

Sovin työskentelystä erään yksityisyrittäjän ravintolassa hänen lomatuuraajanaan, mutta palkanmaksu- ja työaikaongelmien vuoksi päätin työsuhteeni melko pian koeaikaan vedoten. Yrittäjä syytti minua muun muassa turhasta perehdyttämistä ja kesälomansa pilaamisesta, minkä hän selvästi halusi kostaa minulle. Pyysin sähköpostitse lähettämäni koeaikapurkuilmoituksen yhteydessä myös työtodistusta, mutta yrittäjä ilmoitti minulle, ettei tule sellaista minulle ”tempuni” vuoksi antamaan. Miten saan työtodistuksen?

### *Työtodistuksen haluava*

---

Työntekijä kääntyi edellä kerrotussa työtodistuksen antamisen laiminlyömistä koskevassa asiassa ensin ammattiliittonsa puoleen. Yrittäjää kehoitettiin ammattiliiton toimesta kirjallisesti antamaan työtodistus, mutta hän ei reagoinut kehotukseen. Tämän jälkeen myös työsuojeluviranomainen lähetti yrittäjälle kirjallisen kehotuksen toimittaa työntekijälle tälle kuuluva työtodistus, mutta tämäkään kehoitus ei saanut yrittäjää antamaan työtodistusta. Työsuojeluviranomainen ilmoitti asian poliisille, koska työtodistuksen antamisen laiminlyönti on työsopimuslaissa säädetty rangaistavaksi rikokseksi. Esitutinnan jälkeen asia siirtyi syyttäjälle, joka nosti syytteen yrittäjää vastaan. Oikeudessa yrittäjä vetosi työntekijän lähdöstä hänelle aiheutuneisiin ongelmiin sekä kiireisiin ravintolatoiminnan pyörittämisessä ja katsoi, ettei hän ole syylistynyt rikokseen, koska hän oli antanut työntekijälle työtodistuksen syytteen nostamisen jälkeen eli noin puolen vuoden kuluttua työntekijän työtodistuspyynnöstä. Yrittäjän selityksille ei annettu oikeudessa merkitystä. Koska työtodistusta ei ollut annettu, kun sitä oli pyydetty, oli kyse oikeuden mukaan tahallista laiminlyönnistä. Yrittäjä tuomittiin rangaistukseen työsopimuslakirikkomuksesta ja veloitettiin korvaamaan työntekijälle asiasta aiheutuneet kulut.

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle työtodistuksen, mikäli työntekijä tätä pyytää, eli työnantajan ei tarvitse antaa työtodistusta oma-aloitteisesti. Työtodistuspyynnön voi esittää vapaamuotoisesti ja suullinen pyyntökin on riittävä. Kirjallisesti esimerkiksi sähköpostitse esitetty pyyntö on kuitenkin suositeltavin tapa, jotta voidaan tarvittaessa osoittaa työntekijän pyytäneen työtodistusta.

Työntekijä voi pyytää työtodistusta jo työsuhteen aikana, mutta työtodistuksen antamista koskeva lainkohta ei velvoita työnantajaa antamaan työtodistusta ennen kuin työsuhteen päättyessä (velvollisuus väliaikaisen työtodistuksen antamiseen työsuhteen aikana voi perustua työehtosopimukseen, vakiintuneeseen käytäntöön tai laissa säädettyyn työnantajan velvollisuuteen edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan esimerkiksi koulutukseen hakeuduttaessa). Työtodistus on annettava viivytyksettä.

Työtodistuksen sisältö jaetaan laissa kahteen ryhmään, lyhyen ja pitkän kaavan mukaisiin työtodistuksiin. Lyhyen kaavan mukaisessa työtodistuksessa on vain maininta työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Pitkän kaavan mukaisessa työtodistuksessa on edellä mainittujen lisäksi maininta työsuhteen päättymisen syystä sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä (arvolauselma). Lisäksi työntekijä voi pyytää näistä vain toisen, joko päättymisen syyn tai arvolauselman. Molempien kaavojen mukaisten työtodistusten tulee olla kirjallisia ja erikseen on huomattava, että pitkän kaavan mukainen työtodistus voidaan antaa vain työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä. Mikäli työnantaja antaa työntekijän pyytämättä hänelle pitkän kaavan mukaisen työtodistuksen, voidaan työnantaja velvoittaa antamaan työntekijälle uusi työtodistus ilman syytä työsuhteen päättymiseen ja arvolauselmaa. Toisaalta, jos työntekijä on pyytänyt ja saanut pitkän kaavan mukaisen työtodistuksen eikä hän ole tyytyväinen saamaansa arviointiin, ei työnantajalla ole lain mukaan velvollisuutta antaa hänelle uutta lyhyen kaavan mukaista työtodistusta. Yleensä tällaiseen pyyntöön on kuitenkin kohtuullista suostua.

Jos työtodistusta ei anneta tai se annetaan virheellisen sisältöisenä, voi tästä aiheutua työntekijälle ongelmia ja joissakin tapauksissa myös taloudellista vahinkoa. Työtodistusta tarvitaan paitsi työnhaussa niin muun muassa myös työttömyysturvasasioita käsiteltäessä. Lisäksi työtodistusta voidaan käyttää todisteena esimerkiksi työtehtävien ja palvelusajan määrittelyssä.

Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikoksina poliisille tapaukset, joissa työnantaja ei kehotuksen jälkeenkään anna työtodistusta. Työsuojeluviranomainen voi myös tehdä päätöksen, jolla työnantaja veloitetaan uhkasakon uhalla antamaan työtodistus. Veloitteensa laiminlyönyt työnantaja voidaan rangaistuksen ohella velvoittaa korvaamaan myös aiheuttamansa vahinko.