

VAROITUS

Säädökset

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 § sisältää työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet. Sen 3. momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitukselle ei laissa ole määritelty määrämuotoa. Varoitus voidaan antaa vain silloin, kun työntekijä rikkoo työsopimuksesta ja työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan.

Varoituksen tarkoitus

Varoituksella on lain perusteluiden mukaan seuraavat tarkoitukset:

- **Informaatiotehtävä**
työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään.
- **Ennakkomuistutustehtävä**
varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa kuvatun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa.
- **Oikaisutehtävä**
antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa.
- **Näyttötehtävä**
antaa näyttöarvoa mahdollisessa tulevassa työsopimuksen päättämistä koskevassa oikeudenkäynnissä.

Varoituskäytännöstä

Yrityksessä sovellettavan varoituskäytännön on oltava johdonmukaista ja tasapuolista. Esimerkiksi käytäntöä, että ensin annetaan suullinen huomautus, sitten kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsopimuksen päättämiseen, on sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla perusteilla. Varoitus tulee antaa kohtuullisessa ajassa siitä, kun laiminlyönti tai rikkomus on tullut työnantajan tietoon.

Varoitusten lukumäärää ei työsopimuslaissa ole määritelty. Periaatteena on, että mikäli varoituskynnys täyttyy riittää yksi varoitus. Mikäli varoituksia annetaan useampia, tulisi antaa ns. viimeinen varoitus josta käy selkeästi ilmi, että samanlaisen rikkomuksen vielä toistuessa seurauksena on työsuhteen päättäminen.

Varoituksen voimassaoloajasta ei ole mitään säännöksiä koska lain perusteluiden mukaan työntekijälle annettavaa varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi

joustavaksi normiksi. Voimassaoloaikaan voi vaikuttaa varoitukseen johtaneen laiminlyönnin tai rikkomuksen törkeys.

Varoituksen antaminen merkitsee yleensä myös sitä, että työnantaja luopuu irtisanomisoikeuden käyttämisestä kyseisen rikkomuksen tai laiminlyönnin perusteella.

Tilanteessa jossa työntekijän sopimusrikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen eikä purkamisen edellytyksenä.

Varoituksen sisältö

Koska varoitus on voitava näyttää toteen, on suositeltavaa, että se annetaan kirjallisena.

Varoituksen tarkoituksen täyttämiseksi sen tulee sisältää seuraavat asiat:

- Konkreettinen kuvaus työntekijän sopimuksenvastaisesta käyttäytymisestä.
- Selvitys niistä velvollisuuksista, joita työntekijä on rikkonut.
- Selkeä vaatimus käyttäytymisestä tulevaisuudessa sovittujen sääntöjen mukaisesti.
- Yksiselitteinen ilmoitus toistuvan, samankaltaisen moitittavan käyttäytymisen seurauksista.

Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/varoitus>