

Työntekijän alisuoriutuminen

Työntekijän työpanosta mitataan enenevässä määrin tulosten perusteella; Yhä useammin työnantaja ei ole niinkään kiinnostunut siitä, kauanko työntekijä viettää aikaa työpaikalla vaan siitä, mitä hän saa siellä aikaiseksi. Käytännössä voi tulla vastaan tilanteita, joissa työntekijä kyllä sinänsä tekee työnsä annettujen ohjeiden mukaisesti eikä suoranaisesti riko mitakaan velvoitteitaan, mutta ei toisaalta saa myöskään aikaan riittävää tulosta. Tällöin voidaan puhua työntekijän alisuoriutumisesta.

Alisuoriutumiselle ei ole mitään tarkkaa määritelmää. Käytännössä se tarkoittaa työntekijän puutteellista työsuoritusta suhteessa sovittuihin tehtäviin ja siihen, mitä kyseisessä asemassa ja tehtävissä olevalta työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää. Selkeimmin alisuoriutuminen ilmenee myyntityössä tavoitteisiin pääsemättä jäämisenä. Toisaalta kyse voi olla mistä tahansa työstä, jossa tehtävät on hoidettava tietyissä aikarajoissa tai kohtuullisessa ajassa.

Alisuoriutuminen voi aiheuttaa työnantajalle paitsi suoraa taloudellista tappiota myös lisätä muiden työntekijöiden työkuormaa näiden joutuessa paikkaamaan työtoveriaan tai alaistaan taikka haitata työnantajan asiakassuhteita, jos työntekijä ei pysty hoitamaan tehtäviään asiakkaan edellyttämässä aikataulussa.

Työntekijältä voidaan edellyttää aktiivisuutta

Työntekijän keskeisin velvollisuus on tehdä työsopimuksessa sovittua ja työnantajan työnjohto-oikeutensa nojalla määrittelemää työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta eli palkkaa vastaan. Työnantajalla on myös oikeus edellyttää työntekijältä riittävää aktiivisuutta ja että työntekijä tekee työnsä paitsi huolellisesti niin myös joutuisasti.

Työntekijän työpanosta arvioidaan suhteessa muihin työntekijöihin ja työnantaja saa edellyttää samoja tai vastaavia tehtäviä hoitavilta, saman kokemuksen ja ammattitaidon omaavilta työntekijöiltä samanlaista työpanosta.

Alisuoriutumiseen puuttuminen ja työsuhteen päättäminen

Alisuoriutumiseen puuttuminen edellyttää, että tavoitteet ja tehtävät on käyty työntekijän kanssa läpi niin, ettei niistä ole epäselvyyttä ja että työntekijän suoriutumista seurataan pidemmällä aikavälillä. Jos tulosta ei ala syntyä, on asiasta usein hyvä vielä ensin keskustella työntekijän kanssa ja käydä tarvittaessa läpi, mitä häneltä tarkalleen odotetaan. Työnantajan on myös ohjeistettava ja tuettava työntekijää niin, että tehtävät on mahdollista hoitaa ja tavoitteet saavuttaa.

Jos suoriutuminen ei tästäkään huolimatta parane, voi kyseeseen tulla varoituksen antaminen. Varoituksen jälkeen työntekijälle on varattava kohtuullinen aika parantaa työsuoritustaan. Jos työntekijä ei varoituksesta huolimattakaan suoriudu tehtävistään, voidaan työntekijä tietyin edellytyksin irtisanoa. Sen sijaan työsuhteen purkamisen ei yleensä tule kyseeseen.

Irtisanominen edellyttää, että 1) asetetut tavoitteet eivät ole epärealistisia vaan kohtuudella saavutettavissa, 2) työntekijän suoritus poikkeaa olennaisesti muiden vastaavaa työtä tekevien suorituksista, 3) työnantaja on huolehtinut työntekijän opastamisesta ja tukemisesta, 4) työntekijälle on annettu työsuhteen päättämisen sisältyvä varoitus ja sen jälkeen kohtuullinen aika parantaa suoritustaan ja 5) alisuoriutuminen johtuu työntekijän syyksi katsottavasta viasta tai laiminlyönnistä eikä ulkoisista, työntekijästä

riippumattomista tekijöistä kuten alan kausivaihteluista, yleisestä taloustilanteesta, työn jakamiseen liittyvistä syistä tmv. työnantajan riskipiiriin kuuluvista syistä.

Irtisanomisen laillisuutta arvioitaessa otetaan huomioon myös ainakin työntekijän tehtävät ja asema sekä mahdollisuudet vaikuttaa työnsä tulokseen tai suoritukseen, työntekijän kokemus ja osaaminen, työsuhteen kesto, työnantajayhtiön koko, tavoitteista jäämisen kesto ja/tai toistuvuus sekä muut mahdolliset rikkomukset.

Työntekijän alisuoriutumista irtisanomisperusteena on arvioitu korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2014:98, jossa työnantaja oli irtisanonut kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen hänen myyntityöstään lasketun kateprosentin alhaisuuden vuoksi. Korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta irtisanoa työntekijää mm. sen vuoksi, että kateprosentin alhaisuus ei yksin ollut riittävä eikä luotettava mittari arvioitaessa työntekijän työsuoritusta, eri työntekijöiden myyntikatteet eivät olleet vertailukelpoisia keskenään, työntekijä ei itse voinut vaikuttaa myymiensä tuotteiden katteisiin ja hän oli muutoin selviytynyt hyvin niistä tehtävistään, jotka ovat keskeisimpiä myyjän työssä.

Sini Järvinen

lakimies