**Luvattomat poissaolot työsuhteen päättämisperusteena**

Työntekijän päävelvoite on työn tekeminen. Luvaton poissaolo on tämän velvoitteen rikkomista ja saattaa oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen.

Työsopimuksen päättämiseen johtava työstä poissaolo voi ilmetä myöhästelynä, liian aikaisin työstä lähtemisenä tai pidempinä, koko päivän tai usean päivän mittaisina poissaoloina. Se, milloin poissaolo muodostaa riittävän perusteen työsuhteen päättämiselle, on harkittava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Joissakin tehtävissä saatetaan vaatia suurta täsmällisyyttä, ja näissä vähäinenkin myöhästely riittää työsuhteen päättämiseen. Työnantaja voi toki edellyttää täsmällisyyttä kaikessa työssä. Jos asiaan on kiinnitetty nimenomaisesti huomiota esimerkiksi varoituksella, työajoista poikkeamista voidaan pitää erityisen vakavana. Toisaalta, jos työnantaja on käytännössä hyväksynyt esimerkiksi ruokatuntien ylitykset, niihin ei voida vedota irtisanomisperusteena yksittäisen työntekijän kohdalla.

Työntekijän poissaolon aiheuttama haitta työnantajan toiminnalle vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Jos työntekijä, tietäen työpaikalla vallinneen kiireisen työtilanteen, jää pois työstä etukäteen syytä ilmoittamatta, voidaan menettelyä arvioida ankarammin kuin jos luvaton poissaolo sattuisi niin sanottuna hiljaisena aikana.

Työsuhteen päättäminen poissaolon perusteella edellyttää käytännössä sitä, että luvattomista poissaoloista on varoitettu työntekijää aikaisemmin. Ainoastaan, jos työsuhteen päättämisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

Yleensä työsopimus päätetään luvattomien poissaolojen vuoksi irtisanomalla irtisanomisaikaa ja -menettelyä noudattaen. Jos työstä poissaolo on kuitenkin jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viikon, työsopimusta voidaan seuraavin edellytyksin käsitellä purkautuneena.

*Työsopimuksen purkautuminen*

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen on poikkeuksellinen työsopimuksen päättämismuoto ja tarkoitettu tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Sen perusteena on siis työstä poissaolo ja ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti. Seitsemällä päivällä tarkoitetaan lähtökohtaisesti kalenteripäiviä.

TT:2014-39

Työnantaja oli pitänyt työntekijän työsuhdetta purkautuneena, koska tämä oli ollut vuosilomansa jälkeen poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Kanteen mukaan työntekijä ei voinut palata vuosilomaltaan töihin, koska hän oli sairastunut. Työntekijä oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistuksia, jotka kattoivat poissaolon vasta noin kaksi viikkoa vuosiloman päättymisestä lukien. Tätä edeltävän poissaolon syystä ei ollut esitetty lääkärintodistuksia eikä muutakaan selvitystä kuin työntekijän pojan kertomus. Koska työntekijällä ei ollut pätevää syytä olla poissa työstä heti vuosilomansa päätyttyä, työnantaja oli saanut käsitellä hänen työsopimustaan purkautuneena vuosiloman päättymisestä lukien.

Purkautuneena pitäminen edellyttää, että työntekijän poissaolo on luvaton. Poissaolo on luvaton, kun työntekijä on poissa työstä vastoin työnantajan nimenomaista kieltoa tai ilman yhteisymmärrystä olla poissa työstä. Työsopimuksen purkautumiseen johtavan poissaolon syy voi siis olla täysin hyväksyttävä, esimerkiksi lääkärintodistuksella osoitettu sairaus. Ratkaisevaa on, onko työntekijällä hyväksyttävä este siihen, että hän ei ole ilmoittanut poissaolostaan. Ellei tällaista estettä ole, työnantajalla on oikeus käsitellä sopimusta purkautuneena.

Työnantajan on syytä ohjeistaa kenelle ja miten työntekijän tulee poissaoloista ilmoittaa. Poissaoloilmoitus edellytetään tavallisesti tehtäväksi omalle esimiehelle eli työnantajan edustajalle, jolloin välttämättä esimerkiksi työtoverille tai puhelinvaihteen hoitajalle tehtyä ilmoitusta ei voida pitää lain mukaisena ilmoituksena.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena myös sellaisessa tilanteessa, jossa hänellä ja työntekijällä on erilainen käsitys vuosiloman jaksottamisesta tai työajan lyhennysvapaiden pitämisestä. Kun työntekijä oli ollut poissa työstä ilman työnantajan lupaa, työsopimusta voitiin käsitellä purkautuneena riippumatta siitä, oliko työnantajan lain tai työehtosopimuksen tulkinta oikea vai ei.

Toistaiseksi lomautettu työntekijä on velvollinen palaamaan työhön kutsuttaessa. Työn alkamisesta on ilmoitettava vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Jos työntekijä ei palaa, työsopimusta voidaan käsitellä purkautuneena sen jälkeen, kun viikko on kulunut siitä, kun työn olisi pitänyt alkaa. Mikäli työntekijä on lomautettu määräajaksi, työntekijän on palattava työhön välittömästi lomautuksen päätyttyä. Erillistä ilmoitusta ei tarvitse tehdä, koska lomautuksen päättymispäivä on molempien osapuolten tiedossa jo lomautuksen alkaessa. Työsopimusta voidaan käsitellä purkautuneena, kun viikko on kulunut lomautuksen päättymisestä.

Jos työntekijä kuitenkin myöhemmin osoittaa, että poissaololle on ollut pätevä syy ja että esteestä ei ole voinut hyväksyttävästä syystä ilmoittaa, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu ja sopimussuhteen katsotaan jatkuneen keskeytyksettä koko poissaolon ajan. Poikkeuksellisen vakava sairaudentila saattaa luonnollisesti muodostaa esteen myös poissaolosta ilmoittamiselle. Jos työntekijä on esimerkiksi ollut viikon tajuttomana sairaalassa, ja siitä syystä ei ole kyennyt ilmoittamaan poissaolostaan työnantajalle, työsuhde palautetaan ennalleen.

Työntekijän oltua poissa työstä edellä selostetulla tavalla vähintään viikon työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Työsuhde katsotaan päättyneeksi takautuvasti sinä päivänä, jona poissaolo alkoi. Jos työntekijä on ollut työnantajan tieten sairauslomalla, mutta ei ole palannut työhön, työsuhde voidaan katsoa purkautuneeksi sairausloman päättymistä seuraavasta päivästä lukien.

Työnantajan on tässä yhteydessä syytä ryhtyä työsuhteen päättämisen edellyttämiin toimiin, eli maksaa lopputili viimeiseen työssäolopäivään saakka ja palauttaa verokortti työntekijälle. Työnantajan on myös selvyyden vuoksi syytä lähettää työntekijälle ilmoitus työsuhteen päättymisestä, jossa todetaan työsuhde päättyneeksi työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisella perusteella.

**Kirsi Parnila, Helsingin seudun kauppakamari,** lakimies