olisi väitetyllä tavalla itse irtisanoutunut.⁹⁵

Toisin sanottuna työntekijän todistustaakka väitteestään, jonka hän on ainakin osoittanut mahdolliseksi, kääntyy työnantajan esittäessä väitteen tämän omasta irtisanoutumisesta, tai ainakin työnantajan on todistustaakkansa täyttääkseen kyettävä esittämään painavampaa näyttöä kuin työntekijän omansa täyttääkseen. Jos kumpikaan ei kykene näyttämään väitettään toteen, oikeuskäytännössä työnantaja vahvempana sopimusosapuolena kantaa usein tästä seuraukset.

THO 17.12.2010 S 09/2630 Arvioidessaan näyttöä kokonaisuutena hovioikeus päätyy siihen, että asiassa esitettyjen ristiriitaisten kertomusten vuoksi palaverin tapahtumat ja se, kenen toimesta S:n työsuhde on päätynyt, on jäänyt epäselväksi. Yhtiöltä on näin ollen jäänyt näyttämättä se, että S olisi itse irtisanoutunut työstään. Johtopäätöksenä tästä on se, että yhtiö on irtisanomalla päättänyt S:n työsuhteen.⁹⁶

Työnantajan painavampi todistustaakka ilmenee eräissä tapauksissa vaatimuksena esittää kirjallista näyttöä.

KouHO 14.6.1995 S 94/13 Raastuvanoikeus katsoo, ettei vastaaja ole voinut kyllin luotettavasti näyttää kantajan sanoutuneen irti vastaajan palveluksesta väitetyin tavoin. Todistaja N:n todistajalausunnoin vastaaja on kyllä esittänyt väitteensä tueksi sitä tukevaa todistelua, mutta asianosaisten välinen niin tärkeä seikka kuin irtisanoutuminen työstä, on vastaajan, jolla on tässä suhteessa todistustaakka, näytettävä selkeästi esimerkiksi kirjallisella ilmoituksella irtisanoutumisesta.⁹⁷

⁹⁵ Käräjäoikeus katsoi, että työsopimuksen päättäminen työnantajan taholta edellyttää työntekijään kohdistettavaa tahdonilmaisua ja päättäminen edellyttää oikeusvaikutusten aikaansaamiseksi työsopimuslain 3 a luvun säännösten mukaan määrättyä päättämismenettelyä, eikä tapauksessa oltu edes väitetty työnantajan nimenomaan antaneen tahdonilmaisua tai ryhtyneen sanottuun menettelyyn. Siksi työntekijän oli katsottava päättäneen työsuhteen.

⁹⁶ Ks. myös KouHO 14.6.1995 S 94/13 Raastuvanoikeus katsoo, ettei vastaaja ole voinut kyllin luotettavasti näyttää kantajan sanoutuneen irti vastaajan palveluksesta väitetyin tavoin. Todistaja N:n todistajalausunnoin vastaaja on kyllä esittänyt väitteensä tueksi sitä tukevaa todistelua, mutta asianosaisten välinen niin tärkeä seikka kuin irtisanoutuminen työstä, on vastaajan, jolla on tässä suhteessa todistustaakka, näytettävä selkeästi esimerkiksi kirjallisella ilmoituksella irtisanoutumisesta.

KouHO 14.6.1995 S 94/13 Raastuvanoikeus katsoo, ettei vastaaja ole voinut kyllin luotettavasti näyttää kantajan sanoutuneen irti vastaajan palveluksesta väitetyin tavoin. Todistaja N:n todistajalausunnoin vastaaja on kyllä esittänyt väitteensä tueksi sitä tukevaa todistelua, mutta asianosaisten välinen niin tärkeä seikka kuin irtisanoutuminen työstä, on vastaajan, jolla on tässä suhteessa todistustaakka, näytettävä selkeästi esimerkiksi kirjallisella ilmoituksella irtisanoutumisesta.

HHO 15.10.1996 S 96/659 Kantajan ja yhtiön välillä on erimielisyyttä siitä, kumpi työsuhteen oli irtisanonut päättyväksi sanottuna ajankohtana. Yhtiö on vedonnut vain siihen, että kantaja oli itse irtisanoutunut työsuhteestaan. Yhtiöllä on todistustaakka tuosta väitteestään. – – Vastaaja ei ole edellä todetuin tavoin näyttänyt kantajan irtisanoutuneen työsuhteestaan heinäkuun 1994 lopulla.

⁹⁷ VHO 25.10.2013 S 12/649 H:n on pitkän kokemuksensakin perusteella tullut tietää, että sopimus työsuhteen päättämisestä on syytä tehdä kirjallisesti, koska se helpottaa sopimuksen näyttämistä toteen.

HHO 10.9.1996 S 95/492 Jutussa esitetyn aineiston perusteella, asianosaisten lausumien ja todistajien kertomusten nojalla, on pääteltävissä, että kantajan ja työnantajan edustajan P:n välille oli tullut riitaa kantajan työtehtäviin kuuluneen lattian siivouksen osalta. Käräjäoikeus katsoo, ettei jutussa kuultujen todistajien kertomusten perusteella ole tullut näytetyksi, että kantaja olisi irtisanonut työsuhteensa 9.6.1993.

Todistustaakkanormia ei kumpi päätyy –tyyppisissä riidoissa, joissa molemmat osapuolet väittävät vastapuolen päättäneen työsuhteen, ole oikeuskäytännössä sovellettu aivan johdonmukaisesti. Tavallisinta todistustaakkanormin soveltamista aineistoni tämänkaltaisissa tuomioissa oli, että todistustaakka kääntyi työntekijältä työnantajalle, kun työntekijä kykeni esittämään jonkin verran näyttöä oman väitteensä tueksi.

Toisissa tuomioissa taas ei ollut havaittavissa vastaavaa heikomman suojelemista, vaan osapuolille asetettiin täsmälleen samat vaatimukset esittää näyttöä. Todistustaakkanormia ei käytännössä siis eräissä tuomioissa lainkaan sovellettu.

Joissain harvinaisissa tapauksissa oikeus on, ainakin tuomioonsa kirjoittamalla perusteella, todiskantaa haitalliset seuraukset näytön riittämättömyydestä, kun kumpikaan osapuoli ei ole kyennyt esittämään riittävästi näyttöä väitteensä tueksi.⁹⁸

Yleisesti ottaen työntekijäpuolelle näyttää olevan edullisempaa, että, milloin mahdollista, se ei tee väitettä työntekijän omasta irtisanoutumisesta, vaan vetoaa ainoastaan tämän poissaoloon ja oikeuteensa käsitellä työsuhteen purkautuneena riidattoman poissaolon nojalla. Tällöin se mahdollisesti välttää todistustaakan, joka muuten lankeaisi sille. Linnan mukaan todistustaakkaa koskevat asetelmat eivät läheskään aina ole selväpiirteisiä oikeudenkäynnissä, eikä todistustaakasta voisikaan säätää niin kattavasti, että sääntö soveltuisi kaikenlaisiin tapauksiin.⁹⁹

4.1.2 Todistustaakka päättämissopimuksissa

Näyttötaakka sopimuksesta on sillä, joka sopimukseen vetoaa. Työnantajan on myös kyettävä näyttämään, että sopimukseen taivuttelussa ei ole käytetty epäasiallisia keinoja.

RHO 2.10.2008 S 07/651 Näytön riittävyttä harkitessaan käräjäoikeus on vielä ottanut huomioon sen, että yhtiöllä olisi ollut mahdollisuus varautua esittämään työsuhteen päättymisen laillisuudesta nyt esitettyä selkeämpää todistelua esimerkiksi siten, että yhtiö olisi dokumentoinut kirjallisesti väittämänsä sopimuksen työsuhteen päättymisestä. Kun yhtiö ei ollut näin tehnyt, kantaa se haitalliset seuraukset siitä, että kysymys sopimuksen olemassaolosta jää epäselväksi.

⁹⁸ Näin esim. tuomiossa THO 19.11.1998 S 97/1153, jota käsiteltiin yllä samassa luvussa.

⁹⁹ Linna, 2012, s. 78.

VHO 25.10.2013 S 12/649 Ottaen huomioon edellä selostetut seikat sekä vastaajan näyttövelvollisuus sopimuksen syntymisestä, jota näyttövelvollisuutta vastaaja ei ole kyennyt täyttämään, käräjäoikeus katsoo vastaajayhtiön päättäneen kantajan työsuhteen purkamalla.

Pelkästään sopimuksen olemassaolon näyttäminen ei sekään välttämättä riitä, mikäli sopimuksen sisältöä ei kyetä riittävästi yksilöimään.

KouHO 4.9.2007 S 06/1279 Vastaaja ei sopimuksen osalta ole oikeudenkäynnissä yksilöinyt seikkoja, joiden toteutuminen olisi ollut työsuhteen päättymisen edellytyksenä, tai miten päättymisajankohta muutoin oli määritelty osapuolten välillä.

Erityisesti sopimuksissa korostuu työnantajan velvollisuus näyttää sopimuksen olemassaolo toteen, jos se siihen vetoaa. Eräissä tuomioissa on todettu suoraan, että sopimus olisi tullut tehdä kirjallisesti.

VHO 25.10.2013 S 12/649 H:n on pitkän kokemuksensakin perusteella tullut tietää, että sopimus työsuhteen päättämisestä on syytä tehdä kirjallisesti, koska se helpottaa sopimuksen näyttämistä toteen.

RHO 2.10.2008 S 07/651 Näytön riittävyttä harkitessaan käräjäoikeus on vielä ottanut huomioon sen, että yhtiöllä olisi ollut mahdollisuus varautua esittämään työsuhteen päättymisen laillisuudesta nyt esitettyä selkeämpää todistelua esimerkiksi siten, että yhtiö olisi dokumentoinut kirjallisesti väittämänsä sopimuksen työsuhteen päättymisestä. Kun yhtiö ei ollut näin tehnyt, kantaa se haitalliset seuraukset siitä, että kysymys sopimuksen olemassaolosta jää epäselväksi.

Päättämissopimuksissa sovelletaan käännettyä todistustaakkaa. Työnantajan on näytettävä sopimuksen syntyneen. Sopimuksen kirjallinen muoto näyttää siksi olevan ehdoton edellytys sille, ettei työnantajaa mahdollisessa riidassa katsota työsopimuksen päättäjäksi. Aineistossani ei ollut yhtään sellaista tuomiota, jossa työnantaja olisi kyennyt menestyksellisesti vetoamaan suulliseen päättämissopimukseen.

4.2 Näytön arviointi

Kumpi päätti –tyyppiset riidat ovat usein riitoja, joissa oikeustositseikasto on ainakin jossain määrin riitaisa, ja kysymys on oikeudessa näytön riittävydestä ja todistelun uskottavuudesta. Koska tuomioistuimella on ratkaisupakko, on merkitystä annettava toisinaan hyvin välillisillekin todistustositseikoille. Tyypillistä on, että huomioon otetaan kaikki vähäinenkin kirjallinen materiaali, sellaistenkin todistajien lausunnot, jotka ovat kuulleet asioita toisen käden kautta ja osapuolten toiminta ennen tai jälkeen päättämistilanteen.

HHO 27.9.2007 S 06/451 Mikäli työsuhteen päättäminen on tapahtunut vain suullisena ilmoituksena, tällöin tahdonilmaisun tarkoitusta joudutaan jälkikäteen arvioimaan asianosaisten käymien keskustelujen ja muun esitetyn näytön valossa.

4.2.1 Toiminta ennen tai jälkeen

Koska ratkaisu on tehtävä asiaosaisten keskenään ristiriitaisten kertomusten perusteella, oikeudellisessa arvioinnissa annetaan usein erityistä merkitystä sille, miten osapuolet ovat toimineet ennen päättämistilannetta ja sen jälkeen ja mitä keskusteluja on käyty asianosaisten välillä muutoin.

TT:2000-17 Työtuomioistuin toteaa, että A:n työsuhteen päättämistilanteen arviointi on keskeisesti tehtävä A:n ja B:n keskenään ristiriitaisten kertomusten perusteella, joskin oikeudellisessa arvioinnissa merkitystä on annettava myös sille, miten osapuolet ovat toimineet asiassa keskinäisen puhelinkeskustelunsa jälkeen.

VHO 22.1.2002 S 01/309 Epäselvyyttä liittyy yleensä juuri tilanteisiin, joissa päättämisen kerrotaan tapahtuneen suullisesti. Tällöin päättämistilanteen arviointi on tehtävä asianosaisten keskenään ristiriitaisten kertomusten perusteella, jolloin erityistä merkitystä on annettava sille, miten osapuolet ovat toimineet ennen päättämistilannetta ja sen jälkeen.

Käsittelen tyypillisiä tilanteita, joissa työsuhteen päättänyt osapuoli päätellään osapuolen toiminnasta ennen tai jälkeen väitetyn päättämisen, erikseen työntekijän ja työnantajan osalta.

4.2.1.1 Työntekijä päätti

Työntekijä on katsottu päättäjäksi muun muassa kun työsuhteen jatkumista ilmaiseva toiminta väitetyn työsuhteen päättämisen jälkeen on osoittanut työntekijän väitteen työnantajan suorittamisesta päättämistä vääräksi.¹⁰⁰ Samoin kanne on hylätty silloin, kun on osoitettu

¹⁰⁰ I-SHO 30.6.1995 S 95/37 Mikäli työsuhteen päättäminen olisi tapahtunut kantajan väittämin tavoin työnantajan taholta 27.3.1994, ei ole myöskään järkevästi selitettävissä, miksi kantaja olisi vielä useita päiviä työsuhteen päättämisen jälkeen tarjoutunut itse irtisanoutumaan.

KouHO 26.10.2004 S 03/1076 S:n kertomusta vastaan puhuu hänen ja V:n välillä käyty puhelinkeskustelu 6.8.2001. V:n kertomusta puhelinkeskustelun sisällöstä tukee H:n kertomus hänen kuulemastaan osasta keskustelua ja havainnot keskustelun sopuisasta ilmapiiristä. Puhelinkeskustelussa oli ollut puhetta pekkasvapaapäivien pitämisestä ja töihin palaamisesta, mikä viittaa siihen, ettei S:kään ollut vielä tuolloin katsonut työsuhteen tulleensa puretuksi 2.8.2001.

THO 11.12.2013 S 13/520 Kun K väittää, että yhtiö on päättänyt hänen työsuhteensa, on K:n näytettävä väitteensä toteen. Yhtiö on kiistänyt päättäneensä K:n työsuhtea. K:n ja V:n kertoma puhelinkeskustelusta 30.6.2011 on ristiriitainen V:n kertoessa kehottaneensa K:ta tulemaan seuraavana päivänä työhön kun taas K on kertonut saaneensa mainittuna päivänä niin sanotut potkut. K ei ole 30.6.2011 jälkeen palannut työhön kertomansa mukaan sen vuoksi, että hän ei ole katsonut mahdolliseksi jatkaa työsuhtea V:n käyttäytymisen takia. V on 9.7.2011 lähettänyt sähköpostiviestin K:lle ja pyytänyt tätä ottamaan yhteyttä, mutta K ei ole sitä tehnyt. Muutama päivän tämän jälkeen V oli soittanut K:lle pyytäen tätä palaamaan työhön, mihin vastauksena K

työntekijän päättäneen työnsä uuden työpaikan saamisen vuoksi¹⁰¹ tai siksi, että hän on aloittamassa opinnot, jonka vuoksi työssä jatkaminen olisi mahdotonta.¹⁰² Työntekijän toimintaa verrataan hänen esittämiinsä väitteisiin, ja esimerkiksi väittäessään tullessa irtisanotuksi, voi väitteen osoittaa virheelliseksi se, että hän ei ole työskennellyt irtisanomisaikaa¹⁰³, on noutanut verokortin¹⁰⁴, hakenut palkkaturvaa¹⁰⁵ tai luovuttanut tavaransa¹⁰⁶ ennen työvelvoitteen päättymistä. Myös se, mitä työntekijä puhuu väitetyn irtisanomistilanteen jälkeen jollekin ulkopuoliselle todistajalle voi olla ratkaisevaa.¹⁰⁷

11.7.2011 ilmoitti, että hän ei enää tule takaisin töihin, mikä vastaus viittaa siihen, ettei K:kaan ole pitänyt työsuhdetta päätyneenä 30.6.2011, vaan hän on vasta harkinta-ajan jälkeen ilmoittanut, ettei jatka työsuhdetta. VHO 1.11.2007 S 07/577 Vastaajayhtiö sen ohella, että se on kiistänyt päättäneensä työsuhdetta, on kiistänyt, että B:n päiväämättömässä kirjeessä mainittua ”irtisanomis”-sanaa voisi tulkita työsuhteen päättämiseksi. Vastaajayhtiön mukaan sanan käyttäminen kirjeessä on johtunut B:n väärinkäsityksestä. Kirjallisena todisteena esitetystä B:n kirjeessä on ensinnäkin maininta ”jos suutuit irtisanomisesta, tiedät varmaan itsekin, että valitukset pitkistä kannoista tuli Ruotsin firmalta...” ja toisessa yhteydessä ”yleensä kun tapaturma sattuu lääkärissä käydään samana päivänä ilmeisesti et pitänyt sitä itsekään tärkeänä, mutta irtisanomisen jälkeen kaikki muuttui...” – B:n kirjeessä on viitattu ikään kuin aikaisemmin tapahtuneeseen irtisanomiseen yksilöimättä sen tarkemmin kuka on irtisanonut, milloin ja minkä vuoksi. Käräjäoikeuden mielestä kirjeen sanamuotoa ja irtisanomis-sanan käyttämistä siinä ei voida käsittää työsuhteen päättämiseksi. – Kantaja on nimenomaisesti oikeudessa ilmoittanut, että vastaajayhtiön edustajat eivät olleet päättäneet hänen työsuhdettaan työmaalla. Kun kantajan kanteen työsuhteen päättämistä perustuu siihen, että kantajan työsuhde on päätetty edellä mainitulla kirjeellä, on jäänyt näyttämättä, että vastaajayhtiö olisi päättänyt kantajan työsuhteen. Kantajan vaatimus on hylättävä.

¹⁰¹ VHO 10.5.2001 S 00/543 K:n kertomukset A:n luona käymisestä ovat vaihdelleet oikeudenkäynnin eri vaiheissa. Muuta perustetta käyntikertojen lukumäärän vaihtelulle samoin kuin puhelinkeskustelua koskevan kertomuksen muuttamiselle ei voi olla kuin H:n kertomus uuden työsuhteen solmimisesta jo ennen juhannusta. K oli saanut T:n kanssa käymässä puhelinkeskustelussa tietää, ettei työsuhde olisi jatkunut enää entisellään. Hän oli solminut uuden ja parempipalkkaisen, joskin määräaikaisen, työsuhteen A:n palveluksessa.

¹⁰² HHO 15.6.2006 S 04/3525 M on tiennyt koulutuksestaan viimeistään – – muutamaa päivää ennen käyntiään yhtiön tiloissa. Koulutus oli päättynyt kesäkuussa 2003, jolloin M oli uudelleen ottanut yhteyttä yhtiöön ja saanut tuolloin päivätyn työtodistuksen. Koulutuksen alkamisen ajallinen yhteys M:n ja S:n keskusteluun on sekin omiaan tukemaan sitä käsitystä, että M oli irtisanoutunut yhtiön palveluksesta.

RHO 16.9.2005 S 04/967 T:n mukaan M oli irtisanoutunut ennen vuosiloman alkamista, koska hän oli suuttunut toimenkuvan muuttamisesta. T oli myöhemmin vielä soittanut M:lle, jolloin M oli ilmoittanut, ettei hän aikoon palata töihin. T:n ja A:n kertomusta siitä, että työtodistukseen oli M:n pyynnöstä merkitty työsuhteen päätyneen sen määräaikaisuuden vuoksi, on pidettävä uskottavana, koska M on pian työsuhteen jälkeen aloittanut työvoimahallinnon järjestämän ajonosturikurssin. Tämä seikka ja M:n työskenteleminen toisen työnantajan palveluksessa huomioon ottaen, T:n kertomusta työsuhteen päättymisestä on pidettävä luotettavana.

¹⁰³ HHO 25.1.2011 S 10/515 Myös sille, ettei T ollut työskennellyt yhtiössä työsuhteen irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikaa päättyneeseen saakka eli 28.8.2007 asti, vaikka hänellä on ollut siihen velvollisuus, on annettava erityisen merkittävä painoarvo.

THO 12.12.2000 S 00/546 Då tingsrätten vägt dessa utsagor mot varanda har rätten inte funnit utrett att F kunnat visa att A hävt hans arbetsavtal per telefon 4.8.1998. F var skyldig att infinna sig på arbete 9.11.1998 och hans frånvaro innebär att han inte iakttagit den I lagen om arbetsavtal 38 § 4 mom stadgade uppsägningstiden för arbetsstagare om fjorton dygn. F har därmed inte rätt att erhålla ersättning varken för olaga upphävning av arbetsavtal eller för lön under uppsägningstiden.

¹⁰⁴ HHO 15.6.2006 S 04/3525 E on lisäksi kertonut, että M oli tullut 18.10.2002 noutamaan verokorttiaan, mitä hän ei ole kiistänyt. Irtisanomisaikaa noudatettaessa verokortti olisi jäänyt työnantajalle palkan maksamista varten. Tämäkin on omiaan osoittamaan, että 18.10.2002 on saavutettu yhteisymmärrys irtisanoutumisesta välittömästi.

¹⁰⁵ KouHO 16.6.2006 S 06/164 K:n kertomusta vastaan puhuu hänen oma menettelynsä [eli palkkaturvan hakeminen, palkkasaatavista sopiminen ja tammikuun sairaslomasta ilmoittamatta jättäminen]. Selvittämättä on siis myös jäänyt, että työnantaja olisi päättänyt työsuhteen kieltäytymällä antamasta K:lle töitä.

¹⁰⁶ HHO 25.1.2011 S 10/515 Asianosaisten henkilökohtaisella kuulemisella on riidattomasti selvitetty T:n jättäneen jo 13.8.2007 työpaikalleen työpuhelimensa sekä avaimet, vaikka työsuhteen oli irtisanottu vasta

Mikäli työntekijä väittää oikeudessa, ettei hän ole työnantajan väittämin tavoin päättänyt työsuhdetta, mutta hän on pysytellyt passiivisena korjaamatta väittämäänsä väärinkäsitystä, on väite lähtökohtaisesti epäuskottava. Oikeuskäytännössä on katsottu, että jos työntekijän tarkoituksena ei ole ollut päättää työsuhdetta, olisi työntekijän täytynyt oikaista erehdys, ja oikaisun tekemättä jättäminen osoittaa, että työntekijän tarkoitus ymmärrettiin oikein. Erityisesti jos työntekijä on jatkanut työskentelyään irtisanomisajan eikä oikaise työnantajan käsitystä siitä, että hän olisi itse irtisanoutunut, ei väite työnantajan suorittamasta irtisanomisesta ole uskottava.

HHO 9.12.1999 S 98/1097 M on työskennellyt yhtiössä irtisanomisen jälkeen kolmen kuukauden ajan. Hän ei ole missään vaiheessa kääntynyt V:n, H:n tai kenenkään muunkaan työnantajan edustajan puoleen kysyäseen irtisanomiseen tai työsuhteen jatkumiseen liittyvistä seikoista. Menettelyä voitaisiin pitää tavanomaisena, jos työntekijä epäilisi irtisanomisen tapahtuneen väärin perustein.¹⁰⁸

seuraavana päivänä eli 14.8.2007 T:n ja K:n välillä käydyssä puhelinkeskustelussa. Tämä on täysin ristiriidassa sen kanssa, että T on haastehakemuksen perusteluissa väittänyt yhtiön irtisanoneen hänen työsuhteen kirjallisesti 14.8.2007 ja että K olisi irtisanomisen yhteydessä vaatinut T:tä luovuttamaan välittömästi hänen hallussaan olevan yhtiön omaisuuden. Asiassa on otettava huomioon myös se, ettei yhtiö ole edes asiaa käräjäoikeudessa käsiteltäessä ilmoittanut minkäänlaista työsuhteen irtisanomisperustetta.

¹⁰⁷ THO 3.10.2003 S 02/1738 (ään.) Arvioidessaan neuvottelun oikeudellista merkitystä hovioikeus on ottanut huomioon, että neuvottelu oli ollut kestoaltaan lyhyt ja että se oli järjestetty alun perin P:n lomaa ja lomautusta koskevan epäselvyyden vuoksi. Tuo epäselvyys koski K:n antamaa todistusta, jonka mukaan P sen sijaan, että olisi ollut vuosilomalla 16.7.2001 alkaen, olisi ollut tuosta alkaen lomautettu. Asiassa on lisäksi riidatonta, että P:lle oli maksettu kaikki korvaukset vuosiloman ajalta ja että vuosilomaa olisi seurannut lomauttaminen, koska yhtiöllä ei sen jälkeen olisi ollut tarjota P:lle uutta työtä. Myös on tullut ilmi, että K oli ollut neuvottelun aikana kiihtyneessä mielentilassa. Sitä, ettei K olisi päättänyt työsuhteen tukea se, että K oli oman kertomuksensa ja U:n kertomuksen mukaan neuvottelun jälkeen 8. tai 9.8.2001 käymässään puhelinkeskustelussa sanonut V:lle, ettei hän ollut irtisanonut P:tä. K on kertonut lisäksi, ettei yhtiöllä muutoinkaan ollut syytä irtisanoa tätä. Myös H:n kertomus tukee sitä, ettei K olisi neuvotteluissa päättänyt P:n työsuhdetta. H:n mukaan P ei soittaessaan H:lle neuvottelun jälkeen joko samana tai seuraavana päivänä nimittäin ollut maininnut mitään sellaista, että K olisi päättänyt hänen työsuhteensa, vaan P oli sanonut, ettei neuvottelusta ollut tullut mitään, koska K oli hermostunut ja lähtenyt ulos. Hovioikeuden pääkäsitelyssä P itsekin on tunnustanut, ettei hän ollut muun muassa asiasta laatimassaan muistiossa maininnut, että hänet olisi irtisanottu. Ottaen huomioon neuvottelun 31.7.2001 kerrotun luonteen ja edellä selostetut sen jälkeiset tapahtumat hovioikeus vastoin P:n ja V:n toisiaan tukevia kertomuksia katsoo jääneen näyttämättä, että V Oy olisi päättänyt P:n työsuhteen. Eri mieltä ollut jäsen lausui, että K:n väite siitä, että hän ei ollut tarkoittanut päättää P:n työsuhdetta ei saa tukeaan hänen menettelystään tämän jälkeen. Jos K ei ollut tarkoittanut päättää P:n työsuhdetta hänellä olisi ollut mahdollisuus ottaa asian johdosta yhteyttä P:hen ja yrittää peruuttaa ilmoittamansa työsuhteen päättäminen. Hän ei ole kuitenkaan näin menetellyt vaan hän on yrittänyt jälkepäin väittää, että P olisi itse päättänyt työsuhteensa.

¹⁰⁸ Ks. myös THO 25.2.1997 S 96/1448 P yhtiön työntekijänä on aamupäivällä 7.9.1995 työpaikallaan yhtiön toimitiloissa Porissa lähimmän esimiehensä kaupallisen johtajan K:n työhuoneessa suullisesti sanonut työsuhteen irti K:lle ja samassa huoneessa tuolloin olleelle yhtiön talousjohtajalle J:lle. Lopullinen irtisanominen on tapahtunut välittömästi sen jälkeen kun K on varmistanut P:n irtisanomistarkoituksen tiedustelemalla, tarkoittiko P – todella irtisanoa itsensä. Lopullinen irtisanominen on tapahtunut siten, että P on vastannut K:n tiedusteluun ”kyllä” ja poistunut K:n huoneesta K:n ja J:n jäädessä sinne. – P on vahvistamisasiakirjan saatuaan pysynyt työnantajaansa nähden täysin passiivisena irtisanomisasian ja siitä todistavan asiakirjan suhteen 13.9.1995 saakka, vaikka hän on koko ajan ollut työpaikalla työssä ja vaikka hänellä olisi ollut mahdollisuus reagointiin työnantajan edustajiin nähden. Selostetulla passiivisella käyttäytymisellä P on hyväksynyt irtisanomisensa ja sitä koskevan vahvistusasiakirjan sisällön.

I-SHO 31.10.2006 S 05/669 S:n, P:n ja M:n lausumista on pääteltävissä, että S on tarkoittanut päättää työsuhteensa ja että M:kin on näin ymmärtänyt. S ei ole myöskään ryhtynyt toimenpiteisiin epäselvyyden poistamiseksi, mikäli hän ei olisi itse tarkoittanut päättää työsuhdettaan. Hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden tuomion johtopäätökset.

THO 25.5.2005 S 04/2805 peruutettiin, Turun käo 4.11.2004 04/1554 J on voinut tarkistaa työtodistuksesta päättymistavan ja mikäli hän olisi pitänyt erehdyksenä S:n kantaa siitä, että J itse oli ilmoittanut jäävänsä pois töistä, niin J on voinut huomauttaa erehdyksen tapahtumisesta ja ilmoittautua työhönsä yhtiön palveluksessa sairauslomansa päätyttyä 12.8.2003.

Oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta väärinkäsityksen oikaisuvelvollisuudesta päättämistilanteissa suojaa väitteen esittäneen vastapuolta. Olisihan kohtuutonta ja lojaalisuusvelvollisuuden kannalta kestävämpää, että sopimusosapuolelle ei annettaisi edes tilaisuutta korjata väärinkäsitystä.

4.2.1.2 Työnantaja päätti

Työnantajan kannalta erällä työnantajan velvollisuuksilla työsopimuksen päättyessä on erityistä merkitystä näytön kannalta, koska niiden avulla voidaan eräissä tapauksissa arvioida, mikä on ollut työnantajan käsitys päättymisen syistä. Nämä toimet saattavat toimia näyttönä varsinkin sellaisessa oikeudenkäynnissä, jossa on ensisijaisesti kysymys osapuolten kertomusten uskottavuudesta.

TSL 2:14 §:n mukaan työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Koska palkka on TSL 2:13 §:n mukaan maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, on lopputili siten tavallisesti maksettava työsuhteen päättymispäivänä. Mikäli työsuhde päättyy purkamalla, on lopputili maksettava välittömästi, ja mikäli työsuhde irtisanotaan, päättyy palkanmaksukausi irtisanomisajan päättyessä. Jos palkanmaksu tai muiden saatavien suoritus viivästyy, on työntekijällä TSL 2:14 §:n mukaan oikeus saada täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäiviltä. Säännöksen mukaan, muun muassa jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton, on työntekijällä oikeus odotuspäivien palkkaan vain poikkeuksellisesti. Viivästys selvien ja riidattomien palkkasaatavien maksamisessa voi osoittaa, ettei työnantajakaan ole käsittänyt, että työsuhde on päättynyt.¹⁰⁹

¹⁰⁹ VHO 22.1.2002 S 01/309 Työntekijällä ei ole työsuhteen päättyessä oikeutta niin sanottuun odotuspäivien palkkaan tilanteessa, jossa työntekijän palkkasaatava ei ole selvä ja riidaton. Yhtiö on katsonut H:n irtisanoutuneen 29.6.2000, mutta se on kirjallisena todisteena esitetystä palkkatodistuksesta ilmenevin tavoin maksanut H:n selvät ja riidattomat saatavat vasta 5.7.2000 H:n ilmoitettua 4.7.2000 kirjallisesti riitauttavansa yhtiön tulkinnan työsuhteen päättymisen perusteesta ja ilmoitettua samassa yhteydessä vaativansa työsuhteeseen perustuvia saataviaan. Yhtiö oli kuitenkin jo 1.7.2000 laatinut työtodistuksen, jossa työsuhteen päättymisen syyksi oli ilmoitettu H:n oma irtisanoutuminen. H on kertonut saaneensa po. työtodistuksen vastauksena pyyntöönsä saada kirjallisesti tietoonsa työsopimuksen päättämisperusteet. Yhtiön edustaja on hovioikeudessa

Työnantajan väite työntekijän omasta irtisanoutumisesta ei ole uskottava, jos työnantaja on tehnyt työsuhteen jatkumiseen viittaavia toimia vielä sen jälkeen, kun väitetty päättäminen on jo tapahtunut.¹¹⁰ Samoin esimerkiksi nimen poisjättäminen työvuorolistalta voi osoittaa, ettei työntekijälle ole ollut enää tarkoitus tarjota töitä ja tämän työsuhde on tosiasiallisesti päätetty.¹¹¹

4.2.2 Kirjallisen todisteen merkitys näyttönä

Suullisesti päätettyä työsuhdetta koskevissa riitatapauksissa on usein saatavilla sellaisia asiakirjoja, joita voidaan käyttää oikeudenkäynnissä kirjallisina todisteina. Sellaisia ovat esimerkiksi irtisanomisilmoitus, irtisanomisilmoituksen vahvistus ja TSL 9:5 §:n mukainen selvitys työn päättymisperusteista.

kertonut H:n nimenomaan pyytäneen työtodistusta. Asialla ei ole oikeudellista merkitystä, koska yhtiön käsitys työsuhteen päättämisperusteesta ilmenee myös H:lle toimitetusta työtodistuksesta. Yhtiön menettelyä ei voida tulkita muuten, kuin että kysymys H:n omasta irtisanoutumisesta on ollut yhtiön omankin kannan mukaan avoin vielä 29.6.2000 jälkeen.

¹¹⁰ HHO 1.6.1994 S 93/1806 Vastajaan mukaan kantaja oli itse irtisanonut työsuhteensa 21.9.1992. Kantajan väitettä siitä, että hän ei ilmaissut halua purkaa työsuhdetta, tukee se, että vastaaja vaati häneltä vielä 24.9.1992 saapuneella kirjeellä lääkärintodistusta ilman että kirje olisi sisältänyt viittausta työsuhteen lakkaamiseen. – – Työntekijän käytös sairasloman aikana tuskin enää kiinnostaisi työnantajaa kuntoutumisen kannalta, mikäli työsuhde olisi päättymässä.

THO 29.9.2005 S 04/2201 Työtodistukseen merkittyä K:n omaa irtisanoutumista vastaan puhuu se, että K ei ole hyväksynyt eikä vastaanottanut työnantajan hänelle 25.4.2002 tarjoamaa työtodistusta, johon työsuhteen päättymisen syyksi oli merkitty oma irtisanoutuminen. – – 29.4.2002 päivättyä jälkikäteistä varoitusta ei voida tulkita muutoin kuin siten, että K:n oma irtisanoutuminen on työnantajankin mielestä ollut sillä tavoin epäselvä tai tosiasioita vastaamaton, että työsuhteen päättämiseksi on ollut tarve saada vahvistusta. Se, että asianosaiset ovat puolin ja toisin ryhtyneet selvittämään ilmeisen epäselväksi kokemaansa tilannetta, puhuu myös sitä vastaan, että asianosaiset olisivat yhteisymmärryksessä sopineet K:n työsuhteen päättämistä työtodistukseen merkityllä tavalla.

HHO 10.9.1996 S 95/492 Käräjäoikeus katsoo, ettei jutussa kuultujen todistajien kertomusten perusteella ole tullut näyetyksi, että kantaja olisi irtisanonut työsuhteensa 9.6.1993. Kantaja on vastauksen johdosta pyydetyn lausuman yhteydessä antanut oikeuteen kaksi vastaajayhtiön antamaa kirjallista varoitusta kantajalle, joista toinen on päivätty 9.6.1993 ja toinen 10.6.1993. Esitetyt varoitukset tukevat sitä seikkaa, ettei työnantaja ole vielä ainakaan 10.6.1993 mieltänyt kantajan irtisanoutuneen lopullisesti.

HHO 2.4.1996 S 94/2480 Ottaen huomioon, että yhtiö on tarjonnut K:lle uutta työsuhteasuntoa vielä tämän äitiysloman aikana ja että 6.4.1993 päivätyn työtodistuksen mukaan K:n työsuhde jatkuu edelleen, käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että K olisi itse irtisanonut yhtiöstä.

VHO 7.2.2003 S 01/1550 D hade tolkat G:s beteende som at than hade sagt upp sig men G har ansett at than i inget skede sagt upp sig. Tingsrätten anser att på basen av G:s och D:s berättelser kan man inte dra den slutsatsen att G skulle ha sagt upp sitt arbetsavtal 2.3.2000. Vittnet N:s berättelse visar också på att G inte sagt upp sig själv. Kärändebolagets representant B hade 23.3. meddelat att bolaget betalar sjuklönen för 10 dagar och att uppsägningslönen skulle betalas för en månad. Detta utvisar också att man från bolagets sida vid denna tidpunkt ansett att G blivit uppsagd och att han skall ha rätt till sjuklönen samt uppsägningslönen för en månad. N har också I rätten konstaterat att G varit i tjänst 1.1. – 18.3. och uppsägningsstiden har varit 18.3. – 18.4.

¹¹¹ THO 18.10.2001 S 00/2679 Se, että P:n työvuorot oli annettu toisille työntekijöille eikä hänelle ollut merkitty tuolloin työvuorolistaan mitään työvuoroja, viittaa siihen, että kyse on ollut enemmästä kuin vain P:n kahden työvuoron peruuttamisesta ojentamismielessä.

KHO 29.8.2012 S 12/418 Siihen, että yhtiö on purkanut K:n työsuhteen, viittaa ensinnäkin hänen nimensä poisjättäminen työvuorolistoista. Toiseksi K ei antanut yhtiön edustajia tyydyttävää selitystä tallenteesta ilmeneville tapahtumille, vaan yhtiö oli katsonut K:n anastaneen rahaa kassakoneesta. Kolmanneksi K:lle ei T:n mukaan ollut tarjottu muuta työtä. Neljänneksi K on välittömästi palaverin jälkeen kääntynyt lakimiehen puoleen. Työsuhteen purkamista yhtiön toimesta tukee lisäksi se, että todistajina kuullut P, S ja A ovat kuulleet puhuttavan, että yhtiö on päättänyt K:n työsuhteen.

Eräs usein oikeudenkäynneissä todisteena käytetty asiakirja on sellainen. työtodistus, johon on merkitty työn päättymissy. TSL 6:7 §:n mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä.

Tällaiset asiakirjatodisteet saattavat olla ratkaisevassa asemassa tuomioistuimen suorittaessa ratkaisuharkintaa. Toisaalta todisteen merkitys saattaa olla vain vähäinen tai olematon, jos vastapuoli kykenee uskottavasti selittämään, miksi asiakirjan merkintä on virheellinen, tai jutussa tulee muutoin esiin sellaisia seikkoja. Suomessa noudatettavan vapaan todisteiden harkinnan periaatteen mukaisesti tuomioistuin voi vapaasti harkita, minkä painoarvon se todisteelle antaa.

RHO 28.11.2013 S 12/347 Kun lisäksi otetaan huomioon, että J on antanut K:lle 6.6.2010 päivätyyn kirjallisen irtisanomisilmoituksen, hovioikeus katsoo, että J:n kertomus ei riitä osoittamaan, että K olisi itse irtisanoutunut yhtiön palveluksesta.

VHO 5.1.2000 S 98/509 Työtodistuksessa on työsuhteen päättymisen syyksi merkitty ”työn jatkuva laiminlyönti ja työntekijöiden istumalakkouhkaus”. Hovioikeus katsoo, että S:llä ei ole ollut mitään syytä tehdä sanotunlaista merkintää työsuhteen päättymisen syystä, mikäli M oli S:n väittämin tavoin itse päättänyt lopettaa työsuhteensa yhtiöön.

VHO 17.12.1996 S 96/431 Todistajat A ja H ovat kertoneet, että 24.1.1994 laaditulla sopimuksella ei ole päätetty S:n työsuhdetta. Kirjallisina todisteina olevat S:n 16.1.1996 lähettämä kirje ja työnantajan antama työtodistus tukevat todistajien kertomusta.¹¹²

¹¹² VHO 20.8.2012 S 11/265 Työsuhteeseen liittyvän tahdonilmaisun antaminen suullisesti neuvottelutilanteessa, joka käydään osituskokouksen yhteydessä lainoppineen avustajan toimistolla, olisi epätavanomaista. Tätä vaihtoehtoa vastaan puhuu vahvasti myös se, että yhtiö ei ole kirjallisessa irtisanomisilmoituksessaan ilmoittanut irtisanomisen perusteeksi P:n omaa pyyntöä tai yhteistä sopimusta vaan yhtiöjärjestelyt ja töiden ulkoistamisen.

HHO 31.1.2006 S 03/3266 Lähtökohtaisesti on erikoista, että työnantaja purkaisi työntekijän työsopimuksen tilanteessa, jossa työntekijä olisi jo itse työsuhteensa päättänyt eikä ollut tulossa enää töihin. Työsopimuksen purkamisilmoituksessa ei myöskään erikseen mainita perusteena sitä, että K olisi itse päättänyt työsopimuksensa irtisanomisaikaa noudattamatta. – Mahdollisena voidaan pitää sitäkin, että kumpikin on kokenut tilanteen, kun keskustelua oli kiihtyneessä ilmapiirissä käyty, kertomallaan tavalla tapahtuneeksi. Tästäkään ei kuitenkaan seuraa, että yhtiö olisi näyttänyt, että K olisi itse päättänyt työsuhteensa. Kun myös kirjallisesta purkamisilmoituksesta ilmenee, että yhtiö on tarkoittanut välittömästi päättää K:n työsuhteen, asia tulee arvioitavaksi siitä lähtökohdasta, että yhtiö on purkanut K:n työsopimuksen.

HHO 26.10.2005 S 03/3848 Kirjalliseksi todisteeksi annetusta Ulkomaalaisviraston selvityspyynnöstä ilmenee, että vastaajayhtiö on ilmoittanut R:n työsuhteen päättyneen irtisanomiseen joulukuun 2001 alussa.

HHO 17.1.2003 S 01/2138 T:n ja P:n kertomukset ovat ristiriidassa keskenään. P:n kertomusta siitä, että T on 8.9.2000 irtisanonut P:n tukevat käräjäoikeuden toteamin tavoin kirjallisena todisteena esitetty yhtiön yksipuolinen irtisanomisilmoitus sekä todistajien A ja E yhdensuuntaiset kertomukset siitä, että P on ilmoittanut mainittuna päivänä A:lle ja seuraavana päivänä myös E:lle yhtiön irtisanoneen hänet. Kerrotuilla perusteilla ei ole aihetta arvioida esitettyä näyttöä toisin kuin käräjäoikeus on tehnyt. Näiden perusteiden lisäksi hovioikeus yhtyi käräjäoikeuden perusteluihin. Käräjäoikeus totesi seuraavaa: Osapuolet ovat kertoneet edelleen yhdensuuntaisesti, että T oli tuolloin antanut kantajalle valmiiksi kirjoitetun, ”ilmoitus työsuhteen päättymisestä” –otsikolla varustetun, 8.9.2000 päivätyyn ja itse allekirjoittamansa asiakirjan, todiste nro 1. Samalla T oli todennut, että on aika laittaa töppöset eri suuntiin. Tämän jälkeisistä tapahtumista asiassa on esitetty ristiriitaista selvitystä. Kantaja on kertonut, että T on vielä todennut, että kantaja oli ollut liian hyvää pataa työntekijöiden ja aliurakoitsijoiden kanssa. Tämän jälkeen tilanne oli päättynyt kestätyään maksimissaan 15 minuuttia. Osapuolet olivat vielä sopineet, että kantaja tulee viikonlopun jälkeen maanantaina luovuttamaan loput yhtiön

Vastaavasti asiakirjasta puuttuva olennainen tieto voi olla todiste, jolle annetaan merkitystä.

THO 24.1.1997 S 96/1674 Vastaja P ei ole työvoimatoimikunnan pyynnöstä antamaansa työtodistukseen merkinnyt mitään siitä, että kantaja S olisi itse irtisanoutunut työsuhteestaan.

Asiakirjan päättymissyötä koskeva kirjaus saattaa olla paikkaansa pitämätön monesta syystä. Karenssin välttäminen on eräs tyypillinen motiivi virheellisen päättymissyyn kirjaamiselle. Työttömyysetuuden hakijalle määrätään karenssi, mikäli hän on päättänyt työsopimuksensa ilman pätevää syytä.¹¹³ Itse työsopimuksensa päättäneen työntekijän intressissä voi olla karenssi välttääkseen pyrkiä saamaan työsuhteen päättymisen näyttämään sellaiselta, että hänet olisi irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä, tai ainakin irtisanominen on ollut työnantajan suorittama, ja työnantaja saattaa järjestelyyn suostua lojaalisuudesta työntekijäänsä kohtaan.¹¹⁴ Normaalisti tällaisia tilanteita onkin tulkittu siten, että jos työsopimuksen päättymisen on muutoin osoitettu johtuneen työntekijästä, työtodistuksen vastakkaiselle sisällölle ei ole annettu merkitystä.¹¹⁵

VHO 23.1.2002 S 01/338 Tapauksessa myyntimies väitti yhtiön irtisanoneen hänet ja esitti todisteeksi kirjallisen irtisanomisilmoituksen. Oikeus uskoi kuitenkin yhtiön edustajia, jotka kertoivat myyntimiehen pyytäneen yhtiötä antamaan kirjallisen ilmoituksen hänen irtisanomisestaan työvoimatoimistolle toimitettavaksi.

HHO 28.6.2001 S 00/1607 H on laatinut ja antanut W:lle työtodistuksen, mikä viittaa työsopimuksen päättämiseen. H on laatinut ja antanut W:lle myös irtisanomisilmoituksen. Tämä ei osoita työsopimuksen päättämistä koskeneen sopimuksen tekemättä jättämistä, koska irtisanomisilmoitus on laadittu vain W:n omasta pyynnöstä työttömyysturvaetuusasiain säilyttämiseksi. – – W:n oma menettely asiassa viittaa siihen, että hän on itsekin ensin ymmärtänyt sopineensa työsuhteensa päättymään ennalta-arvaten. W on ilmeisesti vasta työvoima- tai sosiaaliviranomaisten kannan kuultuaan muuttanut mielensä työsuhteensa päättymisestä.

omaisuudesta, kuten auton, ja hakemaan työtodistuksen ja tavaransa. T on kertonut, että tilanne oli jatkunut niin, että hän oli ottanut esille, että kantajalle saattoi itselleen olla parempi, että hän irtisanoutuu itse; kantajalla oli mahdollisuus työkokemuksellaan ja koulutuksellaan saada uusi työ. T oli todennut, että kantaja ei sovellu käytännön työhön työmaalle vaan enemmän paperihommiin. Tämän päätteeksi kantaja oli itse irtisanoutunut työstään. Käräjäoikeus toteaa, että T:n kertomus jää ristiriitaiseksi siihen nähden, että mikäli osapuolet ovat T:n kertomalla tavalla vasta keskustelleet työsuhteen päättämistä ja päätyneet työntekijän irtisanoutumiseen, miksi työnantajan irtisanomisilmoitus on kuitenkin asiakirja, joka ainoana jää työntekijälle tilaisuudesta. P:n kertomusta tukevat todistajien A ja E kertomukset. Tämän vuoksi käräjäoikeus katsoo selvitetyn, että T on P:n kanssa kahden kesken käymässään keskustelussa 8.9.2000 irtisanonut P:n työsuhteen päättymään 20.10.2000 ilman työntekovelvoitetta. (Helsingin käräjäoikeus 23.5.2001 01/724)

¹¹³ Työttömyysturvalain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisestä lukien. Sen, onko työsuhteen päättymiselle ollut pätevä syy, ratkaisee työvoimatoimiston työvoimatoimikunta.

¹¹⁴ Tapauksessa THO 7.5.2009 S 07/2434 oikeus totesi käytännön työelämässä olevan mahdollista, että työntekijät pyytävät itsekin oman työsuhteensa päättämistä sillä tavoin, että he eivät kuitenkaan menettäisi työttömyyskorvausta esimerkiksi karenssiajalta.

¹¹⁵ *Aarnio ym.* 2003, s. 82

Kirjallinen todiste saattaa kuitenkin muodostaa presumption siitä, kumpi työsuhteen on päättänyt. Todistustaakka siitä, että asiakirja ei vastaa asian todellista asianlaitaa, on siihen vetoavalla.¹¹⁶

THO 7.5.2009 S 07/2434 ja S 07/2433 Kun työnantaja on antanut kyseisen kirjalliseksi todisteeksi ilmoitetun työtodistuksen kantajalle, asiassa on näyttövelvollisuuden osalta selvää, että vastaajayhtiön tulee näyttää väittämänsä todellinen työsuhteen päättämisen syy, joka poikkeaa annetusta työtodistuksesta. Lisäksi vastaajayhtiöllä on tässä tapauksessa vielä voimakkaampi näyttövelvollisuus, kun se on kyseisen työtodistuksen antanut kantajalle.¹¹⁷

RHO 30.11.2012 S 12/98 (sovinto) ja Kemi-Tornion kärjäoikeus 20.12.2011 L 11/799 Kirjallinen todistelu osoittaa yksiselitteisesti työsuhteen päättyneen työnantajan suorittaman purkamisen johdosta. Sanotut kirjalliset todisteet ovat olleet O:n allekirjoittamia. Hänellä on siten todistustaakka siitä, etteivät ne ole sisällöltään vastanneet tapahtumia. Vastaaja ei ole täyttänyt todistustaakkaansa tältä osin asiassa esitetyn henkilötodistelun ristiriitaisuus huomioon ottaen.

Kirjallinen todiste saatetaan jättää kokonaan huomiotta ratkaisuharkinnassa, jos katsotaan, että sen kirjoittaja ei ole ymmärtänyt kirjoittamaansa tai muutoin tarkoittanut sillä sitä, mitä sanamuodon mukaisesti kirjoituksesta voitaisiin tulkita.

HHO 23.6.2005 S 04/478 Hovioikeudella ei ole aihetta arvioida näyttöä H:n ”eroanomukseksi” otsikoidun kirjeen osalta toisin kuin kärjäoikeus. Kirjeen sisältö ja sävy osoittavat pikemminkin laatijansa tarkoitusta pahoitella aiheuttamaansa työvuorojen järjestämiseen liittyvää ongelmaa kuin sitä, että H:n tarkoitus olisi ollut purkaa työsuhteensa ilman irtisanomisaikaa.

THO 27.5.1997 S 96/1654 [Vastaaja] oli eräästä ravintolakoulun oppikirjasta löytänyt irtisanomisilmoitusmallin, jossa oli maininta siitä, että työsuhteen oli päättynyt työntekijästä johtuvasta syystä. Tästä syystä hän oli asiaa enempää ajattelematta samassa tilaisuudessa kirjoittanut tämän mallin mukaisen irtisanomisilmoituksen, koska oli katsonut sen vastaavan totuutta, sillä työsuhteen oli päättynyt itse asiassa työntekijästä johtuvasta syystä, koska kantaja oli kieltäytynyt työnteosta. – – Kärjäoikeus katsoo, ettei vastaajan laatiman ilmoituksen sanamuodolle näissä olosuhteissa ole annettava merkitystä asian ratkaisemiselle näiden vaatimuskohtien osalta. Vastaajan ei ole siten näytetty irtisanoneen kantajan työsuhteen päättyneen.

4.2.3 Todistelun uskottavuudesta

Kumpi päätti –riita on viime kädessä useassa tapauksessa näyttökysymys. Tällöin osapuolten esittämien todisteiden näyttöarvoa punnitaan vapaan todistusten harkinnan periaatteen mukaisesti. Kysymys voi olla pienistä havainnoista, kuultavan olemuksesta ja vaikutelmasta, jonka hän tuomareihin tekee.

¹¹⁶ Näin tuomioissa I-SHO 30.12.2014 S 14/832

¹¹⁷ Työtodistuksessa päättämisyksi oli merkitty taloudelliset ja tuotannolliset syyt.

Työntekijä on voitu katsoa päättäjäksi sillä perusteella, että työsuhteen päättymisen on näytetty olevan työntekijän edun mukaista¹¹⁸ tai työnantajalla ei ole ollut mitään syytä päättää työntekijän työsuhdetta.¹¹⁹ Tuomio on voitu perustaa myös työntekijän väitteen uskottavuuden arviointiin tai siihen, että työnantajan kertomus on johdonmukaisempi ja selkeämpi.¹²⁰

¹¹⁸ VHO 23.1.2002 S 01/338 Yhtiön edustajien kertomus siitä, että myyntimies oli saatuaan tiedon velkojensa ulosmittauksesta suoraan palkasta ilmoittanut irtisanoutuvansa, koska hänen ei enää kannattaisi tehdä työtä, oli oikeuden mielestä uskottavampi kuin myyntimiehen osittain epäjohdonmukainen kertomus. Painavana todisteena tämän puolesta pidettiin työnantajan työvoimatoimistolle antamaa vastausta myyntimiehen omaaloitteisesta irtisanoutumisesta työvoimatoimiston tiedustellessa asiaa.

HHO 9.12.1999 S 98/1097 H on antanut kertomuksensa todistajana valan nojalla. Hän on kertonut tapahtumista yksityiskohtaisesti ja johdonmukaisesti. H:n kertomuksen uskottavuutta lisää hänen pitkäaikainen ja laaja kokemuksensa henkilöstöhallinnosta ja työntekijöiden irtisanomisesta. Hän on varmuudella ollut tietoinen perusteettoman irtisanomisen seurauksista. – – Kun otetaan huomioon, että M:n perheessä oli kaksi pientä lasta, on työmatkaa Paraisilta Helsinkiin pidettävä pitkänä. Mainitut seikat tukevat päätelmää siitä, että työsuhteen päättäminen on ollut M:n edun ja siten todennäköisesti myös hänen toiveidensa mukaista. – – Vaikka työntekijän suosimisen periaate otetaan huomioon, hovioikeus katsoo edellä mainittujen seikkojen kokonaisuutena arvosteltaessa osoittavan, että M:n työsuhde on päätetty hänen ja yhtiön välisen yhteisymmärryksen vallitessa.

¹¹⁹ HHO 6.7.2000 S 99/384 K:n väite V:n omasta irtisanoutumisesta on johdonmukainen ja uskottava – – K oli M:n mukaan ollut kovassa paniikissa ja tuhtunut, kun V oli lähtenyt kesken kiireisintä aikaa työstä pois. V:n oman irtisanoutumisen todennäköisyyttä puoltaa myös todistaja R:n kertomus. R on kertonut, että K oli ennen todistajan 11.7.1997 alkanutta ulkomaanmatkaa todistajalle soittaessaan ja pyytäessään laskemaan V:n lopputilin vaikuttanut vihaiselta ja yllättyneeltä, kun työntekijä oli irtisanonut itsensä ja oli lähtemässä lomalle. Asiassa ei ole esitetty myöskään mitään syytä, miksi K olisi päättänyt V:n työsuhteen, kun hänellä on ollut runsaasti ajoja suoritettavana ja kun hän oli vähää aikaisemmin sopinut V:n työsuhteen jatkamisesta ja palkan korottamisesta. K:nkin mukaan V on ollut erittäin hyvä työntekijä.

THO 12.12.2000 S 00/546 Vittnet H har även uppgivit att F behöves i verkstaden.

THO 1.12.2004 S0 3/2671 [Sitä vastaan, että] hänen työsopimuksensa olisi päätetty työnantajan toimesta – – puhuu myös se tosiseikka, että hyväksi ammattimieheksi ilmoitetun K:n työpanosta on tuolloin tarvittu kesken olleen työmaan vuoksi ja K:n poislähtemisellä on ollut haitallinen vaikutus myös työmaan urakoitsijan asemaan. On epäuskottavaa, että K:n työsopimus olisi tällaisessa tilanteessa työnantajan toimesta välittömästi purettu.

HHO 25.1.2011 S 10/515 Asiassa on otettava huomioon myös se, ettei yhtiö ole edes asiaa käräjäoikeudessa käsiteltäessä ilmoittanut minkäänlaista työsopimuksen irtisanomisperustetta.

¹²⁰ THO 27.11.2007 S 06/2434 C on väittämästään yhtiön suorittamasta irtisanomisesta kertonut vain L:n sanoneen, että suomalaiset omistajat olivat hänet erottaneet. Tästä seikasta ei ole muuta selvitystä kuin C:n oma kertomus. – – Yhtiön suorittamaa irtisanomista vastaan puhuu todistaja L:n kertoma C:n pyyntö, että hänet irtisanottaisiin tai että hän saisi irtisanomiskirjeen, jonka C tarvitsisi Kelassa asioimista varten. Edelleen L:n mukaan C ei pyytänyt tai esittänyt töihin palaamista. – – Näillä perusteilla käräjäoikeus katsoo, että C ei ole kyennyt riittävän uskottavasti osoittamaan, että yhtiö on irtisanonut hänen työsopimuksensa 4.10.2004.

HHO 14.9.2006 S 04/3286 P:n ja H:n kertomukset ovat keskeisiltä osiltaan edelleen täysin ristiriitaiset. Hovioikeus katsoo, että H:n kertomus on tilanne huomioon ottaen uskottava, johdonmukainen ja myyntityötä harjoittavan yrityksen toimintaperiaatteiden mukainen.

HHO 8.10.2004 S 03/244 Kysymys on henkilötodistelun arvioinnista. N on asianosaisena kiistänyt itse irtisanoutuneensa. Todistajat K ja J ovat taas kertonut yhtäpitävästi, että N oli irtisanoutunut oma-aloitteisesti. N on kiistänyt, ettei hän olisi edes voinut irtisanoutua puhelimitse 23.10.2001, koska hän oli niin sairas sinä päivänä. K ei muistanut N:n puhelinsoiton päivämäärää eikä J:kään ollut siitä täysin varma eli mahdollista on, että puhelinkeskustelut ovat tapahtuneet 22.10.2001. Ei ole ilmennyt mitään syytä epäillä K:n ja J:n todistajainkertomusten uskottavuutta. Käräjäoikeus katsoo näytetyksi, että N on itse irtisanoutunut työstään.

HHO 15.4.2011 S 10/1380 P:n kertomusta työsuhteen päättymisestä tukee se seikka, että samalla viikolla pidetyssä palaverissa ei ollut lainkaan puhuttu R:n irtisanomisesta. Tämän ovat vahvistaneet H, O ja J, jotka ovat kertoneet myös, että R:n työpanosta olisi päinvastoin tarvittu. Näin ollen osapuolten käyttäytyminen ennen työsuhteen päättämistä tukee käsitystä, että yhtiö ei ole R:ää irtisanonut. Ei ole uskottavaa, että yhtiön edustajat olisivat palaverissa 28.10.2008 päättäneet irtisanoa ainoastaan K:n työsopimuksen ja toimittaa irtisanomisilmoituksen hänelle kirjallisesti, mutta sitten kuitenkin 31.10.2008 R:n työsopimus olisi irtisanottu suullisesti puhelimitse.

Työnantaja on katsottu päättäjäksi muun muassa silloin, kun väite työntekijän omasta irtisanoutumisesta on esitetty myöhäisessä prosessin vaiheessa¹²¹, työntekijän kertomus on ollut johdonmukaisempi¹²² tai työnantajan väitettä puoltava todistajankertomus on muuttunut oikeusprosessin aikana.¹²³

Jos työsopimuksen päättäminen olisi työntekijän kannalta erityisen vahingollista, vaaditaan hyvin painavaa näyttöä siitä, että hän olisi sen tehnyt. Työntekijä oletetaan rationaaliseksi toimijaksi, joka ei tee itselleen epäedullisia päätöksiä vailla perusteita.

HHO 16.6.1993 S 92/2175 Selostetut todistajankertomukset tukevat S:n kantaa. Toisaalta on vaikea ymmärtää, miksi M olisi juuri sovitulle äitiyslomalle jäädessään irtisanoutunut vain kauppiaan vaihdoksen takia, vaikka hänen kannaltaan olisi ollut luonnollista harkita asiaa vasta äitiysloman loputtua. Irtisanoutumalla hän olisi myös menettänyt irtisanomisajan palkan. Tätä loustaa vasten kihlakunnanoikeus ei pidä näyttöä M:n irtisanoutumisesta riittävänä.¹²⁴

THO 23.9.1997 S 97/171 L on todistelutarkoituksessa kuultaessa antanut selvästi vältteleviä ja epävarmoja vastauksia siitäkin huolimatta, että hänellä on ollut käsillä asiaan liittyvät jälkepäin laatimansa muistiinpanot. Oikeudessa hän ei ole yksiselitteisesti vastannut kysymykseen siitä, irtisanoiko yhtiö hänen työsuhteensa omasta aloitteestaan vai L:n pyynnöstä.

¹²¹ HHO 27.3.2003 S 01/1062 Työnantajalla on todistustaakka siitä, että H on itse irtisanonut työsopimuksensa. – Käräjäoikeus toteaa, että vastaajayhtiön puolelta on vasta jatkettun valmistelun istunnossa 13.2.2001 vedottu siihen, että kantaja olisi itse irtisanonut itsensä. Missään vaiheessa prosessia väite ei ole tullut aiemmin esille. Koska väite ratkaisun lopputuloksen kannalta on merkittävä ja koska siihen olisi voitu vedota alusta pitäen, joutuvat P:n ja E:n kertomukset tapahtumien kulusta epäilyksenalaisiksi. Edellä kerrotun perusteella käräjäoikeus ei pidä P:n ja E:n kertomuksia tältä osin luotettavina.

¹²² KHO 21.9.2010 S 10/260 L:n kertomus on ollut kokonaisuudessaan yksityiskohtainen ja looginen. L:n kertomusta tukevat etenkin seuraavat seikat. Hän oli mennyt välittömästi väitetyn työsopimuksen purkamistilanteen jälkeen työvoima- ja elinkeinotoimistoon ja myöhemmin työsuojelupiiriin kertomaan tapahtumista. Hän oli myös seuraavina päivinä pyytänyt kahteen kertaan M:lta irtisanomisilmoitusta ja työtodistusta, mutta M ei ollut reagoinut hänen pyyntöihinsä millään tavalla.

¹²³ THO 14.1.1992 O on kiistänyt sopineensa L:n kanssa 11.8.1989 päättyvästä määräaikaisesta työsopimuksesta ja väittänyt, että L:n mainitsemassa 28.3.1989 allekirjoitetussa tätä koskevassa sopimuksessa oleva hänen allekirjoituksensa on väärennetty. Keskusrikospoliisin rikoslaboratorion lausunnon mukaan kerrotussa sopimuksessa oleva O:n allekirjoitus ei todennäköisesti ole O:n kirjoittama. – Sopimuksessa olevaa allekirjoitusta voidaan lausunnon mukaan pitää mallinmukaisena jäljennöksenä. – Todistaja – on kertonut olleensa läsnä tilaisuudessa – ja O oli kirjoittanut nimensä johonkin paperiin. Todistaja ei ollut kertomansa mukaan luenut O:n allekirjoittamaa paperia –. [Väärentämistä koskevan rikosjutun hovioikeusvaiheessa] todistaja on aikaisemmasta poiketen kertonut, että hän oli nähnyt kysymyksessä olevan sopimuksen ja siinä olevan O:n allekirjoituksen. Todistaja on esittänyt väitetystä irtisanomistilanteesta keskenään niin ristiriitaiset kertomukset, ettei niiden perusteella jutussa ole näytetty O:n 28.3.1989 sopineen määräaikaisesta 11.8.1989 päättyvästä työsopimuksesta.

¹²⁴ KouHO 7.6.2006 S 06/126 Todistustaakka työsuhteen päättämisen osalta on tässä asiassa N:llä. Käräjäoikeus katsoo, että asiassa on jäänyt näyttämättä, että P olisi itse irtisanonut työsuhteensa. Työsuhte oli ollut varsin tuore ja olisi tarjonnut P:lle turvaton toimeentulon kahdeksi vuodeksi. P:llä ei ole ollut syytä irtisanoa itse työsuhteensa. Jos P olisi irtisanonut itsensä jo perjantaina 7.11.2003 keskustellessaan puhelimesta N:n kanssa, ei hänen olisi tarvinnut uudelleen samasta asiasta soittaa M:lle torstaina 13.11.2003. Sen puolesta, että P todellakin olisi itsensä irtisanonut, puhuu se, ettei P ollut ottanut yhteyttä työnantajaan saatuaan irtisanomisen vahvistamista koskevan kirjeen. Tämä seikka ei kuitenkaan horjuta ratkaisua, vaan käräjäoikeuden käsityksen mukaan se osoittaa P:n tapaa hoitaa asioitaan. Sitä ei tässä voida lukea hänen vahingokseen.

HHO 1.6.1994 S 93/1806 Kantaja on perustanut kanteensa siihen, että vastaajayhtiö oli päättänyt hänen työsuhteensa ilman aihetta, todellisena syynä hänen raskautensa ja alkava äitiysloma. Vastaaja on perustellut kiistämisen sillä, että kantaja oli itse irtisanonut työsuhteensa. Kantaja on lausunut, ettei ollut missään vaiheessa ilmaissut halua lopettaa työsuhte. Asianosaisten lausumat työsuhteen päättymiseen liittyvistä seikoista ovat keskenään ristiriitaiset niin tapahtumien kuin aikojenkin suhteen. – Työsuhteen irtisanominen tuossa tilanteessa olisi ollut kantajalle taloudellisesti epäedullista, eikä sitä näissä oloissa voi pitää todennäköisenä.

Mikäli työnantajalla on erityinen intressi päättää työntekijän suhde, saattaa se muodostaa presumptionin siitä, että työnantaja on asiassa ollutkin aloitteellinen. Tällainen seikka voi olla esimerkiksi epäily rikoksesta.

KHO 29.8.2012 S 12/418 Siihen, että yhtiö on purkanut K:n työsopimuksen, viittaa [se, että] K ei antanut yhtiön edustajia tyydyttävää selitystä tallenteesta ilmeneville tapahtumille, vaan yhtiö oli katsonut K:n anastaneen rahaa kassakoneesta.

5. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

5.1 Miten ratkaistaan, kumpi päätti?

Tutkielmani pääkysymyksenä on se, miten ratkaistaan, kumpi työsopimuksen päätti sellaisissa tilanteissa, joissa tapahtumainkulku ja relevantit oikeustositteet ovat riidattomia. Minkä seikkojen käsilläolo johtaa yleensä siihen, että työnantaja katsotaan aloitteelliseksi työsopimuksen päättämisessä ja minkä seikkojen käsilläolo siihen, että työntekijä on päättänyt työsopimuksensa itse. Lisäksi olen tutkinut, miten päättäjät ratkaistaan oikeustositteestoltaan riitaisissa tapauksissa ja miten todistustaakka jakautuu näissä riidoissa. Esitän vastaukset tutkimuskysymyksiin ensin lyhyesti ja sitten avaan niitä laajemmin.

1. Se osapuoli, joka vetoaa sellaiseen päättämisilmoitukseen, joka katsotaan pätemättömäksi tai olemattomaksi, katsotaan päättäjäksi. Erityinen vastuu

RHO 10.10.2008 S 07/658 Asiaa käsiteltäessä ei ole ilmennyt, että kantajien ja työnantajan edustajien välillä olisi ollut ristiriitoja tai muita työntekoon liittyneitä erimielisyyksiä lukuun ottamatta vähäisenä pidettävää erimielisyyttä A:lle maksetusta palkasta pidätetystä palkkaennakosta. Kantajat olivat myös varsin vapaasti voineet päättää itse työaikansa. A ja K ovat molemmat työsuhteen päätyttyä ilmoittautuneet työvoimatoimistoon työttömiksi työnhakijoiksi ja heille molemmille maksettu Kansaneläkelaitoksen ilmoituksen mukaan työttömyyskorvauksena ainoastaan peruspäivärahaa useiden kuukausien ajan. Heidän palkkatulonsa olisivat työsuhteiden jatkuessa samanaikaisesti olleet moninkertaiset. Yleisen elämäkokemuksen perusteella ei voida pitää uskottavana, että kantajat olisivat sanotuissa olosuhteissa itse päättäneet työsuhteensa.

VHO 22.11.2005 S 04/1430 Yhtiön on näytettävä toteen, että asiassa on syntynyt sen väittämä sopimus toimitusjohtajasopimuksen päättämisestä. Lähtökohtaisesti voidaan pitää poikkeuksellisenä sitä, että yksityishenkilö ilman perusteltua syytä luopuu hänelle taloudellisesti merkittävästä, nimenomaan irtisanomisen varalta sovitusta erityisedusta. Näin ollen yhtiön väitteen tueksi esitettävän näytön tulee olla vakuuttava. – – N on käydyssä ainoassa puhelinkeskustelussa kieltäytynyt irtisanoutumasta tehtävästään. Tämän jälkeen lähetetyistä viesteistä ilmenee selvästi ja johdonmukaisesti sama kielteinen kanta vapaaehtoiseen irtisanoutumiseen. Tämän johdosta R on viestissään 16.7.2003 todennut, että ”sopimus lienee parasta purkaa välittömästi”. Hän on samalla kehottanut N:ää tyhjentämään työhuoneensa ja luovuttamaan yhtiön omaisuuden yhtiölle. N:n vastaus tähän R:n viestiin osoittaa, että hän on todennut sopimuksensa purkamisen väistämättömäksi. Mikään hänen viestissään ei kuitenkaan viittaa siihen, että hän olisi tarkoittanut luopua sopimuksen päättämisen varalta toimitusjohtajasopimuksessa määritellyistä eduista. N on päinvastoin selvästi ilmaissut selvittävänsä sopimuksen päättämiseen perustuvat oikeutensa. – – Edellä selostetussa näytössä mikään seikka ei tue yhtiön väitettä, että N on hyväksynyt sopimuksensa purkamisen ja luopunut sopimuksen päättämiseen perustuvista eduista.

varmistautua siitä, että päättämislmoitus on riittävän selkeä, on työnantajalla, kun hän tällaiseen ilmoitukseen vetoaa.

2. Pääsääntöisesti hiljaiseksi päättämiseksi tulkitaan työntekijän osalta se, kun hän lopettaa työn tekemisen eikä enää palaa töihin, ja työnantajan osalta se, kun hän kieltää työnteon tai lopettaa työn tarjoamisen pysyvästi. Työntekijän poissaoloa ei voi katsoa hiljaiseksi päättämiseksi, jos hän on perustellusti ollut siinä käsityksessä, että työsuhde on päätynyt työnantajan aloitteesta. Työnantajan toimintaa ei puolestaan voi katsoa hiljaiseksi päättämiseksi ainakaan silloin, jos hän selvittää työntekijälle, ettei kysymys ole työsopimuksen päättämisestä vaan työsuhde jatkuu.
3. Työnantaja katsotaan päättäjäksi, jos hänelle on syntynyt selonottovelvollisuus, jota hän ei ole TSL 8:3 §:ää soveltaessaan täyttänyt.
4. Oikeustositteikastoltaan riittäisissä tapauksissa, joissa todisteita on käsillä vain vähän, se osapuoli voittaa, jonka toiminta ennen tai jälkeen väitetyn päättämislmoituksen on johdonmukaisempaa väitteeseen nähden. Tällöin vastapuoli katsotaan päättäjäksi. Se, mitä työtodistukseen tai muuhun asiakirjaan on ilmoitettu työnantajan toimesta päättymisen syyksi, saattaa muodostaa kuitenkin presumption päättäjistä ja ratkaisee riidan, ellei oikeus hyväksy työnantajan selitystä virheellisestä merkinnästä.
5. Todistustaakka päättämisestä on sillä, joka siihen vetoaa. Jos molemmat osapuolet väittävät vastapuolen päättäneen työsopimuksen, oikeuskäytännössä todistustaakka on yleensä asetettu ensisijaisesti työnantajalle.

Käsittelen kohtia 1 ja 2 luvussa 5.1.1, kohtaa 3 luvussa 5.1.2 ja kohtia 4 ja 5 luvussa 5.1.3.

5.1.1 Kysymys päättämislmoituksen pätevydestä

Oikeuskäytännössä pätevän päättämislmoituksen edellytyksenä on ollut, että se on niin selkeä, ettei oikeustoimen sisällöstä jää epäselvyyttä, ja että epäselvässä tilanteessa työnantajan on varmistauduttava työntekijän tarkoituksesta. Päättämislmoitukseen ei voi menestyksellisesti vedota ainakaan, jos sen vastaanottajan on täytynyt ymmärtää, että sanottu ei ole vastannut sanojan todellista tarkoitusta.

Oikeustoimen pätevyttä koskevat yleiset opit ja sitä koskevat oikeustoimilain säännökset ovat usein ratkaisevassa roolissa kumpi päätti –riidoissa. Aineistosta nousee esiin useita

epäselvään päättämislmoitukseen varmistumatta työntekijän tarkoituksesta, on monissa näistä tuomioista ollut käsillä tilanne, jossa työntekijä on tuon epäselvän tilanteen vuoksi saattanut katsoa työsopimuksensa tulleen päätetyksi ja jäänyt sen vuoksi pois työstä. Työnantajan tulisi poissaolotilanteissa ainakin pyrkiä selvittämään, mikä käsitys työntekijällä on poissaolon aiheesta ja sen luovallisuudesta. Työnantaja voi suoriutua selonottovelvovollisuudestaan pyrkimällä ottamaan yhteyttä työntekijään ennen työsopimuksen purkautuneena käsitlemistä. Selonottovelvovollisuuden laiminlyönti on johtanut useissa tapauksissa siihen, että työnantaja on katsottu työsopimuksen päättäjäksi.

TSL 8:3 § on ollut osa työloinsäädäntöämme jo aikaisemman työsopimuslain aikana. Se on säädetty hyvin erilaisessa työmarkkinatilanteessa, jossa yleisiä olivat esimerkiksi loma-aikojen jälkeiset ilmoittamattomat poissaolot. Kun viime vuosina ovat yleistyneet erilaiset nollatyösopimukset, tarvittaessa töihin kutsumiset ja projektiluonteiset epäsäännölliset työsuhteet, on sellaisen säännöksen käyttöala jatkuvasti kaventunut, joka parhaiten soveltuu sellaisten työsuhdetta koskevien riitojen käsittelyyn, joissa noudatetaan säännöllistä työaikaa. Säännöstä koskevat monet poikkeukset ovatkin tulleet oikeuskäytännössä merkittävimmiksi kuin itse säännöksen soveltaminen sen sanamuodon mukaisena.

Kun työntekijän luvaton poissaolo muutenkin sen pituudesta ja muista olosuhteista riippuen voi muodostaa irtisanomis- tai purkamisperusteen, on TSL 8:3 §:n soveltaminen käynyt suhteellisen harvinaiseksi. Monissa aineistoni riidassa käsillä oli työntekijän pitkä poissaolo työstä, mikä tulkittiin hiljaiseksi päättämiseksi - ilman TSL 8:3 §:n soveltamista tai säännökseen viittaamista.

5.1.3 Näyttökysymysten ratkaiseminen ja todistustaakka

Monet aineistoni tapauksista ovat sellaisia, joissa oikeustosisekasto oli riitainen, eli jutussa oli kysymys prosessuaalisten normien soveltamisesta: siitä, mitä voidaan näyttää, ja kenelle todistustaakka lankeaa. Hyvin monet tällaisista aineiston tuomioista perustuivat punnintaan muun muassa sellaisista seikoista kuin kumman osapuolen intressissä oli päättää työsuhde ja kumman osapuolen toiminta ennen tai jälkeen väitetyn päättämisen oli johdonmukaisempi suhteessa hänen väitteisiinsä.

Todistustaakkanormien soveltamisessa oli oikeuskäytännössä havaittavissa epäjohdonmukaisuutta ja toisinaan työnantajapuolelle vahvempana osapuolena asetettiin korkeampi kynnyks todistustaakan täyttämiseksi, toisinaan taas työntekijän suojeluperiaatteelle

ei näytetty annettavan merkitystä. Oikeuskäytännössä käy myös ilmi, että todistustaakkainormien vuoksi työnantajalle saattaa olla edullisempaa olla lainkaan vetoamatta työntekijän omaan päättämislmoitukseen, ellei siitä ole vankkaa näyttöä. Tällöin todistustaakka on lähtökohtaisesti vain työntekijällä. Työnantaja taas voi vain vedota siihen yleensä riidattomaan seikkaan, että työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää.

5.2 Kehittämisehdotuksia

5.2.1 Päättämislmoituksen muotovaatimuksesta

Sopimusvapauden eräänä elementtinä pidetään muotovapautta eli sitä, että sopijapuolet saavat lähtökohtaisesti tehdä oikeustoimia sellaisessa muodossa kuin haluavat.¹²⁵ Työsuhde ei ole poikkeus – edes työsopimusta ei edellytetä tehtävän määrätyssä muodossa.¹²⁶

Monissa käsittelemissäni riidoissa todisteiden puute vaikutti olevan päällimmäinen ongelma. Asetelma oli sana sanaa vastaan, ja väitetty päättäminen oli esitetty kahden kesken tai puhelimesta. Sen selvittämiseen, mitä oli sanottu, käytettiin valtava määrä todistelua. Olisiko tilanne sama, jos työsopimuksen päättäminen tulisi tehdä määrämutoisesti vai vähenisivätkö käsittelemäni kaltaiset oikeusriidat? Jos, kuten oletan, muotovapaus työsopimuksen päättämisessä edesauttaa epäselvyyksien syntymistä ja osaltaan aiheuttaa sitä kautta kalliita oikeusriitoja, voitaisiinko siitä luopua? Merkitsisikö se liiallista puuttumista sopimusvapauteen?

Muotovaatimuksen hyötyjä verrattuna muotovapauteen on paljon. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että muotovaatimus nostaa kynnyksen oikeustoimen tekemiselle ja edesauttaa näin huolellista harkintaa. Muotovaatimuksen ansiosta oikeustoimi on helppo tunnistaa ja sen sisältö saa tarkemman muodon. Lisäksi määrämutoon noudattaminen helpottaa todistelua mm. helpottamalla tahdonilmaisun oikeaperäisyyden varmistamista.¹²⁷

Niin sopimus- kuin lakiperusteistenkin muotovaatimusten käyttämiseen liittyy riski siitä, että jokin sinänsä tarkoitettu ja aiheellinen tahdonilmaisu jää osittain tai kokonaan vaikutuksettomaksi muotovaatimuksen laiminlyönnin takia. Lisäksi muotovaatimus voi suosia

¹²⁵ Muukkonen, 1956 s. 605

¹²⁶ Laissa on kuitenkin eräitä kirjallista muotoa edellyttäviä muotomääräyksiä, kuten säännökset työtodistuksesta ja työsuhteen päättämisen syitä koskevasta selvityksestä.

¹²⁷ Norros, 2008, s. 187.

asiantuntevampaa sopijapuolta, joka sopimuskumppaniaan varmemmin pystyy huolehtimaan määrämuotojen noudattamisesta.¹²⁸ Muotovaatimukseen liittyvää problematiikkaa tulisi huolellisesti verrata sen tuomiin etuihin ja harkita, voitaisiinko työsopimuslakiin sisällyttää määräys työsopimuksen päättämisen tekemisestä määrättyssä muodossa.¹²⁹ Luvussa 2.1.3 tekemäni vertailun perusteella voidaan todeta, että muotovaatimuksen hyödyt on havaittu sen haittoja painavimmiksi useimmissa mannermaisen oikeuskulttuurin maissa.

5.2.2 ”Kirjoittamaton muotovaatimus”

Muotovaatimuksen sisällyttämistä lakiin puoltaa se, että muotovapaus ei näytä vallitsevassa tilanteessakaan olevan ehdotonta. Nimittäin eräänlainen kirjoittamaton muotovaatimus näyttää jo olevan olemassa.

Siitä huolimatta, että työsopimuksen päättäminen on pätevä suullisestikin annettuna puolin ja toisin eikä ilmoitusta voi pääsäännön mukaan yksipuolisesti perua, on oikeuskäytännössä ilmoituksen antajalle annettu kuitenkin oikeus välittömästi perua ilmoituksensa. Toisaalta peruminen on mahdollista myös, jos ilmoituksen antaminen on tapahtunut olosuhteissa, joissa ilmoituksen antaja ei ole voinut riittävästi harkita asemaansa tai on ollut kiihtyneessä tilassa.¹³⁰

Aineiston oikeustapauksissa onkin tavallisesti otettu huomioon koko vallitseva tilanne, ja pelkästään päättämislmoituksen sanoille on vain harvoin annettu ratkaisevaa merkitystä, jos on ollut mahdollista tulkita ne antajansa tahdon vastaisiksi. Vallitseva oikeustila näyttää siis pragmaattisesti irtautuneen siitä, että pelkät sanat saisivat aikaan oikeusvaikutusta vailla katumisen mahdollisuutta, vaan muotovapaalle oikeustoimelle on oikeuskäytännössä asetettu tiettyjä kirjoittamattomia edellytyksiä – usein ne esimerkiksi vaativat harkintaa osoittavan ja todistettavan käytöksen ennen ja jälkeen ilmoituksen, jotta sanallinen ilmoitus saisi aikaan sille tarkoitetun oikeusvaikutuksen.

Tarkastelluissa tapauksissa usein juuri se osapuoli, joka viittaa vastapuolen sanoihin päättämislmoituksena, kieltäytyy niiden perumisesta ja ryhtyy niiden perusteella toimiin esimerkiksi kieltämällä työnteon sen jälkeen tai kieltäytymällä työstä sen jälkeen, häviääkin riitansa. Kun tosiasiallinen oikeustila on tällainen, tulisi kirjoitettu laki ainakin saattaa

¹²⁸ *Norros*, 2008, s. 188.

¹²⁹ Johdonmukaista olisi tällöin säätää myös työsopimuksen tekemiselle muotomääräys.

¹³⁰ Se, onko tuolloin tosiasiaa kysymys perumisesta vai siitä, ettei ilmoitus ole ollut alun alkaenkaan pätevä, on tulkittava tapauskohtaisesti ja seikka on lopputuloksen kannalta vailla merkitystä.

sopuointuun sen kanssa. On ongelmallista, että oikeudenmenetyksen kokee usein se osapuoli, joka luottaa sanallisen ilmoituksen olevan sitovuudeltaan kirjallista vastaava ja toimii sen mukaisesti, mutta ei kykenekään näyttämään tätä toteen.