

Työnjohtajuuden kyseenalaistaminen ja muu niskurointi työpaikalla voi olla peruste päättää alaisen työsuhde

Sopimattoman käyttäytymisen vaikutus oikeuteen päättää työsuhde riippuu kyseisen tilanteen kokonaisarvioinnista. Arvioinnin lähtökohta on työntekijän moitittava menettely. Päättämisperusteen arviointiin vaikuttavat mm. toimenpiteen aihe (esim. perusteltu tyytymättömyys tai aiheettomuus), toimenpiteen suuntautuminen (työnantajaan, työntekijään, asiakkaaseen tai ulkopuoliseen), tilanteen kesto (lyhyt- tai pitkäaikainen), työntekijän aikaisempi käyttäytyminen (hyvä ja ahkera tai huolimaton ja riitelevä), työsuhteen kesto (pitkä tai lyhyt) ja työntekijän suhtautuminen tekoonsa (pikaistuksissaan tai tahallaan).

Pelkkää muista poikkeavaa käyttäytymistä on yleensä pidetty laittomana irtisanomisperusteena. Lopputulos on voinut perustua esimerkiksi siihen, että kyseinen käyttäytyminen on ollut ajoittaista tai muuten luonteeltaan vähäistä (esim. äänen korottamista).

Muista poikkeava moitittava käyttäytyminen voi perustua työntekijän sairastumiseen. Tällaisia tilanteita arviotaessa joudutaan ottamaan huomioon työntekijälle säädetty sairausajan työsuhdeturva. Hermostumista tai ärsyyntymistä ei vielä sellaisenaan voida pitää sairautena. Mitä pitempään nämä kuitenkin jatkuvat, sitä lähemmäksi tullaan sairautta.

Päättämislle kielteinen lopputulos on saattanut perustua poikkeavan käyttäytymisen yhteydessä siihen, että työntekijä on hoitanut hyvin työtehtävänsä. Poikkeava käyttäytyminen, vaikka se aiheuttaisi eripuraisuutta ja vaikka työnantaja tästä varoittaisi työntekijää, ei siis välttämättä oikeuta edes irtisanomaan työnsä hoitaneen työntekijän työsuhteen. Tilanteen pitkittyminen, siihen puuttuminen, mutta menettelyn edelleen jatkuminen muuttavat kuitenkin arvioinnin.

Vaasan HO 30.5.2017 S 16/175: HO päätyi näyttöä kokonaisuutena arvioidessaan siihen, että kantaja oli ollut ainakin osallinen toisen työntekijän työpaikalla käyttämän omaisuuden tarvelemiseen. Ottaen lisäksi huomioon monta kulkua kestänyt tervehtimättömyys ja puhumattomuus, työnantajan kantajalle epäasiallisesta käytöksestä antama varoitus oli ollut perusteltu. Ottaen huomioon kiusaamisen vakavat seuraukset toiselle työntekijälle oli selvää, että työnantajan oli tullut siihen puuttua ja kantajalle annettu varoitus oli tähänkin nähden ollut perusteltu. Todistelusta oli välittynyt kuva, että kantaja oli ollut työpaikalla vahva persoona. Kantaja oli yksipuolisella ja kovaäänisellä huutamislallaan kyseenalaistanut M:n tuoreen työnjohtajuuden ja nöyryyttänyt tätä muiden työntekijöiden kuullen. HO päätyi tilannetta kokonaisuutena harkitessaan siihen, että kantaja oli menettänyt sopimattomasti ja uhkaavasti työnjohtajaa kohtaan. Kantaja ei ollut varoituksen saatuaankaan korjannut ylimielistä käytöstään toista työntekijää kohtaan. Ottaen huomioon varoituksen perusteena olleen kiusaamisen vakavuus työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava peruste kantajan työsuhteen irtisanomiselle.

Eripuraisuus työntekijöiden välillä

Tavallinen oikeuskäytännössä arvioitu tilanne on eri syistä aiheutunut eripuraisuus työntekijöiden välillä. Työpaikoilla on yleensä jonkin verran riitoja työntekijöiden kesken. Työnantajalla ei ole yksinomaan tällä perusteella oikeutta päättää jonkun riitaan osallisen työsuhtea. Pelkästään se, että muut työntekijät vaativat työntekijän siirtämistä tai irtisanomista ja uhkaavat muuten irtisanoutua, ei välttämättä riitä näyttöksi työntekijän ”vahingollisuudesta” työnantajalle.

Tällaisissa tilanteissa on työsuhteen päättämistä vaikeuttavana seikkana korostettu työnantajan velvollisuutta erilaisilla järjestelyillä rauhoittaa tilanne. Työnantajan on ennen työsuhteen päättämistä käytettävä sitä lievempiä puuttumistapoja. Veloitteen arvioinnissa on otettu huomioon esimerkiksi työntekijän työsuhteen kesto. Työilmapiiritutkimuksista ei saa tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä, vaan aina pitää löytyä myös konkreettinen vika tai laiminlyönti, mitä toistuva huono ilmapiirituloskaan ei sellaisenaan yksin osoita. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös siihen, onko työntekijä laiminlyönyt työtehtäviään. Mikäli näin ei ole tapahtunut, tämä voi yksittäistilanteessa kompensoida työntekijän vähäisen sopimattoman käyttäytymisen. Eripuraisuus voi liittyä työsuhteeseen myös niin kaukaisesti, ettei työsuhteen irtisanomista pidetä oikeutettuna. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi käyttäytyminen työpaikalla mutta työntekijän vapaa-aikana.

Puuttuminen toisten asioihin

Sopimattoman käyttäytymisen yksi alue on puuttuminen toisen yksityisiin asioihin. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siten, että työntekijä kuuntelee toisen puheluja tai esittää asiattomia vihjailuja. Päätämisperuste ratkeaa tällöin mm. sen mukaan, minkä asteista käyttäytyminen on ollut ja mitä seuraamuksia siitä on aiheutunut kuunnellulle työntekijälle tai työpaikalla yleisesti.

Työpaikkaseurustelu

Työntekijän poikkeavan käyttäytymisen ei välttämättä tarvitse olla yleisesti sopimatonta, se vain ei ole sopivaa työntekijälle työaikana. Esimerkiksi työpaikkaseurustelu ei sinänsä ole riittävä päätämisperuste. Jatkuvakaan seurustelu työtoverin kanssa ei välttämättä aiheuta haittaa tai vahinkoa työnantajalle. ”Seurustelua” arvioitaessa otetaan huomioon myös se, onko kohteeksi joutunut itse antanut tähän aiheetta.

Työpaikkaväkivalta

Työpaikkaväkivaltaan suhtaudutaan ankarasti. Työntekijän toiseen työtoveriin kohdistama väkivalta voi kuitenkin olla niin lievää, ettei se oikeuta työnantajaa edes irtisanomaan työntekijän työsopimusta. Tavallisia tällaisia tilanteita ovat ne, joissa toinen työntekijä on jotenkin provosoinut työntekijää. Provosoitu työntekijä on saattanut syyllistyä jopa väkivaltaan ilman, että työnantajalle on syntynyt oikeutta edes irtisanoa työsopimusta (TT 1987-17). Mitä voimakkaammasta ärsyttämisestä on kysymys, sitä helpommin ymmärretään työntekijän vastareaktio.

Työntekijän työnantajaan kohdistama väkivalta yleensä riittää työsopimuksen päätämisperusteeksi. Väkivaltainen käyttäytyminen voi kuitenkin poikkeustapauksissa olla niin lievää (esim. kädestä kiinni ottaminen) tai tapahtua siinä määrin työnantajan provosoinnin vuoksi, ettei työnantajalla ole oikeutta edes irtisanoa työntekijän työsopimusta. Kaikenlainen ”työntely ja kiinnitarttuminen” ei välttämättä ole sellaista väkivaltaa, joka oikeuttaa päättämään työsopimuksen.

Työnantajan oma toiminta

Jotta työnantaja voi puuttua lievissä tapauksissa työntekijän sopimattomaan käyttäytymiseen, käyttäytymisen ei tule aiheutua työnantajasta johtuvista syistä (esim. puutteelliset toimintaohjeet). Työnantaja voi olla myös velvollinen järjestelemään tilannetta sen ratkaisemiseksi (esim. työntekijöiden uudelleensijoittelu). Työntekijän väkivaltaiset purkaukset voivat lisäksi olla pitkän kehityksen tulosta. Tällöin aikaisemmat teot ovat voineet menettää oikeudellisen painoarvonsa. Tekojen arvioinnissa on otettava huomioon, että teko on päätämisperusteena sitä merkittävämpi, mitä selvemmin se on väkivaltaa nimenomaisesti jotakuta toista kohtaan.

KKO 1990:126: Työntekijä oli työtovereidensa äänekkäästä radionsoitosta hermostuneena käynyt erääseen toveriinsa käsiksi ja rikkonut radion, mistä työnantaja oli antanut hänelle kirjallisen varoituksen. Äänekkästä radionsoittoa oli jatkettu entisenlaisena, eikä työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin tilanteen ratkaisemiseksi. Työntekijä oli noin kolme kuukautta myöhemmin uudelleen hermostuttuaan radionsoittoon heittänyt tuolin lattialle. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen, koska työntekijä oli käyttäytynyt väkivaltaisesti työtovereitaan kohtaan. Varoitukseen johtaneen tapauksen osalta purkuoikeuden katsottiin VTSL 44 §:n nojalla rauenneen. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijän ei katsottu tehneen työtovereilleen väkivaltaa. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle irtisanomissajan palkka lomakorvauksineen sekä korvausta työsuhteen laittomasta irtisanomisesta.

Erimielisyydet työnantajan ja työntekijöiden välillä ovat työpaikkojen arkipäivää. Valitukset ja ristiriidat voivat osaltaan aiheutua myös työnantajan tai tämän edustajan käyttäytymisestä. Työnantajan osasyllisyys lieventää työntekijän käyttäytymistä. Erimielisyyksien aiheena voivat olla esimerkiksi työnantajan taloudelliset asiat, esimiesten työ ja tiettyjen töiden tarpeellisuus. Työntekijällä on oikeus esittää kritiikkiä työnantajaa kohtaan. Toisaalta jatkuva kritiikki häiritsee työyhteisön toimintaa ja helpottaa päättämiskynnyksen ylittymistä.

Ongelmana on näissä tilanteissa määrittellä, milloin erimielisyys ylittää normaalin erimielisyyden rajat. Erimielisyyksien johtuminen työntekijän oikeutetuista vaatimuksista nostaa päättämiskynnystä. Tällöin esimerkiksi pelkkä äänen korottaminen ja kiroilu sekä työnantajan arvosteleminen eivät välttämättä oikeuta edes irtisanomista.

Sopimaton kielenkäyttö

Ainutkertaist sopimattomat nimittelyt erimielisyyksien yhteydessä eivät yleensä riitä työsopimuksen päättämisperusteeksi. Pelkät epäkohteliaat vastaukset eivät myöskään oikeuta sopimuksen päättämistä, vaikka samantapaista käyttäytymistä olisi esiintynyt aikaisemminkin. Arvioinnissa harkitaan, oliko työntekijän käyttäytyminen siinä määrin epäkohteliaasta ja vihamielistä, että työnantajalta ei voida edellyttää sopimuksen jatkamista. Työsopimuksen päättämiseen riittävä sopimaton menettely arvioidaan tapahtumahetkellä vallinneet olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Näiden perusteella pelkästään se, että työntekijä nimittelee työnjohtajaa valehtelijaksi, ei välttämättä oikeuta purkamaan eikä edes irtisanomaan työsopimusta. Tärkeä työnantajan tai esimiehen kunnian loukkaaminen sen sijaan voi oikeuttaa jopa purkamaan työsopimuksen.

Vaasan HO 6.9.2004 S 03/317: N:lle oli toukokuussa 2001 eli vain runsaat viisi kuukautta aiemmin annettu varoitus samankaltaisen käyttäytymisen vuoksi hänen käytettyään sopimatonta kieltä puhelinkeskustelussaan T:n kanssa. Jälkimmäisessä yhteistoimintakokouksessa marraskuussa N:n käyttämä kieli on myös ollut sopimatonta ja asiantonta. N:n käyttämissä ilmaisuihin ei ole ollut kysymys työnantajan päätöksen arvostelusta tai muusta asiallisesti suoritettua työnantajan kritiikistä vaan poikkeuksellisen suorasta, törkeänä pidettävästä esimiehen, T:n, kunnian loukkaamisesta. N:n käyttäytymisen paheksuttavuutta korostaa se, että esimiehen loukkaaminen on tapahtunut yhteistoimintakokouksessa, jossa myös muut työpaikan työntekijät olivat olleet läsnä ja kuulleet loukkauksen. Tällaisessa tilaisuudessa tapahtunutta esimiehen kunnian loukkaamista on pidettävä paheksuttavampana kuin esimerkiksi kahdenkeskistä kunnian loukkaamista, jolla ei ole ollut ulkopuolisia kuulijoita. Arvioinnissa ei ole merkitystä sillä, ettei työntekijöiden lukumäärä kokouksessa ole ollut suuri. Kun N oli jo aikaisemmin saanut varoituksen samankaltaisesta menettelystä, kokouksessa tapahtuneesta nimittelyssä ei myöskään ole ollut kyse N:n ainutkertaisesta menettelystä. N on edellä kerrotulla varoituksen jälkeisellä törkeällä menettelyllään rikkinut työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että yhtiöltä ei ole voitu kohtuuden mukaan edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työnantajan ja työntekijän välinen sanaharkka ja sopimattomat sanat eivät sellaisenaan yleensä ole peruste päättää työsopimusta. Mitä karkeampia sanontoja työntekijä käyttää, sitä enemmän niillä on merkitystä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös siihen, mikä on ollut tällaisten ilmaisujen tarkoitus. Päättämisperusteeksi ei riitä myöskään pelkkä suutahtaminen, vaikka työntekijä samassa yhteydessä lausuisi esimiestään loukkaavia sanoja. Arviointiin vaikuttaa se, onko työnantaja ollut tietoinen työntekijän kielenkäyttötavasta. Molempipuolinen pelkkä epäasiallinen käyttäytyminen ei yleensä myöskään sellaisenaan riitä työsopimuksen päättämisperusteeksi. Kiihdyksissä tapahtuneita sanomisia arvioidaan oikeuskäytännössä muita tilanteita lievemmin.

Luottamusmiehen toiminta

Luottamusmiehen sopimattoman käyttäytymisen arvioinnin yhteydessä on muistettava hänen erityinen työsuhteturvansa ja myös se, että esimerkiksi yt-neuvotteluihin liittyen hän voi tunnekuohussa sanoa ”pahasti” ja tätä pitää ko. olosuhteissa ymmärtää. Luottamusmiestoiminnasta erillistä luottamusmiehen käyttäytymistä arvioidaan sen sijaan normaalisti.

TT 2020:4: Luottamusmiehenä toimiva myymälätyöntekijä oli menettelyt työnantajayhtiön toimintaohjeiden ja käytännössä olleen asiakaskampanjan sääntöjen vastaisesti. Asian selvittelyssä työntekijä oli esittänyt työtoveriaan kohtaan syytöksen vastaavasta menettelystä. Syytös oli asiaa tutkittaessa osoittautunut aiheettomaksi. Kokonaisuutena arvioiden työntekijän katsottiin menettelyllään myymälässä ja asian selvittelyssä rikkoneen työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta niin vakavalla tavalla, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla oli siten ollut erittäin painava syy työsuhteen purkamiseen.

Suhteessa asiakkaisiin

Oikeuskäytännössä työntekijän sopimatonta käyttäytymistä on usein arvioitu suhteessa asiakkaisiin. Erityisesti palvelualalla työntekijältä edellytetään asiallista käyttäytymistä. Tälläkään alalla työsopimuksen päättäminen ei silti ole mahdollista minkä tahansa sopimattoman käyttäytymisen johdosta. Esimerkiksi työntekijän epäkunnioittava käyttäytyminen ei välttämättä riitä päättämisperusteeksi, vaikka se saattaa olla työsopimusvelvoitteiden vastaista (TT 1995-75).

Työntekijän käyttäytymistä asiakkaita kohtaan arvioidaan ensi sijassa työn näkökulmasta. Mikäli työntekijä suhtautuu työssään asiakkaisiin esimerkiksi töykeästi, työsopimuksen päättäminen kiistatta helpottuu. Vastaavasti tekoa lieventää se, jos kyse on ollut työajan ulkopuolella vapaa-aikana ja muualla kuin yhtiön toimitiloissa tapahtuneesta käyttäytymisestä. Asiakkaaseen kohdistuva käyttäytyminen ei välttämättä edes vahingoita omaa työnantajaa. Arviointiin vaikuttavat näissäkin tilanteissa mm. työntekijän aikaisempi käyttäytyminen, toimenpiteestä työnantajalle aiheutunut vahinko sekä annetut varoitukset (TT 1979-116).

Palveluammattissakaan toimivan työntekijän käyttäytymistä ei voida harkita yksinomaan sen perusteella, kuinka paljon asiakkaat esittävät valituksia. Arvioinnissa on otettu huomioon, että joillakin aloilla asiakkaiden valitukset ovat tavanomaisia. Esimerkiksi yksittäisten asiakkaiden valitukset eivät yleensä riitä irtisanomisperusteeksi. Myöskään pelkkä ajoittainen ”tiukka suhtautuminen” asiakkaisiin ei sellaisenaan riitä irtisanomisperusteeksi.