

## Työntekijän työsuhteen päättäminen epärehellisuuden perusteella

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa purkaa työntekijän työsuhteen päättämään heti vain erittäin painavasta syystä. Työntekijän rikollinen tai epärehellinen toiminta työnantajaa kohtaan on lähes aina tällainen erittäin painava syy. Esimerkiksi työnantajan omaisuuteen kohdistunut vähäinenkin omaisuusrikos oikeuttaa työnantajan useimmissa tapauksissa purkamaan rikokseen syyllistyneen työntekijän työsuhteen heti. Tämä perustuu siihen, että työnantajan omaisuuteen kohdistunut työntekijän väärinkäyttö rikkoo vakavasti sen luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytetään olevan työntekijän ja työnantajan välillä. Tämän vuoksi ratkaisevaa epärehellisyystapauksissa ei ole rikoksella saadun hyödyn määrä. Työnantajalla on oikeus edellyttää ehdotonta rehellisyyttä työntekijöiltään.

Todistelua koskevien sääntöjen mukaan työnantajan tulee kuitenkin osoittaa työntekijän syyllistyneen tahalliseen rikokseen tai epärehellisyteen, mikäli työnantaja haluaa purkaa työsuhteen. Jollei tahallisesta rikoksesta ole pitävää näyttöä, ei työnantaja voi laillisesti purkaa työntekijän työsuhtea. Jos työntekijällä on esimerkiksi ollut lupa ottaa työnantajan omaisuutta itselleen, ei kysymys luonnollisestikaan ole tahallisesta rikoksesta. Tilanne on sama jos työntekijä toimii yrityksessä noudatetun käytännön mukaisesti. Edelleen jos työntekijä on selvästi erehtynyt, ei kyse voi olla tahallisesta epärehellisydestä. Näytön työntekijän rikollisesta menettelystä tulisi olla yksiselitteinen, koska työsuhteen purkaminen omaisuusrikoksen tai muun

epärehellisuuden perusteella leimaa työntekijän voimakkaasti ja sitä kautta aiheuttaa hänelle suuria vaikeuksia mm. uudelleentyöllistymisen suhteen. Jos työnantaja kuitenkin purkaa työsuhteen epärehellisuuden perusteella, eikä tämän jälkeen pysty näyttämään epärehellisyyttä toteen, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta korvauksia työsuhteen laittomasta päättämisestä.

Työntekijän kannalta lieventävinä seikkoina epärehellisyystapauksissa pidetään yleensä työsuhteen pituutta, aiempaa nuhteetonta työskentelyä ja epärehellisyydellä hankitun omaisuuden vähäistä arvoa. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on yleensä pelkästään oikeus irtisanoa työsuhteen irtisanomisaikaa noudattaen mutta ei purkaa sitä päättämään heti.

Jos työnantaja itse on aiemmin suhtautunut epärehellisyystapauksiin siten, että ne eivät aina johda työsuhteen purkamiseen on oikeuskäytännössäkin voitu helposti katsoa, ettei selväkään epärehellisyys oikeuta purkamaan työsuhtea. Työtuomioistuin on mm. eräässä ratkaisussa katsonut, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsuhte, kun työntekijä oli tahallaan täyttänyt väärin palkanmaksun perusteena olleen urakkatyöilmoituksensa (TT:2003-21). Työnantajalla ei kuitenkaan ollut oikeutta purkaa työsuhtea päättämään heti mm. koska se aiemmin oli vastaavanlaisessa tapauksessa antanut työntekijälle vain varoituksen eikä työsuhtea ollut purettu.



2(2)

Mikäli työntekijän rikos kohdistuu työnantajan asiakkaisiin tai yhteistyökumppaneihin, on työnantajalla samanlainen purkioikeus kuin siinä tapauksessa, että rikos on kohdistunut työnantajaan itseensä. Työajan ulkopuolella tapahtuneet omaisuus- tai muut rikokset eivät yleensä oikeuta päättämään työsuhdetta, ellei työntekijän työtehtävä sitten ole sen luonteinen, että rikos vaikuttaa hänen kykyynsä selviytyä tehtävistään

tai rikoksella on kielteinen vaikutus työnantajan maineeseen.

Jyrki Kuusivaara, asianajaja  
info@kuusivaara.com www.kuusivaara.com

Kirjoittaja on työoikeuteen perehtynyt asianajaja

---

*Lisätietoja annamme mielellämme, mutta emme vastaa artikkelin tietojen soveltuvuudesta kaikkiin käytännössä ilmeneviin tapauksiin.*

---



[www.kuusivaara.com](http://www.kuusivaara.com)

Asianajotoimisto Kuusivaara  
Hämeentie 28 A 1, 00530 Helsinki  
puh. (09) 726 00 78  
fax. 050 8535 7467  
info@kuusivaara.com