

Työntekijän kouluttaminen työnantajan velvollisuutena

Itä-Suomen yliopisto

Oikeustieteiden laitos

Pro gradu -tutkielma 40 op

Siviilioikeus

Vainola Hanna Marika 259261

30.4.2019

Ohjaaja: Marjo Ylhäinen

Tiivistelmä

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta		Yksikkö Oikeustieteiden laitos	
Tekijä Marika Vainola			
Työn nimi Työntekijän kouluttaminen työnantajan velvollisuutena			
Pääaine Sivillioikeus	Työn laji Pro gradu -tutkielma	Aika 30.4.2019	Sivuja X-70
Tiivistelmä			
<p>Työsuhteen aikana työnantajalla on useaan eri lakiin perustuvia velvollisuuksia kouluttaa työntekijää. Työsopimuslaki (TSL 55/2001) sisältää työnantajalle asetetun yleisvelvoitteen, jonka mukaan työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (TSL 2:1). Kyseiseen säännökseen ei kuitenkaan liity rangaistus seuraamusta, se ilmentää lähinnä työnantajan lojaliteettivelvollisuutta. Säännöksen ilmentämä lojaliteettivelvollisuus tai lojaliteettiperiaate voi sen sijaan vaikuttaa kokonaisarviointiin siinä vaiheessa, kun työntekijän työsuhdetta oltaisiin päättämässä ja arvioidaan mahdollisen uudelleensijoittamisen vaatimaa koulutusta.</p> <p>Käsittelen tutkielmassani eri lakien työnantajaa työntekijän kouluttamiseen velvoittavia säännöksiä. Tarkastelen kuinka vahvan velvoitteen eri säännökset työnantajalle luovat ja pohdin myös, millä tavalla TSL 2:1:n yleisvelvoite voi vaikuttaa eri säännösten tulokinnassa. Lisäksi tarkastelen työntekijän velvollisuutta osallistua koulutukseen. Tutkimukseni on lainopillinen tutkielma, jossa selvitän vastausta tutkimuskysymykseeni lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta sekä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja tulkiten. Tutkielma etenee koulutuspolkua mukailien työsuhteen alusta loppuun.</p> <p>Tutkielmani johtopäätöksinä totean, että työturvallisuuslain (738/2002) mukainen velvollisuus perehdyttää työntekijä työtehtäviinsä työtä aloittaessa tai työtehtävien muuttuessa velvoittaa työnantajaa vahvasti. Samoin työsopimuslain velvoite työntekijän uudelleensijoittamiseen ja –kouluttamiseen työsuhteen päättämisen välttämiseksi muodostaa työnantajalle vahvan velvoitteen kohtuullisen ja tarkoituksenmukaisen koulutuksen järjestämiseksi. Sen sijaan työsuhteen kestäessä työnantajalla ei varsinaisesti ole velvollisuutta järjestää työntekijälle koulutusta, elleivät työolot muutu sillä tavalla, että työturvallisuuslain mukainen velvoite perehdyttämiseen tulee kyseeseen. Koko työsuhteen ajan huomioon otettavia velvoitteita ovat työsopimuslain mukainen velvoite kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti koulutusta järjestettäessä. Työntekijöitä ei saa asettaa perusteettomasti eri asemaan työsuhteen kestosta, työsuhteen muo-</p>			

dosta, työntekijän asemasta tai työtehtävistä johtuen.

Työntekijän velvollisuus osallistua koulutukseen on riippuvainen siitä, onko koulutus työvuoroluettelon merkittyä, työpaikalla ja normaaleissa työtehtävissä tapahtuvaa koulutusta. Tällöin työntekijällä lähtökohtaisesti on velvollisuus osallistua koulutukseen ja työnantajalla vastaavasti velvollisuus korvata koulutukseen osallistuminen. Velvollisuus osallistua koulutukseen koskee myös työnantajan määräämään, työtehtävien hoitamiseksi välttämättömään koulutukseen osallistumista, vaikka se ei tapahtuisikaan työpaikalla ja työajan puitteissa. Sen sijaan muunlaiseen koulutukseen työntekijällä ei välttämättä ole velvollisuutta osallistua, ellei työnantajan kanssa ole nimenomaan sovittu osallistumisesta.

Avainsanat

Koulutus, perehdytys, opastus, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, uudelleensijoitus, osallistumisvelvollisuus

SISÄLLYS

LÄHTEET	VI
LYHENNELUETTELO	X
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman tausta	1
1.2 Tutkielman tavoitteet.....	2
1.3 Tutkielman rajaukset ja tutkimuskysymykset	4
2 TYÖOIKEUDEN NORMIT	5
2.1 Työoikeuden normihierarkia ja periaatteet.....	5
2.1.1 Työsuhteen ehtojen tulkinta	5
2.1.2 Tapaoikeuden merkitys työoikeudessa	8
2.2 Lojaliteettiperiaate	12
2.2.1 Lojaliteettiperiaate yleisesti.....	12
2.2.2 Lojaliteettiperiaate työoikeudessa	15
2.2.3 Työnantajan yleisvelvoite	19
3 KOULUTUSVELVOLLISUUS TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA.....	23
3.1 Koulutuspolun alku työsuhteen alkaessa.....	23
3.1.1 Työntekijälle annettava opastus ja ohjaus.....	23
3.1.2 Opastuksen ja ohjauksen laiminlyönnin rangaistavuus.....	25
3.2 Koulutuspolun eteneminen työsuhteen kuluessa.....	27
3.2.1 Yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	27
3.2.2 Koulutussuunnitelma.....	30
3.2.3 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sitovuus	33
3.2.4 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen laiminlyönti.....	35
3.2.5 Koulutussuunnitelma yhteistoimintalain ulkopuolelle jäävillä työpaikoilla	39
3.3 Koulutusvelvollisuus koulutuspolun päättyessä.....	41
3.3.1 Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus	41
3.3.2 Yrityksen koon huomioonottaminen irtisanomisperusteen arvioinnissa	44
3.3.3 Tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus	46
4 MUUT KOULUTUSPOLUN AIKANA VAIKUTTAVAT SÄÄNNÖKSET	51

4.1 Työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti työsuhdemuodosta riippumatta	51
4.2 Tasapuolisen kohtelun vaatimus työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen 53	
4.3 Yhdenvertaisuus	56
4.4 Työntekijän velvollisuus osallistua koulutukseen	59
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	64
5.1 Koulutusvelvollisuus työsuhteen alussa	64
5.2 Koulutusvelvollisuus työsuhteen aikana	65
5.3 Koulutusvelvollisuus irtisanomisperustetta arvioitaessa	67
5.4 Työntekijän velvollisuus osallistua koulutukseen	69

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

- Akava – Elinkeinoelämän keskusliitto – Kirkon työmarkkinalaitos – Kunnallinen työmarkkinalaitos – Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö – Toimihenkilökeskusjärjestö STTK – Valtion työmarkkinalaitos, Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöt 2014. [https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Henkilosto_ja_koulutussuunnitelma_yhteinen_malli_net.pdf/456a08c8-b191-45e1-b0f0-64bbeb9a9c24/Henkilosto_ja_koulutussuunnitelma_yhteinen_malli_net.pdf.pdf] (Akava ym. 2014)
- Engblom, Matleena, Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa, s. 17 – 25 teoksessa Ari Saarnilehto (toim.), Työoikeus tänään: Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.
- Engblom, Matleena, Työnantajan aseman ja olosuhteiden vaikutus työnantajan velvoitteisiin ja niiden tulkintaan. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 565 – 580.
- Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta, muuttaminen. 2. uudistettu painos. Talentum Media 2012.
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Alma Talent 2017.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Työaikalaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Talentum Media Oy 2014.
- Huusko, Liisa, Henkilöstön kehittäminen ja tasapuolisuus erityisesti tiimien rakentamisen ja kehittämisen näkökulmasta. Edilex 11.10.2006. [https://www-edilex-fi.ezproxy.uef.fi:2443/artikkelit/3710.pdf]
- Huusko, Liisa, Työlainsäädäntö luo taustan hyvälle johtamiselle. Edilex 23.2.2005. [https://www-edilex-fi.ezproxy.uef.fi:2443/artikkelit/2457.pdf]
- Häyhä, Juha, Lojaliteettiperiaate ja sopimusoppi. Defensor legis : Suomen asianajajaliiton äänenkannattaja 77 (1996), s. 313-327.
- Lamponen, Helena, Yhteistoimintalaki: kommentaari. Talentum Media Oy 2016.
- Kairinen, Martti, Paikallinen sopiminen ja sopimukset, s. 157 – 169 teoksessa Jarmo Tuomisto (toim.), Sopimus, vastuu, velvoite: Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947 – 21/11 – 2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.

- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 2. uudistettu painos. WS Bookwell Oy 2006. (Kairinen ym. 2006).
- Karhu, Juha, Lojaliteettiperiaate sopimusoikeudessa – oikeudellista peruskartoitusta, teoksessa Vihervuori, Pekka – Hemmo, Mika – Tammi-Salminen Eva (toim.), Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938 – 30/8 – 2008. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2008.
- Koskinen, Seppo, Näkökohtia vanhojen ja uusien työntekijöiden erilaisesta palkkakohtelusta. Edilex-sarja Edilex 9/2011 (16.5.2011) [<https://www-edilex-fi.ezproxy.uef.fi:2443/artikkelit/7839.pdf>]
- Koskinen, Seppo, Uusi yhteistoimintalaki ja henkilöstöpolitiikka, s. 209 – 227 teoksessa Jarmo Tuomisto (toim.), Sopimus, vastuu, velvoite: Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947 – 21/11 – 2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007. (Koskinen 2007a)
- Koskinen, Seppo, Uusi yhteistoimintalainsäädäntö – Perusteet ja keskeinen sisältö. 2. painos. Edita Prima Oy 2007. (Koskinen 2007b)
- Kröger, Tarja, KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estymisen ajalta, teoksessa Pekka Timonen (toim.), KKO:n ratkaisut kommentein. Alma Talent Fokus.
- Murto, Jari, Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen lakimiesyhdistys 2015.
- Murto, Jari, Tulospalkkiot, syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Oikeustieto 3/2008, s. 6 – 9.
- Mustajärvi, Maria, Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella. Lakimies 2/2014, s. 236 – 255.
- Muukkonen, P.J., Sopimusoikeuden yleinen lojaliteettiperiaate. Lakimies 7/1993, s. 1030 – 1048.
- Niemi, Päivi, Vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona, s. 43 – 91 teoksessa Pekka Orasmaa ja Tarja Kröger (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2007 – 2008. In memoriam Antti Suviranta 30.11.1923 – 30.3.2008.
- Nieminen, Kimmo, Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Werner Söderström Lakitieto Oy 2000.
- Ollila, Aki, Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis N:o 6/2017.
- Siiki, Pertti, Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Publishing Oy 2002.

- Tieva, Antti, Luottamus, lojaliteettivelvollisuus ja liike-elämän pitkäkestoiset sopimukset. Defensor Legis N:o 2/2006, s. 240 – 251.
- Tiitinen, Kari Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimuslaki 2001. Talentum Media Oy 2002.
- Tiitinen, Kari Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 3. painos. Talentum Media Oy 2004.
- Tähti, Aarre, Oikeudellisilla periaatteilla argumentoimisen erityispiirteistä. Lakimies 4/1999, s. 553–564.
- Valkonen, Mika, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamista koskeva tutkimus. Lapin yliopisto 2001.
- Äimälä, Markus, Työaikalaki. Alma Talent Fokus.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. Talentum Media Oy 2017.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos. Talentum Media 2015.
- Äimälä, Markus, Rautiainen, Hannu, Hollmén Jyrki, Yhteistoimintalaki. 2. painos. WSOY 2008.
- Ämmälä, Tuula, Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä, s. 3 – 50 teoksessa Ari Saarnilehto (toim.), Lojaliteettiperiaatteesta: vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla. Turun yliopisto 1994.

VIRALLISLÄHTEET

- HE 99/2013 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 34/1996 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalain ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 § :n muuttamisesta.
- HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 59/2002 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 19/2014 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 254/2006 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, Työolobarometri 2017 Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2018.

INTERNETLÄHTEET

Tilastokeskus. [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html] (17.2.2019)

OIKEUSTAPAUKSET

KORKEIN OIKEUS

KKO 1990:103

KKO 2000:59

KKO 2004:133

KKO 2008:28

KKO 2009:28

KKO 2009:52

KKO 2010:93

KKO 2014:44

KKO 2016:13

KKO 2016:15

KKO 2017:55

TYÖTUOMIOISTUIN

TT 2000:53

TT 2014:152

TT 2018:18

TT 2018:29

TT 2019:17

LYHENNELUETTELO

HE	hallituksen esitys
KKO	korkein oikeus
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
TTL	työturvallisuuslaki 738/2002
YTL	yhteistoimintalaki 334/2007
vp	valtiopäivät

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman tausta

Oman työurani aikana olen työskennellyt yrityksessä, jossa työnantaja on kohdistanut tarjoamansa koulutuksen eri henkilöstöryhmille muun muassa siten, että ainoastaan jo esimiesasemassa oleville on tarjottu esimieskoulutusta. Sama työnantaja tarjosi myös koulutusta operatiivisen tason työntekijöille, mutta jätti kokonaan sivuun sellaisen työntekijäryhmän, jotka olivat toimihenkilöitä ilman esimiesasemaa. Esimiesasemassa olevilla työntekijöillä oli sekä operatiivisella tasolla että toimihenkilötasolla paljon enemmän koulutustarjontaa, kuin ilman esimiesasemaa olleilla työntekijöillä. Perusteluina näille erilaisille koulutusten kohdentamisille oli se, mitä työntekijät jo nykyisellään tekevät, ei siis se millaista urakehitystä työntekijät voisivat toivoa tai mihin heillä olisi potentiaalia. Jälkeen päin ajateltuna työnantajan toiminta tuntui erikoiselta ja sai miettimään, millä perusteilla koulutusta voidaan kohdentaa eri työntekijäryhmille ja millaisia velvollisuuksia työnantajalla ylipäätään on tarjotessaan koulutusta työntekijöille. Lisäksi työskentelen nykyisin puhtaasti koulutuksen parissa, joten koen koulutukseen liittyvien kysymysten tutkimisen mielekkääksi.

Tilastojen valossa työssä oppiminen ja kouluttautuminen näyttää olevan eriarvoista siten, että paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevat saavat enemmän koulutusta kuin perustason työntekijät.¹ Tämä käy ilmi paitsi omista kokemuksistani työelämässä, myös Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta Työolobarometristä, jossa on tutkittu palkansaajien kokemuksia työelämän laadusta. Tutkimuksen yhtenä tutkittavana kokonaisuutena on ollut työssä kehittyminen, sisältäen erikseen kysymyksiä uuden oppimisen ja kouluttautumisen mahdollisuuksista työssä sekä vaikutusmahdollisuuksista työssä kehittymisen suhteen. Tutkimuksessa palkansaajat on jaettu sosioekonomisiin ryhmiin niin, että ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät muodostavat kukin oman ryhmänsä.

Vaikka kaikilla työntekijäryhmillä oli kokemus, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopi omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin, jäi toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemusten välille selviä eroja.

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, s. 49.

Ylemmistä toimihenkilöistä näin arvioi yli 90%, alemmista toimihenkilöistä 85% ja työntekijöistä 75%. Samoin ryhmien välillä näkyy selvät erot arvioitaessa, onko työpaikalla pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Ylemissä toimihenkilöissä niiden osuus, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty ainakin jossain määrin huomiota, oli 85% vastaajista. Alempien toimihenkilöiden osalta 83% koki samoin, työntekijöiden osalta 69% vastasi kokevansa, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ainakin jossain määrin.² Myös koulutukseen osallistumisessa on selviä eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kaksi kolmesta osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen vuonna 2017. Alempien toimihenkilöiden osalta 56% osallistui koulutukseen, mutta työntekijöistä ainoastaan 37%.³

Ryhmien välille jää myös selvät erot tarkasteltaessa koulutuspäivien lukumäärää vuonna 2017. Ylemmät toimihenkilöt käyttivät koulutukseen keskimäärin 4,8 päivää, alemmat toimihenkilöt 4 päivää ja työntekijät 3,1 päivää. Sosioekonomisen aseman lisäksi eroja työnantajan tarjoamaan koulutukseen osallistumisessa toi palkansaajien ikä, sillä tutkimuksen mukaan nuorimmat (18 – 24-vuotiaat) ja vanhimmat (55 – 64-vuotiaat) osallistuivat koulutukseen harvimmin ja käyttivät koulutukseen kaikista ryhmistä vähiten aikaa. Myös työsuhteen tyyppi vaikutti tutkimuksen mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistumiseen, määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden osallistuminen koulutukseen oli selvästi jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevia vähäisempää. Toisaalta määräaikaisissa työsuhteissa olevat käyttivät koulutukseen eniten aikaa osa-aikaisten käyttäessä vähiten.⁴

1.2 Tutkielman tavoitteet

Työsopimuslaki (55/2001, TSL) sisältää keskeisen sääntelyn työsuhteista. Se on työelämän peruslaki, jota sovelletaan kaikissa sellaisissa oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena.⁵ Laissa määritellään sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta tärkeimmät oikeudet ja velvollisuudet työsuhteen eri vaiheissa. Lain toinen luku käsittelee kokonaisuudessaan työnantajan velvollisuuksia, sisältäen ensimmäisenä pykälänään työnantajan yleisvelvoitteen. TSL 2:1:n mukaan työnantajan on ensinnäkin kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin

² Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, s. 48.

³ Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, s. 53.

⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, s. 53–55.

⁵ HE 157/2000 vp, s. 1.

kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Tämän lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Lähtökohtaisesti työsuhteen aikana työnantajan päätösvaltaan kuuluu, mitä koulutusta, kelle ja milloin annetaan.⁶ Työsuhteen aikana työnantajaa eri asteisesti velvoittavia, työntekijän kouluttamiseen liittyviä säännöksiä löytyy kuitenkin useasta eri laista. Tutkielman tavoitteena onkin tutkia, mitkä velvoitteet eri lait muodostavat työnantajalle työntekijän kouluttamiseen. Mielenkiintoni on alun perin kohdistunut nimenomaan työnantajalle työsopimuslaissa asetetun yleisveloitteen merkityssisältöön, joten eri lakien mukaisten koulutusvelvoitteiden tarkastelun ohella tarkastelen, mitä merkitystä TSL 2:1 mukainen työnantajan yleisvelvoite tuo koulutuksen näkökulmasta.

Työnantajan velvollisuus kouluttaa työntekijöitään on ehkä useimmiten esillä silloin, kun työsuhdetta ollaan päättämässä tai se on jo päätetty. Tällöin tarkastelu kohdistuu siihen, millainen velvollisuus työnantajalla on kouluttaa työntekijää, jotta tätä ei tarvitsisi irtisanoa tai irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Toisaalta kouluttaminen tulee eteen myös aivan työsuhteen alussa, jolloin työntekijä perehdytetään työtehtäviinsä kuten myös erilaisten työtehtävien tai työolojen muutosten yhteydessä.

Lisäksi työnantajalle tulee erilaisia velvollisuuksia perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä muistakin laeista, esim. työturvallisuuslaki (738/2002, TTL) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, yhteistoimintalaki) säätelevät kouluttamista, perehdyttämistä tai työntekijän opettamista eri vaiheissa työsuhdetta. Tarkastelen koulutusvelvollisuutta kunkin lain osalta erikseen, jotta saan rajattua, millaisen koulutuksen järjestämiseen ja tarjoamiseen lait velvoittavat työnantajaa. Jäsennän tutkielman koulutuspolun muotoon, jolloin tarkastelu etenee työsuhteen alusta loppuun.

⁶ Kairinen ym. 2006, s. 279.

1.3 Tutkielman rajaukset ja tutkimuskysymykset

Tutkielmassa tarkastelen ainoastaan työsuhteisiin liittyvää koulutusvelvollisuutta, virka-suhteet ja erityislainsäädännön alaiset työsuhteet rajautuvat tarkastelun ulkopuolelle. Koulutusvelvollisuutta tarkastelen sellaisena, mitä se on työsuhteen aikana sekä työsuhteen irtisanomisajalla, eli ennen kuin työsuhde on päättynyt. Sisällytän tutkielmaan työnantajan koulutusvelvollisuuden tarkastelun niissä tilanteissa, joissa työnantajalla on työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus työsuhteen irtisanomisperusteen ollessa käsillä. Sen sijaan työso-pimuslain 7 luvun 13 §:n (1467/2016) mukaisen irtisanotun työntekijän työllistämistä edis-tävän valmennuksen tai koulutuksen tarkastelun rajaan tutkielman ulkopuolelle.

Aluksi käsittelen työoikeudessa vaikuttavaa normihierarkiaa sekä työsuhteessa vaikuttavia oikeusperiaatteita ja periaatteiden merkitystä työoikeudessa. Oikeusperiaatteista kiinnitän huomion erityisesti lojaliteettiperiaatteeseen ja sen merkitykseen koulutusvelvollisuuden näkökulmasta, sillä tutkielmassa käsiteltävä työnantajan yleisvelvoitetta koskeva säännös nähdään oikeuskirjallisuudessa ilmauksena työsuhteessa sovellettavasta lojaliteettivelvollisuuden periaatteesta.⁷ Tämän jälkeen tutkin eri lakien mukaisia koulutusvelvollisuuksia työsuhteen alusta työsuhteen päättymiseen asti. Tarkastelen myös työntekijän koulutuspolun aikana vaikuttavia muita velvollisuuksia, jotka työnantajan tulee huomioida koulutuspolkuja rakennettaessa. Esimerkkinä tällaisesta on työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti koulutusta tarjotessa. Tutkielma on lainopillinen.

Tutkimuskysymyksiäni ovat: Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet kouluttaa työntekijää työsuhteen aikana? Miten työnantajan yleisvelvoitetta tulee tulkita luo eri lakien mukaisten koulutusvelvoitteiden ulkopuolelle jäävissä tilanteissa? Milloin työntekijällä on velvollisuus osallistua koulutukseen?

⁷ Tiitinen – Kröger 2004, s. 105.

2 TYÖOIKEUDEN NORMIT

2.1 Työoikeuden normihierarkia ja periaatteet

2.1.1 Työsuhteen ehtojen tulkinta

Sopimussuhteessa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien lähtökohtana ovat ehdot, joista sopimuksella on sovittu. Sopimus velvoittaa osapuolia toimimaan niin, että sopimuksen tarkoitus toteutuu yhteisesti sovitulla tavalla. Työsopimus sitoo näin ollen myös velvoiteoikeudellisena sopimuksena asettaen osapuolille toimintavelvollisuuksia. Sopimusoikeudessa keskeinen sopimussidonnaisuuden periaate korostuu erityisesti työsopimussuhteen kaltaisessa kestovelkasuhteessa.⁸

Työsuhteen käsitteen varaan rakentuvassa modernissa työoikeudessa ei kuitenkaan ole hallitsevana piirteenä liberalistinen yksilön vapaus tai pelkkään muodolliseen tasavertaisuuteen nojaava sopimusvapauden periaate, vaikka ne kuuluvatkin työoikeuden lähtökohtien joukkoon. Työsopimuksia ja työsuhteita koskeva uusi lainsäädäntö onkin perustunut paljolti työntekijän suojelun periaatteelle, joka merkitsee rajoituksia sopimusvapauteen.⁹ Työlainsäädäntö on hyvin pitkälti indispositiivista eli pakottavaa oikeutta työntekijän suojaksi sopimusosapuolten neuvottelu- ja sopimistasapainon parantamiseksi. Työlainsäädännöstä poiketen voidaan näin ollen sopia vain työntekijän eduksi.¹⁰

Työsuhteen ehtojen määräytymiseen vaikuttavat useat eri sääntelykeinot. Ehtojen määräytyminen ei ole pelkästään lakien ja asetusten varassa, vaan niiden lisäksi vaikuttavat myös työehtosopimukset, työsäännöt¹¹ ja yhteistoimintasopimukset¹², työsopimus ja työsopimuksen veroiset käytännöt sekä tapa¹³ ja työnantajan käskyt. Normihierarkiassa ehdot määräytyvät pääpiirteittäin edellä luetellussa järjestyksessä.¹⁴

⁸ Tiitinen – Kröger 2002, s. 97.

⁹ Kairinen ym. 2006, s. 41–42. Teoreettisemmin ilmaistuna valtiolta halusi lakien avulla säännellä ns. historiallista eturiitaa työn ja pääoman välillä.

¹⁰ Niemi 2008, s. 51.

¹¹ Työsäännöt voivat olla ohjeistuksia työpaikan menettelytavoista, käytännöistä ja pelisäännöistä, joita työnantajan ja työntekijöiden on käytännössä noudatettava. Tällaisia ovat mm. ohjeet sairauspoissaoloista ilmoittamisesta ja ohjeet työterveyshuoltopalvelujen käyttämisestä yms. HE 254/2006 vp, s. 54.

¹² Tällaisia ovat muun muassa työaikoja, työntekijän asemaa ja toimenkuvaa koskevat muutosasiat, joista sovitaan yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä. Kairinen 2007, s. 167.

¹³ Tapaoikeuden yhteydessä viitataan usein maan tapaan, jolla työoikeudessa on säännöstyskeinojen kattavuudesta johtuen ollut vähemmän merkitystä. Tapaoikeuden sijaan oikeampi termi on vakiintunut käytäntö. Murto 2015, s. 241–242. Ks. myös Niemi 2008, s. 49-50, jonka mukaan vakiintuneesta käytännöstä käytetään

Työntekijän kuuluminen työnantajayrityksen organisaatioon ja henkilöstöön vaikuttaa myös kyseisen työntekijän työehtojen määräytymiseen, sillä tietyt työehdot määräytyvät nimenomaan työnantajakohtaisesti. Tällaisia ehtoja ovat työsäännöt, työnantajayrityksessä vakiintuneet käytännöt ja tavat sekä muut oikeudelliset ja ei-oikeudelliset säännöt, jotka vaikuttavat vai tietyssä yrityksessä tai organisaatiossa. Samoin paikallinen sopiminen on jo nimensäkin mukaisesti tapa määrittää työehtoja yritys-, työpaikka- tai toimipaikkakohtaisesti. Tästä johtuen paikalliset sopimukset koskevat vain yksittäisen yrityksen henkilöstöä tai osaa siitä.¹⁵

Jos syntyy epäselvyyttä siitä, mitä normia ristiriitatilanteessa on sovellettava, asia ratkaistaan tämän normihierarkian, normien pakottavuuden ja niiden sisällön, kuten työntekijän suojelun, perusteella.¹⁶ Esimerkiksi laki- ja työehtosopimusnormit ovat kuitenkin yleensä vain miniminormeja. Usein niistä voidaan myös sopia toisin jossakin alemmanasteisessa säännöstyskeinossa. Samaan tilanteeseen ja asiaan voi näin ollen olla voimassa useita erisältöisiä normeja.¹⁷

Työoikeudessa on muiden oikeudenalojen tavoin lähtökohtana ja ensimmäisenä tulkinnan perusteena lakinormin ilmaisevan säädöstekstin sanamuoto. Jos säädöstekstin kielellinen ilmaisu on yleisluontoinen tai epätarkka, pyritään tulkinnassa selvittämään säännöksen syntyyn liittyviä esivaiheita, jotta säännöksen tarkoitus eli ns. lainsäätäjän tarkoitus saataisiin tietoon. Jos lain esitöistäkään ei löydy selkeää kantaa tarkoitettusta lain sisällöstä, turvaututaan muihin perusteisiin.¹⁸

Etenkin korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen vakiintunut ratkaisulinja ovat tärkeitä perusteita. Jos oikeuskäytännön ratkaisulinjaakaan ei ole, pyritään tulkinta perustamaan johdonmukaisiin, painaviin perusteluihin. Näitä tuottaa varsinkin oikeustieteellinen tutkimustoiminta. Tällöin voi esim. työntekijän suojelun periaatteesta johtua, että epäselvyytilanteessa jotakin työntekijän suojelemiseksi säädettyä säännöstä tulisi tulkita työntekijä-

oikeuskirjallisuudessa usein termiä sopimuksen veroinen käytäntö. Sopimuksen veroinen käytäntö on normihierarkiassa sopimusehtojen kanssa samalla tasolla hiljaisen sopimuksen luonteisena sopimuksena.

¹⁴ Engblom 2012, s. 7; Kairinen ym. 2006, s. 47.

¹⁵ Murto 2015, s. 87–88.

¹⁶ Engblom 2012, s. 7.

¹⁷ Kairinen ym. 2006, s. 98.

¹⁸ Kairinen ym. 2006, s. 51.

puolen eduksi. Muillakin oikeusperiaatteilla ja vastaavilla lähtökohdilla on tulkintaan kohdistuvia vaikutuksia.¹⁹

Työsuhteen osapuolista työntekijä on työnantajaa heikommassa asemassa, jonka vuoksi työsopimuslaki on alun perin tehty työntekijän suojelemiseksi.²⁰ Tästä syystä työoikeudessa keskeisenä periaatteena vaikuttaakin työntekijän suojelun periaate. Se vaikuttaa toisinaan myös norminvalinnassa: jos tapaukseen soveltuisi tavallisen normihierarkian mukaisesti useampi kuin yksi pätevä työntekijän etuja ja oikeuksia koskeva normi, valitaan eri mahdollisuuksista työntekijän kannalta objektiivisesti katsoen edullisimpaan lopputulokseen johtava vaihtoehto. Edellä mainittua kutsutaan edullisemmuussäännöksi²¹, joka perustuu työntekijän suojelun periaatteeseen. Edullisemmuussääntöä voidaan kuitenkin käyttää vain sellaisessa tapauksessa, jossa muut norminvalintasäännöt²² eivät estä sen käyttöä.²³

Edullisemmuussäännön soveltuvuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon, että se koskee työsuhteen ehtojen määräytymisessä ensi sijassa individuaalinormeja tai työsopimuksen alaan kohdistuvia normeja, ja että edullisemmuussääntöä sovellettaessa vertailua ei tehdä kokonaisvertailuna vaan ehto ehdolta.²⁴ Yksittäistä normia ei kuitenkaan saa eristää yhteyksistään toisiin normeihin, eli vertailussa on käsiteltävä yhtenä kokonaisuutena sellaisia normeja, jotka ovat kiinteässä asiayhteydessä keskenään. Normien edullisemmuutta tulee myös verrata objektiivisesti arvostellen, työntekijän henkilökohtaisille näkemyksille ei näin ollen voida antaa ratkaisevaa merkitystä vertailussa.²⁵

Edullisemmuussäännöstä voidaan kuitenkin sopia toisin, sillä siitä ei ole pakottavaa säännöstä tai määräystä.²⁶ Edullisemmuussäännön sovellettavuutta rajoittavat myös eräät ainakin oikeuskirjallisuudessa vakiintuneet periaatteet. Näistä ehkä keskeisimpänä periaatteena

¹⁹ Kairinen ym. 2006, s. 51.

²⁰ Kairinen ym. 2006, s. 43–44. Yksilötasolla työntekijän katsotaan olevan heikommassa asemassa työnantajaan nähden ja sen vuoksi valtion tulee toimenpiteillään, kuten laeilla, suojella heikompa osapuolta.

²¹ Työlainsäädännössä ei ole yleistä säännöstä edullisemmuussäännöstä, mutta sen voimassaolosta ei ole vähäisintäkään epäilystä. Siitä on oltu oikeuskirjallisuudessa yksimielisiä jo vuosia ja sekä lainvalmisteluaineistossa että oikeuskäytännössä. Tiitinen – Kröger 2004, s. 554.

²² Muilla norminvalintasäännöillä tarkoitetaan normaaleja lakien etusijajärjestyksiä: erityislaki syrjäyttää yleislain, myöhempi laki kumoo aikaisemmin säädetyt lain ja ylempi normi syrjäyttää alemmantasoisen. Engblom 2012, s. 8.

²³ Engblom 2012, s. 9. Ks. myös Kairinen ym. 2006, s. 99, jonka mukaan edullisemmuussääntö on voimassa työoikeudessa tavanomaisoikeudellisena sääntönä, joka on oikeuskäytännössä yleisesti hyväksytty.

²⁴ Murto 2015, s. 44.

²⁵ Tiitinen – Kröger 2004, s. 556–557.

²⁶ Kairinen ym. 2006, s. 99.

on se, että edullisemmuussääntöä sovellettaessa tulee voida päätyä luotettavaan ja yksiselitteiseen tulokseen.²⁷ Työsopimusta tulkittaessa työntekijän suojelun periaate on kuitenkin eräs tulkintaa ohjaavista periaatteista.²⁸

2.1.2 Tapaoikeuden merkitys työoikeudessa

Tapa tunnustetaan erääksi yleiseksi oikeuslähteeksi ja myös työoikeuden osalta tavalla voi eräin edellytyksin olla oikeusnormin tai työsuhteen säännöstyskeinon²⁹ asema. Yksittäisessä työsuhteessa tavalla voidaan tarkoittaa työntekijän ja työnantajan soveltamaa tai soveltamaa työnteon ehtoa koskevaa käytäntöä, joka on jatkunut pitkähkön ajan. Vastaavasti tavalla voidaan tarkoittaa työnantajan ja useiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa sovellettavaa yrityskäytäntöä tai tietyllä alalla noudatettua käytäntöä.³⁰

Vakiintunut käytäntö työpaikoilla, työaloilla tai laajemmin työmarkkinaelämässä voi saada oikeuslähteen aseman. Näiden osalta voidaan puhua myös yrityskulttuurista tai laajemmin työkuulttuuritavoista. Noudatetulla tavalla voi käytännössä olla merkitystä joidenkin tahdonilmausten ja sopimusten tulkinnassa.³¹ Työsopimus on sopimustyyppiltään niin sanottu kestovelkasopimus, jolloin jo kesto- ja sopimusluonteesta johtuen vakiintunut käytäntö voi usein täydentää aikaisemmin laaditun suullisen tai kirjallisen sopimusehdon. Täydentämisen lisäksi vakiintunut käytäntö voi myös jopa muuttaa tai syrjäyttää aiemmin voimassa olleen sopimusehdon.³²

Vakiintuneen käytännön ollessa kyseessä ei tarkoiteta koko oikeudenalaa kattavaa tapaoikeutta, vaan kyse on yritys- ja työpaikkatasoisesta ja –kohtaisesta oikeudellisesta ilmiöstä. Työnantajayrityksen tai työpaikan sisäisiin käytäntöihin on viitattu myös lainsäädännössä. Työsopimuslain 2:6:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yleisesti yrityksessä tai työpaikalla *omaksutun käytännön* mukaisesti. Yhteistoimintalain

²⁷ Tiitinen – Kröger 2004, s. 556.

²⁸ Niemi 2008, 65.

²⁹ Säännöstyskeino-opista Murto 2015, s. 34. Murron mukaan säännöstyskeino-opin keskeinen ajatus on, että eri työsuhteen ehtojen oikeusvaikutukset määräytyvät kunkin säännöstyskeinon sisällä itsenäisesti. Kuusi kansallista säännöstyskeinoa ovat laki, työehtosopimus, yhteistoiminta- tai paikalliset sopimukset, työsopimus, tapaoikeus ja työnantajan työnjohtokäskyt. Työoikeuden säännöstyskeinoilla ei säädellä vain työsuhteen ehtoja, vaan laajemmin työnteon ehtoja tai työehtoja. Työoikeuden normien etusijajärjestykseen säännöstyskeino-oppi ei vaikuta, mutta sen mukaan on mahdollista kiinnittää huomiota siihen, millaisia normeja etusijajärjestyksen puitteissa voidaan järjestää.

³⁰ Niemi 2008, s. 43.

³¹ Kairinen ym. 2006, s. 86.

³² Niemi 2008, s. 55.

17 §:ssä vakiintunut käytäntö esiintyy niin, että pykälän mukaan henkilöstöryhmän edustaja ei voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät *vakiintuneen käytännön* mukaan suorita.³³

Vakiintuneen käytännön merkitystä oikeuslähteenä kuvaa *Engblom*, jonka mukaan tällaisessa muuntumisilmiössä työsuhteen ehto voi poikkeuksellisesti muuntua myöhemmin toisen tasoiseksi, jolloin se siirtyy normihierarkiassa eri luokkaan. Hänen mukaansa muuntumisilmiö on merkityksellinen erityisesti työsuhteen ehtojen myöhemmän muuttamisen kannalta. Muuntumisilmiössä on kyse tilanteesta, jossa työsuhteessa noudatettu käytäntö voi muuttua työsuhteen ehdoksi, jos käytäntö on riittävän vakiintunut.³⁴

Työsuhteen ehtojen muuntuminen perustuukin usein nimenomaan ajan kulumiseen.³⁵ Oikeuskirjallisuudessa molempia sopimusosapuolia sitovasta vakiintuneesta käytännöstä käytetään usein vakiintuneen käytännön oikeusvaikutuksia kuvaavasti termiä sopimuksen voinen käytäntö.³⁶ Tätä termiä on käyttänyt myös korkein oikeus seuraavaksi esitellyssä ratkaisussa KKO 2010:93.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:93 otettiin kantaa siihen, oliko yhtiön toimihenkilöiden työsuhteissa noudattama tulospalkkiojärjestelmä vakiintunut toimihenkilöiden työsuhteiden ehdoksi. Tapauksessa työnantaja oli yksipuolisesti muuttanut järjestelmää ottamalla siihen työntekijöiden oikeuksia rajoittavan ehdon. Työntekijät olivat vedonneet siihen, että oikeus tulospalkkioihin oli vakiintunut heidän työsuhteidensa ehdoksi. Toissijaisesti työntekijät vetosivat, että tulospalkkioiden maksamisesta oli syntynyt ainakin niin sanottu hiljainen sopimus, kun työnantaja oli ilmoittanut toimihenkilöille tulospalkkioille asettamansa määräytymisperusteet ja tavoitteet vuodelle 2006, ja toimihenkilöt olivat ne todellisuudessa hyväksyneet. Tapauksessa yhtiö oli soveltanut toimihenkilöiden työsuhteessa sellaista tulospalkkiojärjestelmää, jonka ehdoista se oli vuosittain erikseen yksipuolisesti päättänyt. Yhtiö oli nimenomaisesti kieltäytynyt sopimasta järjestelmästä paikallisella työehtosopimuksella tai muullakaan tavalla. Näihin seikkoihin nähden toimihenkilöt eivät

³³ Murto 2015, s. 241–242.

³⁴ Engblom 2012, s. 7–8.

³⁵ Murto 2015, s. 41.

³⁶ Niemi 2008, s. 49–50.

korkeimman oikeuden mukaan ole voineet perustellusti luottaa siihen, että tulospalkkiojärjestelmän ehdot olisivat tulleet heidän työsuhteittensa sellaisiksi osiksi, joiden muuttaminen olisi edellyttänyt osapuolten sopimusta.

Tapauksen perusteluissa korkein oikeus toteaa, että vakiintunut käytäntö voi muuttua ja täydentää työ sopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja. Työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi siten muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työ sopimussuhteessa, samoin kuin työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Tällaisissa tapauksissa sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät korkeimman oikeuden mukaan ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättämään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella. Kysymyksessä on tällöin tilanne, jollaisessa sopimusosapuolten voidaan yleisten sopimus-oikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen.

Yleensä tavan oikeudelliselle sitovuudelle voidaan asettaa edellytykseksi, että käytäntö on kestänyt pitkähkön ajan eli se on vakiintunut. Käytännön on myös oltava eriytynyt, eli sen on oltava selvä ja yksiselitteinen. Lisäksi tapaa on tullut noudattaa yleensä ilman huomattavia poikkeuksia, eli sen pitää olla tehokas. Osapuolten on myös tullut noudattaa käytäntöä oikeudellisen sitovuuden tunteen johdosta, eli toisin sanoen osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeksi.³⁷

Tavallisten käytäntöjen muuttamiseen työnantajalla on yksipuolistakin valtaa, joten käytännössä etenkin työehtosopimusnormeihin verrattuna työntekijälle edullisemmalla käytännöllä voi joskus olla suurempi juridinen merkitys kuin pelkillä tavanomaisilla tavoilla. Etenkin henkilöstölle myönnetyt lisäedut ja palkkaliikumukset voivat saada ”sopimuksen veroisen käytännön” aseman, jota ei voida yksipuolisesti muuttaa.³⁸ Käytännön sitovuuden ongelmakohdissa onkin kyse työsuhteen ehdoista, jotka olisivat työntekijälle pakottavaa työläinsäädäntöä tai työehtosopimuksen mukaisia ehtoja edullisempia. Käytäntö voi näin

³⁷ Kairinen ym. 2006, s. 86–87.

³⁸ Kairinen ym. 2006, s. 86–87. Tällaista korkeimman oikeuden oikeuskäytännössään luomaa linjausta tukee myös jo pitkän perinteen oppi ns. saavutetuista oikeuksista. Tapojen ja käytäntöjen sitovuusarvioinnista myös Murto 2015, s. 242 sekä Niemi 2008, s. 67. Niemen mukaan on kuitenkin syytä huomioida, että esitys on osin yleistävä ja tavan sitovuuden edellytykset vaativat lähempää tarkastelua.

ollen vakiintua ehdoksi vain sellaisissa asioissa, joissa sopiminen on työsuhteen osapuolten välillä sallittu.³⁹

Tapauksessa KKO 1990:103 vakiintuneen käytännön katsottiin muodostuneen muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saanut yksipuolisesti muuttaa. Yhtiö oli maksanut jo 1950-luvulla joulurahaa, jonka määrä oli 1960-luvulla vakiintunut puolen kuukauden palkaksi sellaiselle työntekijälle, joka oli ollut yhtiön palveluksessa vähintään vuoden. Vähemmän aikaa yhtiön palveluksessa olleille työntekijöille oli maksettu pienempää joulurahaa. Joulurahan maksamisesta oli päätetty vuosittain erikseen ja työntekijöille oli myös erikseen ilmoitettu sen maksamisesta. Joulurahan maksamiseen oli myös saattanut vaikuttaa yhtiön tulos, eräänä vuonna 1970-luvun lopulla joulurahana oli maksettu vain puolet tavallisesta määrästä. Vuoden 1984 loppupuolella yhtiö oli ilmoittanut työntekijöille, ettei joulurahaa enää maksettaisi. Työnantajan ja työntekijöiden asiasta käymien neuvottelujen jälkeen yhtiö muutti 1985 vuoden alusta joulurahan työntekijöiden kuukausipalkkaan tulevaksi, kiinteäksi prosenttimääräiseksi korotukseksi. Kun otettiin huomioon joulurahan pitkähkön ajan kestänyt maksukäytäntö, sitä vastaavan korotuksen suorittaminen on viimeistään maksutavan muutoksen yhteydessä muodostunut sellaiseksi yhtiötä sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota yhtiö ei saanut yksipuolisesti muuttaa

Oikeudellisena ilmiönä sopimuksen veroinen käytäntö on lähtöisin sopimusoikeudesta. Työoikeudellisena ilmiönä sopimuksen veroinen käytäntö on vahvasti työsopimusopillinen. Näin ollen sen syntymiseen ja asemaan osana työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää tulisikin työsuhteopin näkökulmasta ja säännöstyskeino-oppia painottaen suhtautua varauksella ja poikkeustapauksena.⁴⁰ *Murron* mukaan sopimuksen veroiseksi vakiintunut käytäntö on mahdollista erottaa tavasta sillä perusteella, että se liittyy sopimusoikeuteen ja konkludenttisen sopimuksen syntymekanismeihin.⁴¹

Vakiintuneesta käytännöstä puhuttaessa onkin tarpeen tarkentaa, mitä sillä itse asiassa tarkoitetaan. Yhtäältä vakiintunut käytäntö voidaan yhdistää tapaoikeuteen, jolloin kyseessä

³⁹ Niemi 2008, s. 59.

⁴⁰ Murto 2015, s. 49.

⁴¹ Murto 2015, s. 288.

on yrityksessä noudatettava tapa tai käytäntö. Toisaalta voidaan puhua sopimuksen veroisesta käytännöstä, joka rinnastuu sitovuudeltaan sopimukseen. Ero on merkityksellinen vakiintuneen käytännön muuttamisen yhteydessä. Jos kyseessä on tapaoikeuteen rinnastuva vakiintunut käytäntö, muutetaan sitä ottamalla käyttöön uusi tapa tai lopettamalla vanhan tavan noudattaminen. Jos taas kyseessä on sopimuksen veroinen vakiintunut käytäntö, ei sitä voida sopimussidonnaisuudesta johtuen muuttaa yksipuolisesti. Vakiintuneen käytännön sitovuuden toteaminen edellyttää kuitenkin tuomioistuinkäsittelyn ennen kuin sen voidaan todeta omaavan sopimussitovuuden.⁴²

Työsopimuksen veroisesta käytännöstä puhuttaessa käytännön tulisi olla luonteeltaan sellainen, että yksittäinen työntekijä ja työnantaja olisivat voineet sopia siitä työsopimuksessa.⁴³ Käytännön vakiintumista ja sitovuutta koskevassa pohdinnassa on syytä myös täsmentää, kenen käytännöistä on kyse. Yleensä kyseessä on jo puhtaasti käytännöllisistä syistä työnantajan aloittama käytäntö.⁴⁴

Käytännön vakiintumisen edellytyksenä oleva osapuolten hyväksyminen tai käytäntöön sitoutuminen omalla toiminnallaan nimenomaisen hyväksynnän puuttuessa on eriateinen sen mukaan, onko kyseessä työnantajan vai työntekijän hyväksyntä. Ajallisesti vakiintunutta käytäntöä voidaan pitää helpommin työnantajaa sitovana kuin työntekijää sitovana tosiasiallisen toiminnan mukaan, sillä työntekijällä on heikomman asemansa myötä hankalampaa olla noudattamatta käytäntöä, vaikkei tämä haluaisikaan sitoutua siihen. Lisäksi työnantajalla on työnjohto-oikeutensa nojalla mahdollisuus muuttaa käytäntö jo varhaisessa vaiheessa, mikäli työnantaja ei halua tulla käytännön sitomaksi. Sitovuuden nimenomaista kieltämistä on aina pidettävä tehokkaana.⁴⁵

2.2 Lojaliteettiperiaate

2.2.1 Lojaliteettiperiaate yleisesti

Lähtökohtaisena ajatuksena sopimusoikeudellisessa lojaliteettiperiaatteessa on se, etteivät sopimusosapuolet keskinäisessä suhteessaan saa yksipuolisesti ajaa omia etujaan toisen osapuolen haitaksi tai kustannuksella. Pelkästään omien intressien huomioonottamisen si-

⁴² Murto 2015, s. 244–245.

⁴³ Murto 2015, s. 314.

⁴⁴ Niemi 2008, s. 59.

⁴⁵ Niemi 2008, s. 69–71.

jasta osapuolet ovat velvollisia määrättyissä rajoissa ottamaan huomioon myös vastapuolen oikeudet ja edut.⁴⁶ Vastapuolen edut tulee ottaa huomioon kohtuullisissa määrin, ilman että sopimuksesta aiheutuvat omat oikeudet vaarantuvat kohtuuttomasti. Lojaliteettivelvollisuus esitetään toisaalta myös vaatimuksena, jonka mukaan sopijakumppanilla on velvollisuus ottaa huomioon toisen sopimusosapuolen intressi ja valvoa sitä.⁴⁷ Lojaliteettia voidaan pitää tyypillisenä oikeusperiaatteena, sillä sen sisältö ja vahvuus vaihtelevat eri oikeussuhteissa. Tämä on oikeusperiaatteille ominaista.⁴⁸

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lojaliteettiperiaatteen mukainen lojaliteettivelvollisuus koskisi sopimustyyppistä riippumatta sopimusosapuolia. Tämän perusajatuksen mukaan kaikkien sopimuksen mukaisten velvollisuuksien täyttämisen voidaan katsoa kuuluvan lojaliteettivelvollisuuden piiriin. Lojaliteettivelvollisuus ei kuitenkaan ole kaikkien sopimustyyppien yhteydessä ja kaikissa tilanteissa yhtä korostunut ja joskus sillä onkin oikeuskirjallisuudessa tarkoitettu nimenomaan sopimuksen mukaisista päävelvollisuuksista erotettua, korostettua vastapuolen edun huomioon ottamista.⁴⁹ Lojaliteetille on luonteenomaista, että se ei eriydy muista sopimusoikeuden periaatteista, kuten esim. kohtuuden ja heikomman suojelun periaatteista, tarkkarajaisesti ja yksiselitteisesti. Esimerkkinä heikomman suojelu toteutuu tyypillisesti vahvemman sopimusosapuolen erityisinä huolenpito-velvollisuuksina sopimuskumppania kohtaan, eli vahvemman tahon lojaliteettina heikompa sopimuskumppania kohtaan.⁵⁰

Osapuolten intressejä ei lojaliteettiperiaatteen mukaan tule nähdä vain vastakkaisina ja kilpailevina. Lojaalisuusnäkökulma toimii moraalisääntönä, joka korostaa osapuolten välillä vallitsevaa luottamussuhdetta ja avoimuutta.⁵¹ *Muukkonen* toteaaakin lojaliteetin voimassaolon ja sen merkityksen kasvun perustuvan muuttuneeseen perusajatukseseen sopimuksesta oikeudellisena ilmiönä. Aiemmin sopijapuolten ajateltiin olevan liberalististen sopimusta koskevien oppien mukaan sopimusta tehtäessä ja sopimussuhteen voimassaollessa vastapuolia, jotka ajoivat ainoastaan omia etujaan. Nykyaikainen sopimusoikeus rakentuu kui-

⁴⁶ Ämmälä 1994, s. 3.

⁴⁷ Tieva 2006, s. 206.

⁴⁸ Karhu 2008, s. 103.

⁴⁹ Ämmälä 1994, s. 4.

⁵⁰ Karhu 2008, s. 104.

⁵¹ Tieva 2006, s. 247.

tenkin käsitykselle, jonka mukaan sopimus on osapuolten yhteinen yritys ja sopijapuolet ovat usein tietyssä määrin yhteistyökumppaneita.⁵²

Lojaliteettivelvollisuuden merkitys ei kaikissa sopimustyypeissä ole erityisen suuri, ja sitä onkin lähestyttävä tämän vuoksi eri tavalla riippuen kulloinkin kyseessä olevasta sopimustyyppistä ja yksittäisestä sopimuksesta. Sopimus ja sen tarkoitus määrittävät lojaliteettiperiaatteen sisällön. Sopijaosapuolten on otettava huomioon vastapuolen edut siinä määrin kuin se on tarpeellista sopimuksen tarkoituksen puitteissa, jotta osapuolet pääsisivät toteuttamaan sopimuksella tavoitellun yhteisen päämäärän. Lojaliteettivelvollisuus korostuu erityisesti osapuolten välistä luottamussuhdetta edellyttävissä sopimuksissa sekä pitkäaikaisissa sopimuksissa, jotka edellyttävät osapuolten välistä henkilökohtaista suhdetta ja yhteistyötä. Osapuolten välinen luottamus onkin varsinkin pitkäkestoisissa sopimussuhteissa perusedellytyksenä sekä sopimuksen toimivuuden pohjana.⁵³ Mitä enemmän sopimussuhde edellyttää osapuolten luottamusta ja/tai yhteistoimintaa, sitä ankarammaksi muodostuu kohtuullisen lojaliteetin vaatimus.⁵⁴

Lojaliteetilla on ominaispiirteitä, jotka jäsentävät sen asemaa sopimusoikeuden periaatteiden muodostamassa kokonaisuudessa. Ensinnäkin lojaliteetti on ”kaksipaikkainen” periaate, eli se edellyttää tilanteen tarkastelemista usean osapuolen välisenä suhteena, samoin kuin luottamuksensuojan sekä heikomman suojan periaatteet. Lojaliteettia ei voida nähdä itseä kohtaan lojaalisuutena, vaan se kohdistuu johonkin muuhun osapuoleen. Lojaliteetti täydentää muita ”kaksipaikkaisia” periaatteita, mutta vastakkaisen toimijan näkökulmasta kuin mainitut kaksi muuta edellä mainittua oikeusperiaatetta. Kun heikomman suojan periaate antaa suojaa osapuolelle tämän heikkomuuden vuoksi, lojaliteetti edellyttää vahvemman osapuolen ottavan toiminnassaan huomioon vastapuolen heikkomuuden. Luottamuksensuojan osalta taas lojaliteetti asettaa vastapuolelle velvoitteen toimia vastapuolen etuja huomioon ottaen, kun taas luottamuksensuoja antaa suojaa osapuolen perustelluille odotuksille.⁵⁵

⁵² Muukkonen 1993, s. 1040.

⁵³ Ämmälä 1994, s. 18–19.

⁵⁴ Muukkonen 1993, s. 1046.

⁵⁵ Karhu 2008, s. 105.

Lojaliteettiperiaatteella saattaa olla merkitystä monissa yhteyksissä sopimussuhteen eri vaiheissa. Joissain sopimussuhteissa se on ominainen erityisesti sopimuksen teon yhteydessä, toisissa taas sopimussuhteen aikana ja toisinaan lojaliteettivelvollisuus on ominainen piirre koko sopimusprosessin ajan.⁵⁶ Monissa kestsopimuksissa lojaliteettivelvollisuuden merkitys on erityisen korostunut nimenomaan sopimuksen täyttämisvaiheessa. Muun muassa työsopimuksille on kestsopimuksina ominaista, että sopimusosapuolten on erityisesti sopimussuhteen aikana otettava huomioon vastapuolen edut.⁵⁷ Tämän vuoksi se lojaliteettivelvoite onkin keskeinen työsuhteisiin soveltuva yleinen sopimusoikeudellinen periaate.⁵⁸

Lojaliteettivelvollisuus johdattaa tarkastelun myös sopimusehtojen ulkopuolelle.⁵⁹ Lojaliteettiperiaatteen mukaan sopimusosapuolilla katsotaan olevan sopimusehdot ylittäviä velvollisuuksia toisiaan kohtaan.⁶⁰ Sen voidaan katsoa konkretisoituvan tilanteissa, joihin sopimusosapuolet eivät ole varautuneet laatiessaan sopimusehtoja ja muodostaessaan oikeusasemaansa. Sopimusta ympäröivä tila ei ole ennakkoinnin kannalta tyhjä eikä ennakkoinnin perusta ei olekaan yksin sopimuksessa, vaan myös sen ympärillä olevalla, lojaliteettivelvollisuuden rajaamalla alueella, joka voi olla perustana sopimusoikeudellisesti suojatuille odotuksille. Sopimusosapuolten kannattaa siis olla tietoisia tästä lojaliteettivelvollisuuden ”vaikutusalueesta”, jolla voi otollisen tilanteen tai tapahtuman tullen olla sopimussuhdetta koskeva oikeudellinen merkitys.⁶¹ Sopimusosapuolten tulee ottaa toiminnassaan huomioon myös sopimuksen ehtojen ulkopuolella vaikuttavia etuja eikä toimia ainoastaan sopimusehtojen mukaan ja edistää pelkkää omaa etuaan sopimusehtojen ulkopuolella.⁶²

2.2.2 *Lojaliteettiperiaate työoikeudessa*

Työsopimus luo osapuolille vastavuoroisia velvoitteita. Päävelvoitteena työnantajalla on palkanmaksuvelvoite ja vastaavasti työntekijällä työntekovelvoite. Lisäksi sopimukseen perustuu monia ns. sivuvelvoitteita. Kun kyseessä on usein pitkäkestoinen sopimussuhde, liittyvät työsopimukseen asianmukaiset vastavuoroiset lojaliteettivelvoitteet ja luottamusvaatimukset.⁶³ TSL 2:1:ssä säädettyjä työnantajan yleisvelvoitteita voidaan pitää työnanta-

⁵⁶ Ämmälä 1994, s. 4–5.

⁵⁷ Ämmälä 1994, s. 6.

⁵⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123.

⁵⁹ Tieva 2006, s. 248.

⁶⁰ Häyhä 1996, s. 314.

⁶¹ Tieva 2006, s. 248.

⁶² Häyhä 1996, s. 315.

⁶³ Kairinen ym. 2006, s. 155.

jan lojaliteettivelvoitteen osatekijöinä, vaikka niitä ei nimenomaisesti ole lojaliteettivelvollisuudeksi laissa nimetty.⁶⁴ Työntekijän osalta lojaliteettivelvoite löytyy TSL 3:1:n toisesta virkkeestä, jonka mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Lojaliteettivelvoite perustuu työoikeudessa sekä säädännäiseen oikeuteen että oikeusperiaatteeseen.⁶⁵ Lojaliteettivelvollisuudesta on käyty Suomen sopimusoikeudessa paljon keskustelua ja keskustelun perusteella näyttää ilmeiseltä, että lojaliteettivelvollisuutta ei kiistettä, vaan sen olemassaolo ja merkitys oikeusperiaatteena tunnustetaan laajasti. Velvollisuuden merkityssisällöstä ja luonteesta on esitetty useita erilaisia näkemyksiä ja painotuksia.⁶⁶ *Ollilan* mukaan työoikeudellinen lojaliteetti on sillä tavalla yksipuolista, että työntekijän ja työnantajan lojaalisuusvelvollisuudet poikkeavat sisällöllisesti toisistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että toisen osapuolen toimiessa lojaalisuusvelvoitteensa vastaisesti, toinen osapuoli ei voi vastaavassa määrin vetäytyä velvoitteistaan.⁶⁷

Oikeuslähdeopillisesti oikeusperiaatteet on yleisesti sijoitettu sallittujen oikeuslähteiden joukkoon. Tarkasteltaessa suurempaa määrää oikeudellisessa argumentaatiossa käytettyjä periaatteita käy selväksi, että useilla periaatteilla operoidaan arvovaltaperustelujen tapaan, jolloin ne liukuvat kohti auktoritatiivisten oikeuslähteiden kategoriaa. Oikeudellisten periaatteiden ja oikeuslähdeopin suhteesta voidaan tehdä myös sellainen havainto, etteivät kaikki periaatteet sijoitu samaan oikeuslähdeluokittelun lokeroon. Osa periaatteista epäilemättä on pelkästään sallittuja oikeuslähteitä, mutta esimerkiksi EU-oikeudellista etusijaperiaatetta tuskin voidaan pitää pelkästään sallittuna oikeuslähteenä. Näin ollen osa periaatteista on sitovina normeina velvoittavia oikeuslähteitä.⁶⁸

Työnantajan yleisvelvoitteen mukaiset velvoitteet ovat luonteeltaan niin yleisluonteisia, että niiden rikkomiseen ei liity itsenäistä seuraamusta kuten vahingonkorvausvelvollisuutta, eivätkä ne ole täytäntöön pantavissa kanneteitse. TSL 2:1:een kirjattu listaus työnanta-

⁶⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123.

⁶⁵ Engblom 2012, s. 195.

⁶⁶ Tieva 2006, s. 251.

⁶⁷ Ollila 2017, s. 910. Esimerkkinä lojaalisuusvelvollisuuden yksipuolisuudesta Ollila mainitsee, ettei työntekijä voi esimerkiksi alkaa valehdella työnantajalle, vaikka työnantaja rikkoisi omaa lojaalisuusvelvoitettaan vaikkapa kohtelemalla työntekijöitä syrjivästi.

⁶⁸ Tähti 1999, s. 9.

jan velvollisuuksista on luonteeltaan lähinnä tavoitteellinen: se ilmaisee tavallaan ns. hyvän työnantajan toimintaperiaatteet suhteessa työntekijöihinsä. Vaikka säännökseen ei sen tavoitteellisen luonteen vuoksi voida suoraan kanneteitse vedota, voidaan säännöksen velvoitteet tästä huolimatta ottaa huomioon työsuhteen osapuolten menettelyn oikeudellisessa arvioinnissa. Velvoitteille saatetaan antaa merkitystä esimerkiksi irtisanomisperusteiden riittävyyden tulkinnassa.⁶⁹

Tapauksessa KKO 2016:15 korkein oikeus on arvioinut työsopimuksen päättämisen edellytyksenä olevaa asiallista ja painavaa perustetta. Asiallisuus ja painavuus tarkoittaa korkeimman oikeuden mukaan mm. sitä, että irtisanomisperuste ei saisi olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Tapauksessa työntekijä oli irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin syin. Irtisanominen oli kohdistettu kyseessä olevaan työntekijään sen perusteella, että työntekijä oli työnantajan mukaan yli seitsemän kuukautta aiemmin pyytännyt tulla irtisanotuksi. Koska työntekijä ei kuitenkaan tosiasiallisesti ollut halunnut tulla irtisanotuksi, vaan kyse oli ollut lähinnä yleisluontoisista keskusteluista, korkein oikeus katsoi irtisanomisen kohdistamisen kyseessä olevaan työntekijään epäasialliseksi ja lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi. Koska käsitellyssä tapauksessa työnantajan ilmoittamaa irtisanomisperustetta ei arvioitu todelliseksi, ei työsopimuksen irtisanomiseen ollut asiallista ja painavaa syytä.

Tätä tapausta kommentoidessaan Kröger toteaa kyseessä olevan korkeimman oikeuden ratkaisun vahvistavan lojaliteettivelvoitteen pitävän sisällään työsuhteen päättämistilanteessa sen, että työnantaja varmistaa käyttämänsä työsuhteen päättämisperusteen todenperäisyyden. Työnantaja ei ollut selvittänyt ennen työsuhteen irtisanomista, halusiko kyseessä ollut työntekijä todella tulla irtisanotuksi, vaan perusti irtisanottavan työntekijän valinnan kuukausia aiemmin eri asiayhteydessä käydyssä keskustelussa esitettyyn näkemykseen työsuhteen jatkamisedellytyksistä. Korkeimman oikeuden mukaan yhtiön menettely oli epäasiallista.⁷⁰ Käytetystä perusteesta riippumatta irtisanomisperusteelta vaaditaan asiallisuutta ja painavuutta. Asiallisuuden edellytyksen voidaan olettaa sisältävän vaatimuksen

⁶⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123–124. Ks. myös Kairinen ym. 2006, s. 221, jonka mukaan säännös ilmaisee työnantajalle asetetun yleisen tavoitteen, jonka laiminlyönti tulee arvioitavaksi muiden työsopimuslain säännösten tulkinnassa.

⁷⁰ Kröger, KKO:n ratkaisut kommentein → KKO:N RATKAISUT KOMMENTEIN 2016:I → KKO 2016:15 Työsopimuksen irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein → Mitä ratkaisusta seuraa?

menettelyn lainmukaisuudesta yleisesti ja velvoitteen ottaa irtisanomisen asiallisuutta arvioitaessa huomioon myös yleiset oikeusperiaatteet.⁷¹

Lojaliteettiperiaatetta tai lojaliteettivelvollisuutta ei ole nimenomaisesti kirjattu työsopimuslakiin, vaikka se edellä esitetyn mukaisesti työsopimuslain 2:1:ssä esiintyykin. Periaate on kuitenkin tunnustettu korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä. Lojaliteettivelvoitteeseen on viitattu muun muassa tutkielman kolmannessa luvussa tarkemmin käsiteltävässä tapauksessa KKO 2017:55, jossa korkein oikeus toteaa ratkaisun perusteluissa työnantajalla olleen jo lojaliteettivelvoitteensa perusteella velvollisuus oma-aloitteisesti selvittää työntekijälle tarjottavissa olevat työt. Lojaliteettivelvoite on jo ennen kyseistä tapausta ollut esillä myös korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluissa tapauksissa KKO 2016:13 sekä KKO 2016:15.

Työsuhteen jatkuvuus ja työsuhteessa sovellettava lojaliteettiperiaate, jonka mukaan työsuhteen osapuolten on otettava huomioon toisen osapuolen edut, esiintyy korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2016:13 perusteluissa. Kyseisessä korkeimman oikeuden ratkaisussa oli kyseessä tapaus, jossa turvatarkastajana työskentelevältä työntekijältä oli rikosepäilyn vuoksi otettu pois työnteon edellytyksenä oleva henkilökortti. Työnantaja oli keskeyttänyt työntekijän työnteon sekä palkanmaksun siksi aikaa, kunnes työntekijä sai henkilökorttinsa takaisin. Työntekijälle ei ollut tarjottu työnteon keskeytymisen ajaksi muuta työtä eikä työnantaja ollut edes selvittänyt, millaisiin työtehtäviin työntekijä olisi voitu työnteon keskeytyksen välttämiseksi sijoittaa. Lojaliteettivelvoitetta ilmentävät työsopimuslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön. Lojaliteettivelvollisuuden lisäksi tapauksen perusteluissa mainittiin johdonmukaisuus. Korkeimman oikeuden mukaan ei olisi johdonmukaista, ettei työnantajalla olisi velvollisuutta selvittää muun työn tarjoamista harkittaessa työnteon keskeyttämistä vain väliaikaisesti, kun työnantajalla on sanottu velvollisuus harkittaessa työsopimuksen irtisanomista tai työntekijän lomauttamista Koska näin ei oltu toimittu, työnantaja määrättiin tapauksessa suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta laiminlyönnistä aiheutuneesta ansionmenetyksestä.

⁷¹ Valkonen 2001, s. 280.

Kröger on todennut kyseistä tapausta kommentoidessaan tapauksen ratkaisun yhtenä kulkukivenä olleen lojaliteettivelvoitteen periaate, jolla on työsuhteen kaltaisissa kestovelkasuhteissa tunnustettu asema. Sen vuoksi lojaliteettivelvoitteella on merkitystä arvioitaessa molempien työsuhteen osapuolten asemaa sekä työsuhteen kestäessä, että sitä päätettäessä. Työsopimussuhteessa lojaliteettivelvoitteen mukaista on pyrkiä toimimaan niin, että työsuhteen tarkoitus toteutuu ja erityisesti työsuhteen jatkuvuus turvataan. Käsiteltävänä olleessa tapauksessa lojaliteettivelvoitteen mukaista olisi ollut tarjota työntekijälle muita kuin hänen työsuhteen mukaisia tavanomaisia tehtäviä, koska työntekijän puuttumisen vuoksi hän ei ollut kyennyt suorittamaan tavanomaisia tehtäviään. Lojaliteettivelvoitteen periaate ei kuitenkaan ollut yksinomaan ratkaisun perusteena, vaan korkein oikeus käytti ratkaisun perusteena myös argumenttia lainsäädännön johdonmukaisuudesta työnantajan työntarjoamisvelvollisuutta koskevan lainsäädännön ollessa kyseessä.⁷²

2.2.3 Työnantajan yleisvelvoite

Työsopimuslain 2 luku käsittelee työnantajan keskeisiä velvoitteita eli käänteisesti työntekijän keskeisiä oikeuksia.⁷³ Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

Tämän mukaan työnantajalla on siis velvollisuus pyrkiä edistää työntekijän mahdollisuutta kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi, eli työntekijällä on näin ollen oikeus odottaa työnantajalta vähintään pyrkimystä oman työuransa edistämiseen. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työntekijän työssä suoriutumisen erilaisissa yritystä tai työtä koskevissa muutostilanteissa. Työntekijällä on siten oikeus odottaa, että työnantaja ryhtyy muutostilanteissa tarvittaviin toimenpiteisiin työssä suoriutumisen varmistamiseksi.

⁷² Kröger, KKO:n ratkaisut kommentein → KKO:N RATKAISUT KOMMENTEIN 2016:I → KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estymisen ajalta → Mitä ratkaisusta seuraa?

⁷³ Engblom 2014, s. 567.

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi todetaan, että työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan on ollut työntekijän suojelun periaate. Tämän vuoksi työntekijän suojan kannalta tärkeät säännökset, kuten mm. säännökset työsuhhteessa noudatettavista vähimmäistyöehdoista ja työsuhdeturvasta, on säädetty pakottaviksi. Tällöin niistä ei voida sopia laista poikkeavasti työntekijän vahingoksi.⁷⁴ Työtä tehdään yleensä työnantajan ”hallitsemassa” työyhteisössä. Vaikka tämä on otettu huomioon jo voimassa olevassa työlainsäädännössä (mm. yhteistoimintalaissa) on hallituksen esityksessä katsottu tarpeelliseksi ehdottaa säännöstä työnantajan yleisvelvoitteista.⁷⁵

Työnantajan yleisvelvoitteesta nykyään voimassaolevaan työsopimuslakiin annettu säännös on uusi, aiemmassa työsopimuslaissa ei ole ollut vastaavaa velvoitetta. Velvoitteeseen ei kuitenkaan liity itsessään sanktioita. Säännöksen 1 momentti käsittää velvoitteen, jonka mukaan työnantajan tulee toiminnallaan edistää sekä suhteitaan työntekijöihinsä että työntekijöidensä keskinäisiä suhteita, eli työpaikkaan yhteisesti kohdistuvia toimenpiteitä.⁷⁶

Tiitisen ja Krögerin mukaan velvoite on varsin luonnollinen työsuhhteessa, jossa osapuolten henkilökohtaiset ja luottamukselliset suhteet ovat sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta tärkeitä. Osapuolten keskinäisen luottamuksen syntyminen edellyttää lojaalisuutta toista osapuolta kohtaan ja lisäksi aitoa sekä avointa vuorovaikutusta osapuolten välillä. Pelkästään työnantajan ja työntekijöiden väliset luottamukselliset suhteet eivät kuitenkaan riitä tuloksellisen toiminnan perustaksi, vaan myös työntekijöiden keskinäisten suhteiden tulee olla kunnossa hyvän ilmapiirin luomiseksi. Työnantajan tuleekin ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin toimivien yhteistyösuhteiden luomiseksi läpi koko työyhteisön. Käytettävissä olevia keinoja ei määritellä yleisvelvoitteessa eikä myöskään lain esitöissä, joten ne on määriteltävä kunkin työyhteisön tarpeista ja mahdollisuuksista lähtien.⁷⁷

⁷⁴ HE 157/2000 vp, s. 6. Ks. myös Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2017, s. 57. Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työntekijälle kuuluvia oikeuksia ei voida sopimuksella vähentää.

⁷⁵ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁷⁶ HE 157/2000 vp, s. 67. Ks. myös Huusko 2005, s. 3. Pykälän ensimmäinen lause tarkoittaa esim. hyvän työilmapiirin edistämiseksi tehtäviä, työpaikkaan yleisesti kohdistuvia toimia. Loppuosa kohdistuu yksittäisiin työsuhhteisiin ja turvaa työntekijän opastuksen, perehdyttämisen ja koulutuksen työn muutoksien vaatimalla tavalla.

⁷⁷ Tiitinen – Kröger 2002, s. 99.

Työnantajan tulee myös yksittäisissä työsuhteissa huolehtia siitä, että muun muassa töiden sekä työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa työntekijät voivat muuttuvissakin oloissa suoriutua työstään. Tämä tarkoittaa esim. opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista edellä mainittujen muutoksien vaatimalla tavalla.⁷⁸ Lähtökohtaisesti työsuhteessa, samoin kuin muissakin sopimussuhteissa, sopimusosapuolet vastaavat niistä velvollisuuksista, joihin ovat sitoutuneet. Näin ollen pääperiaatteena on se, että työnantaja vastaa yrityksen toimintaedellytyksiin ja työn teettämisolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä voidakseen tarjota sovittua työtä. Sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta olennaista on, että työnantaja järjestää työntekijälle työntekoaedellytysten ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työtehtävien hoitamisen kannalta riittävän ohjauksen ja opastuksen.⁷⁹

Viimeisenä osana yleisvelvoitetta työnantajan tulee edellä mainittujen keskinäisten suhteiden edistämisen ja työnteko-olosuhteisiin liittyvien muutosten edellyttämien toimenpiteiden lisäksi mahdollisuuksiensa mukaan muutoinkin edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia, jotta tämä voisi edetä työurallaan.⁸⁰ Tässä tarkoituksessa työnantajan tulee *Tiitisen* ja *Krögerin* mukaan pyrkiä toisaalta huolehtimaan, että työntekijällä on työtehtävien edellyttämät valmiudet. Toisaalta työntekijälle tulee myös pyrkiä tarjoamaan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä ja taitojensa mukaisesti myös aikaisempaa vastuullisempien ja vaativampien työtehtävien suorittamiseen. Tämän yleisvelvoitteen täyttämiseksi on otettava huomioon myös tasa-arvolain mukainen velvollisuus edistää eri sukupuolten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin. Eri sukupuolille on luotava tässä tarkoituksessa yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan koulutuksen ja urasuunnittelun avulla.⁸¹

Yleisvelvoitteen osalta hallituksen esityksessä mainitaan erikseen velvoitteen vaikuttavan ikääntyvien työntekijöiden asemaan. Esityksen mukaan ikääntyvien työntekijöiden asemaan vaikuttaa TSL 2:2:ssa säädetyn syrjäntäkiellon ja työnantajan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen lisäksi myös työnantajan yleisvelvoite, joka velvoittaa työnantajaa ottamaan huomioon myös ikääntyvät työntekijät ja heidän koulutukselliset tarpeensa.⁸²

⁷⁸ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2002, s. 99-100.

⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁸¹ Tiitinen – Kröger 2002, s. 100.

⁸² HE 157/2000 vp, s. 52.

Koska lain esitöissä on tästä nimenomainen maininta, on ikääntyvät työntekijät ja heidän koulutustarpeensa erityisesti huomioitava työn tarjoamisvelvollisuutta ja siihen liittyvää koulutusvelvollisuutta arvioitaessa.⁸³ TSL 2:1:n tarkoittama velvoite ei tarkoita, että ikään-
tyneet olisivat muita työntekijöitä paremmassa asemassa irtisanomissuojan osalta. Velvoit-
teen laiminlyönti saattaa kuitenkin vaikuttaa kokonaisarvioinnissa työnantajan mahdolli-
suuksiin vedota irtisanomistilanteessa kyseisen työntekijän osalta uudelleenkoulutusmah-
dollisuuden laajuuden arviointiin.⁸⁴

⁸³ Valkonen 2001, s. 279.

⁸⁴ Kairinen ym. 2006, s. 279–280.

3 KOULUTUSVELVOLLISUUS TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA

3.1 Koulutuspolun alku työsuhteen alkaessa

3.1.1 Työntekijälle annettava opastus ja ohjaus

Kun lähdetään tarkastelemaan työntekijän koulutuspolkua, ensimmäisenä vaiheena työsuhteen alussa tulee kyseeseen työntekijän perehdytys työhön ja yritykseen, johon hänet on palkattu. Työturvallisuuslaki yhdessä työsopimuslain kanssa muodostaa vahvan perustan työnantajan velvollisuudelle huolehtia työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan.⁸⁵ Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen perusteella tehtävään työhön (TTL 2 §). Työturvallisuuslain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain 14 § käsittelee työntekijälle annettavaa opastusta ja ohjausta. Sen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lisäksi työnantajan on myös huolehdittava, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä ensinnäkin perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Erityisesti perehdytys on tehtävä ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

Työntekijälle on TTL 14 §:n mukaan myös annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Lisäksi työnantajan on huolehdittava, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Kaikkea edellä mainittua työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on myös täydennettävä tarvittaessa.

⁸⁵ Huusko 2005, s. 3.

Työturvallisuuslain 14 §:n mukaiset työntekijän opastukseen ja ohjaukseen liittyvät työnantajan velvoitteet liittyvät ensisijaisesti työturvallisuuteen vaikuttaviin seikkoihin. Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi todetaan, että työnantajan on annettava työntekijälle työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman sekä työstä aiheutuvan vaaran välttämiseksi.⁸⁶ Erityisesti työntekijä tulee opetuksessa ja ohjauksessa perehdyttää työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työmenetelmiin, varsinkin kun kyseessä on uusi työntekijä tai muutostilanne.⁸⁷

Kun työturvallisuuslaissa tarkoitettua opetusta ja ohjausta annetaan, tulee ottaa huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus.⁸⁸ Näin ollen uuden työntekijän perehdyttämisen on lähtökohtaisesti oltava perusteellisempaa kuin ammattitaitoisen ja kokeneen työntekijän. Ammattitaitoisellekin työntekijälle on kuitenkin annettava perehdytystä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja vaaratekijöihin sekä käyttöön otettaviin uusiin työmenetelmiin.⁸⁹

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1985-II-123 on annettu merkitystä työntekijän kokemukselle. Tapauksessa työntekijä oli käyttänyt sahaa ja loukkaantunut sahaessaan höylättyä lattialankkua määrämittaen. Vaikka hänelle oli näytetty sahan toiminta, ei häntä oltu varoitettu määrämittaukseen liittyvistä vaaroista. Tässä tapauksessa sinänsä tarpeellisin suojalaittein varustetun työkoneen käyttöön liittyi joissain työvaiheissa liittyä vaaratekijöitä, jotka kokenut työntekijä osasi välttää. Kun tilapäiselle työntekijälle ei ollut annettu ohjausta tapaturman välttämiseksi, totesi korkein oikeus työnantajan olevan vastuussa työntekijälle työkoneen käytössä aiheutuneesta loukkaantumisesta.⁹⁰

Kun työntekijät ovat saaneet opetusta ja ohjausta, tulee kaikkien työntekijöiden pystyä työskentelemään turvallisesti. Tavoitteena opetuksessa ja ohjauksessa on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Työnantajan on myös tark-

⁸⁶ HE 59/2002 vp, s. 4.

⁸⁷ HE 59/2002 vp, s. 34.

⁸⁸ HE 59/2002 vp, s. 34.

⁸⁹ Siiki 2002, s. 46.

⁹⁰ Vaikka ratkaisu on aikaisemman työturvallisuuslain ajalta, pätee sen linjaus työntekijän kokemuksen huomioonottamisesta edelleen. Myös aiemman työturvallisuuslain (299/1958) mukaan työnantajan tuli ottaa huomioon työntekijän ammattitaito ja muut edellytykset tapaturmien, terveyshaittojen sekä vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi.

kailtava muun muassa työtapojen turvallisuutta, ja työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa sekä yleensä aina muutostilanteissa.⁹¹

Työnantajan järjestämään opetukseen ja ohjaukseen kuuluu tietojen antaminen työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden välttämisestä. Opetus ja ohjaus kohdistuu ylipäätään niihin vaara- ja haittatekijöihin, jotka voivat kohdata työntekijää työpaikan alueella, eli ei näin ollen rajoitu pelkästään työntekijän omaan työhön.⁹² Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen täyttämistä arvioitaessa merkityksellinen on se kokonaisuus, millä työnantaja on pyrkinyt saattamaan työnteon turvalliseksi. Tähän kokonaisuuteen kuuluvat työnantajan vaikuttamisen sekä työympäristön turvallisuuteen että työntekijän mahdollisuuksiin ja edellytyksiin suorittaa työnsä turvallisesti.⁹³

3.1.2 Opastuksen ja ohjauksen laiminlyönnin rangaistavuus

Työturvallisuuslain 63 §:n mukaan rangaistus työturvallisuusrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä. Rikoslain 47.1:n (217/2018) mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomitava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja joka on työturvallisuuslain 63 §:n mukaan rangaistava työsuojelurikkomuksena. Huomionarvoista on, että 63 §:n listaus työturvallisuusrikkomuksena rangaistavista teoista ei sisällä opastus- ja ohjausvelvollisuuden laiminlyöntiä. Perekäytökseen liittyvänä voidaan pitää ainoastaan 63 §:n ensimmäisen momentin viidettä kohtaa, jossa mainitaan koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen laiminlyönti. Näin ollen, ellei työnantaja huolehdi työntekijän riittävästä

⁹¹ HE 59/2002 vp, s. 34.

⁹² Siiki 2002, s. 46.

⁹³ Tiitinen – Kröger 2004, s. 107.

opastuksesta ja ohjauksesta työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, syyllistyy työnantaja tai tämän edustaja työturvallisuusrikokseen, ei rikkomukseen.

Työturvallisuuslain mukainen työnantajalle säädetty ohjaus ja opastusvelvollisuus työn muutostilanteissa näyttää sisällöltään sivuavan työsopimuslain mukaista työnantajan yleisvelvoitetta joiltain osin. Työsopimuslain TSL 2.1:2 mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työturvallisuuslain mukaan rangaistavaa on kuitenkin vain sellaisen opastuksen ja ohjauksen antamatta jättäminen, joka vaikuttaa työntekijän työturvallisuuteen. Toisaalta TSL 2.1:2:ssa mainittuja muutoksia tehtäessä vaarana on mm. työntekijän uupuminen ja henkisen työhyvinvoinnin heikkeneminen, jolloin työnantajan laiminlyönti voisi tulla arvioitua työturvallisuusrikoksena. Hieman tämän tyyppisen kysymyksen ympärillä liikutaan korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 2014:44, jossa on arvioitu, kohdeltiinko työntekijää epäasiallisesti ja onko tämä näin ollen oikeutettu vahingonkorvauksiin epäasiallisen kohtelun johdosta.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:44 on arvioitu, oliko työntekijää häiritetty tai kohdeltu työssään epäasiallisesti siten, että tämän terveydelle on aiheutunut haittaa tai vaaraa. Tapauksessa on arvioitu muun muassa, onko työntekijä saanut riittävän perehdytyksen apulaiscontrollerin tehtäviin ja onko hänelle annettu tarpeeksi tietoja, jotta hän voi hoitaa kyseisiä tehtäviä. Työntekijä oli aiemmin hoitanut työssään osittain vastaavia asiakokonaisuuksia kuin apulaiscontrollerin tehtävässä tuli hoidettavaksi. Näiden osalta korkein oikeus totesi, ettei perehdyttämisen tarvetta ollut. Sen sijaan työtehtäviin kuuluneet, controllerin sijaisena hoidettavat tehtävät ovat olleet sellaisia, joita työntekijä ei aikaisemmassa tehtävässään ollut hoitanut. Näiden osalta perehdyttämisen tarvetta on korkeimman oikeuden mukaan joka tapauksessa ollut. Koska perehdyttämisestä vastuussa olleen henkilön ja apulaiscontrolleriksi nimitetyn työntekijän välillä on ollut ristiriitoja eikä työntekijä ole saanut tehtävien hoitamiseksi tarpeellista perehdytystä, totesi korkein oikeus perehdytyksestä vastuussa olleen menetelleen epäasianmukaisesti apulaiscontrolleria kohtaan.

Vaikka ratkaisussa ei ollut kyse nimenomaan perehdytyksestä, osoittaa se perehdytyksen olevan työnantajan velvollisuutena myös silloin, kun työntekijä työntekijän työtehtävät muuttuvat. Edellä esitellyssä tapauksessa kyse oli epäasiallisesta kohtelusta, joka työturval-

lisuuslain 28 §:n mukaan luo työnantajalle tiedon saatuaan toimintavelvoitteen ryhtyä toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Tästä huomataan, että perehdytyksen laiminlyönti voi aiheuttaa työnantajalle seuraamuksia, vaikka menettely ei liittyisikään juuri työturvallisuuslain 14 §:ssä määriteltyyn perehdytyksen laiminlyöntiin.

Työstä suoriutumiseen liittyy suurella todennäköisyydellä työturvallisuuteen liittyvää perehdytystä, kuten uusien laitteiden ja työmenetelmien turvallista perehdyttämistä. Jos kyseessä kuitenkin on esimerkiksi työssä tarvittavien ohjelmistojen vaihtuminen, ei kyseinen muutos välttämättä suoranaisesti vaikuta työntekijän työturvallisuuteen. Työturvallisuuslain mukaan rangaistavaksi ei myöskään nähdäkseni tulisi tilanne, jossa työntekijälle ei ole tarjottu minkäänlaista koulutusta pelkästään uralla etenemiseen liittyen.

Jo edellä esitellyssä ratkaisussa KKO 2014:44 otettiin myös kantaa siihen, toimiko työntekijän lähiesimies epäasiallisesti, kun eväsi tältä pääsyn koulutukseen. Työntekijä olisi halunnut päästä organisaation ulkopuoliseen johtamiskoulutukseen. Lähiesimies oli evännyt pyynnön päästä koulutukseen. Korkein oikeus kuitenkin katsoi lähiesimiehen tässä kohtaa toimineen harkintavaltansa rajoissa. Tapauksen hovioikeuskäsittelyssä oli myös osoitettu, että työntekijä oli osallistunut monenlaiseen koulutukseen oltuaan vasta hyvin lyhyen ajan apulaiscontrollerina.

Työntekijän mahdollisuus kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi ei suoranaisesti liity työn turvallisuuteen. Jossain määrin sen voisi ajatella liittyvän työntekijän henkisen työterveyden edistämiseen ja ylläpitämiseen, sillä mikäli työntekijä ei pääse toiveistaan huolimatta etenemään urallaan, voi työssä viihtyminen ja työn mielekkyys kärsiä. Kokonaisuudessaan TSL 2.1:3:n mukainen työnantajalle säädetty velvoite kuitenkin nähdäkseni jää työturvallisuuslain mukaisen rangaistavuuden ulkopuolelle, sillä uralla etenemisen edistämiseen on ainoastaan pyrittävä toisin kuin 1. ja 2. momentissa, joissa sanamuoto on velvoittava.

3.2 Koulutuspolun eteneminen työsuhteen kuluessa

3.2.1 Yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden pitkäkestoisuuden seurauksena on, että työntekijä on mahdollisesti osallisena myös työnantajayrityksen muutostilanteissa. Työsopimuslain työnantajan yleisvelvoitteessa onkin säädetty työnantajan velvollisuudeksi huolehtia

siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen muutostilanteiden yhteydessä ja kehittyä työurallaan (TSL 2:1). Yhteistoimintalain mukaisella henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla tavoitellaan samaa. Sen laatimisella pyritään edistämään työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä parantaen samalla sekä työntekijän omaa asemaa, että laajemmin myös työnantajayrityksen henkilöstön osaamisen ajantasaisuutta. (YTL 16 §).⁹⁴

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä on tarkoitettu edistämään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain tavoitteena mainitaan myös työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisen yhteistoiminnan tiivistäminen työntekijöiden aseman parantamiseksi sekä heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. Näistä tavoitteista huolimatta yhteistoimintaa sääntelevä, voimassa oleva laki yhteistoiminnasta yrityksissä koskee aikaisemman yhteistoimintalain tavoin lähinnä työnantajan menettelyvelvollisuuksia. Työnantajalla on edelleen oikeus ratkaista useimmat laissa kuvatut yhteistoiminta-asiat neuvotteluvelvollisuutensa täytettyään.⁹⁵

Jotta yhteistoiminta ja erityisesti riittävä vuorovaikutus onnistuisi, vaaditaan sekä työnantajalta että henkilöstöltä ponnistelua. Yhteistoimintaneuvottelujen sisältöön vaikuttaa käytännössä todella paljon se, miten aktiivisesti henkilöstö osallistuu neuvotteluihin näkemyksiään ja tietojaan esittämällä. Laki asettaa kuitenkin toimintavelvollisuuden vain työnantajalle, joka on vastuussa yhteistoiminnan järjestämisestä ja lain velvoitteiden noudattamisesta.⁹⁶

Lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sovelletaan lähtökohtaisesti sellaisissa yrityksissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.⁹⁷ Jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, ei yhteistoimintalaki tule

⁹⁴ Murto 2015, s. 87.

⁹⁵ Koskinen 2007b, s. 17. Kts. myös Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 17, jotka luonnehtivat yhteistoimintalakia menettelylaiksi. Lain menettelyllinen luonne liittyy siihen, että laissa ei muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta puututa työnantajan oikeuteen tehdä päätöksiä liikkeenjohto- ja työnjohto-oikeutensa nojalla. Yhteistoiminnan toteuttamista edellytetään ennen kuin työnantaja voi käyttää päätösvaltaansa, joten keskeisin vaikutus päätösvalan osalta on käsiteltävän asian ratkaisun lykkääntyminen vähintään menettelyn vaatimalla ajalla.

⁹⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 16.

⁹⁷ Yhteistoimintalain 2.1 §:ssä on lueteltu pykälät, joita sovelletaan vain yrityksessä, jossa työskentelee säännöllisesti yli 30 työntekijää. Nämä eivät kuitenkaan liity koulutukseen, joten niitä ei käsitellä tässä tarkemmin.

sovellettavaksi vaan tällöin sovelletaan työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.⁹⁸ (Yhteistoimintalaki 1-2 §). Yhteistoimintalain 16 § (1471/2016) velvoittaa laatimaan yrityksessä yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. (Yhteistoimintalaki 16 §).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma koostuu nimensä mukaisesti kahdesta osasta. Henkilöstösuunnitelma sisältää katsauksen yrityksen henkilöstöön ja arvion sen kehityksestä. Lisäksi siinä käsitellään eräitä yrityksen henkilöstöpolitiikan periaatteita, kiinnittäen huomiota muutamaa erityisiin työntekijäryhmiin. Koulutussuunnitelmassa puolestaan arvioidaan yrityksen henkilöstön ammatillisen osaamisen tilaa ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia sekä käsitellään tämän arvion pohjalta osaamisen kehittämistarpeita. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käsitelläänkin sekä nykytilaa että arvioidaan tulevaisuuden tarpeita ja tähän perustuvaa suunnittelua. Kun henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen uhrataan tarpeeksi aikaa ja voimavaroja, saadaan siitä parhaimmillaan henkilöstösuunnittelun, ennakoinnin ja varautumisen arvokas apuväline. Suunnitelman avulla voidaan varmistaa, että yrityksessä on suunniteltua toimintaa varten oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeilla paikoilla.⁹⁹

Yrityksen koko näyttää lain mukaan vaikuttavan suunnitelman sisältöön, kuten myös lainkohdan perusteluista käy ilmi. Perusteluissa todetaan, että pienemmiltä yrityksiltä, joilla ei ole erityistä asiantuntemusta henkilöstöasioiden hoidossa, ei edellytetä suunnitelmissa samanlaista laajuutta kuin suuremmilta yrityksiltä. Suunnitelmille säädetty vähimmäisisältö on kuitenkin kaikenkokoisille yrityksille sama. Vaikka pienemmissä yrityksissä suunnitelma näyttäisikin lain mukaan voivan olla jonkin verran suppeampi ja yksinkertaisempi, ei laki edellytä suuremmiltakaan yrityksiltä laajempaa asialistaa.¹⁰⁰ Pienten ja suurempien yritysten väliseksi eroksi jää lähinnä, kuinka laajasti vähimmäisisältöön kuuluvia asioita käsitellään.¹⁰¹ Yrityksen koon merkitys on huomioitu laissa myös niin, että yrityksissä,

⁹⁸ Kyseiset säännökset käsittelevät menettelyjä työsopimuksen irtisanomis- ja purkamistilanteissa.

⁹⁹ Lamponen 2016, s. 104–105.

¹⁰⁰ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2008, s. 90.

¹⁰¹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 112.

joissa työskentelee säännöllisesti vähemmän kuin 30 työntekijää, henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa voidaan sopia, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyvät asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa (YTL 16.5 §).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan yhteistoimintalain 16:1 mukaisesti vuosittain. Laissa ei ole kuitenkaan tarkoitettu, että suunnitelma tulisi laatia joka vuosi kokonaisuudessaan uudestaan, vaan vuosittaisten neuvottelujen yhteydessä käsitellään yleensä edellisen vuoden suunnitelman muutostarpeita ja sen saattamista ajan tasalle, kun suunnitelma on kertaalleen laadittu lain vaatimusten mukaan. Laki edellyttää myös, että suunnitelman laatimisen yhteydessä käsitellään sen toteuttamista ja seurantatapoja, jotta tiedettäisiin, toteutuuko suunnitelma käytännössä. Aiemman vuoden suunnitelman toteutumisen seuranta kuuluukin osana suunnitelman vuosittaiseen käsittelyyn.¹⁰² Suunnitteluvollisuuden liittyvän seurantamenettelyn keskeisyys korostaa suunnitelmien eroavaisuutta sopimuksista.¹⁰³ Yhteistoimintalaki ei rajoita työnantajan mahdollisuutta muuttaa suunnitelmaa milloin tahansa, mutta suunnitelmaan tehtävät muutokset on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa.¹⁰⁴

3.2.2 Koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tulee henkilöstöön liittyvän katsauksen lisäksi sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä edellä mainittuun arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Lisäksi suunnitelmasta tulee käydä ilmi suunnitelman toteuttaminen ja seurantamenettely¹⁰⁵. (Yhteistoimintalaki 16.3 §). Lain mukaan työnantajan on otettava suunnitelmassa huomioon yrityksen toiminnassa tapahtuvat ennakoitavat muutokset, joilla ilmeisesti on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Edellä mainittu yrityksen toiminnassa tapahtuvien ennakoitavien muutosten huomioon ottaminen tarkoittaa muun muassa yrityksen tai sen osan lopettamisia, laajentamisia ja supis-

¹⁰² Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 109–111.

¹⁰³ Murto 2015, s. 136.

¹⁰⁴ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2008, s. 82.

¹⁰⁵ Seurantamenettelyt voivat käsittää koulutuksen osalta esimerkiksi koulutuksiin osallistumiset edellisen vuoden osalta. Koskinen 2007a, s. 218.

tamisia, kone- ja laitehankintoja, tuotannon ja palvelurakenteiden muutoksia ja työn uudelleen järjestelyjä, jos niillä on henkilöstövaikutuksia. Suunnitelmassa on tarkoitus pyrkiä varautumaan tulossa oleviin muutoksiin siten, että työntekijöillä on mahdollisuus olla vaikuttamassa ja varautua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siltä osin, kuin muutokset koskettavat heitä. Koulutustavoitteiden asettamisella ja tavoitteiden toteutumisen seurannalla voidaan arvioida, miten yrityksen henkilöstöä olisi koulutettava heidän ammatitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, jotta he selviytyvät muuttuvista työtehtävistä ja voivat näin antaa parhaan mahdollisen panoksensa yritykselle.¹⁰⁶

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on yhteistoimintalain 16.3 §:n 3 kohdan mukaan sisällytettävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä. Lisäksi suunnitelmaan tulee sisällyttää yleiset periaatteet työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisestä. Tämän lainkohdan perustelujen mukaan periaatteiden sisällön laajuus ja niiden käsittelytapa voivat vaihdella siitä riippuen, miten paljon yrityksessä on näihin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä ja millainen arvio näiden työntekijäryhmien kehittymisestä on lähitulevaisuudessa.¹⁰⁷

Periaatteisiin voidaan lainkohdan perustelujen mukaan kirjata esimerkiksi, miten työympäristön suunnittelussa, koulutuksen ja työhyvinvointitoiminnan kohdentamisessa sekä sisältöjen suunnittelussa otetaan huomioon kyseisten työntekijäryhmien työkykyyn ja työmarkkinakelpoisuuteen liittyviä asioita. Ikääntyneisyydelle ei ole mahdollista määrittää tarkkaa rajaa, joten yksi mahdollisuus on ottaa suunnitelmassa huomioon, minkälaisia työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä tarpeita ikääntyneisyys aiheuttaa yrityksessä tehtävien töiden kannalta.¹⁰⁸ Työttömyysuhan alaisia työntekijöitä yrityksessä on yleensä siinä tapauksessa, että yritys suunnittelee työvoiman vähennyksiä.¹⁰⁹

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osana olevan koulutussuunnitelmankin voidaan katsoa koostuvan kahdesta osasta, samoin kuin koko suunnitelma koostuu sekä henkilöstöä että koulutusta koskevista osuuksista. Koulutussuunnitelmaosuudesta tulee käydä ilmi ar-

¹⁰⁶ HE 254/2006 vp, s. 49.

¹⁰⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 118.

¹⁰⁸ Ks. myös Akava ym. 2014, s. 5, jossa todetaan ikääntyneisyydestä työkyvyille aiheutuvien seurausten poikkeavan aloittain ja työn luonteen mukaan.

¹⁰⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 118 – 119.

vio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksissa odotettavissa olevista muutoksista. Toiseksi sen tulee sisältää edellä mainittuihin arvioihin perustuva suunnitelma työntekijöiden osaamisen kehittämisestä. Suunnitelman laatiminen perustuu yhtäältä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeisiin, toisaalta taas työntekijöiden työllistymismahdollisuuksiin pidemmällä aikavälillä. Vaikka suunnitelman tuleekin kattaa koko henkilöstö, voi työnantaja ryhmitellä yrityksen henkilöstöä esim. henkilöstöryhmiin tai muulla tavoin tarkoituksenmukaisesti. Suunnitelma ei myöskään velvoita työnantajaa kouluttamaan kaikkia työntekijöitä joka vuosi, vaan koulutuksen tarjoaminen perustuu suunnitelman mukaiseen arvioon.¹¹⁰

Sen lisäksi, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelman *tulee sisältää* edellä mainitut asiat, yhteistoimintalain 16.5 §:ssä määritellään myös, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa *tulee kiinnittää huomiota* ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin sekä keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Näiden lisäksi huomiota tulee kiinnittää myös osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin. Ikääntyvien työntekijöiden osalta tämä voi tarkoittaa sitä, että koulutusta on kohdennettava nimenomaan tätä henkilöstöryhmää koskevat koulutukselliset erityistarpeet huomioon ottaen, jotta ikääntyvät työntekijät saataisiin pysymään pidempään työelämässä.¹¹¹ Lisäksi kyseessä on varautuminen yrityksen ikärakenteen mahdolliseen muuttumiseen. Muiden 16.5 §:ssä mainittujen järjestelyjen osalta neuvottelut eivät niinkään kohdistu koulutukseen, vaan esimerkiksi työoloihin ja töiden järjestelyyn.¹¹²

Henkilöstö voidaan jakaa suunnitelman laatimista varten henkilöstöryhmittäin tai muutoin yrityksen tarpeita vastaavalla tavalla, esimerkiksi ammattiryhmittäin, työtehtävien tai koulutustason mukaan. Jaottelu on tarkoituksenmukaista tehdä sen mukaan, millaisia koulutustarpeita yrityksessä on havaittu ja miten tarpeet kohdistuvat henkilöstöön.¹¹³ Työnantajan on kohdeltava koulutussuunnitelmaa laadittaessa ja koulutusta kohdennettaessa työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Suunnitelman tulee kattaa koko yrityksen henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tämä tarkoittaa jo aiemmin mainittua hen-

¹¹⁰ Murto 2015, s. 124.

¹¹¹ Ks. myös Murto 2015, s. 125. Tavoitteena on, että ikääntyvien työntekijöiden työurat voisivat jatkua pidempään kuin ilman erityistarpeiden huomioimista mahdollisesti olisi tapahtunut.

¹¹² Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 124 – 127.

¹¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 121.

kilöston ryhmittelyä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin tai muihin ryhmiin yrityksen henkilöstörakenteen puitteissa.¹¹⁴

Osaamistarpeiden kartoittamisen pohjalta laaditaan vuoden mittaiseksi ajanjaksoksi suunnitelma koko henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan tulee siis sisältyä henkilöstöryhmittäin eritelty koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma sekä yrityksen yleiset koulutustarpeet, jotka johtuvat henkilöstösuunnitelmasta.¹¹⁵ Suunnitelmassa on riittävää pitäytyä yleisellä tarkastelun tasolla. Suunnitelman laatimisen tarkoituksena on osaamisen kehittämiseen liittyvien kysymysten käsittely yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön kesken, mutta koulutuksesta ja sen kohdentumisesta päättää viime kädessä työnantaja. Suunnitelman sisältö voikin näin ollen jonnain vuotena olla, että koulutusta ei järjestetä kyseisenä vuotena lainkaan.¹¹⁶

3.2.3 *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sitovuus*

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on nimensä mukaisesti suunnitelma. Se ei siis tarkoita, että se olisi suoranaisesti vahvistettu sopimus tiettyjen koulutusten toteutumisesta. Koulutussuunnitelman oikeusvaikutuksia pohdittaessa on tarkasteltava, onko suunnitelman laatimisvaiheessa tehty joitain yksilöllisiä, tiettyjä työntekijöitä koskevia ratkaisuja tai heitä koskeva sopimus, vai onko kyseessä vasta suunnitelma tai periaatetasolla oleva alustava toimintamalli.¹¹⁷ Suunnitelmaan ei yleisesti ole tarkoitus kirjata koulutustarvetta yksittäisten työntekijäryhmien tarkkuudella, vaan tarkastelu erilaisten työntekijöistä muodostuvien ryhmien tarkkuudella riittää. Tämän tasoisesta tarkastelusta seuraa, ettei osaamisen kehittämistarpeita käsitellä suunnitelmaa laadittaessa työntekijäkohtaisesti.¹¹⁸

Tietyn suunnitelman yhteisymmärryksessä tapahtuva hyväksyminenkään ei merkitse, että konkreettisia ja tiettyä työntekijää koskevista yksilöitävissä olevista ratkaisuista olisi sovittu. Suunnitelma on luonteeltaan alustava ja täsmentymätön, ja suunnitelmavaiheessa voi olla esillä useita eri vaihtoehtoja. Suunnitelmavaiheessa asiat ovat yleensä niin yksilöimättömiä, ettei niihin liity sopimukselle ominaista käyttäytymisvelvoitetta eikä myöskään sopimukseen liittyvää ehdotonta sitoutumiselementtiä edes sellaisessa tapauksessa, jossa

¹¹⁴ Lamponen 2016, s. 108.

¹¹⁵ Nieminen 2000, s. 349.

¹¹⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 121 – 122.

¹¹⁷ Nieminen 2000, s. 352.

¹¹⁸ Murto 2015, s. 124–125.

suunnitelmista päästään yhteisymmärrykseen työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Koulutussuunnitelma laaditaan koko yrityksen henkilöstöä tai jotakin henkilöstöryhmää varten, jolloin siitä ei seuraa yksittäiselle työntekijälle sellaista subjektiivista oikeutta, johon hän voisi vedota työsuhteen ehtona.¹¹⁹ Suunnitelman laatiminen ei myöskään muodosta työnantajalle veloitetta kouluttaa henkilöstöä.¹²⁰

Joskus suunnitelma voi kuitenkin olla niin yksityiskohtainen ja nimenomainen, että siihen saattaa liittyä oikeusvaikutuksia. Tällaisiin yksityiskohtaisiin suunnitelmiin liittyy tällöin velvoite pyrkiä toimimaan niiden mukaisesti.¹²¹ Jos työnantaja on sitoutunut noudattamaan yksityiskohtaisia suunnitelmia, työnantajalla on velvollisuus suunnitelmista poiketessaan esittää vakuuttavat perustelut, miksi henkilöstön kouluttamista tai muun työn tarjoamista ei voida toteuttaa suunnitelmassa esitellyllä tavalla. Suunnitelmasta poikkeamiselle hyväksyttävä peruste on suunnitelmien laatiminen sellaisilla tulevia olosuhteita tai tapahtumia koskevilla edellytyksillä, jotka eivät toteudukaan siten kuin suunnitelmavaiheessa ennakoitiin.¹²²

Murron mukaan perustellumpaa kuin suunnitelman tarkasteleminen sopimusoikeudellisesta näkökulmasta olisi kuitenkin se, että kytkettäisiin suunnitelmien sitovuuden tarkastelu niiden omiin lähtökohtiin. Tällöin suunnitelmien sitovuutta tarkasteltaisiin ei-sopimusoikeudellisesta lähtökohdasta. Suunnitelman sitovuus yksittäiseen työntekijään nähden ei tällöin määriyty työntekijän näkökulmasta suunnitelman sopimuksellisuutta korostaen, vaan sillä perusteella, miten suunnitelmia on kyseisessä työnantajayrityksessä noudatettu.¹²³ Tällaisessa tapauksessa tarkasteltaisiin nähdäkseni yrityksessä noudatettuja käytäntöjä ja tapoja. Mikäli suunnitelmia on kyseisessä työnantajayrityksessä noudatettu ilman erityisiä poikkeuksia, olisi työntekijöillä mielestäni perustellusti oikeus odottaa, että suunnitelmista pidetään yleisesti kiinni.

Koskisen mukaan periaatteiden, suunnitelmien ja tavoitteiden asemaa työoikeudellisten lähteiden etusijajärjestyksessä (hierarkiassa) ei ole säännelty. Hänen mukaansa lainsäätäjä

¹¹⁹ Nieminen 2000, s. 354.

¹²⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 122.

¹²¹ Näin toteaa myös Murto 2015, s. 296. Hänen mukaansa työnantajan tulee ottaa suunnitelma huomioon toiminnassaan ja pyrkiä toimimaan sen mukaisesti, vaikka suunnitelman sisältöä ei voidakaan kohdistaa yksittäiseen työntekijään eikä suunnitelman sisältö voi vaikuttaa yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtona.

¹²² Nieminen 2000, s. 355.

¹²³ Murto 2015, s. 134.

on lähtenyt siitä, että näillä on merkitystä sovittaessa yksittäisistä toimintatavoista ja muodostettaessa käytäntöjä työpaikoilla. Periaatteilla on mahdollisesti käytännössä suurempi ohjausmerkitys kuin tavoitteilla, jotka tyypillisesti ymmärretään periaatteita joustavampina. Suunnitelmien osalta taas keskeistä on se, miten suunnitelman sitovuus sitä laadittaessa sovitaan. Suunnitelma voi olla sitova tai esimerkiksi vain ohjeellinen.¹²⁴

Edellä esitetyn näkemyksen mukaan yksityiskohtaisemman suunnitelman sitovuus riippuisi siitä, miten suunnitelmaa laadittaessa olisi sovittu sitovuuden asteesta. Ongelmaksi voisi ajatella muodostuvan, että suunnitelman sitovuudesta ei huomata sopia erikseen. Tällöin osapuolille voi aidostikin jäädä eri käsitys siitä, millä tasolla suunnitelman sitovuuden on ajateltu olevan. Tämä on syytä ottaa huomioon neuvottelutilanteessa ja varmistaa, että osallistujat ovat yhtä mieltä sitovuuden asteesta.

3.2.4 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen laiminlyönti

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen on työnantajalle asetettu yhteistoimintavelvoite, joka perustuu pelkästään yhteistoimintalakiin. Tämän vuoksi velvoite laatia kyseinen suunnitelma koskee vain niitä yrityksiä, joihin yhteistoimintalakia sovelletaan.¹²⁵ Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistoiminnassa työnantajan ja edustajien kesken.¹²⁶

Yhteistoimintalain mukainen koulutussuunnitelma ei velvoita työnantajaa laatimaan yksittäiselle työntekijälle koulutussuunnitelmaa, vaan suunnitelma tulee laatia henkilöstöryhmittäin tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä. Vuosittaisessa suunnitelmassa tulee ottaa huomioon ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset sekä näiden syyt. Yhteistoimintalain esitöissä täsmennetään, että käsiteltäväksi tulisi ottaa lähinnä työntekijöiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen tarpeet ja mahdollisuudet sekä vuosittainen toteuttamissuunnitelma. Lisäksi suunnitelman toteutumista tulee seurata.¹²⁷ Yhteistoimintalaki ei rajoita työnantajan mahdollisuutta muuttaa suunnitelmaa milloin tahansa. Muutokset tulee kuitenkin käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.¹²⁸

¹²⁴ Koskinen 2007a, s. 215.

¹²⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 102.

¹²⁶ Lamponen 2016, s. 103.

¹²⁷ HE 254/2006 vp, s. 49 – 50.

¹²⁸ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2008, s. 82.

Rangaistavuus henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen laiminlyönnistä juontuu yhteistoimintalain 20 §:stä, jossa käsitellään yhteistoimintaneuvotteluja. Sen mukaan ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön yhteistoimintalain neljännessä luvussa mainittu suunnitelma¹²⁹, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi suunnitelmien perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee (Yhteistoimintalaki 20.1 §). Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta on määrätty, että niitä käsiteltäessä työnantajan on pyydettyä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista (Yhteistoimintalaki 20.4 §, 1137/2013). Varsinaisesti rangaistussäännös löytyy yhteistoimintalain 67 §:stä, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 20 §:ssä säädetään, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Rangaistus koskee kuitenkin vain suunnitteluelvoitteen laiminlyömistä.

Lainsäätäjä pyrkiikin suunnitteluelvoitteella edistämään tärkeänä pitämiään tavoitteita. Vastuu tavoitteiden konkretisoinnista on jätetty työnantajayrityskohtaisesti määritettäväksi. Tämän vuoksi työnantajan suunnitteluvollisuutta voidaan pyrkiä edistämään muin keinoin, kuten esimerkiksi taloudellisella kannusteella. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) 3 §:n mukaan työnantajan on laadittava koulutussuunnitelma saadakseen verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen. Tällainen kannuste pyrkii edistämään suunnitelman laatimista ja kannustamaan samalla työntekijöiden ammatillisen osaamisen tason arviointiin ja sen kehittämiseen.¹³⁰

Työnantaja vastaa yhteistoimintalain noudattamisesta, eli myös siitä, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu ja se on päivitetty yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain yhdessä henkilöstöedustajien tai henkilöstön kanssa. Työnantaja vastaa myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittämisestä henkilöstön vähentämisneuvotteluissa harkitessaan taloudellis-tuotannollisista syistä henkilöstön irtisanomisia. Jos jostain syystä suunnitelmaa ei ole laadittu tai työnantaja ei oma-aloitteisesti käynnistä suunnitelman päivittämistä vuosittain, henkilöstön edustajalla on oikeus käyttää aloiteoikeuttaan ja pyytää henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista koskevien neuvottelujen aloittamista, jolloin työnantajan

¹²⁹ Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta säädetään yhteistoimintalain neljännessä luvussa, muita luvussa käsiteltyjä suunnitelmia ovat mm. tasa-arvosuunnitelma sekä suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

¹³⁰ Murto 2015, s. 133.

on ryhdyttävä pikaisesti toimenpiteisiin neuvottelujen aloittamiseksi yhteistoimintalain 23 §:n mukaan.¹³¹ Yhteistoimintalaki ei kuitenkaan aseta sopimusvelvoitetta. Sen sijaan se velvoittaa työnantajan käsittelemään asiaa ja informoimaan henkilöstöä käsittelyn jälkeen tekemästään päätöksestä. Näin ollen suunnittelovelvoitteen täyttämistä voidaan pitää ensisijassa työnantajan ennakoilmoituksena omista tulevista toimistaan koulutusta koskien.¹³²

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskee erityinen menettelysäännös yhteistoimintalain 20.4 §:ssä (1137/2013). Sen mukaan suunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettävässä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Lainkohdan perustelujen mukaan pyyntö voi koskea muutaman vuoden ajan ammatillisen osaamisen kehittämisestä vaille jääneitä työntekijöitä.¹³³

Pyyntö tulee esittää suunnitelmaa koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä ja pyynnön esittää sen henkilöstöryhmän edustaja, joka muutenkin osallistuu suunnitelman käsittelyyn kyseisen henkilöstöryhmän edustajana. Tarkoituksena ei siis ole, että pyynnön esittää yksittäinen työntekijä. Pynnön johdosta työnantajan tulee antaa selvitys toimenpiteistä, joihin aiotaan ryhtyä kyseessä olevien työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi, mutta työnantajalle ei kuitenkaan ole asetettu velvollisuutta ryhtyä mihinkään toimenpiteisiin.¹³⁴

Mikäli työnantaja ei kaikesta huolimatta ryhdy toimiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi tai laadittu suunnitelma ei täytä lain vähimmäisvaatimuksia, on henkilöstöryhmän edustajalla mahdollisuus hakea turvaamistoimena uhkasakon asettamista.¹³⁵ Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintalain noudattamista ja voi näin ollen vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon asettaminen on

¹³¹ Lamponen 2016, s. 104.

¹³² Murto 2015, s. 129.

¹³³ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 112.

¹³⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 112–113.

¹³⁵ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2008, s. 206–207. Uhkasakon asettamisesta kts. Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 19: Aikaisemmin henkilöstöryhmien edustajille kuulunut oikeus vaatia tuomioistuimelta määräystä, jolla työnantaja veloitetaan sakan uhalla käsittelemään yhteistoiminnassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, siirrettiin yhteistoiminta-asiamiehelle vuonna 2010, jolloin säädettiin yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki (213/2010).

mahdollista, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi yhteistoimintamenettelyssä.¹³⁶

Verrattaessa yhteistoimintalain koulutusta koskevaa velvoitetta työsopimuslain velvoitteisiin, kiinnittyy huomio ensimmäisenä siihen, ettei yhteistoimintalaki koske kaikkia yrityksiä. Lakia sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 yrityksistä ainoastaan 2,7%:ssa on ollut henkilöstön määränä 20 tai enemmän. Kaikkien yritysten henkilöstöä tarkasteltaessa yli 20 henkeä työllistävät yritykset työllistävät 65,2% kaikesta työvoimasta.¹³⁷ Näin ollen yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma koskettaa lain soveltamisalan rajoituksesta huolimatta yli puolta yrityksissä työskentelevistä työntekijöistä.

Yhteistoimintalain tavoitteena on yrityksen toiminnan kehittäminen yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa, joka näyttäisi saman suuntaiselta tavoitteelta työsopimuslain työnantajan yleisvelvoitteeseen kirjatun työnantajan velvollisuuden kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihinsä kanssa. Toiminnan kehittäminen yhteistyössä onkin varmasti hedelmällisempää, kun työnantajan suhteet työntekijöihin ovat kunnossa. TSL 2:1.2 mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi selviytyä työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa. Yhteistoimintalain mukaisessa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ennakoitavissa, yrityksen toiminnassa tapahtuvissa muutoksissa, joilla on ilmeinen merkitys henkilöstön määrään, rakenteeseen tai ammatilliseen osaamiseen. Yhteistoimintalain mukainen velvoite näyttäisi vaativan työnantajalta enemmän suunnitelmallisuutta ja ennakointia toiminnan muutosten arvioinnissa, koska suunnitelma laaditaan vuosittain.

Työsopimuslain työnantajan yleisvelvoitteen mukaan työnantajalta ei vaadita ennakointia, kunhan työntekijän työssään selviytymisestä muutosten jälkeen huolehditaan. Toisaalta yhteistoimintalaissa edellytetään nimenomaan, että muutosten on oltava ennakoitavissa ja niillä on oltava ilmeinen merkitys henkilöstön määrään, rakenteeseen tai ammatilliseen osaamiseen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmallakaan ei voida vastata sellaisiin muutoksiin, jotka vaikuttavat nopealla aikataululla yrityksen toimintaan. Sanamuodosta ”ilmeisesti

¹³⁶ HE 99/2013 vp, s. 4.

¹³⁷ Tilastokeskus, kohta Tuotteet ja palvelut > Suomi lukuina > Yritykset

on merkitystä” on myös pääteltävissä, että toiminnan muutosten on oltava vaikutuksiltaan selvästi havaittavissa ja kiistattomia. Koulutuksen näkökulmasta ilmeinen merkitys työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen tarkoittaisi mielestäni jotain sellaista toiminnan muutosta, joka vaatisi normaalia työtehtäviin perehdyttämistä syvällisempää opastusta tai koulutusta muuttuneeseen toimintatapaan, työmenetelmään tai työympäristöön.

Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään ikääntyvien, työkyvyttömyys- sekä työttömyysuhan alaisen työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Näiden työntekijäryhmien nostaminen erikseen esille henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällössä korostaa työnantajan velvollisuutta huomioida ainakin näihin henkilöstöryhmiin lukeutuvat työntekijät. Lisäksi työnantaja on pyydettäessä velvollinen erikseen selvittämään, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Mikään edellä mainittu ei kuitenkaan takaa, että työnantaja järjestäisi työntekijälle koulutusta. Työnantajan on rangaistuksen uhalla laadittava suunnitelma, mutta suunnitelman noudattamatta jättämisestä ei seuraa rangaistusta. Suunnitelman sisältönä voi myös olla, ettei koulutusta järjestetä.

3.2.5 Koulutussuunnitelma yhteistoimintalain ulkopuolelle jäävillä työpaikoilla

Mikäli yrityksessä työskentelee säännöllisesti alle 20 työntekijää, yhteistoimintalaki ei edellä esitetysti tule sovellettavaksi. Näin ollen pienemmille yrityksille ei seuraa yhteistoimintalain mukaista velvoitetta henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseen. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tarjoaa kuitenkin kaiken kokeisille yrityksille kannusteen koulutussuunnitelman laatimiseen ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillista osaamista siten, että työnantajia kannustetaan tarjoamaan työntekijöille suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, 1 §).

Hallituksen esityksen mukaan työntekijöiden osaamisen kehittämisen lähtökohtana olisivat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet sekä työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet nykyisen työnantajan palveluksessa. Lisäksi laille mainitaan sa-

mansuuntaisia tavoitteita kuin yhteistoimintalaille, eli huolehtimalla osaamisen ajantasaisuudesta ja kehittymisestä työnantajat pystyisivät varautumaan erilaisiin muutostilanteisiin sekä parantamaan työntekijöiden edellytyksiä pysyä mukana työelämässä. Esitöissä mainitaan myös työn tuottavuuden ja Suomen kilpailukyvyn paraneminen, mikäli työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta pidetään huolta lain tarkoituksen mukaisesti. Koulutussuunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus. Lain keskeinen tarkoitus ja tavoite hallituksen esityksen mukaan olisikin laajentaa osaamisen kehittämiseen osallistuvien työntekijöiden piiriä nykyisestä niin, että osaamisen kehittämistoimista pääsisivät tulevaisuudessa osallisiksi nekin työntekijät, jotka nykyisin useimmiten jäävät niiden ulkopuolelle.¹³⁸

Koulutussuunnitelman laatiminen on yritykselle vapaaehtoista, mutta saadakseen taloudellisen kannusteen yritys olisi laadittava suunnitelma. Suunnitelman sisältö mukailee yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältöä. Suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä, ja suunnitelman tulee kattaa koko henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.¹³⁹

Taloudellisen kannusteen saadakseen työnantajan tulee selvittää koulutustarpeet koko henkilöstön osalta. Kannusteen saaminen ei edellytä jokaisen työntekijän kouluttamista jokaisena vuotena, vaan työnantaja tekee koulutus päätöksen kaikkia työntekijöitä koskevan arvon pohjalta. Lisäksi suunnitelmassa tulee käsitellä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Näille voidaan räätälöidä heille soveltuvaa koulutusta, joka helpottaa heidän siirtymistään toisiin tehtäviin. Suunnitelman tulee myös sisältää suunnitelma siitä, miten suunnitelmaa on tarkoitus toteuttaa ja sen toteuttamista seurata.¹⁴⁰

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää myös velvoitteen, jonka mukaan työnantajan on keskusteltava työntekijän kanssa, mikäli työnantaja ei ole laatinut ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa. Lain 4 §:n mukaan työnan-

¹³⁸ HE 99/2013 vp, s. 10.

¹³⁹ HE 99/2013 vp, s. 11.

¹⁴⁰ HE 99/2013 vp, s. 11.

tajan on työntekijän pyynnöstä keskusteltava tämän kanssa ammatillisen osaamisensa kehittymiseen liittyvistä kysymyksistä, mikäli työnantaja ei ole laatinut koulutussuunnitelmaa. Työnantajalle ei kuitenkaan seuraa keskustelusta velvoitetta työntekijän kouluttamiseen, ja toisaalta keskustelun käymättä jättämisestä ei seuraa rangaistusta. Taloudellisen kannusteen menettäminen toimii ainoana sanktiona lain noudattamatta jättämisestä.

3.3 Koulutusvelvollisuus koulutuspolun päättyessä

3.3.1 Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus

Työsopimuslain 7:4:n mukaan työnantajalla on työsopimuksen irtisanomisperusteen käsillä ollessa velvollisuus mahdollisuuksien mukaan sijoittaa työntekijä muuhun työhön. *Valkonen* on todennut uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoitetta koskevan sääntelyn tarkoituksena olevan työsopimuksesta johtuvan lojaliteettiperiaatteen mukaisesti työsuhteen jatkaminen.¹⁴¹ Työsopimuslain 7:2.4:n mukaan, mikäli työntekijä irtisanotaan henkilöön liittyvällä perusteella (individuaaliperuste), on työnantajan työntekijää kuultuaan¹⁴² ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen osalta TSL 7:3.1 mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin TSL 7:4:ssä säädetyllä tavalla.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 2017:55 työntekijä oli työskennellyt kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä, vaikka hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukaista kelpoisuutta tehtävään. Tapauksessa työnantajalla katsottiin olleen lailliset perusteet solmia työsopimuksia toistuvasti määräaikaisina. Sen sijaan korkein oikeus totesi, että työntekijän asema on työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta koskevan työsopimuslain 7 luvun 4 §:n kannalta rinnastettavissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän asemaan. Tämän vuoksi työnantajan olisi ennen määräaikaisten työsopimusten päättymistä tullut selvittää, olisiko työntekijälle voitu tarjota muuta työtä tai järjestää hänelle uusien tehtävien edellyttämä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus.

¹⁴¹ Valkonen 2001, s. 114.

¹⁴² TSL 9:2 mukaan työnantajan on ennen työsopimuksen irtisanomista tai purkamista varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Korkeimman oikeuden mukaan työnantajan olisi jo lojaliteettivelvoitteensa perusteella tullut oma-aloitteisesti selvittää työntekijälle tarjottavissa olevat työt.

Yleisesti ottaen järjestettävän koulutuksen tulee olla ensinnäkin työalan luonteeseen nähden tavanomaista. Lisäksi sen tulee olla tavanomaista työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin sekä työnantajan kokoon nähden. Koulutuksen tulee myös olla työssä tarvittavaa ja työnantajan tarpeisiin sopivaa sekä työnantajan järjestettävissä. Luonnollisesti koulutuksen tulee olla myös työntekijälle sopivaa, kun otetaan huomioon tämän ammattitaito, aikaisempi kokemus ja työntekijän soveltuvuus. Näitä seikkoja punniten on kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla arvioitava, kuinka laajana työnantajan koulutusvelvoitetta on pidettävä.¹⁴³

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:152 on todettu, että työnantaja ei ole ollut kohtuudella velvollinen järjestämään niin laajaa koulutusta, jota sujuvan suullisen kielitaidon saavuttaminen työntekijälle olisi edellyttänyt. Kyseisessä tapauksessa työntekijä oli irtisanottu Sales Support –tehtävästä, johon oli pian irtisanomisen jälkeen palkattu uusi työntekijä. Tehtävät olivat kuitenkin muuttuneet samasta tehtävänimikkeestä huolimatta aiempaa vaativammiksi ja tehtävissä toimivien henkilöiden vastuut ja kielitaitovaatimukset olivat kasvaneet aiemmasta. Vaikka työntekijä oli aiemmin selvinnyt työtehtävistään englannin kielellä, ne olivat olleet rutiininomaisia kirjauksia ja hoidettu pääosin sähköpostilla. Työtehtävien pääpaino oli siirtynyt puhelimesta hoidettavaan englanninkieliseen asiakas- ja tuoteneuvontaan sekä reklamaatioiden hoitoon, jolloin kielitaidon oli oltava erittäin sujuva. Työtuomioistuin toteaa, että yhtiöllä ei ole ollut tarjota työntekijälle hänen työnsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä eikä kouluttamista uuteen Sales Support -tehtävään ole voitu pitää työnantajan kannalta kohtuullisena

Työnantajan työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta tulee tarkastella osana irtisanomisperustetta¹⁴⁴: harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta tai tarkasteltaessa

¹⁴³ Tiitinen – Kröger 2004, s. 398.

¹⁴⁴ Työtuomioistuimen ratkaisun TT 2018:29 perusteluissa otetaan kantaa irtisanomisperusteen olemassaoloon. Perustelujen mukaan työnsopimuksen irtisanomisperustetta ei ole oikeuskäytännössä katsottu olleen tilanteissa, joissa työntekijän sijoittaminen muihin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, vaikka uudelleensijoittaminen edellyttäisi muutoksia työntekijän tehtävänimikkeeseen tai palkkaukseen.

sitä jälkikäteen, tulee ottaa huomioon paitsi työn määrän ja kestoajan väheneminen, myös työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä sekä mahdollisesti tarjotun työn edellyttämää koulutusta ja perehdytystä.¹⁴⁵ Tällaisena koulutuksena voidaan yleisesti ottaen pitää täydennys-, jatko- tai uudelleen koulutusta. Työnantajalle voi syntyä koulutusvelvoite vain, jos työntekijällä on tarvittavat perusammattitaidot tai perusvalmiudet sekä muun työn edellyttämä peruskoulutus. Näin ollen työnantajalla ei ole yleistä velvollisuutta huolehtia työntekijöiden koulutuksesta, mutta velvollisuus ryhtyä jonkinlaisiin ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin lomautusten ja irtisanomisten välttämiseksi kouluttamalla työntekijöitään ainakin otettaessa käyttöön uusia koneita, työmenetelmiä jne.¹⁴⁶

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019:17 työsuhteiden päättämisiä on tarkasteltu nimenomaan irtisanomisperusteen olemassaolon lähtökohdasta. Tuomion perusteissa todettiin, ettei yhtiöllä ollut ollut nimenomaista koulutusvaatimusta yhtiön palkatuille työntekijöille. Paikkakunnalla oli toiminut kaksi tehdasta, joista toisen toiminnot oli siirretty yhteistoimintaneuvottelujen päätteeksi Viroon. Työntekijä A:n kohdalla soveltuvuutta yhtiön toisessa, jäljelle jääneessä toimipisteessä avoimna olleisiin tehtäviin ei oltu selvitetty riittävässä määrin eikä tehtaiden eri toimipisteiden työtehtävien näytetty poikenneen toisistaan siinä määrin, että asian kokonaisarviointina työntekijän kohdalta olisi tullut näytetyksi, ettei hän olisi kohtuullisen koulutuksen jälkeenkään soveltunut tehtäviin. Työntekijä B:n kohdalla työntekijällä todettiin olleen kokemusta toisessa tehtaassa avoimna olleista kytkentätehtävistä ja hänen perehdyttämänsä henkilö oli myös siirretty tälle toiselle tehtaalle kytkentätehtäviin. Vaikka B:lle toisessa tehtaassa avoimna olleisiin tehtäviin tarvittavan perehdytyksen pituudesta oli eriäviä näkemyksiä, työtuomioistuin katsoi, ettei B:n perehdytys tai koulutus olisi ollut työnantajan kannalta kohtuuton. Molempien työntekijöiden työsuhteet katsottiin perusteettomasti päätetyiksi.

Ennen työ sopimuksen irtisanomista työnantajan on siis selvitettävä, voidaanko työntekijä sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Irtisanomisperusteen asiallisuusharkinta edellyttää myös, että työnantaja ennakoii tarvitsemansa työvoiman määrän ennen irtisanomista, mutta

¹⁴⁵ HE 157/2000 vp, s. 102.

¹⁴⁶ Tiitinen – Kröger 2004, s. 396-397. Samoin myös Valkonen 2001, s. 307. Muun työn tarjoamisvelvoite ei ulotu peruskoulutuksen antamiseen työntekijälle. Koulutusvelvollisuus velvoittaa työnantajan kouluttamaan henkilöstöä vain omiin tarpeisiinsa, mutta yleisvelvoite luo työnantajalle ennakointivelvoitteen myös pidemmälle menevästä uudelleen kouluttamisesta.

myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Irtisanomista ei saa edeltää tai seurata uuden työntekijän ottaminen samaan tai samankaltaiseen työhön, josta on juuri irtisanottu työntekijöitä.¹⁴⁷ Edellä kuvatussa työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019:17 yritys oli myös palkan-
nut uusia työntekijöitä Suomeen jääneelle tehtaalle vain muutamaa kuukautta ennen yhteis-
toimintaneuvottelujen aloitusta.

TSL 7:4:n mukainen työnantajan velvollisuus kouluttaa työntekijää eroaa TSL 2:1:n yleisvelvoitteen mukaisesta siinä, että TSL 7:4:n mukaisessa tapauksessa tarjolla oleva työ on vähentynyt ja etsitään vaihtoehtoja, jotta työntekijää ei tarvitsisi irtisanoa. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän työstä suoriutumisesta yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä: kyseessä ei siis ole tarjolla olevan työn väheneminen, vaan muunlaiset muutokset. *Valkonen* toteaa kuitenkin työnantajan yleisvelvoitteen korostavan yhdessä asiallisen perusteen vaatimuksen kanssa korostavan työnantajan lojaliteettiperiaatetta sekä muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitetta irtisanomisen sijasta, vaikka yleisvelvoitetta ei nimenomaisesti ole nivelletty yhteen irtisanomissuojamääräysten kanssa.¹⁴⁸

Työsopimuslain esitöissä on erikseen mainittu ikääntyneet työntekijät ja heidän koulutuksellisten tarpeidensa huomioon ottaminen. Tämän vuoksi työnantajalla on mahdollisuus arvioida pitkään työsuhteessa olleen työntekijän ammattitaidon puutetta eri tavoin, jos yleisvelvoitteen mukaisesta velvoitteesta on huolehdittu. Jos taas työntekijän kouluttamatta jättäminen on ollut tarkoituksellista henkilöön liittyvistä syistä, voidaan työnantajan laiminlyöntiä arvioida individuaaliperusteisena irtisanomisena ja mahdollisesti ikään kohdistuvana syrjintänä.¹⁴⁹

3.3.2 Yrityksen koon huomioonottaminen irtisanomisperusteen arvioinnissa

Individuaaliperusteisia irtisanomisia koskeva työsopimuslain 7:2.1 on muuttumassa 1.7.2019 siten, että työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä, kun aiemmassa sanamuodossa arviointiin vaikuttivat ainoastaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Hallituksen esi-

¹⁴⁷ Valkonen 2001, s. 274.

¹⁴⁸ Valkonen 2001, s. 279.

¹⁴⁹ Kairinen ym. 2006, s. 279–280.

tyksen mukaan lain muuttamisen tavoitteena on alentaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä. Näin ollen jatkossa irtisanomisperusteen harkinnassa on kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota pienten työnantajien erityisolosuhteisiin työntekijän rikkoessa tai laiminlyödessä työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan.¹⁵⁰

Merkityksellinen seikka arvioinnissa on nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä, irtisanomiskynnystä ei ole tarkoitus muuttaa henkilöstömäärältään suurten työnantajien kohdalla. Muutos korostaa työnantajan pienen henkilöstökoon painoarvoa irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekeedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuvia vaikutuksia työnantajan toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen. Pienen työnantajalla on suurta työnantajaa suhteellisesti heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekeedellytysten heikentymisen seurauksia. Työnantajan henkilöstömäärä huomioidaan jatkossa kokonaisharkinnassa näiden seurausten merkityksen kautta. Työntekijän moitittavan menettelyn tai tämän työntekeedellytysten heikentymisen seuraukset voivat olla suhteellisesti tuntuvampia pienelle kuin suurelle työnantajalle.¹⁵¹

Tarkastelussa merkityksellisiä seurauksia voivat olla ainakin työyhteisön toimivuuden heikentyminen, työnantajalle koituvat taloudelliset menetykset tai työnantajan ja työntekijän välinen luottamuspuola. Työyhteisön toimivuuden osalta hallituksen esityksessä todetaan, että pienessä työyhteisössä työntekijän rikkeen tai laiminlyönnin seuraukset voivat heijastua koko työyhteisön toimintaan. Taloudellisten menetysten osalta kokonaisharkinnassa tulisi ottaa huomioon, että pienellä työnantajalla voi olla heikommat mahdollisuudet kohdata taloudellisia menetyksiä, jotka ovat seurausta työntekijän velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä taikka hänen työntekeedellytystensä heikentymisestä.¹⁵²

Yksittäinen työntekijäkin voi siten menettelyllään aiheuttaa työnantajalleen niin suurta haittaa, että sillä on tuntuva vaikutus yrityksen taloudellisiin toimintaedellytyksiin. Luottamuspuolan osalta todetaan, että työntekijän ja työnantajan välisellä luottamussuhteella on suurempi merkitys silloin, kun työnantajan henkilöstömäärä on pieni. Työntekijä ja työnantaja ovat korostuneesti riippuvaisia toisistaan pienen yrityksen palkatessa työntekijöitä ja

¹⁵⁰ HE 227/2018 vp, s. 7–8.

¹⁵¹ HE 227/2018 vp, s. 8–9.

¹⁵² HE 227/2018 vp, s. 9

tämän vuoksi heidän keskinäisellä luottamuksellaan ja lojaliteetillaan on korostunut merkitys.¹⁵³

Lain muutosten tarkoituksena on alentaa työllistämisen kynnyistä erityisesti pienyrityksissä. Irtisanomiskynnyksen on tämän vuoksi tarkoitus madaltua tilanteissa, joissa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen. Vaikka yrityksen koko otetaankin jatkossa kokonaisarviointissa huomioon, irtisanomisperusteelta edellytetään jatkossakin yleistä hyväksyttävyyttä ja kohtuusnäkökulmien huomioon ottamista. Työsuhteen päättymisen on oltava kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoedellytysten muuttumisesta ja seuraustarkastelu on tehtävä objektiivisin kriteerein.¹⁵⁴

Työnantajan velvollisuuteen sijoittaa työntekijä irtisanomisen välttämiseksi ja mahdolliseen uuteen työtehtävään liittyvän koulutusvelvollisuuden arviointiin tulee siis jatkossa vaikuttamaan myös työnantajan koko. Varsinkin muuhun työhön sijoittamisen edellyttämän koulutuksen näkökulmasta voisikin ennustaa, että pienemmillä työnantajilla tulee olemaan joissain tilanteissa melko vähäinen uuteen tehtävään perehdyttämisen tai koulutuksen velvollisuus. Etenkin tilanteissa, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat heikentyneet tai työntekijän osaaminen on vielä kohtuullisen opastuksen ja perehdytyksenkin jälkeen sellaisella tasolla, että hän tekee virheitä tai laiminlyöntejä aiheuttaen työnantajalle tuntevia taloudellisia menetyksiä, on oletettavaa, ettei pienen työnantajan tarvitse juurikaan ponnistella työntekijän uudelleen sijoittamiseksi.

3.3.3 *Tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus*

Ensisijaisesti työntekijälle on tarjottava hänen työ sopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, on työntekijälle tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. (TSL 7:4.1). Koulutuksesta todetaan työ sopimuslain 7:4.2:ssa, että työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien osapuolten kannalta pitää tarkoituksen mukaisena ja kohtuullisena.

¹⁵³ HE 227/2018 vp, s. 9.

¹⁵⁴ HE 227/2018 vp, s. 10.

Kohtuudella ymmärretään yleisesti tarkoitettavan jotakin asianmukaista, asiallista, hyväksyttävää ja normaalia. Kohtuullisuuden ajatellaan tarkoittavan suurin piirtein samaa kuin oikeudenmukaisuus, tai ainakin kohtuuden huomioon ottamisen johtavan oikeudenmukaisuuteen.¹⁵⁵ Kun kohtuullisuutta pohditaan työoikeudellisissa ratkaisuisa, liittyy yleensä pohdinta erityisesti työsuhteen päättämisen edellytyksiin. Päätöstä kohtuuskäytännöllisillä perustelutella voidaan nähdä kahdenlaisia pääongelmia. Toinen on kohtuuden subjektiivisuus ja toinen perustelujen hämärtyminen vaara. Olisikin erittäin tärkeää, että ratkaisuisa selostettaisiin ymmärrettävästi, miksi jokin menettely on tai ei ole ollut kohtuullista, eikä vain tyytyä toteamaan tätä.¹⁵⁶

Hallituksen esityksessä todetaan, että mikäli työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle sellaista työtä, josta hän koulutuksensa perusteella kykenisi suoriutumaan, on työnantajan selvitettävä mahdollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin. Koulutusvelvollisuus riippuu kuitenkin laajuudeltaan muun muassa yrityksen koosta ja alan luonteesta. Työnantajan ei ole tarpeen antaa työntekijälle sellaista koulutusta, jota ei ole pidettävä työnantajan toimintaan nähden tarpeellisena.¹⁵⁷

Tarkoituksenmukaisuus- ja kohtuullisuusarviointi vaikuttaa luonnollisesti siihen, millaista koulutusta työntekijälle tilanteessa on tarjolla. Arvioinnissa painottuu nähtävästi työnantajan näkökulma esimerkiksi niin, että koulutusvelvoitteen kohtuullisuus on verrannollinen työntekijälle tarjottavaan muuhun työhön. Mitä paremmin työntekijä soveltuu tarjottavissa olevaan työhön, sitä kohtuullisempi on työnantajan koulutusvelvoite.¹⁵⁸ Kohtuullisuusarviointia on puitu esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:29¹⁵⁹, jonka perusteissa työtuomioistuin toteaa, ettei oikeuskäytännössä ole pidetty työnantajan kannalta kohtuullisena työntekijän kouluttamista uuteen tehtävään silloin, kun esimerkiksi henkilön kielitaito tai tekninen osaaminen ei ole riittänyt siihen, että hän olisi kyennyt itsenäisesti hoitamaan uusia työtehtäviä.

¹⁵⁵ Engblom 2007, s. 18.

¹⁵⁶ Engblom 2007, s. 22–23.

¹⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 26.

¹⁵⁸ Tiitinen – Kröger 2004, s. 398.

¹⁵⁹ Tapauksessa työtuomioistuin otti ensisijaisesti kantaa siihen, oliko työnantajalla ollut taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva peruste työntekijän irtisanomiseen. Työnantaja oli palkannut ennen ja jälkeen irtisanomisen samankaltaisiin työtehtäviin, joita irtisanotto oli tehnyt. Irtisanomisperusteiden olemassaoloa koskevan arvioinnin osana työtuomioistuin arvioi, olisiko irtisanotto työntekijä ollut koulutettavissa uusiin työtehtäviin kohtuullisin järjestelyin.

Työntekijän näkökulma näyttäytyy useimmiten lähinnä siten, että koulutusvelvoitteen kohtuullisuus katsotaan normaalista tilasta kohtuullisesti poikkeavaksi ylimääräiseksi taloudelliseksi rasitukseksi.¹⁶⁰ Työnantajan tulee kuitenkin ottaa entistä selvemmin arvioinnissa huomioon myös työntekijän olosuhteet. Jos työnantaja on esimerkiksi laiminlyönyt kokonaan pidempään työsuhteessa olleen työntekijän osalta yleisvelvoitteen mukaiset koulutusvelvollisuutensa, on mahdollista, että tämä laiminlyönti otetaan huomioon uuteen työhön annettavan koulutuksen pituuden ja kustannusten kohtuullisuuden arvioinnissa.¹⁶¹

Ensisijainen vaihtoehto on aina tarjota työntekijälle hänen työnsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Työnantajan lojaliteettivelvoitteesta seuraa velvollisuus ”ensisijaisesti aina lähinnä” –periaatteen mukaisesti toteuttaa toimenpide vähimmän haitan ja lievimmän seuraamuksen periaatteen mukaisesti.¹⁶² Se millaista voidaan pitää työnsopimuksella sovitun työn kaltaisena, arvioidaan tai ratkaistaan aina tapauskohtaisesti.¹⁶³

Mikäli työnsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä ei ole tarjota, tulee työnantajan tarjota työntekijälle muuta sellaista työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Tällöin kyseessä olisi työ, jota työntekijä ei välttämättä ole tehnyt työnantajan palveluksessa, mutta jollaisesta hän voisi suoriutua koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella, tai työnantajan järjestämän koulutuksen jälkeen. Työnantajalla on velvollisuus kouluttaa työntekijä sellaisessa tapauksessa, jossa koulutusta voitaisiin pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus arvioidaan tapauskohtaisesti kokonaisuutena.¹⁶⁴

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2000:53 on todettu, ettei tapauksessa esitetyn selvityksen mukaan työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista uudelleen ottaen huomioon yhtiön taloudellinen tilanne ja olosuhteet muutoinkin. Taloudellisen tilanteen lisäksi on otettu huomioon, että työnantaja oli aiemmin joutunut tilanteeseen, jossa on ollut vaarana, ettei yhtiössä ei ole yhtään robottihitsaustyöhön kykenevää työntekijää Kyseisessä tapauksessa työntekijöiden

¹⁶⁰ Tiitinen – Kröger 2004, s. 398.

¹⁶¹ Valkonen 2001, s. 279.

¹⁶² Valkonen 2001, s. 289.

¹⁶³ HE 157/2000 vp, s. 103.

¹⁶⁴ HE 157/2000 vp, s. 103.

kouluttaminen robottihitsaustyöhön olisi vaatinut ilmeisesti ainakin muutaman kuu-kauden ja kouluttaminen cnc-koneistustyöhön vähintään puolen vuoden ajan. Irtisa-nottujen työntekijöiden tilalle oli otettu uudet työntekijät hoitamaan edellä mainittuja tehtäviä. Myöskään pääasiassa hitsaustyötä tehneen työntekijän sijoittamista vaati-viin maalaustöihin ei voitu kohtuudella edellyttää työnantajalta.

Asetettujen edellytysten tulee olla kohtuullisia sekä työnantajan että työntekijän kannal-ta. Kohtuus on sopimusoikeudessa usein käytetty kriteeri, johon voidaan vedota, kun esi-merkiksi harkitaan työntekijöiden kouluttamista. Kohtuullista ei esimerkiksi ole, että työn-tekijät pääsisivät automaattisesti hyvin lyhyen työsuhteen keston perusteella taloudellisesti merkittävien etujen piiriin. Työntekijällä ei myöskään voida katsoa olevan oikeutta työnan-tajan tarjoamiin koulutuspalveluihin samassa laajuudessa lyhyen työsuhteen keston perus-teella kuin pitkään palvelleilla työntekijöillä.¹⁶⁵

Myös *Engblom* toteaa, että kohtuuteen liittyvässä harkinnassa tulee samoin kuin lainsää-däntöä säädettäessä pitää mielessä, että työntekijän heikkomuusolettamasta huolimatta kohtuuden pitäisi toteutua sekä työntekijän että työnantajan osalta. Vaikka työntekijä pää-sääntöisesti on työsuhteen heikompi osapuoli, sekä työntekijöitä että työnantajia on mo-nenlaisia. Suomen työnantajista merkittävä osa on pieniä yrityksiä tai jopa yksittäisiä elin-keinoharjoittajia.¹⁶⁶

Koulutusvelvollisuus realisoituu vasta, jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle työso-pimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä.¹⁶⁷ Lisäksi työsuhteen mukaisen työn on pi-tänyt vähentyä olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toi-minnan uudelleenjärjestelyyn liittyvistä syistä. Työntekijä ei voi valita haluavansa koulu-tuksen johonkin toiseen tehtävään, jos työnantajalla on tarjota sellaista työsuhteen mu-kaista työtä vastaavaa työtä, johon työntekijällä todetaan jo olevan riittävä koulutus, am-mattitaito tai kokemus tai johon työntekijä on tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulut-

¹⁶⁵ Kairinen ym. 2006, s. 230–231.

¹⁶⁶ Engblom 2007, s. 24.

¹⁶⁷ Työntarjoamisvelvollisuudesta ks. myös KKO 2000:59, jossa ratkaisun perusteluissa täsmennetään uudel-leensijoitusvelvollisuuden ulottuvan periaatteessa mihin tahansa sellaiseen työhön, jota työntekijä koulutuksensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Näin ollen esimerkiksi työnantajan osastorajat eivät vaikuta velvollisuuteen, vaan uudelleensijoittamisvelvollisuus ulottuu tarjolla olevaan työhön siitä riippumatta, missä kyseistä työtä on. Työnantajalla on velvollisuus näyttää, ettei työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uusiin tehtäviin.

taa. Työnantajan järjestämän koulutuksen tulee olla molemmille osapuolille tarkoituksenmukainen tilanteessa, jossa työsopimuksen mukainen työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

4 MUUT KOULUTUSPOLUN AIKANA VAIKUTTAVAT SÄÄNNÖKSET

4.1 Työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti työsuhdemuodosta riippumatta

Koulutuspolun aikana on huomioitava edellä esitettyjen velvoitteiden lisäksi myös muita säännöksiä, joita tulee noudattaa kaikissa koulutuspolun vaiheissa. Tällainen koko koulutuspolun ajan vaikuttava velvollisuus on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä (1331/2014) säädetty työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Myöskään työsuhteen määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ei saa olla pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi syynä soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Jo aiemmin viitatussa tapauksessa KKO 2017:55 korkein oikeus totesi, että työnantajalla oli ollut perusteet tehdä työsopimuksia työntekijän kanssa toistuvasti määräaikaisina, koska työntekijältä oli puuttunut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukainen kelpoisuus tehtävään. TSL 2:2 mukaisen tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa rinnastettavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää näin ollen työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Tapauksessa työntekijällä oli ollut kahdeksan vuoden aikana yhteensä 16 peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, jolloin hänen työsuhdettaan olisi tullut pitää toistaiseksi voimassaolleen, mikäli hänellä olisi ollut sosiaalityöntekijän tehtävään laissa edellytetty kelpoisuus. Näin ollen korkein oikeus on katsonut, että työntekijän asema on työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta koskevan työsopimuslain 7 luvun 4 §:n kannalta rinnastettavissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän asemaan ja työnantajan olisi näin ollen tullut selvittää oma-aloitteisesti työntekijälle tarjottavissa olevat työt.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus luo työnantajalle velvollisuuden aktiiviseen toimintaan.¹⁶⁸ Työnantajan on otettava vaatimus huomioon tehdessään palveluksessaan olevia työntekijöitä koskevia ratkaisuja.¹⁶⁹ Tapauksessa KKO 2008:28 on käsitelty bonusohjelman ehtojen tasapuolisuutta, kun yritys oli jättänyt osa-aikaeläkeläiset, ennen vuoden loppua päättyvissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät sekä oppisopimussuhteessa olevat kutsumatta bonusohjelmaan.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2008:28 yrityksellä oli ollut käytössä työntekijöiden peruspalkkausta täydentävä bonusjärjestelmä, jonka piiriin kuuluivat vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Ollakseen täysimääräisesti bonusohjelman piirissä oli henkilön oltava vakituisessa työsuhteessa koko kalenterivuoden ajan ja myös työskenneltävä koko vuosi. Mikäli työsuhde oli alkanut ensimmäisten kolmen kuukauden aikana tai työntekijälle kertyi poissaoloja kolme kuukautta tai vähemmän, maksu suhteutettiin sen mukaan. Bonusohjelman piirissä eivät olleet henkilöt, joiden työsuhde oli alkanut vasta huhtikuussa tai myöhemmin tai jos poissaoloja on yli kolme kuukautta. Työntekijät oli kutsuttu ohjelman piiriin henkilökohtaisella kirjeellä. Korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin kysymystä, oliko yrityksellä ollut perusteltu asiallinen syy jättää osa-aikaeläkeläiset, ennen vuoden loppua päättyvissä määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet sekä oppisopimussuhteessa olleet kutsumatta ohjelmaan.

Alemmissa oikeusasteissa oli todettu, ettei yrityksellä ollut asiallista syytä asettaa ketään edellä mainituista työntekijöistä eri asemaan kuin muut työntekijät, sillä kukin oli vaikuttanut omalla työpanoksellaan tuloksen syntymiseen. Korkeimman oikeus toteaa tuomion perusteluissa ensinnäkin, ettei yhtiöllä ole ollut objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää ja asiallista syytä asettaa osa-aikaeläkeläisiä bonusohjelman ulkopuolelle. Määräaikaisten työntekijöiden suhteen korkein oikeus toteaa, että lähtökohteisesti rajausta ohjelman ulkopuolelle on ollut asiallisesti perusteltu, koska bonusohjelmaan kutsuttujenkin osalta työsuhteen on pitänyt olla voimassa vuoden päättyessä. Kun työsuhteiden määräaikaisuus ei kuitenkaan ole johtunut työntekijöistä itsestään ja heidän määräaikaiset työsuhteensa oli sittemmin uusittu, ei etukäteinen bonusohjelman ulkopuolelle rajaaminen ollut hyväksyttävää. Oppisopimussuhteessa olleiden

¹⁶⁸ Engblom 2012, s. 30.

¹⁶⁹ Tiitinen – Kröger 2004, s. 110.

osalta korkein oikeus totesi, että määräaikaiset työsuhteet ovat johtuneet työsuhteen koulutusluonteesta ja näin ollen asiassa tuli ottaa kantaa siihen, oliko yhtiöllä ollut menettelynsä muu kuin työsuhteen määräaikaisuudesta johtuva asiallinen syy. Kun otettiin huomioon oppisopimuskoulutuksen tarkoitus ja sen mukaisten työtehtävien laatu (etenkin työsuhteen alkuvaiheessa avustavat työtehtävät), korkeimman oikeuden mukaan yhtiöllä oli objektiivisesti arvioituna hyväksyttävä ja asiallinen syy jättää määräaikaisissa oppisopimussuhteissa olleet bonusohjelman ulkopuolelle.

Edellä esitellyssä tapauksessa esittelijän mietinnön sekä eri mieltä olleen korkeimman oikeuden jäsenen lausunnon mukaan määräaikaisia työntekijöitä, joiden työsuhteet päättyivät bonusvuoden aikana, ei olisi tarvinnut ottaa bonusohjelmaan mukaan. Työsopimusten uusiminen oli heidän näkemyksensä mukaan ollut jälkisattumus, ja työnantaja oli voinut tehdä ratkaisunsa bonusohjelmaan kutsutuista kutsua lähetettäessä tiedossaan olevien seikkojen perusteella. Bonusohjelmassa ei kuitenkaan ollut ollut mitään työntekijäkohtaisia tavoitteita ja bonus maksettiin vasta vuoden päätyttyä. Tämän vuoksi korkeimman oikeuden jäsenistä enemmistö päätyi äänestyksessä siihen tulokseen, että uusitut määräaikaiset sopimukset voitiin ottaa huomioon.

Työntekijäkohtaisten tavoitteiden ja sopimusten jatkamisen vuoksi olisi myös omasta mielestäni ollut erikoista, jos korkein oikeus olisi päätenyt siihen, ettei määräaikaisia työntekijöitä olisi tullut ottaa bonusohjelman piiriin. Sopimusten jatkamisen osalta eri mieltä olleiden jäsenten näkemys jatkamisen sattumanvaraisuudesta on toisaalta asianmukainen argumentti, mutta toisaalta taas asian tarkastelu kokonaisuudessaan antaa mielestäni sijaa tulkinnalle, jossa sattumanvaraisuus voidaan jättää huomioimatta ja tarkastella sopimuksia sellaisina kuin ne olivat, eli koko vuoden ajan jatkuneina. Myös *Murto* on nostanut oikeustapauskomentissaan esille palkitsemisjärjestelmän yleisluontoisuuden. Hänen mukaansa arviointi työntekijöiden erilaisesta kohtelusta saattaisikin muodostua ongelmallisemmaksi, mikäli tulospalkkiojärjestelmä olisi luonteeltaan ollut individuaalisempi.¹⁷⁰

4.2 Tasapuolisen kohtelun vaatimus työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti myös työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen. Myös tämä puoli tasapuolisesta kohtelusta tulee huomioida koko koulu-

¹⁷⁰ Murto 2008, s. 9.

tuspolun ajan. Hallituksen esityksen mukaan tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Työnantajan toimien tai ratkaisujen suhteessa työntekijöihinsä on näin ollen oltava johdonmukaisia. Tasapuolisen kohtelun velvoitteella on merkitystä esimerkiksi arvioitaessa irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa. Esimerkkinä hallituksen esityksessä mainitaan, että työpaikalla vakiintuneesti noudatettava varoituskäytäntöä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti oikeuskäytännösäkin omaksutun linjan mukaisesti.¹⁷¹

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:18 oli kyseessä työntekijän irtisanominen toistuvien työnantajan sääntöjen rikkomisen johdosta. Työnantajan säännöillä tarkoitettiin tapauksessa työnantajan laatimia tupakointia koskevia sääntöjä. Työntekijää oli varoitettu useita kertoja siitä, ettei hän sääntöjen mukaan leimannut itseään ulos mennessään tupakoimaan. Työntekijä vetosi yhden varoituksen kohdalta siihen, että varoitus olisi aiheeton, sillä työnantaja on kohdellut työntekijöitä epätasa-arvoisesti hänen ollessa ainoa varoitettu neljän hengen ryhmästä. Muiden tunnistettujen työntekijöiden osalta leimaukset olivat kuitenkin kunnossa, joten työnantajan menettely ei ollut epätasapuolista. Lisäksi yksi työntekijä oli seuraavana päivänä tullut oma-aloitteisesti tunnustamaan tupakointisääntöjen rikkomisen, jolloin työnantaja oli huomauttanut häntä. Seuraamuksia harkitessaan työnantaja on voinut antaa tapauskohtaista painoarvoa sille, että henkilö tunnusti menettelynsä oma-aloitteisesti ja näin ollen irtisanotun työntekijän kohtelu ei ollut epätasa-arvoista myöskään tähän nähden. Työnantajan näytettiin myös kohdistaneen valvontaa tasapuolisesti kaikkiin tupakoineisiin ja erityisesti sääntöjä rikkoneisiin henkilöihin yhtäläisesti. Työtuomioistuin katsoi, ettei työntekijän työsuhteen päättäminen ollut epätasapuolista kohtelua. Myöskään tehostetun valvonnan kohdistaminen työntekijään ei ollut perusteetonta epätasapuolista kohtelua tätä kohtaan.

Tasapuolinen kohtelu on otettava huomioon myös koulutusmahdollisuuksia tarjottaessa. Eri työntekijäryhmien erilaiselle kohtelulle tulee olla hyväksyttävä, työtehtävistä johtuva syy, jotta erilainen kohtelu on oikeutettua. *Huuskon* mukaan erilaisissa tehtävissä toimivien erilaista kohtelua voidaan siten pitää lähtökohtaisesti hyväksyttävänä. Hänen mukaansa työn-

¹⁷¹ HE 157/2000 vp, s. 69.

antajalla on oikeus organisoida töiden tekeminen tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla.¹⁷²

Työntekijät voidaankin asettaa toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkinä kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämisen olevan edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Myöskään silloin ei rikota tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle on hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.¹⁷³

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta poikkeamiseen on *Koskisen* mukaan mahdollisuus, kun kyseessä on esimerkiksi niin sanotut etusijasäännökset ja positiivinen erityiskohtelu. Tasapuolista kohtelua arvioidaan hänen mukaansa viime kädessä kunkin viiteryhmän sisällä tavoitteena tosiasiallisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla. Näin ollen työnantaja ei voi ilman laissa tarkoitettua hyväksyttävää perustetta sopia työsuhteen ehdoista eri tavoin vain toisten työntekijöiden tai työntekijäryhmien osalta. Esimerkkinä hän mainitsee eritasoisen työterveyshuollon järjestämisen, joka ei useinkaan perustu aitoon arvioon kunkin parempitasoisen työterveyshuollon piiriin kuuluvan henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle.¹⁷⁴

Tapauksessa KKO 2009:52 rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Yrityksen palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli samaan aikaan järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto. Yhtiö oli järjestänyt koko toimihenkilöryhmän terveydenhuoltopalvelut samanlaiseksi, jotta ryhmää kokonaisuudessaan olisi kohdeltu tasapuolisesti. Korkeimman oikeuden mukaan työnantaja ei kuitenkaan ollut esittänyt, että kaikki toimihenkilöt olisivat sellaisessa avainasemassa, että joka perustelisi laajennetun työterveyshuollon järjestämisen heille. Myöskään henkilöstön sitouttamiseen liittyen korkein oikeus ei nähnyt uskottavasti selvitetyn, että kaikki toi-

¹⁷² Huusko 2006, s. 18.

¹⁷³ HE 157/2000 vp, s. 69.

¹⁷⁴ Koskinen 2011, s. 3.

mihenkilöt olisivat sellaisessa asemassa, että heihin olisi perusteltua kohdistaa erityisiä sitouttamis- tai palkitsemistoimia. Yritys ei näin ollen ollut esittänyt perusteluita, jotka olisivat perustuneet todelliseen arvioon kunkin etuuden piiriin kuuluneen henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle eikä muitakaan yhtiön perusteita, kuten kysymyksessä olevan terveydenhuoltopalvelun kustannuksia ja rakennusalan yleistä käytäntöä voida pitää riittävinä rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle työterveyshuoltopalveluja eri ryhmille kohdistettaessa. Korkein oikeus totesi yhtiön rikkoneen menettelyllään työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (Ään.).¹⁷⁵

Edellä esitetyssä ratkaisussa kulmakiveksi muodostui tosiasiallisen arvioinnin puuttuminen henkilöiden merkityksestä yrityksen toiminnalle. Erityisesti tätä ratkaisua peilaten johdannossa kuvaamani kokemus omalta työuraltani koulutusten kohdentaminen eri työntekijäryhmittäin voisi ajatella vaativan yritykseltä yksityiskohtaisempaa arviointia ja perustelua. Vaikka onkin sallittua asettaa työntekijäryhmät eri asemaan työtehtävistä johtuvista syistä, ei nähdäkseni ole hyväksyttävää sivuuttaa yhtä työntekijäryhmää kokonaan koulutusmahdollisuuksia tarjottaessa. Lisäksi työnantajan lojaliteettivelvoitteen mukaan työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi. Jos joku ilman esimiesasemaa työskentelevistä työntekijöistä ilmaisisi esimerkiksi kehityskeskusteluissa olevansa kiinnostunut etenemään esimiestehtäviin uralaan, voisi työnantajan ajatella joutuvan perustelemaan koulutuksen epäämisen jollain muullakin perusteella kuin pelkästään työntekijän sen hetkiseen työtehtävään perustuen.

4.3 Yhdenvertaisuus

Tasapuolisen kohtelun velvoitteen lisäksi työsopimuslaki velvoittaa myös kohtelemaan työntekijöitä yhdenvertaisesti. Myös yhdenvertaisen kohtelun vaatimus vaikuttaa koko koulutuspolun ajan. Työsopimuslain 2:2.3 sisältää viittauksen yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), jossa työnantajalle asetetaan 7 §:ssä velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

¹⁷⁵ Tapauksessa eri mieltä olleen jäsenen mukaan yhtiö ei ollut toiminut asiassa väärin, sillä nimenomaan toimihenkilöille oli vaikeampi saada sijaisia ja poissaolojen vaikutukset olivat siten laajempia kuin rakennustyötä tekevien henkilöiden osalta. Huomattava osa toimihenkilöistä oli hänen mukaansa esitetyn selvityksen mukaan avainhenkilöiksi katsottavia työntekijöitä ja koko toimihenkilöistä koostuvaa henkilöstöryhmää tulisi kohdella tasapuolisesti. Näin ollen yrityksellä olisi ollut asiallinen peruste tarjota toimihenkilöille lisäetuutena laajennettu työterveyshuolto. Mielestäni jäsenen perustelu on jo siinä mielessä ongelmallinen, että sairaanhoitopalvelun tarjoaminen lisäetuutena ei takaa sitä, etteikö toimihenkilöille tulisi sairaspoissaoloja eikä näin ollen poista myöskään tarvetta hankkia heille sijaisia.

Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehittää työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on lain mukaan oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Hallituksen esityksen mukaan säännökset täydentävät TSL 2:1 mukaista työnantajan yleisvelvoitetta. Työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus kohdistuu koko työpaikkaan. Työpaikan lisäksi se kohdistuu menettelytapoihin, joita työpaikalla noudatetaan työntekijöiden sekä erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa sekä tehtäviä jaettaessa ovat aidosti syrjimättömiä. Samoin menettelytapojen, jotka liittyvät koulutukseen pääsystä päättämiseen, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päättämiseen sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittelyyn, tulee olla syrjimättömiä.¹⁷⁶

Yhdenvertaisuuslain 8 § puolestaan sisältää välittömän ja välillisen syrjinnän kiellon. Sen mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kaikki edellä mainittuihin syihin liittyvä syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki, 8 §). Yhdenvertaisuus on otettava huomioon paitsi tehtävien jakoa ja uralla etenemistä, myös työntekijöiden kouluttamista ja perehdyttämistä koskevia päätöksiä tehtäessä. Työnantajan on järjestettävä henkilöstökoulutuksensa siten, että työntekijöitä ei aseteta koulutus päätöksiä tehtäessä eri asemaan laissa säädetyin syrjivin perustein.¹⁷⁷

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2004:133 käsiteltiin tapausta, jossa työnantajan väitettiin asettaneen palvelukseensa sulautumisten perusteella siirtyneet tytäryhtiöiden työntekijät perusteettomasti eri asemaan palveluksessaan jo olleisiin työntekijöihin nähden sen perusteella, minkä työntekijäyhdistyksen jäseniä he olivat. Tapauksessa työntekijät olivat siirtyneet ns. vanhoina työntekijöinä Finnairin palveluk-

¹⁷⁶ HE 19/2014 vp, s. 64.

¹⁷⁷ Kairinen ym. 2006, s. 249.

seen, mutta Finnair oli sijoittanut heidät virkaikäluetteloon sen mukaan, milloin tytäryhtiöt olivat sulautuneet Finnairiin. Näin heidät oli asetettu eri asemaan Finnairin SLL ry:hyn kuuluviin liikennelentäjiin nähden sen perusteella, minkä ammattiyhdistyksen jäseniä he olivat. Oikealla asemalla virkaikäluettelossa oli työntekijöille suuri merkitys, koska työvoiman vähentäminen, uralla eteneminen ja uutta tehtävää edeltävään koulutukseen pääseminen määräytyivät virkaikäluettelon mukaisessa järjestyksessä. Syrjinnän seurauksena työntekijöiden ura- ja ansiokehitys sekä uusiin tehtäviin kouluttautuminen eivät ole Finnairin palveluksessa toteutuneet tasavertaisesti SLL:n ry:n jäseniin verrattuna. Muun muassa eräiden työntekijöiden pääsy suihkukoneiden tyyppikoulutukseen oli viivästynyt. Koska Finnair ei pystynyt osoittamaan hyväksyttävää perustetta työntekijöiden koulutuksen peruuttamiselle ja virkaiältään nuorempien lentäjien valitsemiselle heidän sijastaan, totesi korkein oikeus koulutuksen peruuntumisen syynä olleen viime kädessä työntekijöiden jäsenyys eri ammattiyhdistyksessä kuin mihin Finnairin vanhat työntekijät kuuluivat. Korkein oikeus vahvisti työnantajan asettaneen työntekijät eriarvoiseen asemaan muihin liikennelentäjiin nähden sen perusteella, minkä ammattiyhdistyksen jäseniä he olivat.

Koulutusta tarjottaessa tuleekin ottaa huomioon, samoin kuin edellisessä luvussa käsitellyn tasapuolisen kohtelun osalta, että eri asemaan asettamisen syyn tulee perustua aitoon arviointiin työntekijän työtehtävistä tai muusta hyväksyttävästä syystä. Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaan oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Oikeus saada hyvitystä ei riipu siitä, seuraako syrjinnästä tai vastatoimista vahinkoa syrjitylle, vaan sen tarkoitus on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle tähän kohdistunut loukkaus.

Hyvitys voidaan tuomita siitä riippumatta, onko lainvastainen menettely ollut tahallista tai tuottamuksellista. Oikeus saada hyvitystä ei riipu perusteesta, jolla henkilöä on syrjitty tai jolla tämä on joutunut vastatoimien kohteeksi.¹⁷⁸ Hyvityksen saaminen ei myöskään estä saamasta korvausta joko vahingonkorvauslain (412/1974) tai jonkun muun lain nojalla (Yhdenvertaisuuslaki 23.1).

¹⁷⁸ HE 19/2014 vp, s. 89.

Työsyryntä on myös rikosoikeudellisesti rangaistavaa, rangaistuksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä (885/2009). Sen mukaan työsyryntärikokseen syyllistyy työnantaja tai työnantajan edustaja, joka työpaikkailmoituksessa, työntekijää valittaessa tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan. Epäedulliseen asemaan asettaminen on kielletty rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella. Edellä listattujen syiden lisäksi myös uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella epäedulliseen asemaan asettaminen on kielletty. Mikäli näin toimitaan, on työnantaja tai työnantajan edustaja tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

4.4 Työntekijän velvollisuus osallistua koulutukseen

Koulutus käsitteenä esiintyy työlainsäädännössä useissa yhteyksissä. Se esitetään useimmiten työnantajan velvollisuutena ja työntekijän oikeutena. Työsuhteen aikana annettava ja saatava koulutus voi olla vapaaehtoista tai perustua velvoitteeseen, mutta se on kuitenkin osapuolten yhteiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa. Lähtökohta koulutukselle on työ-sopimuslaissa työnantajalle asetettu yleisvelvoite työntekijän ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, joka käytännössä tarkoittaa yksittäisen työsuhteen kannalta opastamista, perehdyttämistä ja kouluttamista työn muutosten vaatimalla tavalla.¹⁷⁹

Työsopimuslaissa ei kuitenkaan oteta kantaa siihen, milloin työntekijällä on velvollisuus osallistua koulutukseen. Työsopimuslakia sovelletaan lain 1 §:n mukaan sopimukseen, jolla työntekijät tai –tekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työajasta on oma säädöksensä, työaikalaki (605/1996), jota sovelletaan työsopimuslaissa tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtyyn työhön, jollei toisin säädetä. (Työaikalaki 1 §). Lain 4 §:ssä määritellään työajaksi aika, joka käytetään työhön sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työnantajalla on työnjohto-oikeus työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, joten velvollisuutta osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen voidaan lähteä tulkit-

¹⁷⁹ Mustajärvi 2014, s. 237.

semaan sitä kautta, milloin koulutus on katsottava työajaksi. Tällöin työntekijällä lähtökoh-
taisesti ainakin on velvollisuus osallistua koulutukseen.

Kun koulutuksen käsitettä tulkitaan ja systematisoidaan työlainsäädännön viitekehyksessä, voidaan koulutus jakaa kolmeen eri luokkaan. Nämä kolme luokkaa pitävät sisällään työn-
antajan velvoitekoulutuksen, työntekijän omaehtoisen kouluttautumisen (opintovapaa) ja
erityiskoulutuksen¹⁸⁰. Työnantajan velvoitekoulutuksella tarkoitetaan työnantajalle lain-
säädännössä ja kollektiivisopimuksin säädettyjä koulutuksellisia velvoitteita, joita on ku-
vattu esimerkiksi käsitteillä opastaminen, perehdyttäminen ja koulutus. Lähtökohtainen
työoikeudellinen pääsääntö on, että työnantajan tulee kustantaa työntekijälle koulutus, jo-
hon työlainsäädäntö velvoittaa työnantajan. Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä
siitä, että työnantajan tulee korvata työntekijälle sellaiseen koulutukseen osallistuminen,
johon työntekijän tulee osallistua työnantajan koulutuksellisten velvoitteiden täyttymiseksi.
Tällöin työnantajalle tulee korvattavaksi esimerkiksi säännöllisen työajan ansionmenetyk-
s, joka työntekijälle aiheutuu koulutukseen osallistumisesta.¹⁸¹

Työelämässä koulutusta voidaan järjestää monin eri tavoin. Koulutusta antaa yleensä työn-
antaja, mutta on myös mahdollista, että koulutusta antaa jokin yrityksen ulkopuolinen taho.
Koulutus voidaankin järjestää joko työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella. Työntekijän
velvollisuus osallistua koulutukseen on tästä syystä eri tilanteissa erilainen.¹⁸² Työaikalain
esitöissä todetaan, että työajan määrittely oli jäänyt aikaisemman lain voimassaollessa oi-
keuskäytännön varaan nimenomaisen työajaksi luettavan ajan määritelmän puuttuessa.
Käytännössä mm. koulutukseen ja terveystarkastuksiin käytetyn ajan lukeminen työaikaan
oli aiheuttanut ongelmia ja työneuvoston¹⁸³ käytäntö näitä koskien oli ollut hieman ristiriit-
taista. Koska koulutusta järjestetään työelämässä eri tavoin ja koulutusta on erityyppistä, ei
voida esittää yhtä yhtenäistä ja toimivaa sääntöä koulutukseen käytetyn ajan suhteesta työ-
aikaan.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Erityiskoulutuksella tarkoitetaan tässä koulutusta, joka on yleensä työnantajan kustantamaa ja molemmille
osapuolille vapaaehtoista, mutta ominaisuuksiltaan tavanomaisesta koulutuksesta poikkeavaa. Poikkeavuus
voi johtua koulutuksen ajallisesta kestosta, laajuudesta tai kustannuksista. Mustajärvi 2014, s. 239.

¹⁸¹ Mustajärvi 2014, s. 238.

¹⁸² Äimälä, Työaikalaki >TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA >Työaika >Työajan yleismääritelmä >Koulutus
>Arviointikriteerit

¹⁸³ Työneuvoston tehtävänä on työaikalain 3 §:n (861/1996) mukaan antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain
soveltamisesta ja tulkinnasta.

¹⁸⁴ HE 34/1996 vp, s. 39.

Selkeästi työajaksi on luettavissa koulutus, joka järjestetään ennalta määrättyinä, työvuoroluettelon mukaisena työaikana kiinteästi työn lomassa ja yhteydessä.¹⁸⁵ Tällaisissa olosuhteissa järjestetty koulutus on asiallisesti ottaen osa työtä. Esimerkkinä tällaisesta koulutuksesta ovat työn lomassa tapahtuva työhönopastus sekä uusien koneiden ja laitteiden käyttöönottoon liittyvä koulutus.¹⁸⁶

Muunlainen ja muissa olosuhteissa kuin kiinteästi työn lomassa ja yhteydessä järjestettyyn koulutukseen käytettyä aikaa ei sen sijaan hallituksen esityksen mukaan voitaisi yleensä pitää työhön luettavana aikana, sillä työntekijä ei koulutuksen aikana suorita työtehtäviään. Työajaksi luettavaan aikaan voitaisiin kuitenkin eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa rinnastaa pelkkään koulutukseen käytetty aika. Tällaisia olisivat koulutukset, joihin osallistumisen on työnantajan määräyksestä pakollista ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään.¹⁸⁷

Jotta koulutus luettaisiin työajaksi, tulee sen tapahtua lähinnä työpaikalla tai muutoin työlle ominaisissa olosuhteissa. Lisäksi koulutuksen tulee tapahtua työvuoroluetteloon ennalta merkittynä työaikana eikä esimerkiksi vapaa-ajanvietto-olosuhteissa. Mikäli koulutus tapahtuu työpaikalla, voidaan koulutusaika lukea työaikaan helpommin kuin muualla tapahtuvaan koulutukseen käytetty aika, mikäli muut edellä mainitut edellytykset täyttyvät. Jos koulutukseen osallistuminen ei ole pakollista tai se ei ole edellä esitetyin tavoin välttämätöntä työtehtävistä suoriutumiseksi tai koulutusta ei ole järjestetty edellä esitetyin tavoin, sitä ei lueta työaikaan. Työnantaja saattaa kuitenkin olla sopimuksen mukaan velvollinen suorittamaan korvauksen työntekijälle tällaiselta ajalta.¹⁸⁸

Arvioitaessa koulutuksen lukemista työajaksi ei ole itsenäistä merkitystä sillä, järjestääkö koulutuksen työnantaja vai ostetaanko se ulkopuoliselta. Myöskään se, suorittaako työnantaja joko omalla päätöksellään tai sopimukseen perustuen korvauksen koulutukseen käytetyltä ajalta, ei vaikuta koulutusajan työajaksi luettavuuteen.¹⁸⁹ Työehtosopimukset ja työ-sopimukset voivat sisältää määräyksiä siitä, miten työnantaja korvaa työntekijän ansion-

¹⁸⁵ HE 34/1996 vp, s. 39.

¹⁸⁶ Äimälä, Työaikalaki >TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA >Työaika >Työajan yleismääritelmä >Koulutus >Arviointikriteerit

¹⁸⁷ HE 34/1996 vp, s. 39.

¹⁸⁸ HE 34/1996 vp, s. 39.

¹⁸⁹ Äimälä, Työaikalaki >TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA >Työaika >Työajan yleismääritelmä >Koulutus >Arviointikriteerit

menetyksen koulutusajalta. Yleisimpien työehtosopimusmääräysten mukaan työnantajan määräämän koulutuksen ollessa kyseessä työnantaja maksaa palkan työpäiviksi sattuvalla koulutusajalta. Jos kyseessä on vain työntekijän intressissä oleva koulutus, jota työnantaja ei verotussyistä tai muusta syystä voi korvata, on koulutukseen käytetty aika kokonaan palkatonta aikaa. Työnantaja voi myöntää tällöin työntekijälle palkatonta poissaoloaikaa.¹⁹⁰

Selkeimmin työntekijää velvoittava on näin ollen koulutus, joka järjestetään työpaikalla, normaaleissa työolosuhteissa ja joka on ennalta merkitty työvuoroluetteloon. Tällaista on ainakin työturvallisuuslain mukainen työtehtäviin perehdys, jossa työntekijälle opastetaan työn turvallinen tekeminen sekä työpaikan vaaratekijät. Se on mielestäni selkeästi luettavissa työajaksi ja näin ollen työntekijä on velvollinen siihen osallistumaan. Perustelen mielipiteeni sillä, että ajattelen perehdytyksen tapahtuvan työpaikalla ja normaaleissa työtehtävissä.

Perehdytys voidaan ehkä tehdä myös jonkinlaisissa simuloituissa työympäristöissä tms., mutta joka tapauksessa perehdytyksessä on ydinasiana harjoitella tulevia työtehtäviä. Koska perehdytys on työaikaa, tulee työnantajan korvata siihen käytetty aika. Perehdytyksen voidaan ajatella olevan sekä työnantajan että työntekijän intressinä. Työnantajalla on lain mukainen velvoite perehdyttää työntekijä työtehtävien turvalliseen suorittamiseen. Molemmilla osapuolilla on myös intressi siihen, että työnteko onnistuisi mahdollisimman sujuvasti.

Myös erilaiset työtehtävien hoitamiseksi pakolliset koulutukset ovat työntekijää velvoittavia. Tällaisiin koulutuksiin työnantaja määrää työntekijän ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään. Tällainen koulutus ei välttämättä tapahdu työpaikalla eikä tavanomaisissa työtehtävissä, mutta työnantaja on velvollinen korvaamaan siihen käytetyn ajan. Näin ollen työntekijä ei voi ilman hyväksyttävää syytä kieltäytyä koulutuksesta. Myös tällainen koulutus on molempien työsuhteen osapuolten intressinä, koska työnteko ja mahdollisesti myöskään koko työsuhte ei voi jatkua ilman koulutusta.

¹⁹⁰ Hietala – Kaivanto 2014, s. 49.

Työntekijän irtisanomisen välttämiseksi järjestettävä kohtuullinen koulutus, joka on tarpeen työntekijän uudelleensijoittamiseksi, voisi ajatella olevan työntekijää velvoittavaa. Jos työntekijä kieltäytyy tällaisesta koulutuksesta, työnantajalla olisi nähdäkseni vaihtoehtona irtisanoa työsuhde. Työnantajahan on nimenomaan sen vuoksi velvollinen järjestämään ko. koulutusta, että työntekijän työsuhde voisi irtisanomisen ja sitä seuraavan työsuhteen päättämisen sijasta jatkua ja uusissa työtehtävissä toimiminen olisi mahdollista. Mikäli työntekijä ei tahdo osallistua koulutukseen, ei hänellä ole edellytyksiä jatkaa työsuhdetta uudessa työtehtävässä.

Jos koulutus ei varsinaisesti ole työtehtävissä toimimisen edellytyksenä, ei työntekijällä nähdäkseni ole lähtökohtaisesti velvollisuutta osallistua koulutukseen. Mikäli koulutuksesta tehdään jokin erillinen sopimus, kuten oppisopimus tai muu vastaava, velvollisuus osallistua koulutukseen juontuu lähtökohtaisesti koulutuksesta tehdystä sopimuksesta. Ellei koulutuksesta ole tehty sopimusta eikä se ole työtehtävissä toimimisen edellytyksenä, työnantajan määräämää tai työajaksi luettavissa, ei työntekijällä ole velvollisuutta osallistua koulutukseen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Koulutusvelvollisuus työsuhteen alussa

Työsuhteen alussa työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus perehdyttää työntekijä. Samoin velvollisuus perehdyttämiseen muodostuu sellaisissa työsuhteen vaiheissa, joissa työtehtävät muuttuvat tai työpaikalla otetaan käyttöön uusia työvälineitä, työ- tai tuotantomenetelmiä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijälle annettavaa opastusta ja ohjausta sekä riittäviä tietoja työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Perehdytykseen kuuluu, että työnantaja huolehtii työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen.

Työturvallisuuslain mukaisen perehdytyksen laiminlyönti realisoituu usein työtapaturmana, jolloin työnantaja voi tulla tuomituksi joko työturvallisuusrikkomuksesta tai työturvallisuusrikoksesta. Työturvallisuusrikkoksen tai -rikkomuksen tunnusmerkistön täytyminen ei kuitenkaan edellytä, että työntekijä loukkaantuisi tai laiminlyönnistä olisi seurannut varsinaista vaaraa kenellekään. Pelkkä tahallista teosta tai huolimattomuudesta johtunut laiminlyönti riittää. Mikäli työntekijälle seuraa vahinkoa työnantajan laiminlyönnin seurauksena, voi työnantajalle seurata tapauksesta vahingonkorvauslain mukainen korvausvelvollisuus.

Työsopimuslain mukaisella työnantajan yleisvelvoitteella ei näyttäisi työsuhteen alussa olevan erityistä merkitystä koulutusvelvollisuuden kannalta. Yleisvelvoitteen sanamuodot viittaavat työsuhteen kestäessä tapahtuviin työolojen tai yrityksen toiminnan muutoksiin ja työuran edistämiseen. Lisäksi lojaliteettivelvoite oikeusperiaatteena vaikuttaa enemmän työsuhteen kestäessä ja työsuhteen irtisanomis- tai purkamistilanteessa kuin työsuhteen alkuvaiheessa, varsinkin jos lojaliteettiperiaatteen ajatellaan olevan työsuhteen jatkuvuutta turvaava periaate.

Työsopimuslain 2:2 mukainen tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän kiellon vaatimukset vaikuttavat läpi koko työsuhteen. Työsuhteen alussa tasapuolisen kohtelun velvoitteen estämättä voisi ajatella, että esim. lyhyempään määräaikaiseen työsuhteeseen jonkun tietyn henkilön sijaiseksi palkattavalle henkilölle ei tarvitsisi järjestää yhtä kattavaa perehdytystä

kuin vakituiseen työtehtävään palkatulle työntekijälle. Työturvallisuuslain mukainen velvoite on kuitenkin perehdyttää työntekijä riittävästi turvalliseen työskentelyyn eikä siitä voida poiketa työsuhteen lyhyen keston vuoksi. Tämän vuoksi työn tekemisen turvallisuuteen ja työntekijän terveyteen liittyvästä perehdytyksestä ei voida tinkiä työsuhteen keston tai työntekijän aseman perusteella. Työntekijää perehdytettäessä ei luonnollisesti voi myöskään toimia syrjivästi, eli järjestää esimerkiksi laajempaa perehdytystä nuorille työntekijöille, jotka on palkattu samoihin työtehtäviin kuin vanhemmat.

5.2 Koulutusvelvollisuus työsuhteen aikana

Työsuhteen aikaisessakin koulutusvelvollisuudessa on otettava huomioon työturvallisuuslain 14 §:n mukainen velvoite antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista, työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työntekijällä voi työsuhteen kestäessään tulla eteen tilanne, jossa työtehtävät, -menetelmät, -välineet tai varsinainen työntekopaikka tai ympäristö muuttuu. Tällöin työnantajalta edellytetään samalla tavalla työntekijän perehdyttämistä kuin työsuhteen alussa.

Muutoin työsuhteen aikana työnantajalla ei varsinaisesti ole asetettu velvollisuutta minikäänlaisen koulutuksen järjestämiseen. Yhteistoimintalain mukaan yli 20 työntekijää säännöllisesti työllistävillä työnantajilla on velvollisuus laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka avulla on tarkoitus ylläpitää henkilöstön ammatillista osaamista ja ennakoida tulevia muutoksia yrityksen toiminnassa. Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalain soveltaminen ei ole pakollista, vaikkakin nekin voivat halutessaan toimia lain edellyttämällä tavalla. Kaikenkokoisille yrityksille on kuitenkin tarjolla taloudellinen kannuste, mikäli ne laativat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Varsinaista rangaistusta suunnitelman laatimatta jättämisestä ei pienemmille yrityksille seuraa, ainoastaan mahdollisuus saada verovähennys tai vastaava taloudellinen kannuste jää saamatta. Yhteistoimintalain alaiset yritykset voidaan tuomita suunnitteluelvoitteen laiminlyönnin johdosta sakkoon.

Sekä yhteistoimintalaki että laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältävät työnantajalle velvoitteen keskustella työntekijän kanssa tämän ammatilliseen osaamiseen liittyen. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää yhteistoimintalain ulkopuolelle jääville työnantajille velvoitteen keskustella työntekijän pyynnöstä tämän ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvistä kysymyksis-

tä, mikäli työnantaja ei ole laatinut ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Yhteistoimintalain mukaan taas henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyynnöstä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Kumpikaan laki ei sinänsä sisällä velvoitetta työntekijöiden kouluttamiseen.

Mikäli koulutussuunnitelma on laadittu, on sitä pyrittävä noudattamaan. Koulutussuunnitelmaan ei kuitenkaan välttämättä joka vuodelle suunnitella koulutuksia jokaiselle työntekijäryhmälle, vaan jonain vuonna suunnitelman sisältönä voi olla, ettei koulutusta järjestetä. Suunnitelma ei myöskään yleensä koske yksittäisiä työntekijöitä. Tällöin siitä ei voida johtaa velvoitetta nimetyn työntekijän kouluttamiseen. Mikäli suunnitelma olisi kuitenkin laadittu niin yksityiskohtaiseksi, että siinä olisi nimetty tietyille työntekijöille tietyt koulutukset, voitaisiin sitä pitää sopimuksena koulutuksen järjestämisestä.

Lisäksi jos koulutukseen olisi esimerkiksi varattu säännöllisesti tietty summa rahaa työntekijää kohden tai tietty koulutus olisi toistunut työnantajan tarjoamana pidemmän aikaa ilman poikkeuksia, voitaisiin pohtia, onko siitä muodostunut työnantajaa sitova käytäntö. Käytännön sitovuus vahvistuu kuitenkin vasta tuomioistuimen käsittelyn jälkeen ja vahvistaminen vaatisi, että käytäntöä olisi noudatettu pitkähkön ajan ja siitä ei olisi sovittu vuosittain erikseen. Tällaisen käytännön muodostuminen ei ehkä koulutusasioissa ole kovinkaan yleinen, varsinkin kun koulutussuunnitelma laaditaan ja käsitellään vuosittain.

Mikäli työnantaja kuitenkin jättää pidempään samat työntekijät tai työntekijäryhmät kouluttamatta, voi asialla olla vaikutusta ainakin työsopimuksen irtisanomisperusteen ollessa käsillä. Tällöin työnantajalla on työsopimuslain mukaan velvollisuus tarjota irtisanomishan alla oleville työntekijöille muuta työtä sekä uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, joka on molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. Mikäli työntekijälle ei työsuhteen aikana ole järjestetty minkäänlaista koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi, voi kohtuullinen koulutus uusiin työtehtäviin irtisanomisen välttämiseksi muodostua laajemmaksi kuin säännöllisesti ammatilliseen koulutukseen päässeän työntekijän koulutus. Tässä kohtaa työnantajan lojaliteettivelvoite työsuhteen jatkuvuuden edistämiseksi näyttäytyy vahvempana.

Työsuhteen aikana työnantajan on otettava huomioon koulutusta tarjotessaan tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset. Mikäli työntekijöille tarjotaan koulutusta, on työntekijöitä kohdeltava tasapuolisesti, ellei tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen ole perusteltua työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen. Kaikille työntekijöille ei luonnollisesti tarvitse tarjota tasan samanlaista koulutusta, mutta työnantajan on otettava jollain tavalla huomioon kaikkien työntekijäryhmien koulutukselliset tarpeet, jos koulutusta tarjotaan.

Erikseen kiellettyä on määrä- ja osa-aikaisissa työtehtävissä toimiville epäedullisempien työehtojen soveltaminen pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi, jollei se ole perusteltua asiallisista syistä. Asiallinen syy olla tarjoamatta koulutusta voisi näin ollen ajatella olevan määräaikaiseksi laadittu työsuhteen, jonka ei ole tarkoituksenaan jatkaa. Kokonaisarviointissa tulee kuitenkin ottaa huomioon, onko saman työntekijän kanssa esimerkiksi tehty useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia ja alkaako työsuhte näin jatkuessaan saada toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen piirteitä, jolloin työntekijän kouluttaminen työsuhteen jatkumisen varmistamiseksi tulisi työnantajan velvollisuudeksi.

Myöskään syrjivillä perusteilla ei saada jättää työntekijöitä kouluttamatta. Työnantajalla on kuitenkin jo työsuhtelainsäädännön mukaisen työnantajan yleisvelvoitteen mukaan velvollisuus ottaa huomioon ikääntyvät työntekijät ja heidän koulutukselliset tarpeensa. Ikääntyvien työntekijöiden erityinen huomioonottaminen on kirjattu työsuhtelainsäädännön esitöihin, suoraan laista velvollisuutta ei löydy. Tämä kuitenkin antaa nähdäkseen työnantajalle mahdollisuuden syrjinnän kiellon estämättä kohdistaa koulutusta laajemmin ikääntyneisiin työntekijöihin, vaikka ikä onkin kielletty syrjintäperusteena.

5.3 Koulutusvelvollisuus irtisanomisperustetta arvioitaessa

Kun työntekijän työsuhtelusta ollaan päättämässä joko työntekijän henkilöön liittyvällä tai tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella, on työnantajalla velvollisuus molemmilla tapauksissa arvioida, olisiko sijoitettavissa toisiin tehtäviin. Taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tehtävää irtisanomista harkittaessa työsuhtelainsäädännön on nimenomaisesti kirjattu kriteeriksi myös se, ettei työsuhtelusta saa irtisanoa, jos työntekijä on koulutettavissa uusiin tehtäviin. Individuaaliperusteen kohdalla nimenomaista velvollisuutta kouluttaa työntekijää uusiin työtehtäviin ei ole kirjattu lakiin, mutta irtisanomisen syyn

asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa saattaa kokonaisarvioinnissa tulla kyseeseen, olisiko työntekijä voitu kohtuullisella perehdytyksellä sijoittaa johonkin muuhun tehtävään, vaikkei suoraan toisiin tehtäviin siirtäminen olisikaan ollut mahdollista.

Individuaaliperusteisen irtisanomisen syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on 1.7.2019 lähtien työsopimuslain mukaan kokonaisarvioinnissa otettava huomioon myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Muutoksen tarkoituksena on, että pienempien työnantajien kohdalla irtisanomiskynnys olisi suurempia työnantajia matalammalla. Kynnyksen madaltaminen toteutuisi siten, että kokonaisarvioinnissa voitaisiin antaa enemmän painoarvoa sille, miten työntekijän moitittava menettely vaikuttaa esim. työyhteisöön tai työnantajan taloudelliseen tilanteeseen pienessä yrityksessä.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen kohdalla koulutusvelvollisuus on muutenkin vahvasti riippuvainen siitä, millainen työntekijän laiminlyönti tai rike on kyseessä. Mikäli kyseessä on työntekijän työntekeodellytysten muuttuminen tai työtehtävien laiminlyönti vielä perehdytyksen ja koulutuksen jälkeenkin, voidaan suuremmalta työnantajalta odottaa pidemmälle meneviä järjestelyjä työntekijän sijoittamiseksi toisiin tehtäviin. Jos taas kyseessä on sellainen työntekijän menettely, joka on vaarantanut luottamussuhteen työntekijän ja työnantajan välillä, ei uusiin tehtäviin sijoittaminen välttämättä ole minkään kokoiselle yritykselle kohtuullista.

Kun työnantaja on irtisanomassa työntekijän työsopimuksen työn vähennyttyä olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvistä syistä, on työnantajan ennen työsopimuksen irtisanomista selvítettävä, olisiko työntekijä sijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin työtehtäviin irtisanomisen välttämiseksi. Tällöin työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä. Mikäli tällaista työtä ei ole tarjolla, on työntekijälle tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle tällaisen työn vastaanottamiseksi tarvittavan koulutuksen, joka on molempien osapuolten kannalta katsottuna tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen.

Koulutuksen tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa työnantajan koko ja alan luonne. Koulutusvelvollisuus ulottuu työalan luonteeseen, työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin sekä työnantajan ko-

koon nähden tavanomaiseen koulutukseen. Tarkoituksenmukainen koulutus on myös sel-laista, jota työssä tarvitaan ja jonka työnantaja pystyy järjestämään. Työnantajan koulutus-velvollisuus pitää sisällään täydennys-, jatko- tai uudelleen-koulutusta.

Työntekijällä on siis oltava uusiin työtehtäviin tarvittavat perusammattitaidot tai perusvalmiudet sekä muun työn edellyttämä peruskoulutus. Koulutuksen tulee olla myös työnteki-jälle sopivaa, kun otetaan huomioon tämän ammattitaito, aikaisempi kokemus ja työnteki-jän soveltuvuus. Koulutuksen kohtuullisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden arviointi on aina kokonaisharkintaa, jossa otetaan huomioon sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet ja tarpeet. Harkinnassa saattaa vaikuttaa koulutusvelvollisuutta laajentavasti mm. se, jos työntekijälle ei ole työuransa aikana tarjottu minkäänlaista koulutusta ammattitaidon ylläpitämiseksi. Toisaalta taas koulutusvelvollisuuden suppeuden puolesta voi puhua esi-merkiksi työnantajan pieni koko.

5.4 Työntekijän velvollisuus osallistua koulutukseen

Työntekijällä on velvollisuus osallistua koulutukseen ainakin silloin, kun koulutus on kat-sottavissa työajaksi. Velvollisuus juontuu työnantajan työsopimuslain mukaisesta työnjoh-to-oikeudesta, jonka nojalla työnantaja voi johtaa ja valvoa työtä työntekijän saadessa palkkaa tai muuta vastiketta tekemästään työstä. Työntekijä on työnantajan työnjohto-oikeuden alaisena työajaksi katsottavalla ajalla, jolloin tulkintaa velvollisuudesta osallistua koulutukseen on haettava tarkastelemalla työaikalakia.

Koulutus on luettavissa työajaksi silloin, kun se tapahtuu työnantajan ennalta määräämänä aikana työvuoroluettelon mukaisesti, tavallisissa työolosuhteissa ja se järjestetään työpai-kalla. Tällöin työntekijällä on velvollisuus osallistua koulutukseen. Myös työtehtävien hoi-tamiseksi pakollinen koulutus on työajaksi luettavaa ja näin ollen työntekijällä on siihen osallistumisvelvollisuus, vaikka koulutus ei tapahtuisikaan työpaikalla tai normaaleiden työtehtävien lomassa.

Jos koulutukseen käytetty aika ei ole luettavissa työajaksi, velvollisuus osallistua koulutukseen voi seurata erillisestä sopimuksesta, joka koulutukseen osallistumisesta on laadittu. Tällöin osallistumisvelvollisuus ei kuitenkaan ole seurausta työsopimuslaista eikä osallis-tumatta jättämistä voida arvioida työtehtävien laiminlyöntinä, vaan koulutuksesta tehdyn

erillisen sopimuksen noudattamatta jättämisenä. Muutoin velvollisuutta osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen ei ole.