



Varoituksen antaminen

Työsuhteen päättämiseen liittyy monia kohtia, joissa kannattaa olla tarkkana, että kaikki hoituu sujuvasti. Yksi osittain työsuhteen päättämiseen liittyvä asia on varoituksen antaminen työntekijälle. Varoitus on toisaalta työntekijälle mahdollisuus korjata menettelyään, ja toisaalta työnantajalle useimmissa tilanteissa välttämätön vaihe ennen työsuhteen päättämistä. Tässä uutiskirjeessä kerromme varoituksen antamisesta työntekijälle.

Työsopimuksen päättämisestä säädetään työsopimuslaissa. Työnantaja voi päättää toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen irtisanomalla, kun hänellä on siihen asiallinen ja painava peruste. Määräaikaista työsuhteen päättämistä ei voi irtisanoa kesken sopimuskauden, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu. Henkilökohtaisen avun kohdalla irtisanomisperusteet liittyvät useasti työntekijän henkilöön eli yleensä irtisanominen voi tulla ajankohtaiseksi, kun työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Tällaisessa tilanteessa työntekijälle on lain mukaan annettava varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantaja voi joutua huomattavaan korvausvastuuseen työsuhteen päättämistä perusteettomasta päättämisestä, mikäli varoitusta ei ole annettu. Ainoastaan silloin, kun irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvita.

Milloin varoitus annetaan ja mitä siitä seuraa?

Varoitusta ei voi antaa ennen laiminlyönnin tai rikkeen tapahtumista. Työnantajan tulee antaa varoitus silloin, kun työntekijä tekee rikkeen tai ei tee työtään sillä tavoin kuin työnantajalla on oikeus kohtuudella edellyttää. Varoitus on yleensä annettava kohtuullisen ajan (noin 2-3 viikkoa) kuluessa siitä, kun sopimusrikkomus on tullut työnantajan tietoon. Työnantaja voi antaa varoituksen kaiken tyyppisten työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisen vuoksi. Varoitus voidaan antaa esimerkiksi silloin, kun työntekijä on jatkuvasti pois töistä, ei noudata työaikoja, myöhästelee jatkuvasti, pitää liian pitkiä taukoja, on huolimaton työssään, jättää työnantajan antamat ohjeet huomiotta taikka työtulos on määrällisesti tai laadullisesti huono.

Varoituksella työntekijä saa tiedon siitä, että hän työnantajan mielestä rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan ja hänellä on näin mahdollisuus korjata menettelyään. Työntekijän tulisi korjata virheensä heti varoituksen saatuaan. Työntekijällä tulee aina olla todellinen mahdollisuus menettelynsä korjaamiselle. Jos työnantaja antaa varoituksen, hän ei voi varoituksessa mainittujen tapahtumien perusteella enää irtisanoa. Tämän takia varsinkin vakavammassa tilanteissa on hyvä keskustella lakimiehen kanssa siitä, kannattaako antaa varoitus

vai harkita irtisanomista ilman varoitusta. Varoituksen antamisen jälkeen on mahdollista harkita työsuhteen päättämistä vasta varoituksessa mainittujen asioiden toistuttua. Työnantaja voi antaa varoituksen esimerkiksi jatkuvasti myöhästelevälle työntekijälleen, joka näin tulee tietoiseksi siitä, ettei tällainen menettely sovi. Mikäli työntekijä lopettaa myöhästelyn, ei hänen työsuhteestaan voida päättää myöhästelyn vuoksi.

Minkälainen varoituksen tulisi olla?

Varoituksen antaminen kuuluu työnantajan työnjohtovaltaan. Tärkeää on, että varoituksen antaa nimenomaan työnantaja itse eikä työnantajan sukulainen tai kunnan vammaispalvelu tms. tahon.

Lain mukaan varoitukselta ei edellytetä erityistä muotoa. Suositeltavaa kuitenkin on, että varoitus laaditaan kirjallisesti ja annetaan todisteellisesti tiedoksi, koska työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että varoitus on annettu. Varoituksen tulee olla konkreettinen, selkeä ja yksilöity. Työntekijän tulee ymmärtää, että varoitus on annettu hänelle työsuhteen velvoitteiden vastaisen menettelyn vuoksi ja että siihen sisältyy uhka työsuhteen päättämisestä. Rikkeen tai laiminlyönnin ajankohta on hyvä kirjata varoitukseen. Työntekijä osoittaa allekirjoituksellaan, että hän on saanut varoituksen tiedoksi. Työntekijän ei

tarvitse ilmoittaa hyväksyvänsä varoituksen aihetta. Varoitus voidaan antaa todistajien läsnä ollessa, mikäli työntekijä ei suostu allekirjoittamaan tiedoksi antoa.

Riittääkö yksi varoitus irtisanomiseen ja kuinka kauan se on voimassa?

Varoitusten lukumäärää ei ole määritelty laissa. Lähtökohtaisesti yksi varoitus riittää irtisanomiseen silloinkin, kun työntekijä toistuvasti tekee samankaltaisia rikkeitä, mutta irtisanomisperusteen tulee aina olla asiallinen ja painava. Varoituksella ja irtisanomisella tulee olla asiallinen ja ajallinen yhteys. Asiallinen yhteys on olemassa silloin, kun työntekijä irtisanotaan varoituksessa mainitulla tai samankaltaisella perusteella. Esimerkiksi jos työnantaja on irtisanomassa työntekijänsä siksi, ettei tämä ole noudattanut työn suorittamisesta annettuja ohjeita, ei aikaisemmin annetulla varoituksella jatkuvasta myöhästelystä ole tässä kohden merkitystä. Aiheettomasti tai vähäpätöisestä syyistä annettu varoitus ei myöskään vaikuta työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen.

Varoituksella ja irtisanomisella tulee olla myös ajallinen yhteys. Ajallisella yhteydellä tarkoitetaan, että kuinka vanhat varoitukset tahansa eivät voi tulla kyseeseen ir-

tisanomisperustetta harkittaessa. Varoituksen voima- saoloaikaan vaikuttaa mm. se, kuinka vakava sen perusteena ollut laiminlyönti tai rikkomus on ollut. Mitä vakavammasta menettelystä on kyse, sitä pidempään annetulla varoituksella on merkitystä. Merkitystä on myös sillä, miten työnantaja on toiminut varoituksen antamisen jälkeen. Mikäli työnantaja on antanut varoituksen esimerkiksi siitä, ettei hänen ohjeitaan siivouksen suhteen ole noudatettu eikä hän enää varoituksen antamisen jälkeen puutu siivoamiseen millään tavalla, saattaa työntekijälle syntyä perusteltu käsitys siitä, että työn suoritus tapa ja tulokset tyydyttävät työnantajaa.

Oikeuskäytännön mukaan varoituksiin ei voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja, koska irtisanomisperusteen täyttymistä on arvioitava kokonaistilanteen perusteella. Noin vuoden vanhoihin varoituksiin on katsottu voitavan vedota irtisanomisperustetta harkittaessa. Kokonaisarviossa varoituksia on voitu huomioida pidemmältäkkin ajalta, kun varoitusten syillä ja työsuhteen päättämisperusteilla on ollut asiallinen yhteys.

Esimerkitapaus: Pirjon avustaja määräilee

Pirjolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus henkilökohtaisen avustajan kanssa. Hän on tyytymätön, koska avustaja ei työtehtävissä noudata annettuja ohjeita. Avustaja suhtautuu Pirjoon määräilevästi ja tekee asiat miten itse haluaa. Pirjo pohtii, miten hänen pitäisi tilanteessa edetä. Tällainen tapaus on tyyppillisesti sellainen, jossa varoitus on lähtökohtaisesti tehtävä ennen kuin irtisanomista voidaan harkita. Seuraavassa pieni muistilista siitä, kuinka Pirjon kannattaisi toimia.

- Usein kannattaa aluksi keskustella ongelmasta työntekijän kanssa ja yrittää saada tilanne näin korjattua.
- Varoitus tulee antaa 2-3 viikon kuluessa.
- Varoitus kannattaa antaa kirjallisesti.
- Irtisanomista voidaan harkita varoituksessa mainitulla perusteella vasta sitten, kun työntekijä toistaa varoituksessa mainitun menettelynsä.

Varoituksen voi antaa esimerkiksi työsuojelun lomakkeella:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/lomakkeet>

Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjeitä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

Tykistökatu 6B, 20520 Turku • toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 ark. klo 9-11 • heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliitto • www.twitter.com/hetaliitto