

<http://www.kko.fi/37975.htm>

Alkuperäinen linkki lakannut toimimasta.

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2006/20060104>

Linkki toiminnassa 12.12.2022

Etusivu - Ennakkopäätökset - KKO:2006:104

## **KKO:2006:104**

Työsopimus - Työsopimuksen päättäminen - Työsopimuksen purkaminen

Diaarinumero: S2005/716

Esittelypäivä: 18.5.2006

Taltionumero: 3110

Antopäivä: 18.12.2006

Työnantajalla katsottiin olevan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen perusteella. (Ään.)

TSL 8 luku 1 § 1 mom

## **Asian käsittely alemmissa oikeuksissa**

### **Riidattomat taustatiedot**

A ja B olivat olleet toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa Raflatac Oy:n (yhtiö) palveluksessa, A 10.8.1983 ja B 4.10.1982 alkaen. Yhtiö oli päättänyt A:n ja B:n työsopimukset 7.2.2002 päivätyillä päättymisilmoituksilla, joissa päättämisen perusteeksi oli ilmoitettu pitkäaikainen työkyvyn aleneminen.

### **Kanne Jyväskylän käräjäoikeudessa**

A ja B ovat yhtiötä vastaan ajamassaan kanteessa katsoneet, ettei työntekijän työkyvyttömyys ole työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu erittäin painava syy purkaa työsopimus. Sen vuoksi he ovat vaatineet yhtiöltä irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta irtisanomisajalta ja lomallelähtörahaa vastaavaa korvausta sekä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kymmenen kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

### **Vastaus**

Yhtiö on katsonut, että A:n ja B:n työsopimukset olivat rauenneet heidän siirryttyään kuntoutustukijaksolle, joka A:n osalta on alkanut 1.1.2001 ja B:n osalta 1.1.2002. Joka tapauksessa yhtiöllä oli ollut peruste purkaa A:n ja B:n työsopimukset sairaudesta johtuneen pitkäaikaisen työkyvyttömyyden vuoksi. Tällä perusteella yhtiö kiisti kanteen.

### **Käräjäoikeuden tuomio 8.4.2004**

Käräjäoikeus totesi, että työsopimuksen raukeamisesta ei ollut työsopimuslaissa säännöksiä. Työtuomioistuimen käytäntöön viitaten käräjäoikeus katsoi, että työsopimus saattoi kuitenkin poikkeuksellisesti päättyä sopimuksen raukeamisen kautta. A:n ja B:n työsopimusten päättämishetkellä 7.2.2002 tilanne oli ollut se, että molemmille oli myönnetty määräaikainen työkyvyttömyyseläke noin vuodeksi eteenpäin eli 31.1.2003 saakka. B:stä annetun B-todistuksen mukaan hänen työkyvyttömyysaikansa jatkui 31.12.2003 saakka. Kummallekaan ei ollut myönnetty pysyvää eläkettä. Selvitys ei osoittanut, että kummankaan työkyky olisi 7.2.2002 arvioidun tilanteen mukaan kokonaan ja pysyvästi hävinnyt. Sen vuoksi työsopimuksia ei voinut pitää rauenneina.

Käräjäoikeus lausui, että työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Selostettuaan säännöksen esitöitä käräjäoikeus lausui, että purkamisperustetta koskevissa hallituksen esityksen perusteluissa oli viitattu työsopimuksen irtisanomisperusteisiin ja todettu purkamisperusteiden kytkeytyvän kiinteästi niihin. Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä. Luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työntekijän työkyvyttömyys voi olla tällainen syy vain, mikäli työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukainen purkamisperuste edellyttää puolestaan erittäin painavaa syytä. Purkamisperusteen pitää olla irtisanomisperustetta painavampi. Ottaen lisäksi huomioon, että hallituksen esityksen mukaan kielellisillä muutoksilla ja esimerkkiluettelon poistolla ei ollut ollut tarkoitus muuttaa aikaisempaa oikeuskäytäntöä, käräjäoikeus totesi päätelmänään, että työntekijän sairaus tai työkyvyttömyys voi olla myös voimassa olevan työsopimuslain mukainen työsopimuksen purkamisperuste. Työnantaja voi siis purkaa työntekijän työsopimuksen, jos työntekijän työkyky on sairauden tai työkyvyttömyyden vuoksi vähentynyt olennaisemmin ja pitkäaikaisemmin siten, että irtisanomisperustetta painavimmat edellytykset täyttyvät.

Sairaudesta johtuvassa työkyvyn alenemisessa oli otettava huomioon toisaalta tarkasteluhetkellä tiedossa oleva sairauskehitys ja -historia ja toisaalta tiedossa tai ennustettavissa oleva sairauden ja työkyvyttömyyden kesto ja mahdollinen kuntoutus. Aikaisemman lain mukaisessa vakiintuneessa oikeuskäytännössä, johon hallituksen esityksen perusteluissa oli viitattu, vuoden työkyvyttömyyttä oli pidetty lähinnä työsopimuksen irtisanomisperusteena mutta ei purkamisperusteena.

Tilanne A:n ja B:n työsopimusten päättämishetkellä 7.2.2002 oli ollut sellainen, että A oli ollut yhtäjaksoisesti poissa työstä sairauden takia 22.11.1999 lähtien ja B 2.1.2001 lähtien. A oli ollut kuntoutustukijaksolla eli määräaikaisella eläkkeellä 1.1.2001 alkaen ja työsopimuksen päättämishetkellä määräaikainen eläke oli myönnetty 31.1.2003 saakka. Työsopimuksen päättämishetkellä A:n yhtäjaksoinen sairaushistoria ja tiedossa oleva todennäköinen sairauden kesto oli ollut yhteensä yli kolme vuotta. B oli ollut määräaikaisella eläkkeellä 1.1.2002 alkaen 31.1.2003 saakka. Lisäksi B-todistuksen mukaan B:n työkyvyttömyysaika jatkui kaksi vuotta eteenpäin eli 31.12.2003 saakka. Työsopimuksen päättämishetkellä B:n yhtäjaksoinen sairaushistoria ja tiedossa oleva todennäköinen sairauden kesto oli ollut yhteensä kolme vuotta. A:lle oli myöhemmin myönnetty lisää määräaikaista eläkettä 31.1.2005 saakka ja B:lle pysyvä työkyvyttömyyseläke 1.2.2003 alkaen. Nämä uudet eläkepäätökset osoittivat, että työsopimusten päättämishetkellä sairauden ja työkyvyn paranemista oli voitu pitää hyvin epätodennäköisenä.

Kun A:n työkyvyttömyysaika oli ollut yli kolme vuotta ja B:n kolme vuotta, heidän työntekoedellytyksensä olivat niin olennaisesti vähentyneet, että he eivät kyenneet selviytymään työstään.

Käräjäoikeus katsoi, että A:n ja B:n työkyky ja työntekoedellytykset olivat olleet siinä määrin heikentyneet, että yhtiöltä ei voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Yhtiöllä oli ollut erittäin painava syy purkaa A:n ja B:n työsopimukset 7.2.2002. A:lla ja B:llä ei siten ollut oikeutta vaatimiinsa korvauksiin.

Näillä perusteilla käräjäoikeus hylkäsi kanteen.

Asian on ratkaissut käräjätuomari Jorma Huuhtanen.

### **Vaasan hovioikeuden tuomio 9.6.2005**

A ja B valittivat hovioikeuteen. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

Asian ovat ratkaisseet hovioikeuden jäsenet Lasse Silvennoinen, Seppo Männikkö ja Jukka Mäkelä.

## **Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa**

A:lle ja B:lle myönnettiin valituslupa. Valituksessaan he vaativat, että heidän kanteensa hyväksytään.

Yhtiö vastasi valitukseen.

## **Korkeimman oikeuden ratkaisu**

### **Perustelut**

Tilanne työsopimuksia päätettäessä

1. A ja B olivat olleet toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa yhtiön palveluksessa, A 10.8.1983 ja B 4.10.1982 alkaen. Yhtiö oli päättänyt A:n ja B:n työsopimukset 7.2.2002 päivätyillä päättymisilmoituksilla, joissa päättämisen perusteeksi oli ilmoitettu pitkäaikainen työkyvyn aleneminen.

2. A oli ollut lähes yhtäjaksoisesti poissa työstä sairauden takia 22.11.1999 lähtien ja B 2.1.2001 lähtien ja heistä kumpikin määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, A 1.1.2001 alkaen ja B 1.1.2002 alkaen. Määräaikaisten eläkkeiden päättymispäivä oli 31.1.2003. B:lle oli B-lausunnolla kirjoitettu sairauslomaa 31.12.2003 saakka.

Työsopimuksen raukeaminen

3. Hovioikeuden hyväksymillä käräjäoikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla Korkein oikeus katsoo, etteivät A:n ja B:n työsopimukset olleet rauenneet.

Työsopimuksen purkaminen

4. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

5. Säännöksen esitöiden (HE 157/2000 vp s. 109) mukaan aikaisempaan työsopimuslakiin (320/1970) sisältyneestä purkamisperusteiden esimerkkiluettelosta ehdotettiin luovuttavaksi, koska työsopimuslain 7 luvussa ehdotettiin säädettäväksi irtisanomisperusteista aikaisempaa lakia täsmällisemmin ja purkamisperusteet taas kytkeytyisivät kiinteästi irtisanomisperusteisiin. Kun irtisanomisperusteen tuli ehdotuksen 7 luvun 1 §:n mukaan olla asiallinen ja painava, työsopimuksen purkaminen edellyttäisi erittäin painavaa syytä. Päätämisperusteita kuvaavien termien tarkoituksena oli osoittaa, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Kielellisillä muutoksilla ja esimerkkiluetteloiden poistoilla ei ollut tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

6. Uutta työsopimuslakia (55/2001) säädettäessä päädyttiin ratkaisuun, joka merkitsi aikaisemman työsopimuslain 43 §:ssä säädetyistä esimerkkiluettelosta luopumista. Hallituksen ehdotus noudattaa tässä sitä ajattelua ja niitä sanamuotojakin, jotka oli omaksuttu jo lakiehdotusta valmistelleessa työsopimuslakikomiteassa. Työsopimuslakikomitean mietinnössä (KM 2000:1 s. 124) asiasta kirjoitettiin seuraavasti: "Työsopimuksen purkamisperusteesta säädettäisiin ainoastaan yleissäännöksellä. Voimassa olevan työsopimuslain 43 §:ssä säädetyistä purkuperusteiden esimerkkiluetteloista ehdotetaan luovuttavaksi. Ehdotettu menettelytapa johtuu siitä, että lakiehdotuksen 7 luvussa ehdotetaan säädettäväksi irtisanomisperusteista voimassa olevaa lakia täsmällisemmin ja purkamisperusteet taas kytkeytyisivät kiinteästi irtisanomisperusteisiin. Kun irtisanomisperusteen tulisi lakiehdotuksen 7 luvun 1 §:n mukaan olla asiallinen ja painava, työsopimuksen purkaminen edellyttäisi erittäin painavaa syytä. Päätämisperusteita kuvaava terminologia osoittaisi näin jo suoraan sen, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Ehdotetuilla kielellisillä muutoksilla ja esimerkkiluetteloiden poistoilla ei ole tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä."

7. Lain eduskuntakäsittelyssä ei työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietinnössä (TyVM 13/2000 vp) kiinnitetty huomiota nyt esillä olevaan kysymykseen, ei myöskään lakivaliokunnan lausunnossa (LaVL 18/2000 vp). Sen sijaan perustuslakivaliokunnan lausunnosta (PeVL 41/2000 vp s. 7) on löydettävissä seuraava kannanotto: "Työsopimuslakiehdotuksessa on kattavasti säännelty työsuhteen osalta työstä erottamisen perusteet. Ehdotuksen 7 luku sisältää säännökset työsopimuksen irtisanomisperusteista, 8 luvun 1 § työsopimuksen purkamisperusteista ja 5 luvun 2 § toistaiseksi lomauttamisen perusteista. Näihin ehdotuksiin sisältyy joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin asiayhteyksissään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi tähänastisten tulkintojen perusteella."

8. Työsopimuslain valmistelutyöt ja eduskuntakäsittelyn yhteydessä esitetyt lausumat osoittavat johdonmukaisesti, että työsopimuksen purkamista koskevalla uusilla säännöksillä ei ollut tarkoitus muuttaa sitä vakiintunutta oikeuskäytäntöä, joka on liittynyt aikaisemman työsopimuslain 43 §:ään. Tämän säännöksen mukaan työsopimuksen purkamisoikeuden, samoin kuin irtisanomisoikeudenkin, täyttyminen perustui kokonaisarviointiin. Asia oli säännöksessä ilmaistu siten, että purkamiseen oikeuttavana tärkeänä syynä oli pidettävä sellaista toisen asianosaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaarapiiriin luettavaa olosuhteiden muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen

jatkamista. Kysymys oli yleensä samankaltaisesta mutta vakavampiasteisesta syystä kuin työntekijästä johtuvasta perusteesta suoritettavaan irtisanomiseen oikeuttava syy.

9. Aikaisemman työsopimuslain 43 §:n 2 momenttiin oli kuitenkin otettu luettelo niistä tapauksista, joissa työnantaja voi purkaa työsopimuksen, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin. Eräs tähän luetteloon kuuluva tapaus oli se, että työntekijä oli jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Käytännössä työkyvyttömyydestä johtuvaa työsopimuksen purkamista arvioitiin samanlaisin perustein kuin irtisanomista.

10. Aikaisemman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaan työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä edellytti syyn erityistä painavuutta. Säännökseen oli sisällytetty esimerkkiluettelo tilanteista, joita ei ainakaan voitu pitää tuollaisina syinä työsopimuksen irtisanomiseen. Erityisen painavana syynä ei esimerkkiluettelon 1 kohdan mukaan voitu pitää työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikkeneminen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että noin vuoden kestänyttä yhdenjaksoista työkyvyttömyyttä voidaan tavallisesti pitää pysyvänä. Sairauden ennuste on kuitenkin vaikuttanut arvioon kumpaankin suuntaan.

11. Vaikka purkamisperusteita koskevassa uuden työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä ei ole viittausta lain irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin, on lainvalmistelutöistä ilmenevä ajatus irtisanomisen ja purkamisen perusteiden samankaltaisuudesta ja aste-erosta luonteva ja myös sopimusoikeuden yleisiä periaatteita vastaava. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n sanamuoto ei aseta estettä sille, että työsopimus voitaisiin purkaa sillä perusteella, että työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Säännöksessä ei edellytetä, että purussa käytettävä peruste aina ilmentäisi työntekijän moitittavaa menettelyä sopimukseen perustuvien velvoitteidensa laiminlyönnissä. Hallituksen esityksen eräessä kohdassa on purkuun oikeuttavaa perustetta kuvattu siten, että purkuun oikeuttavalla menettelyllä syvästi loukataan toista osapuolta. On kuitenkin huomattava, että esimerkiksi työntekijän ennalta ilmoittamatta ja perusteetta tapahtunut työstä pois jääminen voi epäilemättä muodostua perusteeksi purkaa työntekijän työsopimus, vaikka tuo menettely ei syvästi loukkaisi työnantajaa siinä merkityksessä kuin kyseinen ilmaisu yleensä ymmärretään.

12. Jos pidettäisiin oikeana kantaa, ettei työsopimusta voida purkaa sillä perusteella, että työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön, voitaisiin joutua sopimusoikeudellisesti epätyydyttävään tilanteeseen esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijä menettää työkykynsä pitkäkestoisen määräaikaisen työsopimuksen alkuvaiheessa. Kun määräaikaista työsopimusta ei yleensä voida irtisanoa ja kun sopimuksen purkumahdollisuus olisi lain tulkinnalla suljettu pois, ei työnantajalla olisi lainkaan mahdollisuutta saattaa työsopimusta päättymään. Muutoinkaan ei ole perusteltua rajoittaa erilaisissa työkyvyn menettämistapauksissa työsopimuksen päättämiseksi käytettävissä olevaa keinovalikoimaa vain irtisanomiseen ja tietyissä tapauksissa raukeamiseen, mutta jättää purkamisen sen ulkopuolelle.

13. A:n ja B:n työsopimusten päättäminen on perustunut heidän työkykynsä pitkäaikaiseen menettämiseen. Päättämisaikana 7.2.2002 kumpikin heistä oli ollut määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, A 1.1.2001 ja B 1.1.2002 lähtien. Viimeksi mainittuun päivään mennessä A oli ollut yhtäjaksoisesti poissa työstä sairauden vuoksi yli 25 kuukautta ja B miltei 12 kuukautta, minkä lisäksi kummallekin oli myönnetty määräaikainen työkyvyttömyyseläke 31.1.2003 asti. Lisäksi B:lle oli kirjoitettu B-lausunolla sairauslomaa 31.12.2003 saakka eli 24 kuukauden ajaksi, kun lähtökohdaksi otetaan 1.1.2002. A:n ja B:n työkyvyn ja työntekoedellytysten heikentymisen vuoksi yhtiöllä on työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella ja ottaen

huomioon asiaa koskeva oikeuskäytäntö ollut oikeus purkaa A:n ja B:n työsopimukset irtisanomisaikaa noudattamatta.

## **Tuomiolauselman**

Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muuteta.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Riitta Suhonen (eri mieltä), Kati Hidén, Eeva Vuori, Liisa Mansikkamäki ja Timo Esko. Esittelijä Marja Kekäläinen (mietintö).

## **Esittelijän mietintö ja eri mieltä olevan jäsenen lausunto**

### **Oikeussihteeri Kekäläinen:**

Mietintö oli kohtien 1 - 5 osalta Korkeimman oikeuden tuomion mukainen. Muilta osin Kekäläinen lausui mietintönään seuraavan:

Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevassa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetään, että työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Sairauden aiheuttama työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen heikentyminen voi siten olla työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettu peruste työsopimuksen irtisanomiselle. Lain esitöissä mainittu purkamisperusteiden kytkeytyminen irtisanomisperusteisiin edellä kohdassa 5 selostetulla tavalla viittaa siihen, että sairauden aiheuttama työkyvyn heikentyminen voisi olla myös työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu purkamisperuste. Tähän viittaa myös se, ettei ehdotetuilla muutoksilla ollut tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Kumotun työsopimuslain 43 §:n mukaan työnantaja saattoi purkaa työsopimuksen muun muassa silloin, kun työntekijä jatkuvasta syystä oli kykenemätön työhön, minkä oikeuskäytännössä tulkittiin merkitsevän oikeutta työsopimuksen purkamiseen myös sairauden aiheuttaman työkyvyn heikentymisen perusteella.

Purkamisperusteita koskevassa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä ei kuitenkaan ole viittausta irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin. Pykälässä mainitaan työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana erittäin painavana syynä työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Tästä poiketen työsopimuksen irtisanomiseen voi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan oikeuttaa myös työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen. Tästä syystä työsopimuksen purkamisperusteita ei ole perusteltua tulkita yhtä laajasti kuin irtisanomisperusteita.

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n esitöiden (HE 157/2000 vp s. 109 - 110) mukaan työsopimuksen purkamisen olisi sallittua ainoastaan toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn johdosta. Purkamisperusteen täytyminen edellyttäisi sitä, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voitaisi edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä olisi oikeus päättää sopimussuhde välittömästi vaikutuksin. Työnantajan noudatettavia purkamisperusteita koskevat esitöissä mainitut esimerkit liittyvät tilanteisiin, joissa työntekijä syyllistyy moitittavaan menettelyyn.

Silloin, kun työntekijä ei sairauden vuoksi kykene suoriutumaan työtehtävistään, kysymyksessä ei yleensä ole työntekijän moitittavaan menettelyyn perustuva velvoitteiden rikkominen. Työkyvyttömyyteen ei myöskään liity edellä mainittuja työnantajaa loukkaavia piirteitä. Työsuorituksen estymistä sairauden perusteella ei siten voida yleensä pitää sellaisena sopimusloukkauksena, ettei työnantajalta voitaisi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista ainakin irtisanomisajan pituista aikaa.

A:n ja B:n työsopimusten päättäminen on perustunut yksinomaan heidän työkykynsä pitkäaikaiseen heikentymiseen. Heille oli työsopimusten päättämishetkellä myönnetty määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Asiassa ei ole ilmennyt seikkoja, jotka osoittaisivat, että työsopimusten jatkaminen irtisanomisajan pituisen ajan olisi ollut yhtiön kannalta kohtuutonta.

Näillä perusteilla Korkein oikeus katsoo, ettei yhtiöllä ole ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyä perustetta purkaa A:n ja B:n työsopimuksia. Yhtiöllä on kuitenkin A:n ja B:n kohdassa 2 kuvatun pitkäaikaisen työkyvyttömyyden perusteella ollut oikeus heidän työsopimustensa irtisanomiseen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla.

A ja B ovat vaatineet yhtiöltä työsopimuslain 6 luvun 4 §:n mukaisena korvauksena kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta irtisanomisajalta ja lomallelähtörahaa vastaavaa korvausta, A yhteensä 15 113,58 euroa ja B yhteensä 15 999,55 euroa, sekä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisena korvauksena kymmenen kuukauden palkkaa vastaavan määrän, A 21 170 euroa ja B 22 410 euroa. Yhtiö on kiistänyt, että työsopimuslain 6 luvun 4 §:ää voitaisiin soveltaa purkamistilanteissa, ja on joka tapauksessa katsonut, että sen nojalla tuomittavasta korvauksesta on vähennettävä A:lle ja B:lle irtisanomisaikana maksetut työkyvyttömyyseläkkeet. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitetun korvauksen kohtuullisena määränä yhtiö on pitänyt yhden kuukauden palkkaa vastaavaa määrää. Yhtiö on myöntänyt vaaditut määrät oikein lasketuiksi.

Työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Säännös on sen sanamuodosta huolimatta tarkoitettu sovellettavaksi aina, kun työnantaja päättää työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta (HE 157/2000 vp s. 92). Näin ollen yhtiö, joka on purkanut A:n ja B:n työsopimukset perusteetta, on säännöksen nojalla korvausvelvollinen.

Säännöksen mukaan työntekijälle on maksettava korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta, joten perustetta korvauksen alentamiseen A:lle ja B:lle maksettujen työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella ei ole. Yhtiö on myöntänyt A:n ja B:n vaatimat määrät oikein lasketuiksi. Näin ollen Korkein oikeus katsoo, että yhtiö on velvollinen suorittamaan A:lle ja B:lle vaaditut määrät.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Pykälän 2 momentin mukaan korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Saman pykälän 3 momentin mukaan 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä ei sovelleta muun muassa silloin, kun työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti.

Koska yhtiö olisi työsopimusten purkamisen asemesta voinut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla irtisanoa A:n ja B:n työsopimukset, lain 12 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksesta voidaan siten pykälän 3 momentin nojalla poiketa.

Yhtiö oli päättänyt pitkään palveluksessaan olleiden A:n ja B:n työsopimukset lähettämällä heille asiaa koskevat kirjalliset ilmoitukset ja varaamatta heille tilaisuutta tulla kuulluiksi työsopimuslain 9 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla. Toisaalta on otettava huomioon, että vaikka yhtiöllä ei ole ollut oikeutta A:n ja B:n työsopimusten purkamiseen, sillä on kuitenkin ollut peruste päättää ne irtisanomalla. Lisäksi työsopimusten päättymisestä ei ole aiheutunut A:lle tai B:lle ansionmenetystä, koska he ovat niiden päättymishetkellä olleet määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, joka on A:n kohdalla jatkunut ainakin 31.1.2005 saakka ja B:n kohdalla muutettu pysyväksi työkyvyttömyyseläkkeeksi 1.2.2003 alkaen. Näillä perusteilla Korkein oikeus harkinnee kohtuulliseksi korvaukseksi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joka A:n osalta on 2 117 euroa ja B:n osalta 2 241 euroa.

Hovioikeuden tuomio kumottaneen. Yhtiö veloitettaneen suorittamaan A:lle korvauksena irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä 15 113,58 euroa ja korvauksena työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 2 117 euroa sekä B:lle korvauksena irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä 15 999,55 euroa ja korvauksena työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 2 241 euroa, kaikki määrät korkoineen.

## **Oikeusneuvos Suhonen:**

Hyväksyn mietinnön.