

# Epärehellisyys työsuhteen päättämisperusteena

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden  
tiedekunta  
Maisteritutkielma  
Juha Koski  
Työoikeus  
Kevät 2012

## **Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Epärehellisyys työsuhteen päättämisperusteena

Tekijä: Juha Koski

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Tutkielma\_x\_Laudaturtyö\_\_ Lisensiaatintyö\_\_ Kirjallinen työ\_\_

Sivumäärä: XIII + 94

Vuosi: 2012

Tiivistelmä: Tutkielmassa tarkastellaan epärehellisyttä työsuhteen päättämisperusteena hovioikeuskäytännössä. Tutkimustehtävänä on tarkastella, miten hovioikeudet ovat soveltaneet työsopimuslain työsopimuksen päättämistä koskevia pykäläitä, kun työsopimuksen päättämiseen on liittynyt työntekijän epärehellisyys. Tutkimusmenetelmänä on teemoittelu, jonka perusteella lähempään tarkasteluun on otettu epärehellisyyden näyttäminen, työnantajan direktio-oikeus, palkan ja vastaavien ilmoittaminen sekä kilpaileva toiminta. Aineisto on jaettu kolmeen tasoon eli ei oikeutta päättää työsopimusta, oikeus irtisanoa ja oikeus purkaa. Mainittujen teemojen lisäksi on tarkasteltu työsopimuslain mukaista varoitusta ja työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta tässä aineistossa. Vertailun vuoksi tutkielman lopussa on lyhyesti tarkasteltu virkamiesten palvelussuhdeturvaa yleisemmin virkamieslautakunnan oikeuskäytännössä ja rikosprosessin vaikutusta työsuhteen päättämiseen Ruotsin työtuomioistuimen käytännössä.

Näyttökysymykset korostuvat epärehellisyttä koskevissa riita-asioissa. Epärehellisyyden näyttämistä vaikeuttavat työnantajan sallimat käytännöt, puutteellinen ohjeistus sekä työntekijän avoin toiminta. Rikosprosessilla on merkitystä työsopimuksen päättämistä koskevassa riidassa todistusvaikutuksena, joka on vahvimmillaan, kun rikosasiassa annettu tuomio on saanut lainvoiman. Muutoin todistusvaikutus ratkeaa tapauskohtaisesti. Vertailussa Ruotsiin voidaan sanoa, että Ruotsin työtuomioistuimessa todistusvaikutusta annetaan vain lainvoimaiselle tuomiolle. Suhteessa työnantajan määräyksiin varsinaisen epärehellisyyden lisäksi myös työnantajan määräysten tahallinen rikkominen korostuu päättämisperusteena. Tämä koskee etenkin erityisessä asemassa olevia työntekijöitä, mutta myös normaalityöntekijöitä, jos epärehellisyys kohdistuu tietoihin, jotka liittyvät palkan tai vastaavien saamisen määräytymiseen liittyvien tietojen ilmoittamiseen. Epärehellisyyden yhteydessä työntekijää ei yleensä tarvitse varoittaa ennen työsuhteen päättämistä, mutta määräysten vastaisen menettelyn yhteydessä varoitusta edellytetään, jos menettely on lievää. Korvausta korottavana tekijänä työnantajan menettely liittyy tässä usein työsopimuslain menettelysäännösten vastaiseen toimintaan, työntekijän itsensä antama syy merkitsee usein määräysten vastaista tai muuta lievästi moitittavaa toimintaa tai sellaista toimintaa, joka on antanut työnantajalle aiheutta epäillä väärinkäytöksiä. Virkamiesten päättämiskynnyksen ylittämistä harkittaessa korostuu julkisen intressin mukainen harkinta.

Avainsanat: epärehellisyys, luottamuspula, luottamus, työsuhteen päättäminen, työsopimuslaki

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön\_x\_

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi\_x\_

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi\_\_

(vain Lappia koskevat)

## Sisällysluettelo

Sisällysluettelo .....	I
Lähteet .....	III
Kirjallisuus ja artikkelit .....	III
Virallislähteet .....	VII
Oikeustapaussuettelo .....	VII
Lyhenneluettelo .....	XIII
1. Johdanto .....	1
1.1 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja luottamuspuola .....	1
1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimustehtävä .....	3
1.3 Tuomioistuinratkaisut tutkimuksen aineistona .....	5
2. Työsuhteen päättäminen .....	7
2.1 Työsuhdeturva .....	7
2.2 Työsuhdeturva perusoikeutena .....	8
2.3 Työsuhteen päättämistavat .....	10
2.3.1 Työsuhteen irtisanominen .....	11
2.3.2 Varoitus irtisanomisen edellytyksenä .....	13
2.3.3 Työsuhteen purkaminen .....	16
2.4 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsuhteen päättämistavat .....	18
2.5 Henkilökohtaisen päättämisperusteen arviointi .....	19
2.6 Menettelystä työsopimusta päätettäessä .....	22
3. Epärehellisyys työsuhteen erityisenä päättämisperusteena .....	25
3.1 Yleistä epärehellisyydestä .....	25
3.2 Epärehellisyyden näyttäminen .....	27
3.3 Epärehellisyyden näyttäminen ja työntekijän yksityisyyden suoja .....	31
3.4 Rikosprosessin merkityksestä näyttönä .....	32
3.4.1 Esitutkinta .....	34
3.4.2 Syyteharkinta ja syyttämättä jättäminen .....	36
3.4.3 Tuomio .....	38
4. Epärehellisyys ja työnantajan direktio-oikeus .....	41
4.1 Yleistä direktio-oikeudesta .....	41
4.2 Ei oikeutta päättää työsopimusta .....	43
4.2.1 Erityisessä asemassa työskentelevät .....	43
4.2.2 Normaalityöntekijät .....	45
4.2.3 Esimiehet .....	47
4.3 Oikeus irtisanoa .....	47
4.3.1 Erityisessä asemassa työskentelevät .....	47
4.3.2 Normaalityöntekijät .....	50
4.3.3 Esimiehet .....	51
4.4 Oikeus purkaa .....	53
4.4.1 Erityisessä asemassa työskentelevät .....	53
4.4.2 Normaalityöntekijät .....	54
4.4.3 Esimiehet .....	55
4.5 Palkat, matkakorvaukset ja vastaavat .....	56
4.5.1 Ei oikeutta päättää .....	57
4.5.2 Oikeus irtisanoa .....	59
4.5.3 Oikeus purkaa .....	59
5. Epärehellisyys ja kilpaileva toiminta .....	61

5.1 Yleistä kilpailevasta toiminnasta.....	61
5.1.1 Ei oikeutta päättää .....	64
5.1.2 Oikeus irtisanoa.....	66
5.1.3 Oikeus purkaa.....	67
6. Varoituskäytännöstä.....	68
6.1 Varoituskäytännön tarkastelusta .....	68
6.1.1 Ei oikeutta päättää .....	68
6.1.2 Oikeus päättää .....	70
7. Korvauskäytännöstä epärehellisyystilanteissa.....	73
7.1 Yleistä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta....	73
7.1.1 Työnantajan menettely.....	76
7.1.2 Työntekijän itsensä antama aihe.....	79
8. Yhteenvetoa hovioikeusaineiston analyysistä .....	81
9. Vertailua ja arviointia.....	83
9.1 Virkasuhteen päättämisestä.....	83
9.1.1 Ei oikeutta päättää .....	85
9.1.2 Oikeus irtisanoa.....	87
9.1.3 Arviointia .....	89
9.2 Oikeusvertailua Ruotsin oikeuskäytäntöön .....	91
9.2.1 Rikosprosessin merkityksestä ruotsalaisissa työsuhteen päättämistä koskevissa riita-asioissa .....	91
9.2.2 Arviointia .....	93
9.3 Jatkotutkimuksesta .....	94

## Lähteet

### Kirjallisuus ja artikkelit

Alasuutari, Pertti: Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere 2001. (Alasuutari 2001)

Alvesalo, Anne & Ervasti, Kaius: Oikeus yhteiskunnassa - näkökulmia oikeussosiologiaan. Edita. Helsinki 2006. (Alvesalo & Ervasti 2006)

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2004. (Bruun & von Koskull 2004)

Bruun, Niklas; Mäenpää, Olli & Tuori, Kaarlo: Virkamiesten oikeusasema. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki 1995. (Bruun ym. 1995)

Ekelöf, Per Olof; Bylund, Torleif & Edelstam, Henrik: Rättegång, tredje häftet. Sjunde upplagan. Norstedts Juridik. Stockholm 2006. (Ekelöf ym. 2006)

Eskola, Jari & Suoranta, Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino. Tampere 1998. (Eskola & Suoranta)

Frände, Dan: Yleinen rikosoikeus. Edita Publishing Oy. Helsinki 2005. (Frände 2005)

Hallberg, Pekka; Karapuu, Heikki; Scheinin Martin; Tuori, Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeudet. WSLT. Helsinki 1999. (Hallberg ym. 1999)

Hietala, Harri; Kahri, Tapani; Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Kolmas, uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2006. (Hietala ym. 2006)

Hietala, Harri; Kahri, Tapani; Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki

käytännössä. Toinen, uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2004. (Hietala ym. 2004)

Husa, Jaakko: Johdatus oikeusvertailuun. Kauppakaari Oyj. Helsinki 1998. (Husa 1998)

Husa, Jaakko; Mutanen, Anu & Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Kauppakaari Oyj. Helsinki 2001. (Husa ym. 2001)

Jeremejeff, Piia: Luottamuspuola työsopimuksen päättämisperusteena oikeuskäytännössä - uutta ja vanhaa työsopimuslakia koskevaa hovioikeuskäytäntöä sekä TT:n ja KKO:n tuomioita. Tutkielma. Lapin yliopisto 2008. (Jeremejeff 2008)

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Muutettu, uudistettu ja tarkastettu 2. painos. Työelämän tietopalvelu OY. Masku 2009. (Kairinen 2009)

Kairinen, Martti; Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika: Työoikeus. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki 2006. (Kairinen ym. 2006)

Koskinen, Seppo: Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Defensor Legis N:o 6/2004. (Koskinen 2004)

Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro. Helsinki 2008. (Koskinen ym. 2008)

Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen. Oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Turku 1993. (Koskinen 1993)

Koskinen, Seppo & Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet. 5. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2009. (Koskinen & Kulla 2006)

Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. WSOY. Helsinki 2003. (Koskinen ym. 2003)

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Publishing Oy. Helsinki 2009. (Koskinen & Ullakonoja 2009)

Korhonen, Virpi; Koskinen, Seppo; Ojanen, Mika & Pesonen, Pirkko: Työelämän uusi tietosuoja - huometestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Edita Publishing Oy. Helsinki 2004. (Korhonen ym. 2004)

Lappalainen, Juha; Frände, Dan; Havansi, E; Koulu, Risto; Niemi-Kiesiläinen, Johanna; Nylund, Anna; Rautio, Jaakko; Sihto, Juha & Virolainen, Jyrki: Prosessioikeus. Toinen painos. WSOYpro. Helsinki 2007. (Lappalainen ym. 2007)

Lappi-Seppälä, Tapio: Rangaistuksen määräämisestä I. Teoria ja yleinen osa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 173. Suomalainen lakimiesyhdistys 1987. (Lappi-Seppälä 1987)

Litmila, Marjukka: Luottamus - käsitteellisiä näkökohtia. Lakimies I/2002. (Litmila 2002)

Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2010. (Moilanen 2010)

Nieminen, Kimmo: Poistumistarkastukset. Viitattu 16.1.2012 [http://www.esimiesliitto.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=227:poistumistarkastukset&catid=49:tyosuhdetietoutta-kimmo-nieminen&Itemid=229](http://www.esimiesliitto.com/index.php?option=com_content&view=article&id=227:poistumistarkastukset&catid=49:tyosuhdetietoutta-kimmo-nieminen&Itemid=229). (Nieminen)

Paananen, Kirsi: Virkasuhteen irtisanominen ja purkaminen rikoksen perusteella. Tutkielma. Lapin yliopisto 2010.

Viitattu 16.1.2012 <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/asiantuntijakirjoitukset/6985>. (Paananen 2010)

Penttinen, Matti: Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä. Viitattu 16.1.2012 <http://www.oikeus.fi/tulostus/48760.htm>. (Penttinen)

Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. Uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki 2009.

Ruuskanen, Minna: Hätävarjelu ja parisuhdeväkivalta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 267. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 2005. (Ruuskanen 2005)

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2003. (Saarinen 2003)

Saranpää, Timo: Näyttöenemmysperiaate riita-asiassa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 299. Suomalainen lakimiesyhdistys 2010. (Saranpää 2010)

Saraviita, Ilkka: Perustuslaki. 2. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2011. (Saraviita 2011)

Tapani, Jussi & Tolvanen, Matti: Rikosoikeuden yleinen osa – vastuuoppi. Talentum. Helsinki 2008. (Tapani & Tolvanen 2008)

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008. (Tiitinen & Kröger 2008)

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 2. tarkistettu painos. Talentum. Helsinki 2003. (Tiitinen & Kröger 2003)

Tolonen, Hannu: Oikeuslähdeoppi. WSOY Lakitieto. Helsinki 2003. (Tolonen 2003)

Virolainen, Jyrki. Rikosprosessioikeus I. Pandecta Oy. Rovaniemi 1998. (Virolainen

1998)

#### Virallislähteet

HE 162/2003 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

HE 196/2002 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta

HE 157/2000 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 309/1993 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

HE 291/1993 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta

#### Oikeustapausluettelo

##### Hovioikeudet

Kouvolan HO 16.9.2010 S 10/17

Itä-Suomen HO 31.8.2010 S 09/1158

Rovaniemen HO 19.8.2010 S 09/363

Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764

Kouvolan HO 1.6.2010 S 09/945

Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148

Turun HO 17.12.2009 S 09/64

Turun HO 30.10.2009 S 08/2351

Helsingin HO 27.8.2009 S 08/1658

Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306  
Helsingin HO 29.5.2009 S 08/232  
Kouvolan HO 15.4.2009 S 09/1002  
Turun HO 9.4.2009 S 08/708  
Itä-Suomen HO 2.4.2009 S 08/482  
Turun HO 17.2.2009 S 08/59  
Turun HO 19.12.2008 S 07/2767  
Turun HO 10.12.2008 S 07/1988  
Kouvolan HO 26.11.2008 R 08/547  
Helsingin HO 4.7.2008 S 07/1745  
Kouvolan HO 9.4.2008 S 07/114  
Helsingin HO 17.3.2008 S 07/1541  
Helsingin HO 21.2.2008 S 07/2247  
Helsingin HO 28.12.2007 S 06/1903  
Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121  
Helsingin HO 2.7.2007 S 06/522  
Rovaniemen HO 8.6.2007 S 06/395  
Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427  
Helsingin HO 26.4.2007 S 05/3133  
Helsingin HO 29.3.2007 S 05/1439  
Helsingin HO 23.3.2007 S 05/594  
Turun HO 13.2.2007 S 06/261  
Turun HO 15.11.2006 S 05/2769  
Itä-Suomen HO 7.9.2006 S 05/425  
Turun HO 30.6.2006 S 05/236  
Turun HO 30.6.2006 S 05/235  
Kouvolan HO 13.4.2006 S 05/47  
Helsingin HO 15.12.2005 S 04/557  
Turun HO 13.10.2005 S 05/147  
Turun HO 16.2.2005 S 04/1911  
Vaasan HO 15.2.2005 S 04/834  
Helsingin HO 8.2.2005 S 04/210  
Itä-Suomen HO 8.2.2005 S 03/1331

Helsingin HO 15.12.2004 S 03/2389  
Helsingin HO 26.10.2004 S 02/464  
Kouvolan HO 8.4.2004 S 03/407  
Turun HO 2.3.2004 S 03/2413  
Vaasan HO 17.2.2004 S 03/845  
Helsingin HO 13.2.2004 S 02/340  
Rovaniemen HO 6.2.2004 S 03/261  
Helsingin HO 11.11.2003 S 02/3  
Helsingin HO 6.11.2003 S 03/1517  
Helsingin HO 7.7.2003 S 01/1466  
Turun HO 24.4.2003 S 02/1994  
Vaasan HO 11.4.2003 S 02/739  
Rovaniemen HO 14.3.2003 S 02/165  
Turun HO 14.2.2003 S 01/1744  
Vaasan HO 7.2.2003 S 02/725  
Helsingin HO 5.6.2002 S 01/201  
Helsingin HO 6.3.2002 S 01/550  
Itä-Suomen HO 26.2.2002 S 01/187  
Turun HO 22.2.2002 S 01/75  
Rovaniemen HO 7.9.2001 S 00/715  
Itä-Suomen HO 2.1.2001 S 00/127  
Vaasan HO 16.6.2000 S 99/144  
Turun HO 25.5.2000 S 99/1361  
Turun HO 16.3.2000 S 99/975  
Helsingin HO 13.1.2000 S 99/288  
Vaasan HO 19.10.1999 S 99/4  
Turun HO 30.9.1999 S 98/867  
Itä-Suomen HO 4.2.1999 S 98/196  
Turun HO 2.10.1998 S 98/93  
Vaasan HO 18.9.1998 S 98/227  
Helsingin HO 13.5.1998 S 97/40  
Turun HO 13.1.1997 S 96/667  
Turun HO 30.9.1996 S 96/215

Helsingin HO 10.12.1996 S 96/120  
Helsingin HO 7.2.1996 S 94/2077  
Itä-Suomen HO 6.2.1996 S 95/437  
Helsingin HO 7.12.1995 S 95/83  
Turun HO 19.9.1995 S 95/76  
Kouvolan HO 24.5.1995 S 94/118  
Helsingin HO 14.3.1995 S 94/1766  
Turun HO 28.2.1995 S 93/1851  
Helsingin HO 17.1.1995 S 94/441  
Turun HO 16.1.1995 S 94/468  
Helsingin HO 19.10.1994 S 94/680  
Helsingin HO 29.9.1994 S 94/349  
Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2453  
Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2024  
Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2022  
Helsingin HO 1.6.1994 S 93/2814  
Åbo HR 17.5.1994 S 93/378  
Vaasan HO 4.3.1994 S 93/807  
Helsingin HO 19.1.1994 S 93/2317  
Helsingin HO 5.5.1993 S 92/2053  
Helsingin HO 5.5.1993 S 92/1922  
Helsingin HO 22.3.1989 S 88/525  
Vaasan HO 21.12.1992 S 92/384  
Helsingin HO 16.12.1992 S 92/781  
Helsingin HO 16.12.1992 S 92/912  
Rovaniemen HO 18.11.1992 S 92/358  
Vaasan HO 15.10.1992 S 92/278  
Turun HO 19.10.1990 S 90/434  
Helsingin HO 31.5.1989 S 88/730  
Vaasan HO 21.4.1988 S 87/540

## Virkamieslautakunta

VMLTK 128/2010

VMLTK 101/2001

VMLTK 99/2000

VMLTK 52/1999

VMLTK 52/1999

## Arbetsdomstolen

AD 2008 – 10

AD 2002–85

AD 2002 – 83

AD 1999 – 16

AD 1997 – 138

AD 1994 – 37

AD 1993 - 53

## Työtuomioistuin

TT 2009 – 72

TT 2007 – 21

TT 2005 – 55

TT 2003–21

TT 1998 - 49

TT 1998 – 18

TT 1997 – 34

TT 1996–55

TT 1996 – 45

TT 1996 - 28

TT 1993 – 102

TT 1991 - 4

TT 1991 – 8

TT 1985–90

TT 1981 – 105

Korkein oikeus

KKO 1995:47

KKO 1993:59

KKO 1990:37

KKO 1989:32

KKO 1984 II 131

## Lyhenneluettelo

AD	Arbetsdomstolen
ETL	esitutkintalaki (449/1987)
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
ROL	laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa (689/1997)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
VTSL	työsopimuslaki (kumottu) (320/1970)
YkstL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
TT	työtuomioistuin
VirkamL	valtion virkamieslaki (750/1994)
VMLTK	virkamieslautakunta
vp	valtiopäivät

# 1. Johdanto

## 1.1 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja luottamuspuola

Sopimusoikeudessa vallitsevan periaatteen mukaisesti sopimusta täytettäessä on kiinnitettävä huomiota paitsi omaan myös toisen sopimusosapuolen etuun. Tällä lojaliteettivelvoitteella on katsottu ja katsotaan edelleen olevan erityinen paino työsopimussuhteissa<sup>1</sup>. Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 1 §:ssä tämä yleinen velvollisuus on ilmaistu seuraavasti:

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea sitä, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Tämä työntekijän yleinen lojaliteettivelvollisuus alkaa työsuhteen solmimisesta ja jatkuu sopimussuhteen päättymiseen saakka. Se voi myös vaikuttaa jo ennen työhön ryhtymistäkin. Velvoite on riippumaton työntekijän päävelvoitteen täyttämistä eli työn tekemisestä. Se ulottuu jonkin asteisena myös työntekijän vapaa-aikaan. Joissakin ammateissa edellytetään esimerkiksi työntekijän vapaa-ajan käytökseltä tai käyttäytymiseltä työsopimuksen mukaisen työn edellyttämää asianmukaisuutta, vaikkakaan työnantaja ei yleensä voi edellyttää, että työntekijä ei saisi käyttää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla.<sup>2</sup>

TSL 3:1 on yleissäännös, jota täydennetään lain muissa säännöksissä. Näin ollen työnantaja saa esimerkiksi päättää työsopimuksen vain tuonnempana selostetuin TSL 7 tai 8 luvussa esitetyin perustein, koeaikaista työsopimusta lukuun ottamatta<sup>3</sup>. Työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvat velvoitteet nivoutuvat kuitenkin yleensä yhteen. Rikkoessaan TSL:n 3 luvussa säädettyjä velvollisuuksia työntekijä rikkoo samalla myös sopimusvelvoitteitaan. Tällöin päättämisperusteen riittävyyden

---

<sup>1</sup> Hietala ym. 2006, s. 175–176

<sup>2</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 254–257

<sup>3</sup> Hietala ym. 2006, s. 176; Tiitinen & Kröger 2008, s. 257

harkinnassa joudutaan harkitsemaan, onko menettely aiheuttanut sellaisen luottamuspulan, ettei edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle enää ole.<sup>4</sup>

Mikäli työntekijän menettely on ristiriidassa TSL 3:1:ssä tarkoitetun häneltä "kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn" kanssa, seurauksena voi olla työnantajan luottamuspula työntekijää kohtaan. Työelämässä luottamussuhteen merkitys on korostunut ja tämän myötä varjopuoleksi on muodostunut juuri luottamuspula. Luottamuspulaan liittyviä oikeustapauksia on runsaasti ja tällä hetkellä voidaan sanoa, että se on yleisin peruste, johon työsuhdetta irtisanottaessa tai purettaessa vedotaan, joko sellaisenaan tai yhdessä toisiin perusteisiin liittyvänä<sup>5</sup>. Luottamuspula laajana käsitteenä vaikuttaisi olevan muut niin sanotut individuaaliperusteet yhteen kietova seikka.

Oikeustieteessä luottamus on tärkeä käsite esimerkiksi sopimusoikeuden kentässä. Luottamus on kuitenkin käsitteenä laaja ja sitä on tarkasteltu monella eri tieteenalalla sekä käsitteellisesti että ilmiönä. Eri tieteenalojen erilaisista lähtökohdista johtuen on mahdotonta muodostaa yhtä yleispätevää luottamuksen käsitettä. Luottamuksella voidaan kuitenkin katsoa olevan joitakin yleisiä ominaisuuksia. Näitä ovat yhteydet tietoon, ennustettavuuteen ja epävarmuuteen sekä liittyminen luottamussuhdetta koskeviin odotuksiin. Tutkimusten mukaan luottamuksen dynamiikalle on ominaista, että se karttuu hitaasti ja asteittain. Se ei kuitenkaan purkaudu samalla tavalla, vaan nopeasti ja joskus jopa yhtäkkiä ja kertakaikkisen lopullisesti.<sup>6</sup>

Epärehellisyys on työoikeudessa keskeisesti yksi niistä tekijöistä, jotka saattavat johtaa luottamuspulaan syntyyn. Jos työsuhteen osapuolen luottamus toiseen osapuoleen horjuu riittävän vakavalla tavalla, ei edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle enää ole.<sup>7</sup> Tässä tutkielmassa tarkastelen epärehellisyyttä työsuhteen erityisenä päättämisperusteena oikeuskäytännön, erityisesti hovioikeuskäytännön avulla. Tutkielma etenee siten, että johdannon jälkeen esittelen tutkimusmenetelmän ja tutkimuskysymykset, joita seuraa työsuhteturva. Aineiston analyysi on

---

<sup>4</sup> HE 157/2000 vp

<sup>5</sup> Jeremejeff 2008

<sup>6</sup> Litmala 2002, s. 34 - 35, 44

<sup>7</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 410

sivumäärältään tutkielman laajin osuus. Analyysin tulosten yhteenvetoa seuraa vielä vertailua ja pohdintaa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimustehtävä

Oikeustieteellisen tutkimuksen keskeinen osa on lainoppi eli oikeusdogmatiikka, jonka keskeisimpänä tutkimusongelmana on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi on keskeisiltä osiltaan oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta ja aivan erityisesti niiden sisällön selvittämiseen tähtäävää toimintaa. Toiseksi lainoppi systematisoi eli jäsentää voimassa olevaa oikeutta. Systematisoinnin avulla lainoppi pyrkii luomaan ja kehittämään oikeudellista käsitejärjestelmää, jonka varassa oikeutta tulkitaan. Se auttaa hahmottamaan kokonaiskuvaa oikeudellisista järjestelyistä ja niiden välisistä keskinäissuhteista.<sup>8</sup>

Keskeinen menetelmä lainopissa on sisällönerittely eli tekstianalyysi eli tulkintahermeneutiikka.<sup>9</sup> Husan ym.<sup>10</sup> mukaan lainopin metodit ovat varsin lähellä laadullisia menetelmiä, joita käytetään tyypillisesti empiirisiksi mielletyissä tieteissä etenkin silloin, kun tutkimuksen perusaineiston muodostava havaintojoukko on suppea. Empiiristen tieteiden, kuten yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen laadullisen aineiston analyysitapoja ovat muun muassa teemoittelu ja tyypittely. Teemoittelun avulla aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Humanistisissa tieteissä teemoittelu on suositeltava aineiston analyysitapa etenkin jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa.<sup>11</sup>

Tutkimustehtäväni on yleisesti tuomioistuinkäytännön arviointi työsopimuksen henkilöstä johtuvan päättämisperusteen kannalta. Miten työsopimuslain säännöksiä työsuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta on arvioitu, kun työsuhteen päättämisen perusteeseen jollakin tavalla on liittynyt työntekijän epärehellisyys.

---

<sup>8</sup> Husa ym. 2001, s. 13–14

<sup>9</sup> Husa ym. 2001, s. 16

<sup>10</sup> Husa ym. 2001, s. 17

<sup>11</sup> Alvesalo & Ervasti 2006, s. 26; Eskola & Suoranta 1998, s. 175–179

Epärehellisyttä työsuhteen päättämisperusteena olen lähestynyt aineiston analyysissäni ensinnä tekstianalyysin keinoin ja sen jälkeen järjestänyt havaintojani teemoittain siten, että kullakin teemalla on olennaista relevanssia tutkimusongelman kanssa. Tutkimusaineisto on jaettu päättämisoikeuden mukaan kolmeen tasoon eli ei oikeutta päättää, oikeus irtisanoa, oikeus purkaa. Nämä ovat myös analyysin tasot. Teemoina tarkasteluun tulevat työnantajan direktio-oikeus, työtuntien ja vastaavien ilmoittaminen, esimiesaseman merkitys, kilpaileva toiminta, varoitus ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettava korvaus. Mainituilla teemoilla on tosiasiallisesti usein yhtymäkohtia toisiinsa, esimerkiksi työnantajan direktio-oikeus liittyy työtuntien ilmoittamiseen tai mahdollisesti myös kilpailevaan toimintaan. Esityksen selkeyden ja analyttisyyden vuoksi niitä kannattaa kuitenkin tarkastella tässä erikseen. Näyttökysymykset vaikuttavat korostuvan, kun aiheena on työ sopimuksen päättäminen työntekijän henkilöstä johtuvilla syillä. Näyttöön liittyvistä kysymyksistä arvioin tarkemmin rikosprosessin merkitystä näyttönä.

Tutkimuskirjallisuuden mukaan tematisointia ei tulisi jättää vain sen nimissä tehdyksi sitaattikokoelmaksi, vaan onnistuakseen teemoittelu vaatii teorian ja empirian vuorovaikutusta. Tutkimustekstissä tämän tulisi näkyä teorian ja empirian lomittumisena toisiinsa<sup>12</sup>. Tutkielmassa en ota erityisemmin kantaa siihen, mitä "teoria" tässä yhteydessä tarkoittaa<sup>13</sup>, vaan teemoja analysoidaan oikeuskirjallisuuden eli aikaisemman tutkimuksen avulla. Epärehellisyttä työ sopimuksen erityisenä päättämisperusteena ovat analyttisemmin Suomessa tarkastelleet vain Koskinen sekä Koskinen, Nieminen ja Valkonen<sup>14</sup>, joten nämä ovat aineiston analyysin kannalta keskeisimmät lähteet. Ratkaisuja ei ole jaoteltu niiden iän mukaan, koska lainsäädännön muutoksilla ei myöhemmin selitettävällä tavalla ole ollut tarkoitus muuttaa oikeustilaa. Yksittäisen ratkaisun ennakkopäätösarvon kannalta on kuitenkin huomattava, että mitä vanhemmasta tapauksesta on kyse, sitä vähemmän sillä on ennakkopäätösarvoa<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Eskola & Suoranta 1998, s. 176

<sup>13</sup> Esim. Alvesalo & Ervasti 2006, s.19–21

<sup>14</sup> Koskinen 1993 ja Koskinen ym. 2003

<sup>15</sup> Moilanen 2010, s. 30

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa laadullisen aineiston analyysia voidaan jatkaa teemoittelua pidemmälle rakentamalla aineistosta yleisimpiä tyyppejä, jotka ovat selviä ryhmiä samankaltaisia tarinoita. Laadullisessa analyysissa aineistoa esitetään yleensä yhdistettyjen tyyppien eli eräänlaisten mallien avulla. Ideana on kuvata aineistoa laajasti ja mielenkiintoisesti, mutta kuitenkin taloudellisesti<sup>16</sup>. Oikeudellisessa analyysissa tyyppien rakenteluun on varmaankin syytä suhtautua varauksellisesti, koska se häivyttää yksittäistapaukset. Esitän analysoituja oikeustapauksia alaviitteinä. Mikäli johonkin seikkaan liittyen aineistossa on ollut olennaisin osin kaksi tai useita samanlaisia ratkaisuja, olen esitellyt vain yhden ratkaisun ja jättänyt muut tunnisteiden maininnan varaan. Myös siteeraamassani kirjallisuudessa esitellyistä ratkaisuista on vain maininta. Mikäli jokin ratkaisu on esitelty jo muualla tutkielmassa, olen lisännyt viitteeseen sivunumeron. Jotkut ratkaisut olen jättänyt muutenkin harkinnanvaraisesti pelkkään mainintaan.

Näkökulman laajentamiseksi ja vertailupohjan saamiseksi esittelen loppupuolella myös tiiviin katsauksen virkamiesoikeuteen. Virkamiesten osalta kysymyksen tulevat tässä valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvat virkamiehet. Aineistona käytän virkamieslautakunnan päätöksiä. Jonkin vieraan oikeusjärjestyksen tarkastelu saattaa olla juuri vertailun kannalta hyödyllistä, sillä se voi auttaa ymmärtämään paremmin myös omaa oikeusjärjestystä ja sen kehittämismahdollisuuksia. Tällaista tiedonintressiä voidaan kutsua oikeusvertailun pedagogiseksi intressiksi<sup>17</sup>. Tältä pohjalta tarkastelen lyhyesti myös Ruotsin oikeuskäytäntöä.

### 1.3 Tuomioistuinratkaisut tutkimuksen aineistona

Tutkielman aineistona on hovioikeuksien ratkaisuja työsopimuksen päättämistä koskevissa riidoissa, joissa työsuhteen päättämisperusteena on tai siihen liittyy epärehellisyys. Tapauksia on yhteensä noin 180 vuosilta 1978 - 2010. Lisäksi olen toissijaisesti täydentänyt aineistoa aikaisemmilla, notaariryöitä varten keräämilläni työtuomioistuimen ratkaisuilla. Tuomioistuinratkaisut voidaan ymmärtää ensinnä

---

<sup>16</sup> Eskola & Suoranta 1998, s. 182

<sup>17</sup> Husa 1998, s. 20, 38 - 39

laadullisena aineistona. Tuomioistuinratkaisujen kokoelma on tyypillinen sekundääriaineisto eli aineisto, joka tutkimuksen tekemisestä ja tekijästä riippumatta (naturally occurring data)<sup>18</sup>. Koskisen<sup>19</sup> mukaan juuri hovioikeuskäytännön erityisenä piirteenä on, että se tuo esille korkeimpien tuomioistuinten ratkaisuja laajalaisemmin konkreettisia yksittäistilanteita ja niihin liittyvää oikeudellista harkintaa. Siksi hovioikeuksien ratkaisujen käsittely palvelee osaltaan oikeudellista tiedonintressiä.

Toiseksi tuomioistuinratkaisut voidaan ymmärtää myös oikeuslähteenä. Oikeuskäytäntö sisältää useita ratkaisuja, jotka toteuttavat yksittäisen säännöksen tulkintaa. Tuomioistuimen ratkaisulla taas tarkoitetaan yksittäistä ratkaisua, jolla voi olla myös periaatteellista merkitystä. Ennakkoratkaisu taas viittaa korkeimpien tuomioistuimen ratkaisuun. Tarkasteltaessa tuomioistuinratkaisujen merkitystä oikeuslähteenä on kiinnitettävä huomiota tuomioistuinten hierarkiaan ja siihen miten oikeudenkäytön yhtenäisyys toteutuu.<sup>20</sup> Suomessa ylimmäkään tuomioistuimen ratkaisut eivät ole oikeudellisesti sitovia sen enempää sitovuuden horisontaalisessa kuin vertikaalisessa mielessä. Kuitenkin oikeusvaltiollinen ennakoitavuus ja kansalaisten yhdenvertaisuus vaativat, että alemman tuomioistuimen on perusteltava ratkaisunsa, mikäli se poikkeaa ylimpien tuomioistuinten vakiintuneesta tulkintalinjasta. Tätä perusajatusta kutsutaan tosiasialliseksi sidonnaisuudeksi.<sup>21</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisuja on käytetty oikeuslähteenä joko siten, että niitä on pidetty normitulkinnan apuvälineenä tai normin puuttuessa normilähteenä. Hovioikeusratkaisujen käyttöä oikeuslähteenä ei perinteisesti ole pidetty suotavana muun muassa sen vuoksi, että hovioikeudet kirjoittavat päätöksensä mieltämättä niiden olevan ennakkopäätöksiä. Näin ollen niistä ei voisi vetää kyseistä tapausta pidemmälle ulottuvia johtopäätöksiä eli tulkintasuosituksia. Oikeustieteessä tällaista kantaa ei kuitenkaan enää pidetä yleisesti hyväksyttynä, ja hovioikeusratkaisujen käyttäminen lainopillisten tutkimusten lähdeaineistona on ainakin 1990-luvulta lähtien yleistynyt.<sup>22</sup> Toisaalta muutoksenhakusäännösten uudistamisen jälkeen

---

<sup>18</sup> Alasuutari 2001, s. 84, Eskola & Suoranta 1998, s. 118 - 119

<sup>19</sup> Koskinen 1993, v

<sup>20</sup> Tolonen 2003, 119–122

<sup>21</sup> Tolonen 2003, s. 123–124; Aarnio 1989 s. 220–221

<sup>22</sup> Ruuskanen 2005, s. 78

hovioikeusratkaisut ovat muuttuneet oikeuskäytäntöä ohjaavampaan suuntaan<sup>23</sup>. Hovioikeuksien ratkaisujen ohjaavan merkityksen voidaan sanoa korostuneen siksikin, että hovioikeudet jäävät nykyään suurimmassa osassa tapauksista ylimmäksi oikeusasteeksi<sup>24</sup>.

Aarnion<sup>25</sup> mukaan oikeuslähteeksi voidaan katsoa jokainen sellainen lainkäyttöviranomaisen päätös, jolla on merkitystä tulkinnan perusteluna. Tästä näkökulmasta kaikkien oikeusasteiden ratkaisut voivat olla oikeuslähteitä. Sen lisäksi, että hovioikeuksien ratkaisujen tosiasiallinen ohjaava merkitys on lisääntynyt, myös alioikeuskäytännöllä saattaa olla tulkinnallista merkitystä. Alioikeuskäytännön merkitys korostuu tapauksissa, joiden käsittely keskittyy alioikeusportaaseen. Lappi-Seppälän<sup>26</sup> mukaan taas alempien oikeusasteiden ratkaisujen prioriteettijärjestys jää yleisen tulkintateorian tasolla avoimeksi. Ratkaisevaa on niiden perusteluvoima.

## 2. Työsuhteen päättäminen

### 2.1 Työsuhdeturva

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan työssäpysymisoikeuden turvaamista sen epäoikeudenmukaista menettämistä vastaan. Työsuhdeturvanormien ydintehtävänä on suojata työntekijän oikeutta pysyä työpaikassaan tai työssään. Normien avulla on pyritty edistämään työntekijän työsuhteen jatkumista ja sitä, että työntekijä voi työnteollaan ansaita toimeentulonsa. Työnantajan kannalta työsuhdeturvan kehitys on merkinnyt erottamisoikeuden kaventumista. Työsuhdeturvan voidaan kuitenkin sanoa olevan välillistä sikäli, että lainvastainen työstä erottaminen ei yleensä estä työsuhteen päättymistä, vaan johtaa vain rahakorvaukseen.<sup>27</sup> Työsuhdeturvaa on säännelty sekä lainsäädännöllä että työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla. Lainsäädännössä ja sopimuksissa on rajoitettu työnantajan, muttei työntekijän suorittamia irtisanomisia.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> Aarnio 1989, s. 231

<sup>24</sup> Tolonen 2003, s. 124

<sup>25</sup> Aarnio 1989, s. 230–231

<sup>26</sup> Lappi-Seppälä 1987, s. 53 - 55

<sup>27</sup> Kairinen 2009, s. 301

<sup>28</sup> Kairinen ym. 2006, s. 693

Työsuhteen päättämistä koskevilla normeilla on korostettu tällaisen oikeussuhteen jatkumisen tärkeyttä. Työnantajalla on vastuuta palveluksessaan olevista työntekijöistä, eikä työsuhteen päättämisen perusteena voi olla syy, joka ei ole objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä. Syy ei voi näin ollen olla esimerkiksi yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen, eikä työnantaja voi uhata työntekijää työsuhteen päättämällä, jos työntekijä käyttää lainmukaisia oikeuksiaan esimerkiksi opintovapaaseen.<sup>29</sup>

## 2.2 Työsuhdeturva perusoikeutena

Tietystä valtiossa voimassa olevien säännösten muodostamaa kokonaisuutta on valtiosääntöoikeudellisessa kirjallisuudessa hahmotettu normipyramidin kielikuvalla, jolla tarkoitetaan huippua eli perustuslakia kohti säännösten määrän suhteessa kapenevaa systeemiä. Säädöshierarkian teorian avulla hahmotetaan, minkä tasoisella säädöksellä tietystä yhteiskunnallisesta ilmiöstä on säädettävä, missä järjestyksessä tietty säädös voidaan kumota tai muuttaa, miten perustellaan se, että jokin julkista valtaa käyttävä orgaani voi antaa ihmisiä sitoviksi tulevia oikeussääntöjä ja koko oikeusjärjestyksen oletettu sisäinen ristiriidattomuus. Suomessa kansallisen normihierarkian huippuna on perustuslaki.<sup>30</sup>

Perusoikeuksilla tarkoitetaan perustuslaissa säädettyjä yksilölle kuuluvia oikeuksia. Perusoikeuden määritelmään on usein liitetty muodollisen perustuslaintasoisuuden lisäksi myös sisällöllisiä aineksia. Vain perustavanlaatuiset, erityisen tärkeät oikeudet voivat olla perusoikeuksia. Niiden tulee lisäksi olla yleisiä ja periaatteessa kaikille yhdenvertaisesti kuuluvia. Perusoikeuksille on ominaista erityinen pysyvyys ja oikeudellinen luonne. Niitä voidaan muuttaa ja niistä voidaan poiketa vain vaikeutetussa lainsäätämisyjärjestyksessä. Näin perusoikeuksilla on hierarkkisesti ylempi asema tavallisiin lakeihin nähden, ja niillä on merkitystä koko oikeusjärjestyksen arvoperustana.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Kairinen ym. 2006 s. 712-3

<sup>30</sup> Saraviita 2011, s. 35

<sup>31</sup> Hallberg ym. 1999, s. 31–32

Perustuslain (731/1999) 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. PL 18.3 § säättää perusoikeudeksi sen, ettei ketään saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä. Suojeluobjektina on siis oikeus pysyä omassa työssä<sup>32</sup>. Hallituksen esityksessä<sup>33</sup> todetaan säännöksen edellyttävän, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lisäksi todetaan, että työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.

Hallituksen esityksessä kyseisellä säännöksellä katsotaan olevan välitöntä horisontaalivaikutusta. Yksityinenkään työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää muusta kuin laissa irtisanomisperusteeksi säädetyistä syistä. Kysymys on tässä suhteessa poikkeuksellisesta perusoikeudesta, sillä yleensä perusoikeussäännökset koskevat nimenomaisesti vain julkisen vallan ja yksilön suhteita, kuten säännösten sanamuodoistakin usein ilmenee. Perusoikeuksilla voidaankin arvioida olevan yksityisten välillä periaatteellista käytännön merkitystä silloin, kun kyse ei ole tosiasiallisesti kahdesta tasa-arvoisesta subjektista, vaan toinen yksityinen oikeussubjekti on selvästi heikommassa asemassa. Tällainen voi olla esimerkiksi juuri työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde.<sup>34</sup>

PL 18.3 §:n soveltamisalana on hallituksen esityksen ja työasianvaliokunnan mukaan kaikki eri palvelussuhteen muodot, myös esimerkiksi virkasuhde julkisyhteisöön. Käytännössä säännöksellä onkin ollut eniten merkitystä virkasuhteisiin liittyvissä riidoissa, jolloin siihen on vedottu etenkin korkeimmassa hallinto-oikeudessa<sup>35</sup>. Perustuslain kategorinen kielto erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä on siinä määrin täsmällinen, että sitä on voitu käyttää tuomioperusteena. Lisäksi on huomioitava yhdenvertaisuussäännöksestä johdettavissa oleva mielivallan kielto (PL 6.2 §)<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Kairinen 2009, s. 301

<sup>33</sup> HE 309/1993 vp, s. 69

<sup>34</sup> Hallberg ym. 1999, 155, 585 – 586

<sup>35</sup> Saraviita 2011, s. 258; Hallberg ym. 1999, 587–591

<sup>36</sup> Saraviita 2011, s. 258

### 2.3 Työsuhteen päättämistavat

Työsuhte voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yhteisnimitystä työsopimuksen päättäminen. Irtisanomisella tarkoitetaan sitä, että työsuhte päättyy irtisanomisajan kuluttua. Työsuhte päättyy kuitenkin heti, mikäli työsopimus puretaan. Lisäksi työsuhte voi loppua koeaikapurun tai määräajan johdosta.<sup>37</sup>

TSL 1:4.1:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa TSL 2:2.1:ssä tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla (TSL 1:4.4).

Työsopimussuhteen päättämisestä tulee erottaa sen päättymisen. Työsopimus voi päättyä sopimuskumppanien keskinäiseen vapaaehtoiseen sopimukseen. Myös määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa (TSL 6:1). Lisäksi työsopimussuhde päättyy eläkeiän saavuttamiseen sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta (TSL 6:1a). Poikkeuksellisesti työsopimus voi raueta esimerkiksi tilanteessa, jossa työnteon katsotaan loppuneen jo jossakin aikaisemmassa vaiheessa työntekijän toimesta ilman työstä irtisanoutumista.<sup>38</sup>

Työsopimuslakia säädettäessä ei ollut tarkoitus muuttaa vallitsevaa oikeustilaa työsuhteen päättämisperusteiden osalta verrattuna vuoden 1970 työsopimuslakiin (320/1970). Aikaisemman lain sanamuotoja ei kuitenkaan voitu pitää onnistuneina, joten säännöksen kielellistä muotoa haluttiin tarkentaa siten, että se jo suoraan

---

<sup>37</sup> Kairinen ym. 2006, s. 693–694; Koskinen ym. 2003, s. 15

<sup>38</sup> Kairinen ym. 2006, s. 693–694

osoittaisi purkamisperusteelta vaadittua painavuutta irtisanomisperusteeseen nähden.<sup>39</sup>

### 2.3.1 Työsuhteen irtisanominen

TSL 7 luvussa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista. Luvun 1 § sisältää yleissäännöksen irtisanomisperusteista. Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Yleissäännöksen tarkoituksena on ilmoittaa kaikkia irtisanomisia koskeva oikeudellisen arvioinnin lähtökohta tai kynnyks. Irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidaan siten yksittäistapauksessa yleislausekkeella säädettyjen asiallisuuden ja painavuuden kriteereiden avulla. Näiden kriteerien voidaan sanoa vaikuttavan "sateenvarjona" kunkin laissa säädetyn irtisanomisperusteen yläpuolella asettaen perusteille objektiivisen hyväksyttävyyden mitan.<sup>40</sup>

Työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevat normistot jakaantuvat kahteen säännöstöön, jotka ovat individuaaliperusteinen irtisanomissuoja sekä kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja.<sup>41</sup> Kollektiiviperusteinen suoja viittaa taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin. Individuaaliperusteella taas tarkoitetaan työntekijän henkilöön viittaavia irtisanomisperusteita. Näissä perusteissa on kysymys sellaisesta työntekijän menettelystä tai olosuhteiden muutoksesta, joka kuuluu työntekijän vastattavana olevaan riskipiiriin.<sup>42</sup>

Tiitisen ja Krögerin<sup>43</sup> mukaan työntekijän suojaksi säädetyn irtisanomissuojan voidaan katsoa merkitsevän jonkinasteista poikkeusta sopimusoikeudessa hyväksytyistä riskinjakosäännöistä. Työsopimuslain individuaalisia irtisanomisperusteita koskevat säännökset asettavat työnantajalle velvollisuuden sietää sopimuksen vastaista menettelyä siihen määrään asti, joka on sopijaosapuolten asema kokonaisuudessaan huomioiden kohtuullista.

---

<sup>39</sup> HE 157/2000 vp, ks. Hietala ym. 293; Koskinen ym. 2003, s. 21

<sup>40</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 396

<sup>41</sup> Kairinen 2009, s. 329

<sup>42</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 400

<sup>43</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 393

Individuaali- ja kollektiiviperusteet pystytään yleensä erottamaan selvästi toisistaan, mutta joissakin tapauksissa käytettyjen perusteiden välille voi syntyä rajanveto-ongelmia.<sup>44</sup> Tyyppitilanteet eivät kuitenkaan vaikuta sellaisilta, että ne liittyisivät tutkielmani aihepiiriin. Toisaalta irtisanomisperusteet voivat kietoutua toisiinsa myös esimerkiksi siten, että työnantaja vetoaa kollektiiviseen irtisanomisperusteeseen, kun työntekijä tosiasiallisesti irtisanotaan työntekijästä johtuvasta syystä<sup>45</sup>.

TSL 7:2.1 kuvaa henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita yleisesti. Siinä säädetään, millaista käyttäytymistä voidaan pitää työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.<sup>46</sup> :

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 sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Synnyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan siis pitää sellaista työsopimuksesta tai laista johtuvaa velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, joka olennaisesti vaikuttaa sopijapuolten asemaan sopimussuhteessa. Lisäksi individuaaliperusteena voidaan pitää myös sellaista henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään.<sup>47</sup>

TSL 7:2 ei sisällä luetteloa irtisanomiseen oikeuttavista syistä. Irtisanomisperusteiden harkinta on suoritettava tapauskohtaisesti. Vaikka TSL 7:2.2 sisältääkin luettelon seikoista, jotka eivät käy irtisanomisperusteiksi, syntyy yksittäistapauksissa helposti tulkintaongelmia esimerkiksi työntekijän sairauden ja työntekijän työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen heikentymisen suhteen. Samoin työntekijän mielipiteet voivat joissain tapauksissa olennaisesti vaikeuttaa työn suorittamista ja sitä kautta soveltua irtisanomisperusteeksi.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Tiitinen & Kröger 2003, 318–319; Tiitinen & Kröger 2008, s. 394 – 396

<sup>45</sup> Bruun & von Koskull 2004, s. 93

<sup>46</sup> Koskinen ym. 2003, s. 58

<sup>47</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 399

<sup>48</sup> Kairinen ym. 2006, s. 701

TSL:n mukaiset irtisanomisajat riippuvat työsuhteen kestosta (TSL 6:3):

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

VTSL:n irtisanomisaikojen porrastus poikkesi hieman TSL:sta. VTSL:ssa työnantajan noudatettava lyhin irtisanomisaika oli yksi kuukausi, ja työnantajan noudatettavat irtisanomisajat oli porrastettu kuuteen nykyisen viiden sijasta. Irtisanomisajoista voidaan sopia TSL 6:2:n asettamissa rajoissa, jolloin irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Yleisemmin irtisanomisajat määräytyvät suoraan molempia osapuolia sitovan työehtosopimuksen mukaan. Tavallisesti työehtosopimuksissa on TSL 6:3:a tai VTSL 38 §:ää vastaava säännös siten, että työehtosopimuksen mukaisista irtisanomisajoista ei yleensä voida sopia toisin. Työehtosopimus ohittaa irtisanomisaikojen osalta työsuhteen tai TSL:n riippumatta siitä, ovatko työehtosopimuksen irtisanomisajat samat kuin TSL 6:3:n.<sup>49</sup>

### 2.3.2 Varoitus irtisanomisen edellytyksenä

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä (TSL 7:2.3 - 4). Lisäksi työnantajan on kuultuaan työntekijää laissa tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on ollut niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei edellä mainittua tarvitse noudattaa (TSL 7:2.5). Mainitut edellytykset

---

<sup>49</sup> Hietala ym. 2004, s. 247–249

koskevat vain työsopimuksen irtisanomista. Vastaavia velvoitteita ei ole purkamisen osalta.<sup>50</sup>

Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä varoittamista on pidetty välttämättömänä myös VTSL:iin perustuvissa työsopimusten irtisanomistilanteissa, vaikkei kyseisen lain 37 §:ssä sen sanamuodon mukaan edellytetty ennen irtisanomista varoittamista.<sup>51</sup> VTSL:ssa varoitus mainittiin työsopimuksen purkusäännöksessä (VTSL 43.2 §). TSL:ssa varoitus siirrettiin irtisanomissäännökseen. Hallituksen esitys toteaa muutoksen suhteesta aikaisempaan oikeuskäytäntöön ainoastaan, että "oikeuskäytännössä on myös irtisanomisperusteen arvioinnissa kiinnitetty huomiota siihen, onko työntekijää varoitettu työsopimuksen vastaisesta menettelystä. Näin on ollut erityisesti tapauksissa, joissa työpaikalla on vakiintuneesti sovellettu varoituskäytäntöä."<sup>52</sup> Koskisen<sup>53</sup> mukaan uudistuksen suhde aikaisempaan oikeuskäytäntöön voidaan ymmärtää siten, että jo aikaisemminkin lievissä irtisanomistilanteissa edellytettiin varoitusta ennen irtisanomisoikeuden syntymistä. Toiseksi irtisanomistuomiot, joissa ei aikaisemmin edellytetty varoitusta ovat sellaisia, joissa sitä ei TSL:n mukaan edellytetä. Tällainen tulkinta vastaa asiaa koskevan säännöksen sanamuotoa ja laissa tavoiteltua uuden säännöksen ideaa.

Lain sanamuodon mukaisesti työsopimus voidaan irtisanoa vasta varoituksen jälkeen, mikäli kysymys on "työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien" täyttämisestä tai rikkomisesta. Varoitusta ei vaadita, mikäli kyse on työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennaisesta muuttumisesta, joiden vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään. Kuitenkin myös tällaisissa tilanteissa irtisanomisiin liittyvä kokonaisarviointi voi edellyttää asian tietoon saattamista kyseiselle työntekijälle ennen irtisanomista ja joissakin tilanteissa huomautusta tai varoitusta.<sup>54</sup>

Varoituksella on kolme tehtävää. Ensinnä saatuaan varoituksen työntekijä tulee tietoiseksi siitä, että työnantaja katsoo hänen laiminlyöneen tai rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Tällä on merkitystä silloin, kun työntekijän

---

<sup>50</sup> Kairinen ym. 2006, s. 705–707

<sup>51</sup> Penttinen s. 184

<sup>52</sup> Koskinen 2004, s. 1030

<sup>53</sup> Koskinen 2004, s. 1031

<sup>54</sup> Koskinen 2004, s. 1016

tekoon ei liity tahallisuutta, vaan se johtuu lähinnä ajattelemattomuudesta. Toiseksi antamalla varoituksen työnantaja osoittaa, miten vakavalla tavalla tämä suhtautuu työntekijän sopimusvelvoitteiden rikkomiseen. Varoitukseen olennaisesti liittyvä uhka työsuhteen päättämisestä teon toistuessa ilmentää sitä, että työntekijän menettelyyn suhtaudutaan vakavasti. Varoituksen kolmas tehtävä on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata virheensä.<sup>55</sup> Tämä merkitsee yleensä sitä, että työnantaja luopuu irtisanomisoikeuden käyttämisestä kyseisen rikkomuksen perusteella. Sallittua ei siis ole, että työnantaja samojen perusteiden vuoksi varoittaa työntekijää ja saman tien päättää työsopimuksen.<sup>56</sup>

Varoituksen tulee olla aiheellinen. Sen tulee perustua työntekijän moitittavaan menettelyyn, jotta sillä olisi merkitystä työntekijän myöhempää käyttäytymistä arvioitaessa. Perusteetta tai vain vähäisestä rikkeestä annetulla varoituksella ei ole merkitystä työntekijän tulevaa käyttäytymistä arvioitaessa. Ilman perusteltua syytä annettu varoitus ei laske irtisanomiskynnystä. TSL 2:2.3:n tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta seuraa, että yrityksen käytäntö varoitustilanteissa on oltava johdonmukainen. Tämä koskee myös tilanteita, joissa yrityksessä on käytetty useanlaisia tai useantasoisia varoituksia, kuten esimerkiksi nuhtelu, kehoitus, huomautus, suullinen ja kirjallinen varoitus.<sup>57</sup> Varoitus on kuitenkin eri asia kuin huomautus, koska huomautus ei välttämättä sisällä työsuhteen päättämismahdollisuudesta muistuttamista tai uhkaa<sup>58</sup>. Työnantajan on myös syytä tiedottaa etenkin uusille työntekijöille työpaikalla sovellettavasta varoitusmenettelystä<sup>59</sup>.

Annettavalle varoitukselle ei sinänsä ole muotovaatimuksia, eikä työsopimuslaissa säädetä myöskään siitä, minkä ajan varoitus on voimassa<sup>60</sup>. Varoituksen vanhenemisaika on ilmeisesti ainakin pitempi kuin itse irtisanomisperusteen kohtuullinen vanhenemisaika<sup>61</sup>. Varoituksen voimassaoloaikaan vaikuttaa muun muassa sen perusteena olevan laiminlyönnin tai rikkomuksen laatu ja vakavuus. Mitä

---

<sup>55</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 441, Rautiainen & Äimälä 2007, s. 225–226

<sup>56</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 442–443, Penttinen s. 184

<sup>57</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 445

<sup>58</sup> Kairinen 2009, s. 338

<sup>59</sup> Hietala ym. 2004, s. 281

<sup>60</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 444

<sup>61</sup> Kairinen 2009, s. 338

vakavammasta menettelystä on kysymys, sitä vanhemmalla varoituksella on merkitystä työntekijän tulevaa käyttäytymistä arvioitaessa. Jos taas varoituksen antamisesta on kulunut pitkähkö aika, ei aiemmin saadulla varoituksella ole samaa merkitystä kuin silloin, jos rikkomus toistuu lyhyemmän ajan kuluessa varoituksen saannista. Toisaalta työntekijälle tulee varoituksen jälkeen antaa riittävästi aikaa korjata menettelyään.<sup>62</sup>

Vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta ei mainitulla tavalla tarvitse varoittaa ennen työsuhteen päättämistä. Tällöin varoituksella ei enää ole sen edellä esitettyjä tehtäviä, sillä työsuhteen jatkaminen ei ole työnantajan kannalta kohtuullista<sup>63</sup>. Hallituksen esityksessä poikkeus velvollisuudesta antaa varoitus esitellään sen mukaisesti, että työntekijän olisi tullut itsekin ymmärtää menettelynsä moitittavuus sen vakavuuden takia. Tällöin esimerkiksi johtavassa asemassa olevaa työntekijän menettelyä voidaan arvioida ankarammin. Toisaalta TSL 7:2.5:n sanamuoto voi sisältää myös muunlaisia tilanteita. Mikä tahansa työntekijän menettely voi periaatteessa olla sellaista, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tällaista käyttäytymistä voi olla esimerkiksi väkivaltaisuus tai epärehellisyys.<sup>64</sup>

### 2.3.3 Työsuhteen purkaminen

Työsopimuksen purkamissäännökset antavat työsuhteen toiselle osapuolelle oikeuden päättää työsuhteen toisen sopimusosapuolen työsuhteen tai sen edellytysten vastaisen käyttäytymisen johdosta. Työsuhteen perustetaan jatkuvaa molemminpuolista myötävaikutusta ja keskinäistä luottamusta edellyttävä oikeussuhde. Mikäli työsuhteen häiriöttömän jatkamisen edellytykset lakkaavat sopimussuhteen aikana, sopimuspuolella on oikeus välittömästi vapautua velvoitteistaan, mikäli häneltä ei kohtuuden mukaan voi vaatia sopimussuhteen jatkamista.<sup>65</sup> Työsuhteen purkaminen edellyttää TSL 8:1 mukaisesti erittäin painavaa syytä:

---

<sup>62</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 444

<sup>63</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 441–442

<sup>64</sup> Koskinen 2004, s. 1017

<sup>65</sup> Kairinen ym. 2006, s. 708

Työnantaja saa purkaa työ sopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

TSL 8:1 on pakottava, eikä siitä voi sopia toisin työehtosopimuksella tai työ sopimuksella. Purkuperusteesta voidaan sopia vain työntekijän eduksi.<sup>66</sup> Toisaalta TSL 8:1.2 määrittää tilannetta, jossa työntekijällä on oikeus purkaa työ sopimus:

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työ sopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työ sopimuksen purkamisen edellytyksenä on siis työ sopimus kumppanin vakava sopimusrikkomus. Näin ollen työ sopimussuhteen voi purkaa vain kun sen jatkamisen edellytykset puuttuvat työ sopimuksesta tai työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakavan rikkomisen vuoksi. Ankarimpana reagoitikeinona työ sopimuksen purkaminen ei ole mahdollista sopimusosapuolen omaan vahingonvaarapiiriin kuuluvien olosuhteiden muuttuessa.<sup>67</sup>

Työ sopimuksen purkamisperusteesta säädetään työ sopimus laissa ainoastaan yleissäännöksellä, eikä VTSL:n mukaista esimerkkiluettelo ole nykyisessä laissa. Sen sijaan 7 luvussa irtisanomisperusteista on säädetty yksityiskohtaisesti ja purkamisperusteet on kytketty kiinteästi irtisanomisperusteisiin. Nykyinen työ sopimus laki ei muuttanut työ sopimuksen purkamisenkaan osalta vuoden VTSL:n aikana syntyntä oikeustilaa, joten esimerkkiluettelojen mukaiset purkuperusteet ovat edelleen mahdollisia, vaikka oikeuskäytännössä on tullut esille uusiakin perusteita.<sup>68</sup>

43§

Purkamisoikeus.

Sovitusta työkaudesta ja irtisanomisajasta huolimatta työ sopimus voidaan heti purkaa, jos tärkeä syy sitä vaatii. Tällaisena syynä on pidettävä sellaista toisen asianosaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaarapiiriin luettavaa olosuhteiden

---

<sup>66</sup> Hietala ym 2009 s. 382

<sup>67</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 528-9, Kairinen ym. 2006, s. 710

<sup>68</sup> Hietala ym. 2009 s. 383, Kairinen 2009 s. 309

muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.

Työnantaja voi, mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin, purkaa sopimuksen erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- 1) kun työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työnantajaa;
- 2) kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, taikka esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita;
- 3) kun työntekijä törkeästi loukkaa työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;
- 4) kun työntekijä törkeällä tavalla rikkoo 15 §:ssä tai 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa;
- 5) kun työntekijä jatkuvasta syystä on kykenemätön työhön; sekä
- 6) kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.

Työntekijä voi, mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin, purkaa sopimuksen erityisesti seuraavissa tapauksissa:

- 1) kun työnantaja on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työntekijää;
- 2) kun työntekijän hyvä maine tai siveellisyys joutuu työsuhteen johdosta vaaranalaiseksi;
- 3) kun työnantaja tai tämän sijainen törkeästi loukkaa työntekijän tai tämän perheen jäsenen kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;
- 4) kun työnantaja tai tämän sijainen välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla;
- 5) kun työntekijälle ei anneta riittävästi työtä; sekä
- 6) kun palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti.

Tämän pykälän säännöksiä ei ole sovellettava työlakosta tai työsulusta johtuvaan työn keskeytymiseen, ellei sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen ole ryhdytty noudattamatta työriitojen sovittelua koskevia lainsäännöksiä tai toimenpide ole työehtosopimuslain säännösten tai työehtosopimuksen määräysten vastainen.

## 2.4 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsuhteen päättämistavat

Sopimusperusteisella työsuhdeturvalla eli keskusjärjestöjen sekä työnantaja ja työntekijäliittojen välisillä irtisanomissuojasopimuksilla on työntekijöiden edustajien kannalta suurempi merkitys kuin normaalityöntekijöillä. Keskusjärjestö- ja liittotason sopimusten määräykset eivät juuri poikkea toisistaan, sillä kaikissa lähtökohtana on TSL 7:1 - 2. Sopimukseen perustuvat riidat käsitellään työtuomioistuimessa.<sup>69</sup>

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on suojata muiden työntekijöiden edustamista suhteessa työnantajaan. Luottamusmiehen työsuhteeseen voidaan päättää samalla tavoin kuin normaalityöntekijänkin eli irtisanomalla, purkamalla taikka vedoten koeaikaan tai määräajan päättymiseen. Irtisanomisen edellytysten osalta luottamusmies on kuitenkin eri asemassa verrattuna muihin työntekijöihin. Näitä edellytyksiä määritellään sekä työsuhteissa että järjestöjen välisissä sopimuksissa. Työehtosopimuksilla ei kuitenkaan voi sopia toisin työntekijän

---

<sup>69</sup> Koskinen & Ullakonoja 2009, s. 226–227

vahingoksi lakisääteisestä luottamusmiehen suojasta, ja sopimusten lähtökohtana on laissa annettu sääteily. Luottamusmiestä vastaavaa suojaa nauttivat myös esimerkiksi luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu.<sup>70</sup>

Työsopimuslaissa säädetään sekä henkilökohtaisista että taloudellisista ja taloudellisista syistä päättää luottamusmiehen työsopimus. Tutkielman aiheen vuoksi tässä esitellään vain henkilökohtaiset päättämisperusteet. TSL 7:10.1:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai valtuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan luottamusmiehen irtisanomisen yhteydessä työntekijöiltä on vaadittava nimenomainen suostumus tietyn luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseksi. Tämän lisäksi työnantajalla on toki oltava myös TSL 7:2.1:ssä tarkoitettu asiallinen ja painava syy.<sup>71</sup>

Mikäli luottamusmiehen käytös on törkeää, tämän työsopimus voidaan purkaa TSL 8 luvun säännösten mukaisesti samoin kuin muidenkin työntekijöiden. Myös järjestöjen välisissä sopimuksissa lähtökohtana on, ettei luottamusmiehen työsopimusta saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin TSL 8:1 - 8:3:n säännöksiä.<sup>72</sup>

## 2.5 Henkilökohtaisen päättämisperusteen arviointi

Työsopimuksen purkaminen on irtisanomiseen nähden erityinen päättämisperuste. Henkilökohtaisella perusteella tapahtuvaa päättämistä tulee arvioida ensisijaisesti irtisanomisen kautta.<sup>73</sup> TSL 7:2.1 ja 8:1 kaltaisten yleislausekkeiden arvioinnissa on olennaista ensinnä oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta. Työsopimuksen päättämisen laillisuuden arvioinnin lähtökohdat määräytyvät yleisten oikeudellisten periaatteiden nojalla, jolloin lähtökohtiin vaikuttavat monet sopimusoikeudelliset periaatteet.

---

<sup>70</sup> Kairinen ym. 2006 s. 921–922

<sup>71</sup> Kairinen ym. 2006 s. 921–925

<sup>72</sup> Kairinen ym. 2006 928 - 931

<sup>73</sup> Koskinen ym. 2003 s.24, 27

Sopimukset sitovat osapuolia siihen saakka, kunnes sopimuskumppanien olosuhteet ovat muuttuneet siinä määrin, ettei edellytyksiä sopimuksen jatkamiselle enää ole. Tällaisessa tilanteessa sopimusosapuolten tasapaino on horjunut merkittävässä määrin. Oikeussuojaperiaatteen mukaan sopimuksen osapuoli voi vapautua sidonnaisuudestaan sopimukseen, jos vapautuminen tilanne kokonaisuudessaan arvioiden katsotaan välttämättömäksi kyseisen osapuolen kannalta. Osapuolten tulee sekä sopimusta solmittaessa että sopimussuhteen jatkuessa ottaa huomioon toisen sopimusosapuolen edut.<sup>74</sup>

Päätämisperusteen konkreettinen harkinta on prosessi, jossa punnitaan erilaisia ja eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen arvioidaan, onko olemassa edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle. Päätämisperusteen harkinnassa olennainen merkitys on ensinnä itse rikkeellä eli työntekijän lain tai sopimuksen vastaisella teolla, käyttäytymisellä tai laiminlyönnillä. Ensiksi rikkomusta arvioidaan yleisellä tasolla. Vähäinen rikkomus ei oikeuta päättämään työsuhtea. Rikkeen vakavuus arvioidaan ottamalla huomioon sen toistuvuus, kyseessä olevan työn ja alan erityispiirteet, työolosuhteet, teon vaikutukset työnantajalle ja työyhteisölle sekä mahdollinen rikosoikeudellinen rangaistavuus. Arviointiin vaikuttavat työntekijän asema, työntekijän suhtautuminen rikkomukseen, mahdollinen varoittaminen, työn luonne, työolosuhteet, teon vaikutukset, työnantajan asema ja toimialan luonne sekä muut mahdolliset relevantit normit.<sup>75</sup>

Kokonaisharkinta merkitsee siis niiden etujen ja haittojen keskinäistä vertailua ja punnintaa, joita sopijaosapuolille aiheutuu työsuhteen päättymisestä. Työsuhteen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton. Irtisanomissäännöksissä ei viitata kohtuusperiaatteeseen, sen sijaan purkamisperusteen kohdalla kohtuusnäkökohdat ovat jo lain sanamuodon mukaan esillä. Yleisen säännöksen puuttumisesta huolimatta periaatteella on merkitystä myös irtisanomissuojaa arvioitaessa.<sup>76</sup>

Kohtuutta arvioidaan sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Jos olosuhteet kokonaisuudessaan huomioonottaen ei työnantajalta voida kohtuuden mukaan

---

<sup>74</sup> Kairinen ym 2006 s. 712 - 713

<sup>75</sup> Kairinen ym 2006 s. 712 - 717, Koskinen ym. 2003 s. 70 - 75

<sup>76</sup> Kairinen ym 2006 s. 712 - 717, Koskinen ym. 2003 s. 70 - 75

edellyttää sopimussuhteen jatkamista, on työnantajalla hyväksyttävä syy työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijän näkökulmasta kohtuullisuutta arvioidaan taas siitä näkökulmasta, voidaanko irtisanomista pitää kohtuullisena seurauksena työntekijän sopimuksen vastaisesta menettelystä. Ratkaisevaa on se, miten vakavana tekoa tai käyttäytymistä pidetään kunkin työsuhteen kannalta. Irtisanomisperusteen riittävyyden arviointi ei ole "matemaattinen laskutoimitus", vaan pikemminkin esitettyyn selvitykseen perustuva summaarinen arvio työsuhteen jatkamisedellytyksistä.<sup>77</sup>

Hietala ym.<sup>78</sup> on kuvannut irtisanomisperusteen syntymistä joko niin sanotusti kerrasta poikki -tilanteena tai vähitellen täyttyvänä ja lopulta yli valuvana maljana, jolloin vähäisiä rikkomuksia tai laiminlyöntejä on kertynyt riittävästi työsuhteen irtisanomiskynnyksen ylittymiseksi. Vähitellen kertyneessä irtisanomisperusteessa on tyypillisesti kysymys tilanteesta, jossa työntekijä on huomautuksista ja varoituksista huolimatta suhtautunut piittaamattomasti velvollisuuksiinsa. Kerrasta poikki-tilanne taas merkitsee vakavaa rikkomusta tai laiminlyöntiä, joka oikeuttaa irtisanomiseen ilman varoitusta. Työntekijää on tällöin tyypillisesti opastettu ja työntekijälle on selvitetty työnteon edellytykset ja toimintatavat, jolloin työntekijä on tietoisesti syyllistynyt laiminlyöntiin tai rikkomukseen. Kyseessä voi olla myös tapaus, jossa työntekijälle on jo nimenomaisesti annettu irtisanomis- tai purkuuhkainen varoitus.

Työsopimuksen purkamista harkittaessa rikkomuksen vakavuus arvioidaan samoin kokonaisuutensa perusteella, mikäli mitään oleellisuusrajaa ei ole lainsäädännössä tai sopimusehdoissa määritelty. Harkintaan vaikuttavat työntekijän ollessa rikkova osapuoli muun muassa laiminlyödyn suorituksen keskeisyys, rikkomusten toistuminen ja uusiutumisvaara, työnantajan esittämien huomautusten sivuuttaminen, työntekijän subjektiivinen syyllisyys, rikkomuksen merkitys luottamussuhteeseen nähden, työnantajan oma menettely sopimussuhteessa sekä sopimuksen tärkeys työntekijälle ja mahdollisuus käyttää purkamista lievempää seuraamusta.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 449–450

<sup>78</sup> Hietala ym. 2004, s. 274

<sup>79</sup> Kairinen ym. 2006, s. 709

Kaikille purkuperusteille on yhteistä niiden vaikutus työnantajan luottamukseen työntekijää kohtaa. Purkaminen on sallittua ainoastaan vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn perusteella. Moitittava teko voi tapahtua niin työpaikalla, työaikana kuin työajan ulkopuolellakin. Teon tulee kuitenkin olla sellainen, ettei työnantajan tarvitse sen seurauksena sietää työntekijää työpaikalla päivääkään eli työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisajan tai sovitun työkauden loppuun.<sup>80</sup>

Hietalan ym.<sup>81</sup> mukaan työntekijän työsuhteen purkamisperusteen täytyminen merkitsee sitä, että tällöin työntekijän menettely loukkaa työnantajaa niin syvästi, ettei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa tai sovitua työkautta loppuun. Yhteistä purkuperusteille on niiden vaikutus työnantajan luottamukseen työntekijän suhteen. Tämän aiheuttaa vakava sopimusrikkomus, laiminlyönti tai epäasiallinen käyttäytyminen tai menettely. Moitittava teko voi tapahtua niin työpaikalla, työaikana kuin työajan ja -paikan ulkopuolellakin.

## 2.6 Menettelystä työsopimusta päätettäessä

Työsopimuksen päättämismenettelystä säädetään TSL 9 luvussa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978)<sup>82</sup>. Yhteistoimintalain mukainen menettely viittaa päättämiseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. TSL:n säännöksistä kannattaa tämän tutkielman yhteydessä esitellä tarkemmin 9:1 - 2 ja 8:1.

TSL 9:1:n mukaan "työnantajan on toimitettava irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta." Säännös ei sisällä tarkkaa määräaikaa vaan "kohtuullinen" aika on arvioitava yksittäistapauksittain. Määräaikaa arvioitaessa on otettava huomioon kummankin osapuolen intressit. TSL:n perustelujen mukaan työnantajalla tulee olla vähintään muutaman viikon harkinta-aika, jonka aikana työnantaja voi selvittää tosiasioita ja harkita niiden perusteella

---

<sup>80</sup> Hietala ym. 2004, s. 340–341

<sup>81</sup> Hietala ym. 2004, s. 340–341

<sup>82</sup> Kairinen ym. 2006, s. 933

TSL 7:1 ja 2:n täyttymistä tai mahdollisia muita toimia. Toisaalta työntekijän kannalta ei ole kohtuullista vedota kuukausia aiemmin esiin tulleisiin seikkoihin.<sup>83</sup> Voidaan kuitenkin sanoa, että työnantajan harkinta-aika on aina pidempi kuin TSL 8:2:n 14 päivää.<sup>84</sup> Työnantaja voi näin ollen yleensä irtisanoa työsopimuksen vielä purkamisoikeuden raukeamisen jälkeenkin<sup>85</sup>. TSL 9:1 vastaa VTSL 37.3 §:ää<sup>86</sup>.

TSL 8:2:ssa on säädetty purkamisperusteelle täsmällinen 14 päivän aika. Purkamisperuste raukeaa, jollei työsopimusta ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli on saanut tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Purkamisoikeuden osalta tämä koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Kuitenkaan TSL 9:1 ja 8:2 eivät koske työsopimuksen purkamista koeaikana. Näin ollen perusteeseen vetoamisen osalta työsopimus voidaan koeaikana päättää melko vapaasti.<sup>87</sup> TSL:n mukaista määräaika pidennettiin VTSL 44.1 §:n seitsemästä päivästä, jotta pikaistuksissa ja ilman riittävää harkintaa tehdyt työsopimusten purkamiset voitaisiin välttää<sup>88</sup>.

TSL:n perustelujen mukaan kohtuullinen aika lasketaan teon tai laiminlyönnin tulosta työnantajan tietoon, kun irtisanomisen perusteena on yksittäinen teko tai laiminlyönti. Mikäli työnantaja on saanut tiedon työnantajasta johtuvista syistä vasta juuri sanottua myöhemmin, alkaa työnantajalle varattu aika tosiasioiden selviämishetkestä, esimerkiksi esitutkintapöytäkirjan valmistumisesta. Jos irtisanomisen perusteena on useita seikkoja tai perusteena oleva syy on luonteeltaan jatkuva, lasketaan kohtuullinen aika siitä, kun viimeisin peruste tuli työnantajan tietoon<sup>89</sup>. Molemmissa tapauksissa päättämisperusteen tulee olla sellaisen työnantajan edustajan tiedossa, jolla on toimivalta päättää irtisanomisesta.<sup>90</sup>

---

<sup>83</sup> Tiitinen & Kröger 2009, s. 548–549; Hietala ym. 2004, s. 365–366

<sup>84</sup> Kairinen ym. 2006, s. 933

<sup>85</sup> Tiitinen & Kröger 2009, s. 550, esim. Helsingin HO 29.3.2007 S 05/1439

<sup>86</sup> HE 157/2000 vp

<sup>87</sup> Tiitinen & Kröger 2009, s. 549

<sup>88</sup> HE 157/2000 vp

<sup>89</sup> Ei oikeutta purkaa määräaikaista työsuhdetta. Kouvolan HO 24.5.1995 S 94/118 (Käräjäoikeuden ratkaisu): Työsopimuslain (VTSL) 44 §:n mukaan purkamisoikeus raukeaa viikon kuluttua siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui. Tässä tapauksessa työsuhde on purettu 18.12.1992 eli siis enemmän kuin viikko sen jälkeen, kun viimeinen kassavajaus oli havaittu. **Huolimatta siitä, että kassavajaukset olivat toistuvia, ei niitä ole pidettävä sellaisenaan jatkuvana syynä, jonka nojalla purkamisoikeus raukeaisi vasta, kun saataisiin tieto jatkuvan syyn lakkaamisesta.** Vastaajayhtiö on väittänyt, että purkamisoikeus ei olisi rauennut mainitun jatkuvan syyn vuoksi. Todistajat ovat kertoneet, että vastaajayhtiön puolesta K oli antanut useita huomautuksia ja

TSL 9:2:n mukaan "ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun tarkoitetusta syystä, hänen on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa." 2 momentissa vastaava kuulemisvelvollisuus säädetään työntekijälle, kun työntekijä on purkamassa työsopimusta. Työntekijän ja työnantajan kuulemisvelvoite vastaa VTSL 47 b §:n 1 ja 2 momenttia<sup>91</sup>.

TSL 9:2:n säännöksillä pyritään ehkäisemään työsopimusten perusteiltaan harkitsemattomia päättämisiä. Työntekijälle on varattava mahdollisuus saada tiedot työsopimuksen päättämisen perusteesta ja hänen annetaan esittää oma käsityksensä siitä. Laissa ei säädetä kuulemisen toteuttamisesta. Kuulemismenettely voi olla suullinen, kirjallinen tai näiden yhdistelmä. Työnantajan velvoitteiden täyttämiseen riittää, että työntekijälle on varattu tilaisuus tulla kuulluksi, vaikka tämä ei käyttäisi kuulemismahdollisuutta hyväkseen<sup>92</sup>.

Kuulemismenettelylle ei ole säädetty erityistä määräaika, mutta työntekijää on luonnollisesti kuultava ennen työsopimuksen irtisanomista tai purkamista. Kuulemisen on näin ollen tapahduttava ennen "kohtuullisen ajan" tai purkamiselle säädetyn 14 päivän määräajan päättymistä. Koeaikapurun osalta työnantajan on kuultava työntekijää ennen työsopimuksen purkamista työaikana. Säännöksen "avustaja" tarkoittaa esimerkiksi luottamusmiestä, yhdysmiestä, ammattiliiton asiamiestä, lakimiestä tai työtoveria. Työntekijä voi myös valtuuttaa toisen käyttämään oikeuksiaan puolestaan yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti. Ennen kuulemista työntekijällä tulee olla kohtuullinen valmistautumisaika, jotta hänellä on

---

muistutuksia kantajalle kassavajeiden johdosta. Kun uusia kassavajeita ei 7.12.1992 jälkeen ole näytetty havaitun, käräjäoikeus tulkitsee lainkohtaa siten, että purkamisoikeuden raukeamiselle säädetty määräaika alkaa viimeisestä havaitusta kassavajauksesta, koska kantaja on aina saamiensa huomautusten ja muistutusten johdosta voinut muuttaa tapaansa kassanhoidossa siten, että vajaukset ovat loppuneet. Vaikka vastaajayhtiöllä onkin oikeus vedota sellaiseen työsuhteen purkamisperusteeseen, jota kantajalle ei ole työsuhteen purkamisen yhteydessä ilmoitettu eli siis toistuviin kassavajauksiin, käräjäoikeus katsoo, että vastaajayhtiö ei enää 18.12.1992 olisi ollut oikeutettu purkamaan kantajan työsuhdetta.

<sup>90</sup> Tiitinen & Kröger 2009, s. 550; Hietala ym. 2004, s. 366

<sup>91</sup> HE 157/2000 vp

<sup>92</sup> Esim. Kouvolan HO 8.4.2004 S 03/407

mahdollisuus esittää perusteltu näkemys asiassa ja halutessaan hankkia itselleen avustaja.<sup>93</sup>

Määräaikojen ja menettelytapojen osalta työntekijän kuulemisvelvoite vastaa työnantajan kuulemisvelvoitetta. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta varata työnantajalle tilaisuutta tulla kuulluksi työntekijän irtisanoessa työsopimuksen. Kuulemisvelvoitteen laiminlyöntiä ei ole sanktioitu erikseen. Sen laiminlyönnistä ei seuraa päättämislmoituksen tehottomuus. Laiminlyönti voidaan kuitenkin ottaa huomioon TSL 12:2:ssä tarkoitettua korvausta määrättäessä korvausta korottavana seikkana.<sup>94</sup>

### 3. Epärehellisyys työsuhteen erityisenä päättämisperusteena

#### 3.1 Yleistä epärehellisyydestä

Epärehellisyys työsopimuksen päättämisperusteena voi tulla tarkasteltavaksi ensinnä hakuvaiheessa. Työnantaja voi katsoa työntekijän johtaneen harhaan esimerkiksi työntekijän aikaisempaan yksityiselämään, terveydentilan selvittämiseen tai työntekijän soveltuvuutta haettavaan tehtävään koskevan selvityksen osalta. Toisaalta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) tarkoittama tarpeellisuusvaatimus mahdollistaa sen, että työntekijä voi antaa puutteellisen vastauksen kysymykseen, joka ei liity välittömästi työsuhteeseen laissa tarkoitetulla tavalla<sup>95</sup>. Lain tarkoituksena on nimenomaisesti yksityiselämän suojan ja muiden yksityisyyttä turvaavien perusoikeuksien toteuttaminen työelämässä (YkstL 1 §), jolloin työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (YkstL 3 §)<sup>96</sup>.

---

<sup>93</sup> Tiitinen & Kröger 2009, 551–554; HE 157/2000 vp

<sup>94</sup> Tiitinen & Kröger 2009, s. 551–554; Hietala ym. 2004, s. 367–369

<sup>95</sup> Koskinen ym. 2008, s. 161–163

<sup>96</sup> Kairinen ym. 2006, s. 352–354

YkstL:n valmisteluasiakirjoissa on todettu, ettei työnhakijalle saa aiheutua haitallisia seuraamuksia siitä, että tämä vastaa väärin mainitun lain vastaiseen kysymykseen. Tilanne on sama tarkasteltaessa lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986). Työnhakutilanteessa raskaana olevalla ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle olevansa raskaana.<sup>97</sup>

Työnhakija voi antaa työnantajalle harhauttavia tietoja työkokemuksestaan ja koulutuksestaan siten, että työnantajan voidaan katsoa menettäneen luottamuksensa työntekijään. Samoin voidaan arvioida tilannetta, jossa työnhakija jättää korjaamatta työnantajan väärän käsityksen. Kuitenkin lähtökohtana on se, että työkokemuksen ja koulutuksen selvittämisen laajuus ja tarve on työnantajan asia. Työnantajan vastuupiirissä on tilanne, jossa tämä ei käytä normaalia selonottomahdollisuuttaan käytettävissä olevan aineiston pohjalta.<sup>98</sup>

Työsuhteen aikana epärehellisyys voi ilmetä esimerkiksi työnantajan omaisuuden kavaltamisena, oman työn tekemisenä työaikana työnantajan välineillä, sairauslomaoikeuksien väärinkäyttönä, työtunti- ja urakkatyöilmoitusten täyttämisenä väärin. Epärehellisyyttä on myös perättömien, työnantajan toimintaa vahingoittavien tietojen levittäminen<sup>99</sup>. Erityisen ankarasti on suhtauduttu rikoksiin, vaikka rikoksesta ei välttämättä seuraisi työvelvoitteen laiminlyöntiä, eikä se muutenkaan rikkoisi työvelvoitetta koskevia määräyksiä<sup>100</sup>.

Selvimminkin rikos työsuhteen päättämiseen liittyvänä tekona ilmenee työpaikalla työaikana tehtynä. Teko voi kohdistua työnantajaan, muihin työntekijöihin tai asiakkaisiin. Työntekijän yleisen lojaliteettivelvollisuuden voidaan kuitenkin katsoa ulottuvan jonkinasteisena myös vapaa-aikaan<sup>101</sup>. Lojaliteettivelvoitteesta johtuen myös vapaa-aikana tehty rikos voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen, mikäli tästä on seurauksena esimerkiksi kielteinen vaikutus työntekijän toimintaan tai

---

<sup>97</sup> Koskinen ym. 2008, s. 161–163

<sup>98</sup> Koskinen ym. 2008, s. 163

<sup>99</sup> Tiitinen & Kröger 2008, 410–411: Epärehellisyydestä aiheutunut luottamuspuola: TT 1996 - 28, TT 1996 - 45; oman työn tekeminen työaikana työnantajan välineillä TT 1997 - 34; sairauslomaoikeuksien väärinkäyttö: mm. TT 1998 - 49, TT - 1998 - 18; urakkailmoitusten täyttämisen väärin: TT 2003–21

<sup>100</sup> Kairinen ym. 2006, s. 770

<sup>101</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 255; Rautiainen & Äimälä, 2007, s. 103

maineeseen tai mikäli työntekijän kyky työtehtävien suorittamiseen heikkenee rikoksen seurauksena. Kuitenkin mitä välillisemmin teko liittyy työsuhteeseen, sitä epätodennäköisemmin se riittää työsopimuksen päättämisperusteeksi.<sup>102</sup>

Voidaan helposti havaita, että epärehellisyys on varsin moniulotteinen ilmiö tarkasteltavaksi. Lähtökohtana tutkielmassani pidän kuitenkin sitä, että kaikelle epärehelliselle toiminnalle yhteistä on tahallisuus. Erehtyminen ei ole epärehellisyyttä. Kuitenkaan kaikki tahallinen moitittava toiminta ei välttämättä ole epärehellisyyttä, vaan työntekijä voi olla piittaamaton esimerkiksi työnantajan määräyksiä kohtaan ilman salaamis- tai peittelytarkoitusta. Ei-tahallinenkin toiminta saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen, kun kysymys on esimerkiksi huolimattomuudesta. Toisaalta pelkkä moitittavan menettelyn tahallisuus ei välttämättä tarkoita sitä, että työsuhteen päättämiskynnys ylittyy. Tähän voi olla syynä menettelyn vähäisyys.

### 3.2 Epärehellisyyden näyttäminen

Tuomioistuin ratkaisee jutun näyttökysymyksen siinä esitetyn todistelun pohjalta eli oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 17:2.1:n mukaan "päättää mitä asiassa on pidettävä totena". Ratkaisusta ilmenee, millaisen historiallisen tapahtumakulun eli oikeustositseikaston tuomioistuin asettaa tuomion perustaksi<sup>103</sup>. Kun työsuhteen päättämistä vuoksi arvioidaan oikeudellisesti, on työnantajan näytettävä päättämisperuste<sup>104</sup>. Työnantajalla voidaan sanoa olevan todistustaakka päättämisperusteen näyttämisestä. Tämä merkitsee työnantajalle lankeavaa riskiä siitä, että tälle edullinen oikeustositseikka jää näyttämättä<sup>105</sup>. Epärehellisyyteen kuuluu menettelyn tahallisuus, ja mikäli työnantaja ei pysty näyttämään tahallisuutta, työntekijän katsotaan erehtyneen. Erehtyminen ei yleensä riitä edes työsopimuksen irtisanomiseen.<sup>106</sup>

---

<sup>102</sup> Kairinen ym. 2006, s. 770

<sup>103</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 571; Saranpää 2010, s. 13–14

<sup>104</sup> Koskinen 1993, s. 244; Koskinen ym. 2003, s. 139

<sup>105</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 575

<sup>106</sup> Koskinen ym. 2003, s. 139

Epärehellisuuden tai muun päättämisperusteen näyttämistä ei ole sidottu mihinkään määrämuotoon. Työnantajan ei tarvitse viedä työnantajan menettelyä ensin tuomioistuimen ratkaistavaksi ja vasta sen jälkeen harkita oikeutta päättää työsopimus, mikäli tuomioistuin toteaa työntekijän syylliseksi. Käytännössä työnantajat antavat usein työpaikalla tapahtuneen epärehellisuuden poliisin tutkittavaksi juuri työnantajan näyttötaakan vuoksi. Tosiasiallisesti virallisella selvityksellä on keskeinen vaikutus siihen, että työnantaja saman käyttäytymisen perusteella päättää työsuhteen.<sup>107</sup>

Päättämiskynnyksen ylittymiseksi riittää se, että työnantaja pystyy näyttämään *perustellun aiheen*<sup>108</sup> katsoa työntekijän toimineen epärehellisesti tai työsopimuksen päättämiseen johtaneen luottamuspuolan syntyneen muutoin. Työsopimuksen päättämisen laillisuus riippuu tällöin siitä, kuinka perusteltu työnantajan käsitys on. Epärehellisyteen liittyvän tahallisuuden näyttämistä vaikeuttavat työpaikalle syntyneet erilaiset vapaat käytännöt<sup>109</sup>. Myös työntekijän avoin toiminta viittaa usein vilpittömyyteen. Yleisen elämäkokemuksen mukaan menettelyn avoimuus ei yhdisty luontevasti epärehellisyteen<sup>110</sup>. Epärehellisydestä ei ole kysymys myöskään silloin, kun työntekijä on uskonut saaneensa työnantajalta luvan menettelyynsä. Tällainen uskomus on voinut muodostua "löyhinkin perustein"<sup>111</sup>. Tällaisissa tilanteissa työntekijän käyttäytymistä arvioidaan keskeisesti sen perusteella, millainen käytäntö työpaikalla on ollut. Käytäntöä arvioidaan sellaisena kuin se todellisuudessa esiintyy<sup>112</sup>.

Vaikka työntekijän menettelyn tahallisuutta ei pystyttäisikään näyttämään, saattaa työsuhteen päättäminen tulla tarkasteltavaksi jollakin muulla perusteella. Oikeuskäytännössä usein arvioitu kysymys on epärehellisuuden ja työnantajan antamien määräysten tai ohjeiden vastaisen menettelyn suhdetta. Etenkin erityisessä

---

<sup>107</sup> Koskinen 1993, s. 244

<sup>108</sup> Esim. oikeus purkaa: Vaasan HO 19.10.1999 S 99/4: Hovioikeus korostaa sitä käräjäoikeuden tuomiostakin ilmenevää oikeusohjetta, että asiassa ei ole ollut välttämätöntä näyttää, että H olisi anastanut solariumin rahalippaista rahaa. **Riittävää kaupungin kannalta on, että se on näyttänyt perustellun aiheen epäillä H:n anastaneen rahalippaista rahaa** ja sitten rikkoneen työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen niin, ettei työnantajalta kohtuuden mukaan ole voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

<sup>109</sup> Koskinen 1993, s. 237–244, Koskinen ym. 2003, s. 139

<sup>110</sup> Jeremejeff 2008, s. 57 - 58

<sup>111</sup> Koskinen ym. 2003, s. 139: TT 1981 - 105

<sup>112</sup> Koskinen ym. 2003, s. 139: TT 1991 - 8

asemassa työskenteleville työntekijöille tällaisia määräyksiä on annettu juuri epärehellisuuden ehkäisemiseksi. Monissa tapauksissa epärehellisuuden ja määräysten vastaisen menettelyn raja on kuitenkin tulkinnanvarainen.<sup>113</sup> Tahallisen ohjeiden vastaisen menettelyn lisäksi arvioitavaksi saattaa tulla huolimattomuus.

Aineiston analyysistä ilmenee, että keskeisiä päättämisperusteen näyttämistä vaikeuttavia seikkoja ovat työnantajan hyväksymä käytäntö, ohjeistuksen sekavuus ja puutteellisuus sekä työntekijän toiminnan avoimuus. Näihin seikkoihin palataan analyysin edetessä erityisesti jaksossa 4. Päättämisperustetta ei ole myöskään silloin, kun epärehellisyttä tai muuta moitittavaa käytöstä ei pystytä kohdistamaan työntekijään<sup>114</sup>. Näytön riittävyden kannalta rajatapauksia ovat tilanteet, joissa työntekijän toiminta on ”epäilyttävää”<sup>115</sup>. Epäilyttävä toiminta ei kuitenkaan yksin

---

<sup>113</sup> Koskinen ym. 2003, s. 140

<sup>114</sup> Ei oikeutta päättää: Helsingin HO 1.6.1994 S 93/2814: **Työnantaja on näyttänyt, että työnantajan omaisuuden on kohdistunut rikos.** Työnantajalla on ollut perusteltua aihetta epäillä, että anastusrikos on tehty käyttäen hyväksi H:n ravintolassa olleita avaimia, jotka on havaittu kadonneeksi. P:n seurassa oli ravintolassa kaksi muuta vastaajayhtiön palveluksessa ollutta henkilöä sekä näiden ja P:n poikaystävät, joiden on myös täytynyt tietää H:n työpaikan sijainti. **Työnantaja ei ole esittänyt perusteltua aihetta katsoa P:n olleen osallisena anastusrikoksessa.** Näin ollen työnantaja ei ole esittänyt laillista perustetta työsuhteen purkamiselle tai edes irtisanomiselle.

<sup>115</sup> Ei oikeutta päättää: Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427: **S on saapunut työpaikalleen myymälään varsin paljon ennen sen avaamista sellaisina päivinä, jolloin toimitusjohtaja K ei ole ollut paikalla. S ei ole esittänyt perusteltua syytä sille, miksi hänen olisi tullut siivota myymälässä, järjestellä siellä myytävänä olevia esineitä tai käsitellä kassaa.** Valvontakameran nauhoitteista valmistetuista valokuvista ilmenevät **S:n liikkeet, käsien siivoukseen ja tavaroiden järjestämiseen nähden epätarkoituksen mukaiset työskentelyolosuhteet, katseen epäjohtomukaiset kohdistumiset, esineiden hallussapidot, toiminnot lähellä valvontakameran katvealuetta, toistuva lyhyin väliajoin tapahtuneet käynnit myymälän takatilassa ja myymälätilan valaisemattomuus poikkeavat siitä, mikä myymälän siivouksessa ja siellä olevien tavaroiden järjestämisessä on tavanomaista.** Edellä mainitut seikat ovat antaneet perustellun syyn epäillä, että S on ottanut itselleen liikkeen omaisuutta tai kassassa olleita varoja. S:n menettely on näin ollut omiaan rikkomään työnantajan ja S:n välisen luottamussuhteen ja antamaan aiheen työsuhteen päättämiseen, mikä korvauksen määrää harkittaessa tulee ottaa alentavana seikkana huomioon.

Ei oikeutta päättää: Helsingin HO 8.2.2005 S 04/210: M on tapahtuma aikana ollut K:n myymälän myymäläpäällikkö. **Hän on käynyt K:n myymälässä 20.9.2002 aamulla kello 5.35 - 5.38. Valvontakameran kuvan mukaan hän on kantanut pahvilaatikkoa myymälästä poistuessaan.** M:n mukaan laatikossa oli ollut joitakin kappaleita hänen henkilökohtaisesti saamia näytepulloja. Alko oli epäillyt M:n anastaneen tuolloin viiniä myymälästä ja pitänyt M:n selvitystä laatikon sisällöstä epäluotettavana.

Asiassa ei ole esitetty selvitystä, että myymälästä olisi tapahtuma-aikana anastettu jotain juomia tai muutakaan myymälän omaisuutta. Inventaaria ei ollut tehty. M on antanut oman selvityksensä laatikon sisällöstä ja hän on kiistänyt koko ajan anastaneensa myymälän omaisuutta. Työnantajalla tulee olla perusteltu aihe pitää työntekijää rehellisenä, jotta luottamussuhteen rikkoutumista olisi mahdollista käyttää hyväksyttävänä työsuhteen päättämisperusteena. Hovioikeus toteaa, **että pelkkä varhaiseen aamu-aikaan käyminen työpaikalla ja pahvilaatikon kantaminen sieltä poistuessa ei yksin riitä perustelluksi epäilyksi, jonka perusteella voitaisiin**

riitä näytöksi epärehellisyydestä tai luottamuspulasta. Vaikka päättämiskynnys ei ylittysikään, voidaan epäilyttävä toiminta lukea työntekijän syyksi siten, että perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta alennetaan. Tätä tarkastellaan lähemmin luvussa 7.

Perustellun aiheen näyttämiseen riittää suora todistelu, kuten esimerkiksi silminnäkijähavainnot tai työntekijän tunnustus. Epärehellisyys voi tulla näytetyksi myös siten, että muut vaihtoehdot pystytään sulkemaan pois<sup>116</sup>. Monissa ratkaisuisa näyttöä on hankittu työnantajan järjestämän kontrollin avulla. Etenkin erityisessä asemassa työskenteleviä varten työnantaja voi helposti järjestää kontrollin. Mikäli kontrollin toteuttaa tällaista tarkoitusta varten perustettu elin, joka tarkkailee tiettyä työntekijää, on työnantajalla yleensä oikeus luottaa tällaisen tarkastuksen tulokseen<sup>117</sup>. Käsillä olevan aineiston tapauksissa käytettyjä tarkkailumenetelmiä ovat työntekijän työskentelyn havainnointi paikan päällä, tarkkailuostot ja niin sanotun ansarahan laittaminen kassaan sekä kameravalvonta. Lisäksi näyttöä on hankittu myös poistumistarkastusten avulla. Tarkkailua suoritettaessa on kuitenkin otettava huomioon työntekijän yksityisyyden suoja, jota perusoikeutena suojataan PL 7 §:ssä.

---

**katsoa työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen rikkoontuneen niin, että purkaminen tai irtisanominen olisi sallittua.** M:n ei ole näytetty syyllistyneen epärehellisyyteen työpaikalla 20.9.2002 käydessään, eikä muutakaan näyttöä epärehellisyydestä ole.

<sup>116</sup> Oikeus purkaa: Vaasan HO 17.2.2004 S 03/845: Kantaja S on kertomuksessaan käräjäoikeudessa ilmoittanut, ettei hän ottanut ilman perustetta Imovane-unilääkettä terveyskeskussairaalan osaston 3:n lääkekaapista. Todistaja H:n käräjäoikeudessa kertoman mukaan vuosina 2000–2001 terveyskeskussairaalan osastolla 3 Imovane-unilääkkeen kulutus oli ollut huomattavasti suurempi kuin muilla osastoilla. Selittämättömästi kadonneiden Imovane-unilääkkeiden hävikki oli ollut noin 200 kappaletta kuukaudessa. **Kun S:n työsuhte on purettu, osaston Imovanen kulutus on laskenut muiden osastojen tasolle** ja nyt on kolme osastoa, joissa kulutus on suurempi kuin osastolla, jossa S oli aikaisemmin työssä. Osasto 3:n Imovanen kulutusta oli ryhdytty seuraamaan joulukuussa 2001. Ajalla 29.11. - 10.12.2001 hävikki oli ollut noin 100 kappaletta. Todistaja H oli tarkastellut työvuorolistoja ja päätenyt siihen, että aina S:n ollessa työssä unilääkkeitä oli kadonnut. Todistaja oli tullut siihen tulokseen, **että työvuorolistojen mukaan S oli ollut ainoa mahdollisuus henkilöksi, joka on ottanut unilääkkeet.** Sinänsä on noin 30 henkilöä, joilla on mahdollisuus ottaa lääkkeitä osaston lääkekaapista. S:ää oli kuultu epäilyistä ja aluksi hän oli kieltänyt ottaneensa Imovanea. Tämän jälkeen S oli ilmoittanut antaneensa Imovanea arviolta viidelle muulle työntekijälle. Oli kuitenkin käynyt ilmi, ettei tämäkään ilmoitus ollut pitänyt paikkaansa.

<sup>117</sup> Koskinen ym. 2003, s. 148

### 3.3 Epärehellisyyden näyttäminen ja työntekijän yksityisyyden suoja

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sisältää säännökset työpaikalla tapahtuvasta kameravalvonnasta (16 § ja 17 §). Kameravalvonnalla tarkoitetaan jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa.<sup>118</sup> Tilannetta, jossa kamera kohdistetaan tietyn työpisteen valvontaan, kutsutaan kohdistetuksi kameravalvonnaksi. Kohdennetun kameravalvonnan käyttöönotossa on huomioitava YkstL:n erityiset kriteerit kohdennetun kameravalvonnan osalta sekä lisäksi se, että valvonnan on oltava näissä tapauksissa välttämätöntä<sup>119</sup>.

YkstL 16 § 2 momentin 2 kohdan mukaan kohdennettu kameravalvonta on mahdollista silloin, jos tarkkailu on välttämätöntä omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työpisteessä työskentelevän työntekijän tehtävän olennaisena osana on arvoltaan tai laadultaan merkittävän omaisuuden kuten rahan, arvopapereiden tai arvoesineiden käsittely. Edellytyksenä on, että tällaisen merkittävän omaisuuden käsittely kuuluu keskeisesti työntekijän nimenomaisiin tehtäviin, ja että tarkkailu on välttämätöntä kyseiseen omaisuuteen kohdistuvien rikosten selvittämiseksi ja estämiseksi. Lain esitöiden mukaan kameravalvonta voi olla mahdollista esimerkiksi pankkien ja kauppojen kassoilla käsiteltäessä rahaa, jonka määrä on merkittävää. Työnantajalla on kuitenkin YkstL 17 §:ään perustuva velvollisuus ensisijaisesti selvittää mahdollisuudet käyttää vähemmän työntekijöiden yksityisyyteen puuttuvia keinoja ennen kameravalvonnan käytön aloittamista.<sup>120</sup>

Työsuhteen päättämisarvioinnin kannalta työnantajalla on YkstL 17 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaisesti oikeus lain 17 §:n 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää kameravalvonnan tallenteita työsuhteen päättämisen perusteen näyttämiseen tilanteissa, joissa on kyse työsuhteen päättämisestä yksilöllisillä perusteilla, esimerkiksi epärehellisyyden perusteella. Tallenteiden käyttöä koskeva poikkeus koskee ainoastaan päättämisperusteen toteennäyttämistä, mutta ei perusteen

---

<sup>118</sup> Kairinen 2006, s. 369

<sup>119</sup> Korhonen ym. 2004, s. 164

<sup>120</sup> Korhonen ym. 2004, s. 166–167: HE 162/2003, s. 50

itsenäistä selvittämistä. Käytännössä päättämisperusteen näyttämisen ja perusteen itsenäisen selvittämisen väliset rajanvedot ovat kuitenkin hankalia.<sup>121</sup>

Työnantajan suorittamaa tarkkailua voi olla myös poistumistarkastusten järjestäminen. Tarkastusten ensisijaisena tavoitteena tulee kuitenkin olla niiden ennaltaehkäisevä vaikutus, eikä niinkään epärehellisuuden paljastaminen. Yksityisyyden lisäksi myös koskemattomuus kuuluu työntekijän perusoikeuksiin (PL 7 §), joten työntekijä voidaan velvoittaa alistumaan koskemattomuuteensa ja yksityisyyteensä puuttuviin tarkastuksiin vain lain nojalla. Nykyisen lainsäädännön mukaan työntekijällä ei tällaista velvoitetta ole eikä työnantajan määräyksellä voida tällaista velvoitetta asettaa työntekijälle.<sup>122</sup>

Poistumistarkastuksessa työntekijän yksityisyyden rajana on se, että työnantaja voi järjestää tarkastuksia työpaikalla, mutta käsilaukun tai vastaavan avaamisen on perustuttava täysin työntekijän vapaaehtoisuuteen. Tarkastuksesta kieltäytymisellä ei myöskään saa olla työntekijälle kielteisiä seurauksia eikä työntekijää voida epäillä rikoksesta pelkästään kieltäytymisen perusteella. Tarkastusta suorittava vartija ei voi lain yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002) 28 §:n mukaan vaatia, että laukku tai vastaava on avattava. Pakkokeinolain (450/1987) mukaan poliisiviranomainen, jolla on valtuudet esitutkinnan toimittamiseen voi suorittaa henkilötarkastuksen, jos on syytä epäillä, että työntekijä on tehnyt esimerkiksi näpistysrikoksen, varkauden tai kavalluksen.<sup>123</sup>

#### 3.4 Rikosprosessin merkityksestä näyttönä

Rikos on rangaistava ihmisteko. Suomessa rikos on perinteisesti jaoteltu tunnusmerkistön mukaisuuteen, oikeudenvastaisuuteen ja syyllisyyteen<sup>124</sup>. Rikoksen rakennetta on hahmotettu suomalaisessakin oikeuskirjallisuudessa eri tavoin. Esimerkiksi Fränden<sup>125</sup> mukaan rikoksen tunnusmerkistön tärkeimmät ainesosat ovat teko, kausaliteetti, teon huolimattomuus sekä tahallisuus ja tuottamus.

---

<sup>121</sup> Korhonen ym. 2004, s. 200

<sup>122</sup> Nieminen

<sup>123</sup> Nieminen

<sup>124</sup> Tapani & Tolvanen 2008, s.1; Frände 2005, s. 8

<sup>125</sup> Frände 2005, s. 10–12

Tunnusmerkistön mukainen teko voidaan katsoa sallituksi, mikäli käsillä on oikeuttamisperuste, kuten esimerkiksi hätävarjelu tai pakkotila. Syyllisyyteen taas vaikuttavat anteeksiantoperusteet.

Rikosprosessi taas voidaan määritellä lailla säännellyksi menettelyksi, jossa tutkitaan ja ratkaistaan kysymys, kuka on vastuussa tapahtuneeksi väitetystä rikoksesta. Rikosprosessissa voidaan erottaa neljä peräkkäistä päävaihetta 1. esitutkinta, 2. syyteharkinta, 3. oikeudenkäynti tuomioistuimessa ja 4. rangaistuksen täytäntöönpano. Esitutkinnassa pyritään selvittämään rikos ja sen asianosaiset sekä kokoamaan ja järjestämään syyteharkinnassa ja myöhemmin oikeudenkäynnissä tarvittavaa todistusaineistoa. Yleinen esitutkintaviranomainen on poliisi. Syyteharkinnassa syyttäjä arvioi esitutkinnan perusteella, nostaako hän syytteen vai päätyykö syyttämättä jättämiseen. Rikosoikeudenkäynti jakautuu asian käsittelyvaiheeseen ja vahvistamisvaiheeseen. Vahvistaminen tapahtuu tuomiolla, jonka tulee olla joko langettava tai vapauttava.<sup>126</sup>

Tuomion oikeusvoima uuden tuomioistuintutkinnan esteenä ilmenee kahdessa muodossa eli oikeusvoiman negatiivisena ja positiivisena vaikutuksena. Negatiivinen vaikutus estää ottamasta uudelleen tutkittavaksi kannetta tai syytettä, joka on jo ratkaistu lainvoimaisella tuomiolla. Aikaisempi tuomio saa aikaan ehdottoman prosessin esteen. Oikeusvoiman positiivisella vaikutuksella taas tarkoitetaan sitä, että jos lainvoimaisella tuomiolla on ratkaistu jokin uudessa oikeudenkäynnissä relevantti ennakkoluonteinen oikeussuhde, ei aikaisempaa tuomiota voida enää uudessa prosessissa riitauttaa, vaan aiemman tuomion lopputulos on sitovana asetettava uuden ratkaisun lähtökohdaksi. Oikeusvoiman positiivinen vaikutus on nimenomaan siviiliprosessille tyypillinen tuomion vaikutusmuoto. Rikostuomioon ei Lappalaisen mukaan voine liittyä sellaista positiivista oikeusvoimavaikutusta, joka ilmenisi uudessa syytejutussa tai siviilijutussa<sup>127</sup>.

Työsopimuksen päättämistä harkitseva tuomioistuin ei siis ole sidottu siihen, miten toinen tuomioistuin harkitsee samaa käyttäytymistä rikosoikeudellisesta näkökulmasta. Tosiasiallisesti tällä on suuri merkitys työsuhteen harkinnassa. Mitä

---

<sup>126</sup> Virolainen 1998, s. 2-3

<sup>127</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 627–628

lopullisemmin työntekijän epärehellisyys on todettu rikosoikeudenkäynnissä, sitä suurempi merkitys sillä on siviilioikeudellisessa työsopimuksen päättämistä koskevassa arvioinnissa.<sup>128</sup> Oikeusvoiman positiivisesta vaikutuksesta onkin erotettava sen todistusvaikutus, joka merkitsee tuomion sisällön merkitystä todisteena toisessa oikeudenkäynnissä. Tuomion merkityksen todisteena tuomioistuimien arvioi vapaan todistusharkinnan pohjalta. Vaikka positiivisen oikeusvoimavaikutuksen ja tuomion todistusvaikutuksen ero on periaatteellisesti selvä, saattaa todistusvaikutus yksittäisessä tapauksessa olla niin vahva, että se tosiasiallisesti johtaa uudessa prosessissa samaan lopputulokseen kuin positiivinen oikeusvoimavaikutus.<sup>129</sup>

### 3.4.1 Esitutkinta

Esitutkinnan tavoitteena on ensinnäkin selvittää rikos siten, että kaikki ne seikat, jotka ovat tarpeen syytteen nostamisesta päättämistä varten, tulevat selvitettyiksi. Esitutkinnassa on siis selvittävä rikoksen tunnusmerkistötekijät, rangaistuksen mittaamiseen vaikuttavat seikat sekä asianosaiset. Toiseksi on selvittävä rikoksella mahdollisesti aiheutettu vahinko ja saavutettu rikoshyöty sekä sellaiset asianomistajan vaatimukset, joiden osalta tämä on esittänyt syyttäjälle pyynnön ajaa vaatimusta oikeudenkäynnissä. Kolmanneksi esitutkinnassa on hankittava ja selvittävä rikosta koskeva näyttö sillä tavoin, että se voidaan esittää oikeudenkäynnissä keskitetyssä pääkäsittelyssä.<sup>130</sup>

Esitutkintaa ei kuitenkaan rikosilmoituksen johdosta aloiteta, ellei tutkintakynnys ylity eli jos rikosta ei ole syytä epäillä tapahtuneen (Esitutkintalaki [449/1987] 2.1 §)<sup>131</sup>. Poliisi tai muu esitutkintaviranomainen voi vähäisten sakkorikosten osalta tehdä toimenpiteistä luopumista koskevan ratkaisun eli päättää, ettei tutkintaa toimiteta, ellei asianomistajalla ole asiassa vaatimuksia (ETL 2.2 §). Syyttäjä voi tutkinnanjohtajan esityksestä määrätä, ettei esitutkintaa toimiteta tai että se

---

<sup>128</sup> Koskinen 1993, 246–249

<sup>129</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 628

<sup>130</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 720

<sup>131</sup> Esitutkinnan toimittamisessa pääsääntönä on kuitenkin toimittamisvelvollisuus eli esitutkintapakko. Esitutkinnan aloittamiseen riittää alhainen todennäköisyys rikoksesta eli "on syytä epäillä". Lappalainen ym. 2007, s. 734; Virolainen 1998, s. 281

keskeytetään, jos syyttäjä kuitenkin tulisi jättämään oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain (ROL 689/1997) 1:7 tai 1:8:n nojalla syytteen nostamatta (ETL 4 a §).

Esitutinnan päätyttyä asia ei automaattisesti siirry syyteharkintaan, vaan tutkinnanjohtaja voi tietyissä tapauksissa päättää, ettei hän saata asiaa syyttäjälle (ETL 43 §). Näin menetellään, jos on käynyt selville, ettei rikosta ole tehty tai ettei ketään voida panna syytteeseen. Tutkinnanjohtaja voi tässä vaiheessa tehdä päätöksen myös toimenpiteestä luopumisesta rikoksen vähäpätöisyyden vuoksi.<sup>132</sup>

Esitutkintavaiheeseen jääneiden ratkaisujen perusteella voidaan sanoa, että esitutkinnalla on työsuhteen päättämisen arvioinnissa todistusvaikutusta. Teossa, joka on vähäinen ja jossa muutenkin on menettelyn moitittavuutta poistavia tai vähentäviä tekijöitä, jutun jääminen esitutkintaan vahvistaa käsitystä siitä, että työntekijän menettely ei riitä ylittämään päättämiskynnystä<sup>133</sup>. Toisaalta tutkinnan edetessä näyttö työntekijän epärehellisyydestä saattaa lisääntyä niin, että työnantajalla on laillinen peruste päättää työsopimus<sup>134</sup>. Syyttäjän tai esitutkintaviranomaisten toimenpiteistä huolimatta työsopimuksen päättäminen saattaa tapauskohtaisesti tulla kyseeseen esimerkiksi työntekijän koeaikana<sup>135</sup>.

---

<sup>132</sup> Virolainen 1998, s. 5 - 6

<sup>133</sup> Rovaniemen HO 18.11.1992 S 92/358: Poliisi on 21.2.1992 **päättänyt olla saattamatta tätä asiaa syyttäjän harkittavaksi, koska kyseessä oli vähäpätöinen rikos eikä yleinen etu vaatinut poliisin toimenpiteitä asiassa.** ...M:n työnantajansa virvoitusjuomakorien ja -pullojen myynnistä saama rahasumma on ollut **vähäinen eikä kysymyksessä ole ollut M:n varsinaiseen myyntityöhön liittyvä tilittämättä jättäminen.** Ottaen myös huomioon ne **olosuhteet**, joissa tilittämättä jättäminen on tapahtunut, osakeyhtiöllä ei tälläkään perusteella ole ollut erityisen painavaa syytä irtisanoa M:n työsopimusta

Helsingin HO 28.12.2007 S 06/1903: Hovioikeus katsoo, että G:n ja T:n kertomusten perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä, että G olisi myynyt savukkeita omaan lukuunsa kyseisenä aikana. S:n asema (tj) huomioon ottaen yksin hänen kertomuksensa ei ole riittävä selvitys siitä, että G olisi harjoittanut myyntitoimintaa omaan lukuunsa...Hovioikeus katsoo, että näyttö ravintolan käteisvarojen käytöstä on ristiriitaista ja epäselvää. Hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että G olisi anastanut ravintolan varoja tai käyttänyt muutoin vastoin ohjeita. (Rikosilmoitukseen perustuneessa poliisitutkinnassa ei ilmennyt näyttöä varojen kavalluksesta.)

<sup>134</sup> Turun HO 13.10.2005 S 05/147: H on tehnyt poliisille 24.1.2002 päivätyn rikosilmoituksen kateisiin jääneiden rahojen johdosta. **H on saatuaan esitutkinnan kestäessä varmuuden siitä, että rahojen katoamiselle ei ole löytynyt luonnollista selitystä, purkanut S:n työsopimuksen** 22.4.2002. Käräjäoikeus katsoo, että H:lla on ollut S:n laiminlyötyä huolehtia työvelvoitteidensa mukaisesti joulukuun puolivälissä 2001 siitä, että päiväkkassat viedään asianmukaisesti pankin yösäilöön työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy purkaa S:n työsopimus päättyväksi heti.

<sup>135</sup> Turun HO 9.4.2009 S 08/708: (Käräjäoikeuden perustelut) M:n ja K:n kertomuksilla on selvitetty, että L oli myös menetellyt epäasiallisesti työnantajaansa kohtaan muun muassa käyttämällä sovitun vastaisesti bensan oston tarkoitettua luottokorttia. L:llä ei myöskään ole näytetty olleen

### 3.4.2 Syyteharkinta ja syyttämättä jättäminen

Esitutinnan valmistuttua asia toimitetaan yleensä syyttäjälle syyteharkinnan suorittamista tai rangaistusmääräyksen antamista varten (ETL 43.1 §). Syyteharkinnassa syyttäjän on jätettävä syyte nostamatta, jos syytekynnys ei ylity eli syytteeseen ei ole todennäköisiä syitä (ROL 1:6). Vaikka todennäköisiä syitä syytteen nostamiseen onkin olemassa, syyttäjä voi oikeudenkäynnin asemesta vaihtoehtoisesti käynnistää rangaistusmääräysmenettelyn tai jättää tietyn edellytyksin (ROL 1:7-8) syytteen nostamatta niin sanotulla seuraamusluonteisella perusteella.<sup>136</sup> Lisäksi syyttäjä voi päättää muulla perusteella syytteen nostamatta jättämisestä. Tällainen syy voi olla se, ettei rikoksesta ole näyttöä, kyseessä ei ole rikos, rikos on vanhentunut tai syyteoikeuden puuttuminen. Tällöin kysymys on niin sanotusta prosessuaalisesta syyttämättä jättämisestä.<sup>137</sup>

Koskisen<sup>138</sup> mukaan syyttämättäjättämispäätös voi perustua yksinomaan sellaisiin rikosoikeudellisiin näkökohtiin, joilla ei ole ollenkaan tai vain vähäisempää merkitystä työntekijän käyttäytymisen työoikeudellisessa arvioinnissa. Mikäli syyttämättäjättämispäätös perustuu siihen, ettei rikoksesta ole riittävää näyttöä, ei myöskään työsopimuksen päättämistä voi perustaa kyseiseen epärehellisyyteen<sup>139</sup>. Syyttämättäjättämispäätös voi liittyä myös samassa yhteydessä annettuun syytteet hylkäävään tuomioon<sup>140</sup>.

---

lupaa ottaa työnantajan omaisuuteen kuuluvia kipsilevyjä ja pattinkeja. Sanotut seikat osaltaan osoittavat sitä, että **työnantajalla on ollut oikeus purkaa L:n työsopimus koeaikana.** (Tapaukseen liittyi 12.6.2006 päivätty tutkintailmoitus. Poliisia oli pyydetty selvittämään L:n menettelyä yhtiön palveluksessa. Nimikkeinä oli törkeä petos tai vahingonteko. 27.1.2007 rikoskomisario A oli päättänyt syyttäjän määräyksestä, ettei esitutkintaa toimiteta teon vähäisyyden johdosta.)

<sup>136</sup> Virolainen 1998, s. 6

<sup>137</sup> Lappalainen ym. 2007 s. 427

<sup>138</sup> Koskinen 1993, 247

<sup>139</sup> Rovaniemen HO 8.6.2007 S 06/395: Vaikka kassatapahtumissa on ilmennyt epäselvyyksiä, esitetystä todistelusta ei voida tehdä sitä kokonaisuutena arvioiden sellaista johtopäätöstä, että H olisi varmuudella syyllistynyt junaemäntänä toimiessaan ohimyyntiin. **Kun työsuhteen purkamisen perustuu rikosepäilyyn, eikä asiasta ole saatu huolellisellakaan tutkimisella täyttä selvyyttä, A Oy:llä ei ole ollut TSL 8:1.1:n mukaista erittäin painavaa syytä H:n työsopimuksen purkamiseen.** Tässä tilanteessa A Oy:llä ei myöskään voi katsoa olleen perusteltua syytä uskoa H:ta niin epärehelliseksi, että tämä luottamuspula oikeuttaisi työsuhteen purkuun. A Oy:llä ei ole myöskään ollut TSL 7:1.2:n mukaista perustetta irtisanoa työsopimusta. (Syyttäjä oli tehnyt asiassa syyttämättäjättämispäätöksen.) Ks. Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764

<sup>140</sup> Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121: (Käräjäoikeuden perustelut) F:ää, P:tä ja T:tä vastaan ajatut syytteet on hovioikeuden lainvoimaisella tuomiolla hylätty. Syyttäjä on tehnyt H:n ja V:n osalta

Syyttämättäjättämispäätöksestä huolimatta työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde voi rikkoontua siinä määrin, että työsopimuksen päättäminen on oikeutettua<sup>141</sup>. Hovioikeuskäytännössä tällainen irtisanomiseen oikeuttava luottamuspula on syntynyt syyttämättäjättämispäätöksestä huolimatta, kun työntekijä ei ole myötävaikuttanut kassaepäselvyyksien selvittämiseen ja suoranaisesti valehdellut työnantajalle<sup>142</sup>. Irtisanomisoikeuden ja purkamisoikeuden raja liittyy usein siihen, kykeneekö työnantaja luotettavasti näyttämään epärehellisyyden<sup>143</sup>. Tapauksessa purkamiskynnyksen ylittymiseen olisi ehkä vaadittu "tärkeimmän" epärehellisyyden eli kassavarojen anastamisen näyttämistä.

Myös syyttämättäjättämispäätöksen todistusvaikutus voi toimia työntekijää vastaan. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun rikoksesta saadaan näyttöä, mutta syyte jää nostamatta teon vanhentumisen vuoksi<sup>144</sup>. Tämä ei ole ristiriidassa

---

syyttämättäjättämispäätökset. Näin ollen kantajiin kohdistuneet kavallusepäilyt ovat osoittautuneet perusteettomiksi eikä vastaajalla ole tällä perusteella ollut oikeutta päättää kantajien työsopimuksia.

<sup>141</sup> Koskinen 1993, s. 248

<sup>142</sup> Helsingin HO 6.11.2003 S 03/1517: (Käräjäoikeuden perustelut) **T:n kassasta oli puuttunut vähän yli 100 markan summa ja että T on tätä pitkään ja perusteellisesti puhutettaessa selkeästi ja vastoin videovalvontakuvaa valehdellut kassavajauksen syystä ja pitänyt valheestaan tiukasti kiinni tuossa tilaisuudessa loppuun saakka.** Samoin A:n kertomuksella on näytetty T:n videonauhan mukaan työskennelleen kassalaatikko auki. Samoin yhtiö on näyttänyt T:n omalla kirjeellä ja A:n kertomuksella sen, että sittemmin T on jatkuvasti antanut vaihtelevia selityksiä kassavajauksen syystä. T:n kertomus on vaikuttanut varsin epäuskottavalta ja yhä uusia selityksiä tarjonneelta. **Syyttämättä jättämistä koskevasta päätöksestä ei luonnollisestikaan voi tehdä suoraan sellaista päätöstä, että epärehellisyysepäilyt olisivat olleet perusteettomia. Päätös ainoastaan puhuu sen puolesta. Se, mistä kassaepäselvyys on todella johtunut, on jäänyt selvittämättä.** Käräjäoikeus katsoo, että kun otetaan huomioon T:n työtehtävien laatu, niin T:n tuolloin selvittelytilaisuudessa osoittama valheellisuus keskusteltaessa hänen oman kassansa kassavajauksesta on ollut luonteeltaan sellaista, että olipa hän ollut kuinka erinomainen työntekijä tahansa, työnantajataholle on herännyt perusteltu epäluottamus T:tä kohtaan. Tätä epäluottamusta sitten ei ole ollut omiaan ainakaan vähentämään T:n vaihtelevat selitykset ja ilmeinen halu vierittää syy muiden niskoille. ... Käräjäoikeus katsoo edelleen, että yhtiöllä ei kuitenkaan tuossa selvittelytilanteessa ole ollut työsopimuslain tärkeää syytä työsopimuksen purkamiseen. Sen sijaan **yhtiöllä on ollut yhtiön ja T:n välille tuossa selvittelytilaisuudessa syntyneen epäluottamuksen, mikä sitten on tapahtumien edessä vielä kasvanut, vuoksi erityisen painava syy T:n työsuhteen irtisanomiseen.**

<sup>143</sup> Koskinen 2003, s. 146

<sup>144</sup> Itä-Suomen HO 26.2.2002 S 01/187: **Syyttämättäjättämispäätös ei osoita P:n syyttömyyttä.** Se kertoo osaltaan P:n epärehellisyydestä. Päätöksessä todetaan olevan näyttöä lievistä kavalluksesta, mutta koska se on ollut **tekona vanhentunut**, asia ei ole antanut syyttäjän puolelta aihetta enempään toimenpiteisiin. P on ollut vastuullisessa tehtävässä, työ on ollut itsenäistä, siihen on liittynyt työnantajan varojen käsittely. P:n menettely merkitsee myös työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen vakavaa rikkoutumista. H:lla on ollut työsopimuslain 43 §:ssä tarkoitettu tärkeä syy P:n työsuhteen purkamiseen.

päätämisperusteen raukeamisen kanssa, sillä määräaika voidaan laskea "tosiasioiden selviämishetkestä" eli esimerkiksi esitutkinnan valmistumisesta lähtien<sup>145</sup>.

### 3.4.3 Tuomio

Oikeudenkäynti päättyy normaalisti tuomioistuimen antamaan pääasialkaisuun eli tuomioon. OK 24:1:n ja ROL 11:1:n mukaisesti pääasialkaisuun nimi on tuomio. Oikeudenkäynti voi päättyä myös jutun raukeamiseen ilman tuomiota. Tällainen jutun jääminen sillensä on usein seurausta siitä, että asianosaiset ovat sopineet asian eivätkä siksi halua jatkaa oikeudenkäyntiä. Dispositiivisissa siviilijutuissa sovinto voidaan vahvistaa tuomioistuimessa, jolloin sovinto rinnastuu lainvoimaiseen tuomioon. Vahvistettu sovinto voidaan myös panna ulosottoteitse täytäntöön, mikäli siihen sisältyy suoritusvelvoitteita.<sup>146</sup> Tällaisia sovintojen vahvistuksia tehdään työsopimuksen päättämistä koskevissa riidoissa vielä hovioikeuskäsittelyssäkin. Koska sovintojen vahvistamisiin ei kuitenkaan liity sisällöllisesti tuomioistuimen oikeudellista harkintaa, ei niitä ole syytä tarkastella lähemmin tässä.

Rikosasiassa annetulla tuomiolla on todistusvaikutus työsopimuksen päättämisperusteen laillisuutta arvioitaessa. Yleisesti tällaisen tuomion merkitys on olennainen silloin, kun tuomio on lopullinen tai vain virallinen syyttäjä on hakenut muutosta langettavaan tuomioon<sup>147</sup>. Kuitenkin rikostuomion merkitystä on arvioitava tapauskohtaisesti, sillä työnantaja voi pystyä näyttämään perustellun luottamuspulan, vaikka tuomitsemiskynnys rikosasiassa ei ylittysikään<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> Koskinen ym. 2003, s. 314

<sup>146</sup> Lappalainen ym. 2007, s. 599 - 600

<sup>147</sup> Kouvola HO 9.4.2008 S 07/114: B oli työnantajan tietämättä perinyt oikeudettomasti R:ltä 1000 euron palkkion ja pitänyt sen itsellään. B oli saanut henkilökohtaista hyötyä saadessaan T:ltä kaluston. B oli toimiessaan T:n asunnon kiinteistönvälittäjänä erehdyttänyt T:tä ilmoittamalla, että tämä saa alennusta välityspalkkiosta, jos luovuttaa B:lle tietyt huonekalut. **B on lainvoimaisella tuomiolla 14.11.2007 tuomittu em. tapahtumista sakkorangaistukseen petoksesta. B on toistuvasti ja tietoisesti toiminut työnantajaa kohtaan epärehellisesti, ja siten rikkonut työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen niin, ettei työnantajalta ole voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.** Ks. Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427 (s. 29)

Ei oikeutta edes irtisanoa: Kouvola HO 26.11.2008 R 08/547: Syyttämättä jättämispäätöksen jälkeen työnantajan oma rikoskanne, joka hylätty.

<sup>148</sup> Koskinen 1993, s. 248–253

Lainvoiman saaneella syytteen hylkävällä tuomiolla on vahva todistusvaikutus sen puolesta, ettei myöskään riittävää näyttöä työsuhteen päättämisperusteesta ole. Yksittäisessä tapauksessa kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työnantaja on laiminlyönyt kuulemisvelvollisuuttaan<sup>149</sup> tai epäiltyjä väärinkäytöksiä ei pystytä kohdistamaan työntekijään<sup>150</sup>. Toisaalta työsuhteen päättämisperustetta arvioidaan päättämisaikankohdan mukaisesti. Työnantaja voi pystyä näyttämään päättämisperusteen ainakin silloin, kun tämä ei ole lyönyt laimin työsuhteen päättämiseen liittyviä selvitysvelvoitteitaan. Työnantajalla on oikeus luottaa työntekijän tunnustukseen<sup>151</sup>. Päättäessään työsuhteen alioikeuden langettavan tuomion perusteella työnantaja ottaa riskin siitä, että rikosasian tuomio muuttuu vapauttavaksi hovioikeudessa<sup>152</sup>, jolloin muun näytön hankkimisvelvollisuus jälleen korostuu.

---

<sup>149</sup> Turun HO 2.10.1998 S 98/93: Mikäli asia ennen työ sopimuksen purkamista olisi yhtiön toimesta **perusteellisesti selvitetty**, olisi ollut havaittavissa, että mitään sellaista todellista syytä ei tältä osin ollut olemassa, joka olisi voinut aiheuttaa yhtiön ja V:n välisen luottamussuhteen rikkoutumisen....**Pelkästään se seikka, että yhtiön toimesta käynnistyneen poliisitutkinnan perusteella virallinen syyttäjä on nostanut syytteen V:tä vastaan, ei asian lopputulokseen nähden ole ollut sellainen syy**, että yhtiö vetoamalla V:n menettäen yhtiön luottamuksen, olisi tuolla perusteella voinut päättää V:n työsuhteen.

<sup>150</sup> Helsingin HO 16.12.1992 S 92/781: Virallinen syyttäjä vaati sittemmin H:lle rangaistusta 3160 markan kavaltamisesta, minkä **syytteen raastuvanoikeus oli hylännyt 28.11.1990 antamallaan lainvoimaiseksi tulleella päätöksellä**...Yhtiön kassajärjestelmän ja edellä kerrottujen olosuhteiden johdosta ja siksi, että yhtiö on puuttunut asiaan vasta jonkin ajan kuluttua vajauksen syntymisestä, **ei ole varmuudella selvitettävissä, kuka oli aiheuttanut kerrotut vajaukset, vaikka ne ilmenivät H:n työvuoron päättyessä**.

<sup>151</sup> Helsingin HO 5.5.1993 S 92/2053

<sup>152</sup> Turun HO 17.12.2009 S 09/64: Esitutkinnan valmistuminen ja syytteen nostaminen eivät vielä välttämättä riitä näytöksi päättämisperusteesta. Tämän vuoksi ja **kun V:n epärehellisyys on jäänyt näyttämättä ensimmäisessä oikeusasteessa, kunnalla ei ole ollut perusteltua aihetta pitää V:n työ sopimuksen päättämistä perusteltuna ennen kuin V:n on katsottu hovioikeuden täytäntöönpanokelpoisella tuomiolla syyllistyneen vakavaan epärehellisyteen kuntaa kohtaan**.

Vaasan HO 21.12.1992 S 92/384: Raastuvanoikeuden ja hovioikeuden ratkaisut koskien S:ään kohdistunutta syytettä lomaltapaluurahan osalta ovat olleet ristiriitaiset. **Ratkaisujen ristiriitaisuus osoittaa, ettei S ole riidattomasti käyttäytynyt siten, että työsuhte olisi ollut purettavissa**. Edelleen hovioikeus toteaa, että lomaltapaluurahan maksaminen kahteen kertaan S:lle on johtunut työnantajan palkanmaksussa tapahtuneesta virheestä työnantajan edustajille on jäänyt selvittämättä. ...Näissä olosuhteissa, kun kysymys on ollut työnantajan selvitettävissä olevasta seikasta, **vastaajayhtiöllä ei ole ennen rikosjutussa annetun ratkaisun lainvoimaiseksi tuloa ollut kohtuuden mukaan perusteltua syytä pidättä jatkamasta työsuhdetta**. Tämän vuoksi hovioikeus katsoo, ettei vastaajayhtiöllä ole ollut työ sopimuslain 43 §:ssä tarkoitettua tärkeää syytä S:n työsuhteen purkamiselle tai työ sopimuslain 37 §:ssä tarkoitettua erittäin painavaa syytä S:n työsuhteen irtisanomiselle. Ks. Helsingin HO 13.5.1998 S 97/40

Vrt. Turun HO 30.9.1996 S 96/215: Hovioikeus on 10.9.1996 antamassaan tuomiossa katsonut H:n syyllistyneen jo käräjäoikeuden 8.9.1995 hänen syykseen lukemaan rikokseen.(Käräjäoikeuden perustelut)Vaikka **rikosjutussa annettu tuomio ei ole lainvoimainen**, H:n on kuitenkin katsottava toiminnallaan menetelleen tavalla, joka on ollut **omiaan**

Ennen työsuhteen alkua tehdystä rikoksesta saatu lainvoimainen tuomio ei osoita päättämisperusteen olemassa oloa silloin, kun rikos ei ole kohdistunut työnantajaan. Toisaalta tällä on todistusvaikutusta päättämisperusteen puolesta, jos työntekijä tuomitaan uusista rikoksista, jotka on tehty työsuhteen aikana. Purkukynnys ylittyy, vaikka uusi alioikeuden tuomio ei vielä olisi saanut lainvoimaa<sup>153</sup>.

Tyypillisessä tilanteessa työsuhteen päättämiseen vaikuttava epärehellisyys, kuten rikos, kohdistuu työnantajaan. Myös muu epärehellisyys voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen. Kuitenkin mitä välillisemmin teko liittyy työsuhteeseen, sitä epätodennäköisemmin se riittää työsuhteen päättämisperusteeksi. Arvioitavaksi tulee se, millaisessa asemassa epärehellisyyden syyllistynyt työntekijä on<sup>154</sup>. Mikäli rikos on tehty vapaa-ajalla<sup>155</sup>, eikä sillä ole suoraa yhteyttä työtehtäviin<sup>156</sup>, ei päättämisoikeutta lähtökohtaisesti ole.

---

**vahingoittamaan työnantajaa ja työsuhteen luonteen huomioon ottaen osoituksena siitä, ettei H ollut luotettava hoitamaan työtehtäviään.** Kokonaistilanne huomioon ottaen työnantajalla on ollut oikeus purkaa työsuhteen.

<sup>153</sup> Turun HO 13.1.1997 S 96/667: (Käräjäoikeuden perustelut) Sen perusteella, mitä käräjäoikeudessa käsillä olevista 29.11.1995 käräjäoikeudessa päätetyn jutun asiakirjoista on voitu todeta, vastaajalla on ollut työsuhteen mukainen syy kantajan työsuhteen välittömään purkamiseen. A on ratkaisun mukaan myöntänyt laiminlyöneensä asiakkaiden varojen tilityksiä, mistä on seurannut asiakkaille veronkorotuksia. A on toiminut vastuullisessa asemassa kiinteistönvälitysliikkeessä. **Ratkaisevaa merkitystä ei ole annettava sille, ettei käräjäoikeuden 29.11.1995 julistama tuomio ole lainvoimainen. A:n syyllistyminen Turun hovioikeuden 9.1.1995 antamassa tuomiossa selostettuun epärehellisyysrikokseen kiinteistönvälittäjän tehtävässä vahvistaa työnantajan, vastaajan oikeutta purkaa työsuhteen.**

<sup>154</sup> Koskinen ym. 2003 s. 138

<sup>155</sup> TT 2009 - 72

<sup>156</sup> Helsingin HO 15.12.2005 S 04/557: Työsuhteen ajankohtana on tutkittu V:n osallisuutta rikoksiin E Oy:n liiketoiminnan yhteydessä. **V on sittemmin tuomittu sakkorangaistukseen neljästä rikoksesta, joista yksi on tapahtunut nyt kysymyksessä olevan työsuhteen aikana, mutta joka ei ole liittynyt V työtehtäviin laskutuksen ja reskontran hoitajana J Oy:ssä.** Rikoksen laatua ei ole pidettävä niin vakavana eikä niillä ole katsottava olleen niin olennaista merkitystä V:n työsuhteen kannalta, että J Oy:llä olisi ollut erittäin painava tai asiallinen ja painava syy päättää V:n työsuhteen. Sillä seikalla, että V:tä on alun perin epäilty vakavammista rikoksista kuin mistä hänet on sittemmin tuomittu, ei ole merkitystä asian arvioinnissa.

## 4. Epärehellisyys ja työnantajan direktio-oikeus

### 4.1 Yleistä direktio-oikeudesta

Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on käytetty työnantajan direktio-oikeuden käsitettä kahdessa osittain toisistaan poikkeavassa merkityksessä. Ensinnä sillä on tarkoitettu TSL 1:1.1:ssä säädettyä työsuhteen yhtä tunnusmerkistökäsitettä<sup>157</sup>. Kysymyksessä ei siis ole työsuhde, mikäli työn teettäjän ohjausoikeus ja vastaavasti työn suorittajan velvollisuus annettujen direktioiden noudattamiseen puuttuu. Tilanne on sama silloin, kun työn teettäjältä puuttuu oikeus tarkastaa työn tekemistä ja työn suorittajalta velvollisuus sallia tällainen tarkastaminen.<sup>158</sup> Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden voidaan käytännössä sanoa olevan työsuhteen olemassaolon tärkein tunnusmerkki<sup>159</sup>.

Toiseksi direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeudellisesti merkityksellistä valtaa antaa työntekoa ja sen järjestelyä koskevia määräyksiä<sup>160</sup>. Työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta vastaa työntekijän alisteisuus direktiolle eli subordinaatio<sup>161</sup>. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on velvollinen TSL 3:1:n mukaisesti noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle toimivaltansa rajoissa. Direktio-oikeuden nojalla työnantaja voi määrätä miten, missä ja milloin työ tulee tehdä. Samoin työnantaja antaa määräyksiä myös työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen.<sup>162</sup>

Työnantajan työn johto- ja valvontavallan oikeusperustasta on oikeuskirjallisuudessa esitetty kaksi peruskäsitystä muunnelmiseen. Direktiovallan on katsottu ensinnä perustuvan työnsopimukseen, nimenomaisen sopimusehdon puuttuessa ainakin hiljaisena välipuheena tai edellytettynä sopimusehtona. Toiseksi työnantajan työn johto- ja valvontavallan on katsottu olevan työnsopimuksen oikeusvaikutus. Voimassa olevan oikeuden kannalta työntekijän yleisen velvollisuuden peruste seuraa kuitenkin

---

<sup>157</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 248, Kairinen ym. 2006 s. 88–90

<sup>158</sup> Hietala ym. 2004, s. 32

<sup>159</sup> Rautiainen & Äimälä 2007, s. 20

<sup>160</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 248

<sup>161</sup> Kairinen ym. 2006, s. 89

<sup>162</sup> Rautiainen & Äimälä 2007, s. 20

varsin kiistattomasti mainitusta TSL 3:1:stä, vaikkakin on eri asia miten toimivallan asiallinen laajuus määräytyy. Mainituksessa säännöksessä direktiovallan asiallinen laajuus on jätetty avoimeksi tai määräytymään muiden työsuhdetta koskevien normien mukaan.<sup>163</sup>

Mikäli työntekijä laiminlyö päteviä työntekoa ja sen järjestelyjä koskevia määräyksiä, on sitä pidettävä hänen velvollisuuksiensa laiminlyöntinä. Seuraamuksena lievimmillään on esimiehen huomautus. Tätä vahvempi toimenpide on kirjallinen varoitus, johon saattaa liittyä työsopimuksen päättämishuake. Velvollisuuksien laiminlyönneistä saattaa kuitenkin seurata myös työsopimuksen irtisanominen TSL 7:2:n perusteella tai purkaminen TSL 8:1:n perusteella. Myös vahingonkorvausvastuu voi tulla kysymykseen.<sup>164</sup>

Oikeuskäytännössä usein arvioiduksi tullut kysymys on ollut työnantajan määräysten ja ohjeiden vastaisen käyttäytymisen suhde työntekijän epärehellisyyteen. Työnantajan ohjeiden vastainen menettely ei kuitenkaan sellaisenaan välttämättä osoita työntekijän syyllistyneen epärehellisyyteen. Epärehellisyyden ja määräysten vastaisen menettelyn raja on tulkinnanvarainen. Kuitenkin mitä toistuvampaa ja tietoisempaa tällainen toiminta on, sitä lähemmäksi joka tapauksessa tullaan päättämiskynnyksen ylittymistä.<sup>165</sup> Tässä jaksossa tarkastellaan irtisanomis- ja päättämiskynnyksen ylittymistä suhteessa epärehellisyyteen ja työnantajan direktio-oikeutensa puitteissa antamiin määräyksiin. Määräykset voidaan tässä ymmärtää laajasti, ja yksittäiset tapaukset liittyvät määräyksiin työtavoista erityisesti kassatyössä sekä suoriin työnantajan käskyihin ja kieltoihin. Tapaukset jaetaan erityistä luottamusta edellyttävissä tehtävissä työskenteleviin, niin sanottuihin normaalityöntekijöihin ja esimiesasemassa työskenteleviin. Työtuntien ja vastaavien ilmoittamiseen liittyviä tapauksia tarkastellaan erikseen.

---

<sup>163</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 249

<sup>164</sup> Kairinen ym. 2006, s. 96

<sup>165</sup> Koskinen ym. 2003, s. 138–141

## 4.2 Ei oikeutta päättää työsopimusta

### 4.2.1 Erityisessä asemassa työskentelevät

Epärehellisuuden ja työnantajan määräysten vastaisen menettelyn kannalta erityisessä asemassa työskentelevät työntekijät ovat keskeisiä, sillä työnantajat antavat tällaisten työntekijöiden työtehtäviin liittyviä määräyksiä juuri epärehellisuuden estämiseksi. Koska luottamuksen merkitys korostuu erityisessä asemassa työskentelevillä, epärehellisyystapauksissa arvioitavaksi tulee helposti työsopimuksen päättäminen yleensä ja purkaminen erityisesti. Kun työsopimus irtisanotaan epärehellisuuden vuoksi, tulee työnantajan näyttää teon tahallisuus, mutta myös työnantajan ohjeiden vastainen menettely voi tulla arvioitavaksi päättämisperusteena.

Epärehellisuuden näyttämistä vaikeuttavana ja työntekijän menettelyn moitittavuutta vähentävänä tekijänä työnantajan direktio-oikeuteen liittyä ensiksi määräysten puutteellisuus ja epäselvyys, joista työnantaja luonnollisesti on vastuussa. Puutteelliset tai sekavat ohjeet voivat koskea esimerkiksi työmatkakorvausten<sup>166</sup> tai vastaavien saatavien ilmoittamista ja kassatyöskentelyä<sup>167</sup>. Tällaisissa tilanteissa tyypillisesti käsitellään työnantajan varoja tai työntekijän luotettavuusvaatimus on muuten korostunut. Työnantaja ei kuitenkaan voi perustaa luottamuspulaa epäselvyyksiin, jotka johtuvat ohjeistuksen puutteellisuuksista. Erityistä huomiota työnantajan on kiinnitettävä määräyksiin ja ohjeisiin, kun kysymys on toiminnan alkuvaiheesta<sup>168</sup>. Myös liikkeenluovutustilanteessa työnantajan tulee varmistua

---

<sup>166</sup> Helsingin HO 23.3.2007 S 05/594 (s. 58)

<sup>167</sup> Turun HO 28.2.1995 S 93/1851: (Raastuvanoikeuden perustelut) **Kassan laskussa tapahtuneet epäselvyydet ovat johtuneet lähinnä uuteen järjestelmään siirtymisestä ja englanninkielisestä tilityspaperista, mikä seikka on aiheuttanut kaikille tarjoilijoille ongelmia ja epäselvyyksiä.** Mitä mahdollisia henkilökunta-alennuksia A on antanut joillekin ryhmille, on jäänyt asiassa epäselväksi. Näyttämättä on siten jäänyt, että A olisi syyllistynyt johonkin epäselvyyksiin kassatilityksissä. Edellä olevat kaikki seikat huomioon ottaen raastuvanoikeus katsoo, ettei D Oy:llä ole ollut tärkeää syytä purkaa A:n työsuhdetta eikä edes erittäin painavia syitä irtisanoa A:n työsuhdetta. Ks. Helsingin HO 14.3.1995 S 94/1766, Helsingin HO 17.1.1995 S 94/441

<sup>168</sup> Helsingin HO 17.3.2008 S 07/1541

riittävästi siitä, että pitkään työpaikalla työskennellyt tulee tietoiseksi uuden työnantajan hyväksymistä menettelytavoista<sup>169</sup>.

Työnantajan sallima käytäntö ja määräysten epäselvyys poistavat helposti työntekijän menettelyn tahallisuuden. Näiden lisäksi työntekijän menettely voi olla siinä määrin vähäistä ja ainutkertaista, ettei päättämiskynnys ylity. Tällöin työnantajalle aiheutunut haitta ja työntekijälle mahdollisesti tullut hyöty on vähäinen tai mitätön. Työnantajan omaisuuden luvattoman käytön, työnantajan määräysten, todellisen käytännön ja vähäisen vahingon tematiikkaa tiivistää hyvin ratkaisu Kouvolan HO 16.9.2010 S 10/17<sup>170</sup>. Kun kysymys on vähäisestä määräysten vastaisesta menettelystä, voidaan edellyttää työntekijän varoittamista ennen työnsopimuksen päättämistä, mikäli työnantaja ei pysty näyttämään työntekijän epärehellisyyttä<sup>171</sup>.

Työpaikan käytäntö otetaan oikeudellisessa arvioinnissa huomioon sellaisena kuin se todellisuudessa esiintyy. Selvää siis on, ettei työnantaja voi päättämisperusteen keksimiseksi jälkikäteen vedota määräyksiin, joilla ei todellisuudessa ole työsuhteen aikana ollut merkitystä, vaikka kysymys olisikin korostuneesta luotettavuuden vaatimuksesta<sup>172</sup>.

---

<sup>169</sup> Itä-Suomen HO 31.8.2010 S 09/1158

<sup>170</sup> Kouvolan HO 16.9.2010 S 10/17: Hovioikeus katsoo, että S:n moitittavaksi menettelyksi jää, että hän on kerran lainannut myymälässä käytössä ollutta imuria ilman lupaa ja vastoin yhtiön ohjeita ostanut voimahylsysarjan ja pumppupullon ns. avoimella listalla tai siihen rinnastettavalla tavalla. N:n kertomuksesta ilmenee, että **ns. avoimet listat olivat olleet kyseisessä myymälässä käytössä** ja N oli niitä itsekin käyttänyt. Myös S:n kertomuksesta ilmenee, että avoimia listoja oli ollut käytössä joka myymälässä. **Imurin lainaaminen päivän ajaksi ei osoita S:n epärehellisyyttä, vaikka hän ei ollutkaan pyytänyt siihen työnantajan lupaa. S:n menettelyn ei ole myöskään näytetty aiheuttaneen työnantajalle haittaa tai vahinkoa ja kysymyksessä olleiden tavaroiden arvo on vähäinen.** Hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että S olisi toiminut epärehillisesti työnantajaansa kohtaan. Ks. Helsingin HO 19.10.1994 S 94/680, Vaasan HO 4.3.1994 S 93/807, Helsingin HO 22.3.1989 S 88/525

<sup>171</sup> Turun HO 30.6.2006 S 05/236: L on bonuskortin leimaamisessa ja kahdessa kuittikorjauksessa menetellyt virheellisesti. Lisäksi hän on ollut tietoinen S:lle maksetusta palkkaennakosta. Näitä L:n syyksi jääviä virheitä ei ole yhteensä pidettävä niin vakavina rikkomuksina, että C Oy:llä niiden perusteella olisi ainakaan ilman edeltävää varoitusta ollut oikeutta irtisanoa L:n työnsopimus.

<sup>172</sup> Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121 (s. 37)

#### 4.2.2 Normaalityöntekijät

Myös normaalityöntekijöiden osalta on olemassa oikeuskäytäntöä, jossa työpaikan todellinen käytäntö ja ohjeiden puutteellisuus vaikeuttaa epärehellisyysnäyttämistä. Ratkaisussa Rovaniemen HO 14.3.2003 S 02/165<sup>173</sup> korostuvat ohjeiden sekavuus ja toisaalta työnantajan velvollisuus huolehtia ohjeistamisesta liikkeenluovutuksen yhteydessä, mikäli ohjeidenvastaisuutta käytetään työntekijän työsuhteen päättämisperusteena. Ratkaisussa oli kysymys väitetyistä väärinkäytöksistä postimaksujen ja niin sanotun jälkeenhiljennyksen suhteen. Myös käytäntöä muuttaessaan työnantajan tulee riittävästi varmistua siitä, että kaikki työntekijät ovat tietoisia uusista määräyksistä<sup>174</sup>

Normaalityöntekijöiden epärehellisyyteen suhtaudutaan yleisesti ottaen jossain määrin vähemmän ankarammin kuin erityisessä asemassa olevien. Erityisessä asemassa olevien kohdalla korostuvat purkamisoikeus sekä päättämiskynnyksen ylittyminen yhden riittävän olennaisen epärehellisen teon perusteella. Kuitenkin myös normaalityöntekijöiden kohdalla rikos, erityisesti työpaikalla työaikana tehtynä on vakava rikkomus, joka johtaa helposti työsuhteen päättämiseen oikeuttavaan luottamuspulaan.<sup>175</sup>

Työnantajan määräysten vastainen menettely voi täyttää rikoksen tunnusmerkistön. Kuitenkin tällöinkin voi olla mahdollista, että työntekijän hyväksi voidaan lukea niin

---

<sup>173</sup> Rovaniemen HO 14.3.2003 S 02/165 (Käräjäoikeuden perustelut): Käräjäoikeus pitää mahdollisena, että todistajat P ja K ovat ymmärtäneet H:n kuulemistilaisuudessa antaman kertomuksen postilähetyksistään H:lle väärin. Molemmat todistajat ovat ymmärtäneet jälleenhiljennyksen tarkoittavan samaa kuin edelleenlähettämiskuori. Kumpikaan todistajista ei kertomansa mukaan ole toiminut Postin palveluksessa ja on siten mahdollista, etteivät todistajat ole kovin hyvin tunteet Postissa käytettävää käsitteistöä. **Se seikka, että Postin oman henkilökunnan käytäntö jälleenhiljennyksen käyttämisessä on ollut sekavaa ja on poikennut kuoren käytöstä annetuista ohjeista, osaltaan vähentää H:n menettelyn moitittavuutta.** Todistajat V, K, L ja M ovat kertoneet Postin palveluksessa olleen henkilökunnan pitkäaikaisesta käytännöstä lähettää yksityisiä postilähetyksiä postin verkossa maksutta. Todistajien mukaan **esimiestaso on ollut käytännöstä tietoinen ja on hyväksynyt menettelyn ainakin hiljaisesti.** ...Maksuttomien postilähetyksien osalta erityisiä ohjeita K Oy:n työntekijöille ei ollut annettu. Sen huomioiden, että **osa K Oy:n henkilökunnasta oli ollut aikaisemmin jopa vuosikymmeniä Postin palveluksessa, tällaisten ohjeistuksen antaminen olisi ollut perusteltua. Mainittu pitkään jatkunut käytäntö sekä ohjeiden puuttuminen vähentävät edelleen H:n menettelyn moitittavuutta.** Työpaikan käytännöstä myös Turun HO 25.5.2000 S 99/1361, ohjeista Helsingin HO 26.10.2004 S 02/464

<sup>174</sup> Itä-Suomen HO 6.2.1996 S 95/437

<sup>175</sup> Koskinen ym. 2003, s. 137–150; Jeremejeff 2008, s. 50–51

paljon lieventäviä seikkoja, ettei edes irtisanomiskynnys ylity. Tällaisia voivat olla menettelyn avoimuus, ymmärrettävä erehtyminen, tekoon ryhtymisen olosuhteet sekä se, ettei teolla tavoitella omaa hyötyä. Myös työntekijän vakava suhtautuminen menettelynsä voidaan lukea tälle eduksi. Ratkaisun Vaasan HO 18.9.1998 S 98/227<sup>176</sup> johtopäätös on pitkä, mutta se kuvaa hyvin erilaisia lieventäviä seikkoja, joita saattaa liittyä työntekijän sinänsä moitittavaan menettelyyn.

---

<sup>176</sup> Vaasan HO 18.9.1998 S 98/227 (Käräjäoikeuden yhteenveto ja johtopäätökset H:n tapauksesta) H on ollut A:n palveluksessa vuodesta 1990. Häntä ei ole aiemmin varoitettu velvollisuksiensa laiminlyönnistä tai epäilty epärehellisyydestä. **H:n on kuitenkin nyt selvitetty lähettäneen työnantajansa omaisuutta toiseen yhtiöön ilman työnantajan lupaa.** Hän on kiistattomasti menetellyt moitittavasti, minkä hän on itsekin myöntänyt. Hän ei ole suhtautunut tekoonsa väheksyvästi, vaan päinvastoin vakavasti ottaen huomioon, että hän olisi menettelynsä vuoksi ollut valmis siirtymään toisiin tehtäviin tai rangaistusluonteiseen lomautukseen. **Itse teko, johon H V:n kumppanina on syyllistynyt, näyttäisi ulkoisesti täyttäneen lievän kavallusrikoksen tunnusmerkistön.** Asiaan on kuitenkin todettu liittyneen seikkoja, joiden vuoksi asia ei ole itsestään selvä. **Ensiksikin työntekijöitä ei tuohon mennessä ole kielletty syömästä yhtiön omia tuotteita työaikana.** Päinvastoin tämä on ollut hyväksyttyä. **Toisaalta ainakin hiljaisesti on ollut hyväksyttyä, että myös muut kuin A:n työntekijät - kuten vieraat autonkuljettajat - ovat vapaasti saaneet paikan päällä syödä makkaroita. On todennäköistä, että H ja V ovat tästä syystä erehtyneet aliarvioimaan tekonsa moitittavuuden työnantajan silmissä ja luulemaan tekoaan sallituksi.** Toisekseen H ja V eivät ole olleet aloitteentekijöitä asiassa, vaan he näyttävät ryhtyneen vaihtoon B:n työntekijöiden kanssa hyväntahtoisuuttaan ja tietyllä tavalla sattumalta ja olosuhteista johtuen. Tapahtumat ovat saaneet alkunsa B:n puolelta. H ja V tuskin olisivat ryhtyneet makkarialähetysiin ilman B:n työntekijöiden aloitetta. Kun lisäksi yhteistyö on alkanut toisen saman suuruusluokkaan kuuluvan yhtiön puolelta, myös tämän on syytä otaksua heikentäneen H:n ja V:n arvostelukykyä. Kolmas merkittävä havainto H:n ja V:n toiminnasta on se, että **he eivät ole tavoitelleet toiminnallaan hyötyä itselleen.** Koko lähettämön työyhteisö on hyötynyt itselleen. Koko lähettämön työyhteisö on hyötynyt menettelystä samalla tavoin kuin H ja V. Muita työntekijöitä ei kuitenkaan ole rangaistu. Kun suorasta oman hyödyn tavoittelusta ei näytä olleen kysymys, menettelyä ei voi moitittavuudeltaan rinnastaa tavanomaiseen vastaavansuuruiseen anastustekoon. Neljänneksi on todettava, että **teko on laadultaan ollut sellainen, joka on automaattisesti tullut ulkopuolisten tietoon.** Menettelystä on heti saanut tiedon koko B:n varaston henkilökunta, autoilija N ja epäilemättä myös tietty osa A:n omasta henkilökunnasta. H ja V ovat siis toimineet varsin avoimesti. Selvää puolestaan on tuossa tilanteessa ollut, että menettely tulisi ennemmin tai myöhemmin kulkeutumaan myös esimiesten tietoon. Nämä seikat huomioon ottaen on syytä uskoa, että H ja V ovat tehneet tekonsa lähinnä ajattelemattomuudesta ja ymmärtämättä teolla olevan työnantajalle merkitystä. Tekotavaltaan menettely poikkeaa aivan olennaisella tavalla tavanomaisesta anastuksesta, joka tyypillisesti pyritään salaamaan ulkopuolisilta.

Yhteenvetona käräjäoikeus toteaa, että H:n ja V:n teko on ollut **rikosoikeudellisessa mielessä anteeksiannettava ja joka tapauksessa vähäinen. He ovat myöntäneet menettelynsä moitittavuuden ja olisivat olleet työpaikkansa säilyttääkseen valmiita kärsimään teostaan tuntevia muita seurauksia.** Tähän heille ei ole annettu mahdollisuutta. Vastaavanlaisen toiminnan ehkäiseminen vastaisuudessa ei ole edellyttänyt työsuhteiden päättämistä. Teko kokonaisuutena on ollut sellainen, että sen vuoksi H:n rehellisyyttä ja luotettavuutta ei voida automaattisesti asettaa kyseenalaiseksi. Työsuhteen päättäminen on ollut H:lle hänen ikänsä, työkokemuksensa ja koulutuksensa sekä muut näihin verrattavat hänen ansiomahdollisuuksiinsa vaikuttavat seikat huomioon ottaen kohtuutonta. Käräjäoikeuden kokonaisarvio asiasta on, että A:lla ei ole ollut työsopimuslaissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa H:n työsopimuslaissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa H:n työsopimusta, eikä edes painavaa syytä irtisanoa sitä. Työsuhteen päättäminen on ollut perusteetonta.

### 4.2.3 Esimiehet

Käsillä olevassa aineistossa ei juuri ole esimiehiä koskevia ratkaisuja, joissa päättämiskynnys on jäänyt ylittymättä jollakin jo edellä esitetystä poikkeavalla tavalla. Kysymys voi siis olla esimerkiksi tilanteesta, jossa epärehellisyydestä ei ole näyttöä. Tällöin esimiehenkään työsuhdetta ei voi lähtökohtaisesti päättää<sup>177</sup>. Vaikka esimiehen työnantajan määräysten vastaista menettelyä arvioidaan ankarammin, saattaa työsuhteen päättämiseen johtanut tilanne kokonaisuudessaan olla sellainen, ettei esimiehen työsopimusta voida päättää ainakaan ilman edeltävää varoitusta<sup>178</sup>.

## 4.3 Oikeus irtisanoa

### 4.3.1 Erityisessä asemassa työskentelevät

Epärehellisyystilanteissa irtisanomiskynnys ylittyy yleensä silloin, kun työntekijä syyllistyy joko riittävän olennaiseen yhteen epärehellisyyteen tai toistuvasti pieneen epärehellisyyteen. Ensin mainitussa ryhmässä korostuvat juuri erityisessä asemassa työskentelevät työntekijät. Tällaisilla työntekijöillä korostuvat sekä vilpittömyys- että huolellisuusvaatimukset. Rahalliselta arvoltaan vähäisetkin epärehellisyydet oikeuttavat työnantajan ainakin irtisanomaan työsopimuksen, erityisesti jos

---

<sup>177</sup> Helsingin HO 8.2.2005 S 04/210 (s. 29), Helsingin HO 31.5.1989 S 88/730

<sup>178</sup> Helsingin HO 11.11.2003 S 02/3144: Yhtiö on muutoksenhakemuksessaan todennut sillä olleen Espanjan toimistossa käteiskassa, jota Q:lla toimiston esimiehenä oli ollut oikeus käyttää. Asiassa on käräjäoikeuden tuomiossa todettu tavoin riidatonta, että **Q:n henkilökohtaiselle tilille oli 4.1.2001 maksettu 4000 markkaa siirrettäväksi Espanjan toimiston käteiskassaan**. Mainittuja varoja Q on kertonut käyttäneensä käräjäoikeuden tuomiossa selostetuina tavoin. **Asianosaiset ovat olleet erimielisiä siitä, oliko varat käytetty hyväksyttäviin tarkoituksiin.**

Q ei ollut esittänyt kuitteja kysymyksessä olevan käteiskassan käytöstä kertoen sen johtuneen työsuhteen poikkeuksellisesta päättymisestä ja siitä, ettei hänellä tässä yhteydessä ollut ollut mahdollisuutta esittää selvitystä asiassa. Q:n mukaan tarkoitus oli ollut menetellä samoin kuin aikaisemmankin työmatkan yhteydessä, jolloin Q oli kerännyt kuitit ja raportoinut kassatilanteesta työnantajalle myöhemmin. Yhtiön mukaan asiaa oli selvitetty useita tunteja ennen työsopimuksen purkamista.

Q on kertonut erkaantuneensa työsopimuksen purkamista edeltävänä iltana ravintolakierroksella olleesta seurueesta ja menneensä kotiinsa nukkumaan, kun yhtiön edustajana käräjäoikeudessa kuultu A oli yllättäen noin kello 04 aamuyöstä saapunut asuntoon ja kiihtyneenä ilmoittanut purkavansa Q:n työsopimuksen sekä vaatinut Q:n välitöntä poistumista. A on käräjäoikeudessa kertonut vaatineensa työsopimuksen päättämisen yhteydessä Q:ta heti luovuttamaan asuntonsa ja toimiston avaimet. **Q:lle ei ole väitettykään ennen työsopimuksen purkamista edeltänyttä lyhyttä asian selvittelyä huomautetun käteiskassan epäselvyyksistä.** Hovioikeus katsoo, kuten käräjäoikeus, että yhtiöllä ei ole ollut riittävää perustetta purkaa tai irtisanoa Q:n työsopimusta. Syytä käräjäoikeuden tuomion muuttamiseen ei ole.

epärehellisyydet ovat olleet toistuvia. Tällaisessa tilanteessa ei välttämättä vaadita varoituksen antamista. Myös huolimattomuus voi riittää työsopimuksen irtisanomiseen, vaikka työnantaja ei pystyisi näyttämään työntekijän epärehellisyyttä. Se, onko kysymyksessä huolimattomuus, ohjeiden vastainen toiminta vai epärehellisyys, on arvioitava tapauskohtaisesti ottamalla huomioon työntekijän menettely kokonaisuudessaan.<sup>179</sup>

Arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä erityisen työntekijän osalta silloin kun tämä on menetellyt ohjeiden vastaisesti, otetaan huomioon muun muassa teon laatu ja aste sekä työntekijän ja työnantajan asema. Oman edun tavoittelu helpottaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä<sup>180</sup>. Perusteltu luottamuspuola on näin ollen syntynyt esimerkiksi jatkuneen ohjeiden vastaisen menettelyn vuoksi<sup>181</sup>. Työntekijän menettelyn vuoksi perusteltu syy epäillä väärinkäytöksiä voi syntyä siitakin huolimatta, että työnantaja on sallinut vapaampia käytäntöjä esimerkiksi työpaikalta tehtyjen ostosten suhteen<sup>182</sup>.

Oikeuskäytännössä irtisanomiskynnys on erityisessä asemassa työskentelevän osalta ylittynyt, kun kysymys on ollut selvien rahankäsittelyä koskevien ohjeiden vastaisesta menettelystä, vaikka kyseessä on ollut ainutkertainen teko ja vähäinen summa eikä työntekijän menettelystä ole lopulta koitunut työnantajalle vahinkoa<sup>183</sup>.

---

<sup>179</sup> Koskinen ym. 2003, s. 142–145

<sup>180</sup> Koskinen ym. 2003, s. 145

<sup>181</sup> Turun HO 30.6.2006 S 05/235: Ei voida varmuudella päätellä sitä, onko S ottanut rahaa kassasta. Huolimattomasti tehdyistä lukuisista kassakorjauksista johtuen **C Oy:llä on, asian jäätyä S:n selvityksistä huolimatta epätietoiseksi, ollut perusteltua aihetta olettaa, että väärinkäytöksiä on tapahtunut.** Kun lisäksi otetaan huomioon S:n virheellinen menettely hänen nostaessaan palkkaennakkoa ja ostaessaan ravintolan tarvikkeita, **S on pitkään jatkuneilla ohjeiden vastaisilla toimillaan aiheuttanut niin vakavan luottamuspuolan, että C Oy:llä on ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa S:n työsopimus.** S:n rikkomusten lukuisuudesta johtuen niitä on pidettävä niin vakavina, että C Oy:ltä ei ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista vaan irtisanominen on voinut tapahtua ilman sitä edeltänyttä varoitusta.

<sup>182</sup> Turun HO 19.12.2008 S 07/2767: S:n mukaan L:ltä ei ollut saatu vastausta, mistä arvosta hän oli tuotteita näillä kahdella kerralla hankkinut. Todistaja M on lisäksi hovioikeudessa kertonut, ettei L:n kiinnijääminen poistumistarkastuksessa tullut hänelle yllätyksenä. T Oy:llä on edellä kerrotun vuoksi ollut - **siitakin huolimatta, että sen henkilökunta on voinut suorittaa ostoksia ilman kuittia** - perusteltu syy menettää luottamuksensa L:ään.

<sup>183</sup> Turun HO 13.2.2007 S 06/261: (Käräjäoikeuden perustelut) E:n työsopimuksen purkamisen syynä on ollut **työnantajan rahankäsittelyohjeiden vastainen 20 euron lainaaminen myymälän kassasta omaan käyttöön. Myymälän rahankäsittelyohjeen mukaan myymälän rahavarojen käyttö omiin tarkoituksiin on kielletty ja ohjeen rikkominen johtaa aina työsuhteen päättämisen harkintaan. E on allekirjoituksillaan sitoutunut noudattamaan rahankäsittelyohjetta.** E on siten selkeästi rikkonut työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. E on kuitenkin **n. 40 minuutin kuluttua palauttanut rahat kassaan** eikä

Tapauksen kuvauksesta ei ole varmuudella pääteltävissä, onko kysymyksessä ollut suoranainen epärehellisyys vai piittaamattomuus työnantajan määräyksistä. Joka tapauksessa voidaan todeta, ettei työntekijä ole voinut erehtyä ohjeista ja että tämä on ollut tietoinen työnantajan vakavasta suhtautumisesta rahankäsittelyohjeiden vastaiseen menettelyyn. Menettely on myös merkinnyt niin vakavaa luottamussuhteen rikkoutumista, ettei työntekijää ole tarvinnut varoittaa ennen työsuhteen päättämistä.

Koskisen ym.<sup>184</sup> mukaan irtisanomisoikeuden ja purkamisoikeuden välinen rajanveto liittyy usein juuri siihen, kykeneekö työnantaja luotettavasti näyttämään työntekijän epärehellisyyden. Mitä vähäisempää ja epäluotettavampaa näyttö epärehellisyydestä on, sitä todennäköisemmin työnantajalla ei ole oikeutta ainakaan purkaa työ sopimusta. Edellä esitetyissä ratkaisuissa työnantajan perusteltu epäily ja oikeus irtisanoa työ sopimus on syntynyt ainakin silloin, kun rahankäyttöön liittyvien määräysten vastainen toiminta on jatkunut pitempään riippumatta siitä, millainen vahinko menettelystä on työnantajalle tullut. Ratkaisuissa Turun HO 30.6.2006 S 05/235 ja Turun HO 19.12.2008 S 07/2767 purkukynnys olisi jäänyt ylittymättä ehkä juuri siksi, ettei suoraa näyttöä työntekijän epärehellisyydestä kuitenkaan saatu. Kysymys voi olla kuitenkin siitäkin, että työnantaja on käyttänyt tarkoituksella lievempää menettelyä. Mainituista ratkaisuista uudemmassa oli kysymys myös työsuhteen päättämisestä sopimuksella.

Ratkaisussa Turun HO 13.2.2007 S 06/261 taas on selvästi tuotu esille tekijät, jotka puoltavat irtisanomisoikeutta työ sopimuksen purkamisen sijaan. Niitä ovat pitkään jatkunut työ suhde ja se, ettei työntekijää aiemmin ollut varoitettu rahankäsittelyohjeiden rikkomisesta. Irtisanomisoikeutta puoltaa myös se, ettei menettelystä lopulta aiheutunut työnantajalle vahinkoa.

---

lainaamisesta ole aiheutunut työnantajalle vahinkoa. **E:tä ei ole aikaisemmin huomautettu tai varoitettu rahankäsittelyohjeiden rikkomisesta. E:n työ suhde oli jatkunut pitkään. Nämä seikat huomioon ottaen työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää, että E:n työ suhde olisi vielä jatkunut irtisanomisajan pituisen ajan.** Työnantajalla ei siten ole ollut erittäin painavaa syytä E:n työ sopimuksen purkamiseen. ...Rahankäsittelyohjeiden vastainen rahan lainaaminen on käräjäoikeuden mielestä TSL 7:2.1:ssä tarkoitettu työ sopimuksesta johtuvien velvoitteiden **niin vakava rikkominen, että työnantajalla olisi ollut oikeus E:n työ sopimuksen irtisanomiseen.** Kun irtisanomisen perusteena on niin vakava työ suhteeseen liittyvä rikkominen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, E:lle ei TSL 7:2.5:n mukaisesti ole tarvinnut varoituksella antaa mahdollisuutta korjata menettelynsä.

<sup>184</sup> Koskinen ym. 2003, s. 146

#### 4.3.2 Normaalityöntekijät

Normaalityöntekijöiden kohdalla työsopimuksen päättämiseen oikeuttava epärehellinen menettely liittyy yleensä suoranaiseen epärehellisyyteen tai oman edun tavoitteluun työnantajan kustannuksella. Irtisanomiskynnys voi ylittyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä toistuvasti, pitkän aikaa ja kielloista huolimatta käyttää hyväkseen työnantajan omaisuutta<sup>185</sup>.

Työnantajan määräysten vastaisen menettelyn vuoksi työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työntekijä, kun tämä oli varoituksista huolimatta jättänyt noudattamatta työnantajan käskyjä työtehtävien hoitamisesta ja ajopiirturin käytöstä. Lisäksi työntekijä oli ollut ilmoittamatta pois työstä. Tapauksessa saattaa olla kysymys pikemminkin piittaamattomuudesta kuin epärehellisyydestä. Tankatessaan omaa autoaan työnantajan laskuun työntekijä on toiminut jopa avoimesti. Mainittujen laiminlyöntien vuoksi työnantajalla on kokonaisuutena arvioiden ollut oikeus irtisanoa työsopimus, mutta purkamiskynnys ei ole ylittynyt<sup>186</sup>.

Uudemmassa ratkaisussa Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148<sup>187</sup> työntekijän varsinaisella epärehellisyydellä eli työnantajalle valehtelulla ei lopulta ollut

---

<sup>185</sup> Koskinen 2003, s. 145–146: TT 1996 - 45, TT 1993 - 102

<sup>186</sup> Åbo HR 17.5.1994 S 93/378: De försummelser som S har gjort sig skyldig till under den första veckan i december 1991 utgör inte vägande skäl för hävning av arbetsavtalet. Med beaktande av att S trots varningar fortgående har gjort sig skyldig till försummelser av olika slag har förhållandena 8.12.1991 dock varit sådana att bolaget har haft synnerligen vägande skäl att säga upp arbetsavtalet.

<sup>187</sup> Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148: S on toiminut kysymyksessä olevalla lennolla yhtenä lentoemännistä eikä hän ole ollut esimiestehtävissä. S:ää ei ole pitkän työuransa aikana aiemmin huomautettu tai varoitettu. Eräissä aikaisemmissa vastaavankaltaisissa tapauksissa seuraamuksena on voinut olla työsuhteen purkamista lievempi seuraamus, kuten vapaalippujen menetys, lomautus tai siirto alempaan tehtävään määrääjäksi. **S:n ei ole näytetty toimineen maksamatta jääneen omaisuuden osalta tahallisesti. Myös sen arvo on ollut melko vähäinen. Mukaansa ottamien mehutölkkien osalta S:n voidaan katsoa toimineen ajattelemattomasti, vaikkakin on tiennyt menettelynsä ohjeiden vastaisuudesta. Kertomalla virheellisesti tavaroiden saamisesta S ei ole ollut työnantajaansa nähden vilpiton.** Vaikka S olisi kertonut asiasta heti totuudenmukaisesti, tällä ei olisi ollut merkitystä lopputulokseen eli työnantaja olisi joka tapauksessa purkanut työsuhteen. **Työnantaja on perustanut työsuhteen purkamisen ainoastaan S:n tavaroiden ottamiseen, eikä sillä seikalla, että S ei ollut kertonut asiasta heti totuudenmukaisesti, ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko työnantajalla ollut oikeus purkaa S:n työsuhte.** Edellä lausutun perusteella HO katsoo, ettei työnantajalla ollut erittäin painavaa syytä työsuhteen purkamiseen. Käräjäoikeuden tuomiota ei ole aihetta muuttaa. (Käräjäoikeuden perustelut) S:n menettely oli niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantajan ei tarvinnut antaa varoitusta eikä uudelleensijoittamista ole tarvinnut selvittää. Työnantajalla on ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa S:n työsopimus.

merkitystä, vaan työnantaja perusti työsuhteen päättämisen tässäkin pelkkään ohjeiden vastaiseen menettelyyn. Irtisanomiskynnys ylittyi siitäkkin huolimatta, että vastaavissa tapauksissa työnantaja oli aiemmin saattanut tyytyä lievempiin seurauksiin.

#### 4.3.3 Esimiehet

Ratkaisussa Kouvolan HO 13.4.2006 S 05/47 tulee hyvin esille punninta esimiehen työsuhteen päättämistä vastustavien ja sitä puoltavien seikkojen välillä. Päättämistä puoltavien seikkojen osalta tuomioistuimen arvioinnissa nousevat vahvasti esille työntekijän työtehtävät ja asema sekä päättämisperusteiden arviointi suhteessa niihin. Yleisesti tapauksen arviointi ei välttämättä poikkeaisi ei-esimiesasemassa olevan työntekijän päättämiskynnyksen ylittymisen harkinnasta. Suoranaista epärehellisyttä ei tapauksessa pystytty näyttämään, mutta toistuva huolimattomuus ja ohjeiden vastainen menettely varoituksesta huolimatta on oikeuttanut irtisanomaan työsuhteen<sup>188</sup>. Esimiehen osalta saattavat korostua myös välittömän valvonnan puuttumisen merkitys<sup>189</sup> sekä ammattitaidottomuus<sup>190</sup> työsuhteen irtisanomisperusteena, kun epärehellisyydestä ei ole näyttöä.

---

<sup>188</sup> Kouvolan HO 13.4.2006 S 05/47: K on edellä todetuina tavoin väärää tietoa antamalla saanut perusteettomia suorituksia. K:lle on myöhemmin todetuina tavoin annettu 17.3.2003 varoitus yhtiön luottokortin käyttämisestä väärin. K on menetellyt huolimattomasti edellä todetuina tavoin ja lisäksi käräjäoikeuden tuomiossa (ilmeinen huolimattomuus työssä -JK) todetuina tavoin ja tästä oli aiheutunut ylimääräisiä kustannuksia yhtiölle. **Sitä vastaan, että nämä seikat katsotaan painaviksi perusteiksi irtisanomiselle puhuu se, että kysymys on varsin pienistä rahasummista ja pienestä osasta K:n toimintaa.**

Päinvastaisen harkinnan puolesta puhuvat seuraavat seikat. **K on toiminut vastaavana mestarina työmailla ja toiminut työnantajansa edustajana töiden tilaajiin ja työntekijöihin nähden. Hänen toimivaltuuksiinsa on näin kuulunut sopimusten tekeminen työnantajansa lukuun. Hänen keskeinen tehtävänsä on ollut työmaita koskevien selvitysten toimittaminen yhtiölle. K on siten toiminut vastuullisessa asemassa. Hän on menetellyt ohjeiden vastaisesti toistuvasti eikä ole suhtautunut riittävällä vakavuudella hänelle annettuun ohjaukseen ja huomautuksiin.** Ottaen huomioon K:n yhtiön olosuhteet, hovioikeus katsoo K:n menettelyn olleen kokonaisuudessaan sen laatuista, että yhtiöllä on ollut työsuhteen 7 luvun 2 §:n tarkoittamat asialliset ja painavat syyt irtisanota K:n työsuhteen.

<sup>189</sup> Vaasan HO 16.6.2000 S 99/144: B on toiminut myyntipäällikkönä K Oy:n Vantaan toimipisteessä **ilman työnantajan välitöntä valvontaa, koska K Oy:n päätoimipaikka on sijainnut Kannuksessa.** Tällaisissa olosuhteissa työskenneltäessä luottamussuhteella on erityisen suuri merkitys. B on edellä mainituina tavoin toiminut monissa asioissa vastoin työnantajan antamia ohjeita ja etua sekä sillä tavoin huolimattomasti, että lyhyen työsuhteen aikana on ilmennyt lukuisia epäselvyyksiä, joiden selvittelystä K Oy:lle oli aiheutunut lisätyötä ja myös menetettyjä asiakassuhteita. **Vaikkakaan K Oy ei ole näyttänyt B:n syyllistyneen rangaistavaan epärehellisyyteen, B:n toimenpiteet ja laiminlyönnit ovat olleet sen laatuista, että niistä on seurannut hänen ja K Oy:n välisen luottamussuhteen rikkoutuminen.** ...Kun otetaan

Esimiehen osalta irtisanomiskynnys ylittyy helposti, kun vilpillinen menettely liittyy juuri sellaisiin asioihin, joita esimiehen tehtäviensä puolesta pitäisi valvoa<sup>191</sup>. Lisäksi esimies voi selvästi väärinkäyttää asemaansa epärehellisellä tavalla<sup>192</sup>. Muulla tavoin esimiesasemassa olevan epärehellisyys voi liittyä yhteistyökyvyttömyyteen ja asiattomaan käytökseen<sup>193</sup>.

---

huomioon B:n työn itsenäisestä luonteesta johtuva erityinen luottamussuhde ja kun B:n tiedossa on ollut oikea työtapa, K Oy:llä on ollut työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy irtisanoa B:n työsopimus.

<sup>190</sup> Helsingin HO 7.12.1995 S 95/83: Yhtiö on katsonut, että sillä oli ollut tärkeä syy purkaa A:n työsopimus A:n puutteellisen ammattitaidon vuoksi ja koska A oli yhtiön käsityksen mukaan kavaltanut sen varoja. **Yhtiö ei ole esittänyt selvitystä A:n epärehellisyyttä koskevan käsityksensä tueksi. A:n vastuulla olleessa kirjanpidossa oli kuitenkin ollut puutteita ja hänen asemansa edellytti työnantajan luottamusta.** Yhtiöllä on ollut käräjäoikeuden päätöksestä ilmenevin syin oikeus irtisanoa A:n työsuhde. Hovioikeus katsoo kuten käräjäoikeus, ettei yhtiö ole näyttänyt, että sillä olisi ollut työsuhteen purkamiseen oikeuttava tärkeä syy.

<sup>191</sup> Itä-Suomen HO 7.9.2006 S 05/425: Käyttäessään autoa 2.-3.7.03, 4.-5.7. 03 ja 8.-9.-7.03 K on salannut auton käytön yksityiseen tarkoitukseen merkitsemällä matkat ajopäiväkirjoihin työmatkoiksi. Matkat on tehty työajalla ja K on ostanut myös näillä matkoilla polttoainetta laitoksen laskuun. K:n vilpillinen menettely on tapahtunut selkeästä kiellosta huolimatta ja se on ollut toistuvaa. **...K on ollut esimiesasemassa johtoryhmän jäsenenä ja laitoksen autojen käytön valvonta on ollut K:n vastuulla. K:n vastuullinen asema huomioon ottaen K:n vilpillinen menettely on vakavalla tavalla rikkonut K:n ja hänen työnantajansa välistä luottamusta.** Ottaen huomioon kaikki esiin tulleet seikat kokonaisuudessa, käräjäoikeus katsoo, että laitoksen ja K:n välinen luottamussuhde on K:n menettelyn johdosta siinä määrin rikkoutunut, että K:n työsopimuksen irtisanomiseen on ollut asiallinen ja painava syy ja että laitokselta ei ole voitu kohtuudella edellyttää K:n työsopimuksen jatkamista, vaikka K:n 26.6.2002 saamalle varoitukselle ei annettaisi merkitystä.

<sup>192</sup> Turun HO 10.12.2008 S 07/1988: Työnantajan mukaan M oli alennusmyyntien aikana 7.4.2006 toiminut annettujen ohjeiden vastaisesti ostaessaan itse tuotteita ennen liikkeen avaamista ja salliessa myös alaiensa niin menetellä. Lisäksi M oli johtoryhmän alaisena johtoryhmässä sovitun vastaisesti kertonut alaiselleen alennusmyyntien tutkimuksista ja käskenyt alaiensa valehtelemaan asioiden kulusta tavaratalon johdolle. Tämä oli ollut yksi syy M:lle 19.5.2006 annettuun kirjalliseen varoitukseen. **Varoituksesta huolimatta M on samana päivänä pyytänyt alaiensa U:ta valehtelemaan, jos U:lta kysytään kenelle M oli Mystery Shopping - tutkimuksen tuloksia näyttäneet. Työnantajalla on ollut perusteltu syy menettää luottamuksensa M:ään.** Työnantajalla on ollut lailliset perusteet M:n työsopimuksen irtisanomiseen.

<sup>193</sup> Helsingin HO 7.7.2003 S 01/1466: H:lla on ollut vakava ristiriita sekä alaiensa että esimiehensä kanssa, jotka kaikki olivat menettäneet luottamuksen H:n kykyyn toimia koulutuspäällikkönä. Tästä on aiheutunut vakava vaara yhteistyön onnistumiselle sekä sisäisesti että ulkoisesti aikuiskoulutuskeskukselle tärkeillä ympäristö- ja turvallisuusaloilla. Asiaa on yritetty riittävästi selvittää H:n kanssa neuvottelemalla, mutta hän on toistuvasti kiistänyt häneen kohdistetut moitteet, mikä ilmenee sekä kirjallisesta että suullisesta todistelusta. **H on varoituksista huolimatta jatkanut erityisesti hänen asemansa esimiehenä ja johtoryhmän jäsenenä huomioon ottaen epäasiallista käyttäytymistään, vaikka hänellä on annettu tilaisuus muuttaa sitä.** Hovioikeus katsoo, että H:n työsuhteen jatkamiselle ei ole tässä tilanteessa ollut enää edellytyksiä ja säätiöllä olisi tapahtumia kokonaisuutena arvioitaessa ollut erityisen painava syy irtisanoa H:n työsopimus.

## 4.4 Oikeus purkaa

### 4.4.1 Erityisessä asemassa työskentelevät

Oikeus purkaa työ sopimus työntekijän epärehellisen menettelyn perusteella edellyttää olennaista sopimusrikkomusta. Mitä vähäisemmästä epärehellisyydestä on kysymys, sitä enemmän vaaditaan muita purkamista puoltavia seikkoja. Epärehellisyytilanteissa purkamisoikeus korostuu juuri erityisessä asemassa työskentelevien osalta, ja oikeus purkaa työ sopimus syntyykin tavallisesti juuri tällaisissa tehtävissä työskentelevien kohdalla. Mitä useammin erityisessä asemassa oleva työntekijä syyllistyy epärehellisyyteen, sitä varmemmin työnantajan ja työntekijän luottamussuhde rikkoontuu ja purkamiskynnys ylittyy.<sup>194</sup>

Kun työnantajalla on oikeus purkaa erityisessä asemassa olevan työ suhde työnantajan ohjeiden ja määräysten rikkomisen perusteella, työntekijän menettelyn tahallisuudesta ei jää epäilystä<sup>195</sup>. Vaikka työnantajan on vaikeampi näyttää epärehellisyyttä, mikäli tämä on sallinut erilaisia määräyksistä poikkeavia käytäntöjä, on työnantaja voinut antaa myöhemmin tilannetta selkeyttäviä määräyksiä. Työntekijän määräysten vastaiseen menettelyyn suhtaudutaan tällöin ankarasti, mikäli työntekijän voidaan katsoa olleen tietoinen uusista määräyksistä ja niitä voidaan pitää riittävän selvinä<sup>196</sup>.

Purkukynnys ylittyy toistuvasta ohjeiden vastaisesta menettelystä, josta työntekijää on huomautettu. Esimerkiksi kassatyössä tällaiset ohjeet on annettu epärehellisen

---

<sup>194</sup> Koskinen ym. 2003, s. 147–149

<sup>195</sup> Helsingin HO 5.6.2002 S 01/201: Hovioikeus katsoo, että S:n työaikojen noudattamatta jättämistä ja kulunvalvontaan liittyvää määräysten vastaista menettelyä, joka on johtanut ainoastaan joihinkin työnantajan antamiin huomautuksiin, ei ole pidettävä työ sopimuslain 43 §:ssä tarkoitettuna tärkeänä syynä työ sopimuksen purkamiselle eikä edes lain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettuna erityisen painavana syynä työ sopimuksen irtisanomiseen. Sitä vastoin asiassa on selvitetty, että **S on tiennyt tarvitsevansa luvan atk-laitteiden hankkimiseen kotikäyttöön työnantajansa varoilla. S:llä on ollut erityistä luottamusta edellyttämä asema V Oy:n palveluksessa, jossa hänellä on ollut yhtiön ja konsernin, johon yhtiö kuuluu, tietohallinnon pääkäyttäjän oikeudet.** Hovioikeus katsoo, että S on rikkonut työ sopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen niin, että V Oy:llä on ollut S:n epärehellisen menettelyn perusteella työ sopimuslain 43 §:n 1 momentin tarkoittama tärkeä syy työ sopimuksen purkamiseen eikä yhtiöltä ole voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Ks. Turun HO 16.1.1995 S 94/468, Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2453

<sup>196</sup> Rovaniemen HO 7.9.2001 S 00/715

menettelyn estämiseksi, joten piittaamattomuus niistä aiheuttaa vakavan luottamuspuolan, jonka perusteella työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus<sup>197</sup>. Saavutetun hyödyn tai työnantajalle aiheutuneen vahingon suuruudella ei välttämättä ole merkitystä esimerkiksi silloin, kun työntekijä tietoisesti toimii paitsi ohjeita ja käytäntöä myös työnantajan suoraa kieltoa vastaan<sup>198</sup>. Suuremman rahallisen vahingon vaara luonnollisesti helpottaa purkamiskynnyksen ylittymistä.

#### 4.4.2 Normaalityöntekijät

Normaalityöntekijän epärehellisyteen perustuvan purkamisoikeuden kokonaisarvioinnissa korostuvat sellaiset seikat, kuten tekojen toistuvuus ja törkeysaste, annetut kiellot, työntekijän tietoisuus epärehellisyydestä, työntekijän asema sekä työnantajalle aiheutetut vahingot. Normaalityöntekijän työsopimuksen purkukynnyksen ylittymisessä on tavallisesti kysymys varoituksesta huolimatta toistuneesta epärehellisyydestä. Purkamiskynnyksen ylittyminen on sitä todennäköisempää, mitä tahallisemmasta ja rahalliselta arvoltaan suuremmasta asiasta on kyse. Työnantajan omaisuuden myyminen työntekijän nimissä voi oikeuttaa työsopimuksen purkamisen<sup>199</sup>. Purkuoikeus on ainakin silloin, kun erehtymisen mahdollisuus on poissuljettu<sup>200</sup>. Muu vähäinen epärehellisyys, josta ei ole aiheutunut työnantajalle vahinkoa voi myös toimia kokonaisarvioinnin osana<sup>201</sup>.

---

<sup>197</sup> Helsingin HO 5.5.1993 S 92/1922

<sup>198</sup> Turun HO 2.3.2004 S 03/2413(Käräjäoikeuden perustelut) Käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että E olisi ottanut mukaansa snakseja enempiä kuin myöntämänsä määrän. Määrän **rahallinen arvo on ollut vastaajayhtiön oman ilmoituksen mukaan 10,24 euroa.** Todistelutarkoituksessa kuullun S:n sekä todistajina kuultujen T:n ja M:n kertomuksilla on näytetty, että **E on snaksit ottaessaan tiennyt toimivansa vastoin ravintolan henkilökunnalle annettuja vakiintuneita ja yleisesti tiedossa olevia ohjeita. Tuona iltana ravintolapäällikkönä toiminut J on lisäksi selkeästi kieltänyt E:tä ottamasta snakseja mukaansa. Snaksit ottaessaan E on tiennyt ottavansa työnantajalleen kuuluvaa omaisuutta eikä ole voinut erehtyä menettelynsä moitittavuudesta. E:n menettely on ollut tahallista.** S on kertonut, että hän oli useita kertoja joutunut suullisesti ojentamaan ja myös kaksi-kolme kertaa varoittamaan E:tä työaikojen ja työtehtävien laiminlyönneistä sekä hänen käytöksestään asiakaspalvelussa. **E on nyt käsiteltävänä olevalla menettelyllään osoittanut epärehellisyyttä ja vilpillisyyttä työnantajaansa kohtaan. E on rikkonut hänen työsuhteeseensa olennaisesti kuuluvaksi katsottavan luottamuksen niin, ettei vastaajayhtiöltä ole voitu edellyttää hänen työsuhteensa jatkamista.** Siitä huolimatta, että kysymys on **taloudelliselta arvoltaan vähäisenä pidettävästä asiasta**, vastaajayhtiöllä on ollut E:n työsuhteen purkamiseen erittäin painava syy.

<sup>199</sup> Koskinen ym. 2003 s. 149: TT 1991 - 69, TT 2007 - 78

<sup>200</sup> Helsingin HO 6.3.2002 S 01/550: V on osallistunut tavaroiden lastaamiseen pakettiautoonsa ja lastin purkamiseen. Hän on ollut käräjäoikeuden kertomin tavoin L Oy:n palveluksessa 1990-luvun alkupuolelta, jolloin työntekijöille on ilmoitettu selvästi, ettei heillä ole oikeutta myydä

#### 4.4.3 Esimiehet

Myös purkukynnyksen ylittymiseen liittyy esimiestä koskevia ratkaisuja, joita ei arvioitaisi eri tavalla ainakaan erityisessä asemassa olevan työntekijän kannalta<sup>202</sup>. Tällaisissakin tilanteissa tuomioistuimen arvioinnissa korostuu esimiehen aseman ja työtehtävien merkitys purkamiskynnyksen ylittymisessä<sup>203</sup>. Lisäksi epärehellisyys voi liittyä suoraan esimiehen työtehtäviin ja olla luonteeltaan siinä määrin vakavaa, että työsopimus voidaan purkaa<sup>204</sup>.

---

omaan lukuunsa mitään osia.

<sup>201</sup> Itä-Suomen HO 2.1.2001 S 00/127: ...S:n epärehellinen menettely autotalliasiansa, kun otetaan huomioon hänen laiminlyöntinsä noudattaa työaikoja ja työtehtäviä, uhkailusoittonsa ja väkivaltainen käyttäytymisensä, on aiheuttanut työnantajan ja S:n välille luottamuspuolan.

<sup>202</sup> HO 2.11.1994 S 94/663

<sup>203</sup> Turun HO 14.2.2003 S 01/1744: (Käräjäoikeuden perustelut) A on **vuoropäällikkönä ollut vastuullisessa asemassa tehtävänä ravintolan ravintolamyynnin laskeminen ja kassan käsittely sekä siihen liittyvä pohjakassan laskeminen ja siitä huolehtiminen. A on toiminnan laatu huomioiden ollut luottamusasemassa.** Esitetyn perusteella käräjäoikeus katsoo selvitetyn, että pohjakassaan pannut ylimääräiset rahat 960 markkaa ovat joutuneet kateisiin A:n toimesta, tai että työnantajalla on ollut, A:n vastuulla olleiden pohjakassan varojen jouduttua A:n työvuoron aikana tai ainakin A:n jäljiltä kateisiin, perusteltua aihetta olettaa A:n syyllystyneen epärehellisyyteen varojen osalta. A:n menettelyn johdosta työnantajan voidaan katsoa menettäneen työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteessa vaadittavan luottamuksien. Tämän vuoksi työnantajalta ei voida kohtuuden mukaan vaatia A:n työsuhteen jatkamista. Työnantajalla on katsottava olleen työsopimuslain 43 §:n tarkoittama tärkeä syy purkaa A:n työsopimus.

Itä-Suomen HO 4.2.1999 S 98/196: Tarkasteltaessa H:n menettelyä kokonaisuudessaan P:llä on ollut perusteltua aihetta katsoa hänen käyttäytymisensä olleen siinä määrin epärehellistä ja moitittavaa, ettei vastaajalta ole voinut kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista. **H on ollut ravintolan esimiehen sijaisena työnantajan erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa. Hänellä on ollut erityinen vastuu rahavarojen hoidosta. H:n on siten kohdistunut korostettu rehellisyysvaatimus.** Koska H on rikkonut työsuhteessa edellytetyn luottamussuhteen, P:llä on ollut työsopimuslain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettu tärkeä syy purkaa H:n työsopimus.

Helsingin HO 10.12.1996 S 96/120: K on 17.1.1995 poistuessaan työpaikaltaan ottanut mukaansa 149 markan kilohintaiset ja 184,46 markan arvoiset sisäfileepihvit itse merkitsemällä 10 markan nimellishinnalla, vaikka K:lla ei ole ollut oikeutta näin menetellä. **Ottaen huomioon, että K on toiminut K Oy:ssä lihaosaston palvelupuolen vastaavana henkilönä hovioikeus katsoo hänen kerrotulla epärehellisenä pidettävällä menettelyllään rikkoneen työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen niin, että työnantajalta ei ole voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.** Työnantajalla on siten ollut työsopimuslain 43 §:n 1 momentin mukainen tärkeä syy K:n työsopimuksen purkamiseen.

<sup>204</sup> Helsingin HO 15.12.2004 S 03/2389: **H on esittänyt T:n kartanoon yksityiskäyttöön P:n yritykseltä tilatun vaihtolavan kustannukset laskutettaviksi P. H Oy:ltä.** ...H on toiminut P.H Oy:ssä työnjohtotehtävissä. Hänen tehtäviinsä on kuulunut muun ohella aliurakoitsijoiden tuntilaskujen kuittaminen. H on kertonut myös yhdessä K:n kanssa hyväksyneensä työmaan laskut. H on siten osaltaan ollut vastuussa yhtiön raha-asioiden hoitamisesta. **Ottaen huomioon H:n asema ja tehtävät yhtiössä, hovioikeus katsoo, että P.H. Oy:ltä ei H:n epärehellisen menettelyn johdosta olisi kohtuuden mukaan voitu vaatia sopimussuhteen jatkamista** ja että yhtiöllä on ollut työsopimuslain (320/1970) 43 §:ssä tarkoitettu tärkeä syy purkaa H:n työsopimus.

#### 4.5 Palkat, matkakorvaukset ja vastaavat

Työnantajan direktio-oikeuden lisäksi myös työnteon vastikkeellisuus on työsuhteen keskeisiä tunnusmerkkejä. Palkanmaksuvelvollisuus on työnantajan päävelvoite siinä missä työntekijän päävelvoite on työn tekeminen. Palkka tehdystä työstä on tärkeä työoikeudellinen yleisperiaate, josta voidaan poiketa vain erikseen säädetyissä tai sovituisissa tapauksissa. Työsopimuslaki ei aseta vastikkeen laadulle edellytyksiä, mutta sillä tulee olla saajalleen taloudellista arvoa. Käytännössä vastike maksetaan yleensä rahapalkkana.<sup>205</sup>

Useimmiten työntekijän palkkaus määräytyy alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan<sup>206</sup>. Rahapalkka voi määräytyä ensinnä työhön käytetyn ajan mukaan. Tehtyihin työtunteihin perustuva tuntipalkka on yleinen palkkausmuoto työntekijäasemassa oleville. Toinen aikapalkan muoto eli kuukausipalkka taas on tavallinen toimihenkilöasemassa oleville. Suorituspalkassa on kysymys palkan maksamisesta aikaansaadun työsuorituksen perusteella. Tällaisia palkkausmuotoja ovat urakka, provisiopalkka sekä muut tulos- ja suoritepohjaiset palkkaustavat sekä näiden yhdistelmät<sup>207</sup>.

Työntekijälle voidaan suorittaa erilaisia kulukorvauksia, kuten korvausta matkakustannuksista tai omien työvälineiden käytöstä. Tällaisista korvauksista ei säädetä työsuhtesopimuksissa. Erityisesti matkakulujen korvauksista on kuitenkin sovittu yleensä työehtosopimuksissa. Kuitenkin kauppaedustajista ja myyntimiehistä annetun lain 43 §:n mukaan työsuhteisella myyntimiehellä on oikeus saada erityinen korvaus muun muassa matkakuluista.<sup>208</sup>

Työtuntien ja vastaavien ilmoittaminen on osaltaan työnantajan direktiovaltaan liittyvä kysymys<sup>209</sup>. Samoin sillä on yhtymäkohtia poissaoloihin arvioitaessa

---

<sup>205</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 12–14, 205; Kairinen ym. 2007, s. 378

<sup>206</sup> Esim. Kairinen ym. 2007, s. 378

<sup>207</sup> Koskinen & Ullakonoja 2009, 113; Tiitinen & Kröger 2008, s. 205–206

<sup>208</sup> Koskinen & Ullakonoja 2009, s. 116; Tiitinen & Kröger 2008, s. 208

<sup>209</sup> TT 1991 - 4: Kellokorttijärjestelmä työajan seurantajärjestelmänä edellyttää, jokainen työntekijä henkilökohtaisesti leimaa oman kellokorttinsa. Kun järjestelmä L Oy:ssä on samalla toiminut palkanlaskennan perusteena, kellokorttien täyttäminen vastoin annettuja määräyksiä on ollut omiaan rikkomaan sen luottamuksen, jonka työsuhtesopimuksessa työnantajan ja työntekijän välillä oletetaan olevan.

työntekijän poissaoloja työsuhteen päättämisen perusteena<sup>210</sup>. Kysymystä tarkastellaan kuitenkin tässä erikseen esityksen selkeyden vuoksi ja siksi, ettei jaottelulla normaalityöntekijöihin ja erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa työskenteleviin ole tässä suhteessa välttämättä kovin suurta merkitystä. Työtunti- ja vastaavien ilmoitusten tekemisessä työntekijän rehellisyysvaatimus usein korostuu<sup>211</sup>, vaikka kysymyksessä olisikin niin sanottu normaalityöntekijä.

#### 4.5.1 Ei oikeutta päättää

Matka- ja päivärahalaskutukseen liittyen työnantajalla ei ole oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta silloin, kun työntekijän epärehellisyydestä ei ole näyttöä. Todisteiden tulee olla sillä tavoin yksiselitteisiä, että työntekijän väärinkäytös jää ainoaksi uskottavaksi mahdollisuudeksi<sup>212</sup>. Ratkaisussa Helsingin HO 26.4.2007 S 05/3133 oli kysymys tilanteesta, jossa työntekijän oikeus saada tiettyä kilometrikorvausta oli jäänyt epäselväksi. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen sillä perusteella, että työntekijä olisi jälkeenpäin lisännyt merkintöjä matkalaskuun sen jälkeen, kun esimies olisi kieltänyt työntekijän oikeuden saada kyseistä korvausta<sup>213</sup>. Myös erilaisten ilmoitusten tekemisen yhteydessä korostuu

---

<sup>210</sup> TT 2005 - 55: Purkamisen perusteeksi yhtiö on ilmoittanut, että A on saamastaan varoituksesta huolimatta toistuvasti syyllistynyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa laiminlyöntiin poistumalla luvatta työpaikalta kesken työpäivän ja lisäksi hän on toistuvasti rikkonut työsuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän luottamuksen merkitsemällä tuntikortteihin totuudenvastaisia tietoja.

<sup>211</sup> Esim. Turun HO 16.2.2005 S 04/1911 (s. 60)

<sup>212</sup> Helsingin HO 2.7.2007 S 06/522: Hovioikeudessa on käyty läpi R:n matka- ja päivärahalaskutusta. Sanotusta seikasta on esitetty todisteina polttoaineen ostokuitteja. R on selittänyt, että hän oli ostanut polttoainetta silloin kun siihen oli ollut tarvetta ja oli tehnyt asiakaskäyntejä ennen ja jälkeen tankkausten eikä ollut päättänyt työpäiviään ostohetkeen. **Kuiteissa olevista ostoajankohdista ei siten ole pääteltävissä, että laskutus olisi ollut virheellistä.** Hovioikeus katsoo jääneen selvittämättä, että R:n matka- ja päivärahalaskutus olisi ollut epärehellistä menettelyä yhtiötä kohtaan. Yhtiöllä ei siten ollut oikeutta tällä perusteella irtisanoa R:ää.

Turun HO 17.2.2009 S 08/59: Työnantajan laskelma ei sellaisenaan osoita ilmoitettuja ylityötunteja virheellisiksi. Hälytyksen tapahtumaraporteista voi ainoastaan päätellä, onko tietynä päivänä joku tai jotkut voineet tehdä ylityötä. H on tehnyt jonkin verran aamuisinkin ennen työajan alkamista työtä. On ollut S:n tiedossa että H jää odottamaan matkahuoltoon, vastaaja ei ole näyttänyt ettei H:lla ole ollut oikeutta laskuttaa tästä ylityökorvausta. **H ei ole vilpillisesti ilmoittanut palkan määräytymisen perusteena olevaa työmäärää.**

<sup>213</sup> Helsingin HO 26.4.2007 S 05/3133: Matkalaskuun tehtyjen merkintöjen osalta tapahtumien kulku on jäänyt epäselväksi. **Hovioikeus ei pidä uskottavana, että K olisi mennyt vielä näyttämään H:lle huoltokonttorissa täytettyä matkalaskua, mikäli hänen tarkoituksenaan oli erehdyttää yhtiötä saadakseen taloudellista etua itselleen.** On jäänyt näyttämättä, että K olisi kilometrikorvaukset nostaessaan tahallaan hankkinut itselleen sellaista taloudellista etua, johon hän ei ollut oikeutettu. Yhtiö on purkanut K:n työsuhteen ilman TSL 8:1.1:n tarkoittamaa erittäin

työnantajan vastuu epäselvistä ja monitulkintaisista ohjeistuksista sekä sallituista käytännöistä<sup>214</sup>. Samoin työntekijän erehtyminen ja väärinkäsitykset voivat selvästi kuulua työnantajan vastuupiiriin<sup>215</sup>.

Lähemmäs päättämiskynnyksen ylittymistä tullaan ratkaisussa Helsingin HO 7.2.1996 S 94/2077, jossa työnantajalle syntyi perusteltu epäily siitä, että työnantajat olivat pyrkineet epärehellisesti pitämään suoritepalkkansa vähintään ennallaan, kun palkan laskemisen perusteita oli muutettu. Työntekijät eivät myöskään olleet asiasta keskusteltaessa millään tavalla pyrkineet selvittämään menettelyään, vaikkakin olivat sen myöntäneet. Tuomioistuin katsoi, ettei epärehellisyyttä ollut näytetty eikä päättämisperustetta ollut, mutta työntekijöiden menettely vaikutti korvausta alentavasti<sup>216</sup>.

---

painavaa syytä. Yhtiöllä ei myöskään ollut TSL:n tarkoittamaa henkilöstä johtuvaa syytä työsuhteen irtisanomiseen.

<sup>214</sup> Helsingin HO 23.3.2007 S 05/594: Hovioikeus arvioi **työmatkakorvausten ohjeistuksen olleen tulkinnanvaraista ja epäselvää ja oman auton käyttöilmoituslomakkeiden täyttämässä olleen kirjavuutta**. Lomakkeiden täyttämistapaa ei sinänsä ollut ohjeistettu. Lomakkeet saattoi täyttää kokonaan tai jättää loppuun tyhjää tilaa riippuen matkojen määristä ja laskutusväleistä. Kilometrikorvaukset tulivat tilille "könttäsummana", eikä saaja voinut saada tietää, mistä summista ne koostuivat. V:llä voidaan siten katsoa olleen oikeus täyttää lomakkeet haluamallaan tavalla. **V:n kaksoislaskutuksesta saama vähäinen hyöty ja määräysten tulkinnanvaraisuus huomioon ottaen, vajaiksi jääneistä oman auton käyttöilmoituksista ei voi tehdä johtopäätöstä, että V olisi lomakkeita täyttäessään toiminut epärehellisesti**. Hovioikeus pitää todennäköisenä, että V on erehtynyt menettelynsä oikeellisuudesta eikä hänen siten voida katsoa toimineen tahallisesti.

Helsingin HO 21.2.2008 S 07/2247: Työsopimuksessa "matkakulukorvaus 45 e/kk". Jäänyt näyttämättä että kirjallisen sopimuksen lisäksi olisi tehty suullinen sopimus bensiinikulujen maksamisesta vain kuittia vastaan. Toisaalta on muodostunut vakiintunut käytäntö maksaa bensakulut ilman tositetta.

<sup>215</sup> Turun HO 30.10.2009 S 08/2351: N:llä on ollut väärinkäsitys päivärahan määräytymisperusteista, mutta tätä ei ole hänen kanssaan selvitetty työsuhteen kestäessä niin, että asia olisi tullut selväksi. Pääosin väärin maksetut päivärahat on selvitetty ja laskettu vasta työsuhteen päättyessä. **Työnantajan olisi tullut selvittää tämä väärinkäsitys kuntoon jo työsuhteen aikana. Näissä oloissa tämäkään väärinkäsitys ei ole hyväksyttävä peruste työsopimuksen purkamiselle**.

<sup>216</sup> Helsingin HO 7.2.1996 S 94/2077 (Käräjäoikeuden perustelut) **Kantajien ei ole näytetty menetelleen epärehellisesti, mutta työnantajalle on syntynyt tästä perusteltu epäily**. P:n lausumasta ilmenee myös, että työnantaja on pyrkinyt perusteellisesti selvittämään asiaa ennen ratkaisua työsopimusten purkamisesta. Epärehellisyydessä on ensisijaisesti kysymys työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen katoamisesta, vaikka epärehellisyydellä ei olisikaan suurta taloudellista merkitystä. **Suoritepalkkausjärjestelmä on perustunut työntekijöiden omaan ilmoitukseen ja rehellisyyteen. Kuitenkaan oikeutta päättää työsopimus ei yleensä ole, ellei työntekijän näytetä toimineen tahallisesti. Näin ollen käräjäoikeus päätty siihen, että tässä tapauksessa S Oy:llä ei ole ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa kantajien työsopimuksia**. ...S Oy on huolellisesti pyrkinyt selvittämään purkamisen perusteen. Kantajat ovat osaltaan antaneet aihetta työsopimusten päättämiseen jättämällä selkeästi tuomatta esiin, että kysymys oli väärinkäsityksestä. Näistä syistä korvaus on käräjäoikeuden mielestä määrättävä läheltä vähimmäiskorvausta.

#### 4.5.2 Oikeus irtisanoa

Käsillä olevasta hovioikeusaineistosta ei ole löydettävissä tapauksia, joissa työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työntekijä työtunti- tai vastaaviin ilmoituksiin liittyvän epärehellisuuden vuoksi. Työtuomioistuimen ratkaisuisa irtisanomiskynnys on ylittynyt ensinnä tapauksessa, jossa sprinkler-asentaja oli ollut ilmoittamatta poissa työstä yhden työpäivän, merkinnyt kyseisen päivän tuntikorttiin työpäiväksi ja kysyttäessä ensin väittänyt olleensa tuolloin työssä. Työtuomioistuin katsoi luottamuksen merkityksen korostuneen tällaisessa itsenäisessä työssä, mutta purkamiskynnys ei kuitenkaan ylittynyt teon ainutkertaisuuden vuoksi ja siksi, ettei työntekijää ollut aikaisemmin selkeästi varoitettu poissaoloista<sup>217</sup>. Purkukynnys on jäänyt ylittymättä myös ratkaisussa, jossa työnantajan aikaisempi käytäntö ja se, että yhtiö piti mahdollisena työntekijän palkkaamista uudelleen palvelukseensa, edellyttivät työsuhteen jatkamista vielä irtisanomisajan verran. Kysymys oli määräämistasahaaajan vilpillisestä urakkatyöilmoituksesta<sup>218</sup>.

#### 4.5.3 Oikeus purkaa

Hovioikeuskäytännössä purkukynnys on normaalityöntekijänkin osalta ylittynyt, kun työntekijä on toistuvasti lyhyen ajan sisällä pyrkinyt saamaan työnantajalta epärehellisesti perusteettomasti palkkaa<sup>219</sup>. Menettelyn moitittavuutta ei poista se,

---

<sup>217</sup> TT 2007 - 21: A:n epärehellinen menettely tuntikorttimerkinnän tekemisessä ja ilmoittamattomat poissaolot ovat rikkoneet luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytetään vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Toisaalta **A:n ei ole näytetty aikaisemmin syyllystyneen vastaavanlaiseen vilpilliseen menettelyyn, eikä hänelle ole annettu poissaoloistakaan selkeää, työsuhteen päättämisenuhan sisältävää varoitusta.** A:n menettelyä ja asiaa kokonaisuudessaan arvioidessaan työtuomioistuin katsoo, etteivät A:n työsuhteen jatkamisen edellytykset olleet heikentyneet siinä määrin, ettei työsuhdetta olisi voitu kohtuudella jatkaa irtisanomisajan pituisen ajan.

<sup>218</sup> TT 2003 - 21: Esitetyn selvityksen mukaan työaikailmoituksen **vilpillinen täyttäminen ei kuitenkaan S Oy:ssä ole sellaisenaan edellä todettua yhtä tapausta lukuun ottamatta johtanut suoraan työsuhteen purkamiseen.** Tässäkään tapauksessa työnantaja ei ole pitänyt luottamussuhteen menettämistä lopullisena, vaan on **nähty mahdolliseksi A:n palkkaamisen suhteellisen piankin uudelleen yhtiön palvelukseen.** Vaikka A:n menettelyä on edellä todetuina tavoin pidettävä vakavana sopimusrikkomuksena, työtuomioistuimen mielestä ei ole kuitenkaan asiaa kokonaisuudessaan arvioiden perusteita katsoa, että sopimussuhteen jatkamisen edellytykset olisivat hävinneet siinä määrin, etteikö työsuhte olisi kuitenkin voinut jatkua irtisanomisajan pituisen ajan. Näin ollen yhtiöllä ei ole ollut riittäviä perusteita päättää A:n työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta.

<sup>219</sup> Turun HO 16.2.2005 S 04/1911: (Käräjäoikeuden perustelut) L on **kolmasti lyhyen ajanjakson kuluessa menetellyt vilpillisesti työnantajaansa kohtaan yrittämällä saada tältä**

että työnantaja on satunnaisesti yksipuolisesti tehnyt korjauksia työntekijän ilmoituksiin<sup>220</sup>.

Purkukynnys voi ylittyä myös ainutkertaisen, riittävän vakavan epärehellisuuden perusteella. Tällainen tilanne on esimerkiksi lääkärintodistuksen väärentäminen taloudellisen hyödyn saamiseksi<sup>221</sup>. Mainituissa tapauksissa ei edellytetty varoittamista ennen työsuhteen purkamista. Vaikka normaalityöntekijän työsuhteen päättämistä arvioitaessa eri tekijät vaikuttavat tasapuolisemmin kuin erityisessä asemassa olevien<sup>222</sup>, ylittyy purkamiskynnys tällaisissa tilanteissa suhteellisen helposti myös normaalityöntekijöiden osalta. Esimerkiksi epärehellisellä menettelyllä saavutetun hyödyn suuruudella ei välttämättä ole merkitystä.

Purkukynnyksen ylittyminen voi yhdistyä myös luvattomiin poissaoloihin. Ratkaisussa Kouvolan HO 19.3.2008 S 07/855 työntekijälle oli annettu purkamisuhkainen varoitus toistuneista poissaoloista. Hovioikeus katsoi purkukynnyksen ylittyneen jo sillä perusteella, että työntekijä oli varoituksen jälkeen poistunut työpaikalta kesken työpäivän ja jäänyt pois työstä kahtena työpäivänä.

---

**perusteettomasti palkkaa.** Etuus, jota L on tavoitellut, olisi todistaja T:n mukaan ollut yhteensä 143 euroa. L on kerrotulla menettelyllään toistuvasti rikkonut työnantajan ohjeita ja vilpillisellä menettelyllään aiheuttanut S Oy:lle kerrotun taloudellisen vahingon vaaran **olosuhteissa, joissa työnantajan on voitava erityisesti luottaa työntekijänsä rehellisyyteen.**

<sup>220</sup> Turun HO 15.11.2006 S 05/2769: M on tietoisesti ilmoittanut virheellisesti ylittöitä päivystystöiksi. Menettely on jatkunut pidemmin aikaa. Tunti-ilmoitusten oikeellisuuden tarkistaminen oli ollut vaikeaa ja käytännössä lähes mahdotonta. Näin ollen, **vaikka M:n tekemiin tunti-ilmoituksiin oli työnantajan toimesta eräinä kertoina tehty joitakin korjauksia tai muutoksia, korvausten maksaminen oli perustunut työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen ilmoitusten oikeellisuudesta...** M on virheellisillä merkinnöillään oikeudettomasti edustanut itselleen perusteetonta palkkaetua ja näin epärehellisyydellään rikkonut työtehtävässään edellytetyn luottamussuhteen. Ottaen edellä sanotun lisäksi huomioon M:n asema ja toiminta puolisonsa liiketoiminnan hyväksi työnantajalta ei ole voitu työsuhteen päättämisen yhteydessä kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikana. Työsuhteen purkamiselle on ollut laissa tarkoitettu tärkeä syy. (s. 67)

<sup>221</sup> Turun HO 16.3.2000 S 99/975: (Käräjäoikeuden perustelut) I on muuttanut lääkärin antamaa todistusta. Jos I olisi katsonut käyneensä lääkärissä vapaa-aikanaan ei hänellä olisi ollut tarvetta muuttaa lääkärintodistusta tai toimittaa sitä V:lle. I, kuten muutkin työntekijät ovat olleet tietoisia siitä, että työaikana tapahtuneesta poliklinikkakäynnistä maksetaan neljän tunnin palkka. V on yksiselitteisesti kertonut, että kun I toimitti lääkärintodistuksen olisi siitä seurannut, että pekkasvapaa olisi siirtynyt. **...I:n menettely toteuttaa rikoksen tunnusmerkistön ja menettelyllä I on pyrkinyt saamaan taloudellista hyötyä, joskin hyödyn määrä olisi ollut vähäinen.** Menettely on kuitenkin ollut sellainen, että luottamussuhde työnantajan ja työntekijän välillä on mennyt. Yhtiöllä on niin ollen ollut työopimuslain 43 § 1 momentissa tarkoitettu tärkeä syy työsuhteen purkamiseen.

<sup>222</sup> Koskinen 1993, s. 239

Tämän lisäksi työntekijä oli erehdyttännyt työnantajaa kahdella perusteettomalla matkalaskulla<sup>223</sup>.

## 5. Epärehellisyys ja kilpaileva toiminta

### 5.1 Yleistä kilpailevasta toiminnasta

Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään TSL 3:3:ssa. TSL 3:3.1:n mukaan "työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona." TSL 3:3.2:ssa kielletään kilpailevan toiminnan valmistelu: "Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä." TSL 3:3.3:ssa säädetään vahingonkorvauksesta.

Kairisen<sup>224</sup> mukaan kilpailevan toiminnan kiello on merkittävin konkreettinen uskollisuusvelvoitteen piiriin kuuluva asia. TSL 3:1:n työntekijän yleisestä uskollisuusvelvoitteesta olisikin jo johdettavissa työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan ja sellaisen valmistelun kiello. Koska työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan rajoittamista voidaan pitää PL 18.1 §:ssä turvatus perusoikeuden rajoituksena, on kilpailevan toiminnan kiellosta säädetty erikseen mahdollisimman tarkasti. PL 18.1 §:n mukaan "jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla".<sup>225</sup>

Kilpailevan toiminnan kiello rajoittaa työsuhteen aikana kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työ sopimuksia.

---

<sup>223</sup> Ks. Helsingin HO 13.1.2000 S 99/288: (Käräjäoikeuden ratkaisu) Tuntilistojen mukaan kantaja on tehnyt normaalit kahdeksan tunnin työpäivät 12. -14.3.1997 lukuun ottamatta. Kantajan tuntilistat eivät kaikin osin vastaa hänen edellä todettua työpaikalla oloaan. Kantajan menettely osoittaa epärehellisyyttä työnantajaa kohtaan.

Käräjäoikeus katsoo, että työnantajalla on kerrotuissa olosuhteissa **poissaolojen ja työnantajan erehdyttämisen perusteella ollut tärkeä syy purkaa työ sopimus irtisanomisaikaa noudattamatta**. Kantajan menettelyn johdosta työnantaja on menettänyt luottamuksensa häneen eikä työnantajalta voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.

<sup>224</sup> Kairinen 2009, s. 270

<sup>225</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 258–259

Kilpailevan toiminnan kiellolla ei kuitenkaan tarkoiteta, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijän työvoimaan. Säännös ei lähtökohtaisesti estä työntekijää tekemästä vapaa-ajallaan ammattinsakaan mukaista työtä toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa. Työnantaja voi kuitenkin kieltää sivutoimen, jos sen suorittaminen aiheuttaa haittaa päätyösuhteen mukaisten tehtävien suorittamiselle. Samoin esimerkiksi osa-aikaisella tai lomautetulla työntekijällä on oikeus hakeutua toisenkin työnantajan töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta muuta johdu.<sup>226</sup>

TSL 3:3 edellyttää kilpailevalta toiminnalta sitä, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Näin ollen pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei ole riittävä. Kysymyksessä ei ole TSL:ssa tarkoitettu kielletty kilpaileva toiminta silloin, kun työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tällaisesta toiminta-oikeudesta työsuhteen aikana. Arviointiin vaikuttaa myös työntekijän asema työnantajan organisaatiossa. Ylempänä organisaatiossa olevien työntekijöiden oikeus harjoittaa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa kuin alempana olevilla. Myös työnantajan toimialan kilpailutilanne voi vaikuttaa työntekijän oikeuteen harjoittaa kilpailevaa toimintaa.<sup>227</sup> Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, millaisia sivutoimia työntekijällä saa olla ja tuleeko niihin hankkia työnantajan lupa. Myös jotkin työehtosopimukset sisältävät määräyksiä sivutoimista<sup>228</sup>.

TSL 3:3.1 ja 2 ovat pakottavaa oikeutta, joten työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehto, jolla rajoitetaan työntekijän mahdollisuutta tehdä vapaa-aikanaan työtä toiselle työnantajalle tai omaan lukuunsa TSL 3:3:ssa säädetystä, on lähtökohtaisesti mitätön. Kuitenkin on huomattava, että säännös "hyvän tavan vastaisesta kilpailuteosta" on sidottu aikaan ja kulloinkin vallitseviin arvostuksiin. Tältä kannalta "hyvää tapaa" jollakin tavalla täsmentävät sopimusehdot eivät välttämättä ole mitättömiä.<sup>229</sup>

---

<sup>226</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 259; Kairinen ym. 2006, s. 479–481; Hietala ym. 2004, 163–165

<sup>227</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 261–263; Kairinen ym. 2006, s. 480; HE 157/2000 vp

<sup>228</sup> Koskinen 2003, s. 128

<sup>229</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 263

Harkittaessa kilpailuteon hyvän tavan vastaisuutta on otettava huomioon korkeimman oikeuden tulkinnat VTSL 16 §:stä. Hallituksen esityksessä erityisesti mainittuja ratkaisuja ovat KKO 1984 II 131, KKO 1995:47 ja KKO 1984 II 131<sup>230</sup>.

VTSL:ssa ei erikseen säädetty kilpailevan toiminnan valmistelusta. Nykyisen TSL 3:3.2:n tarkoituksena ei ole muuttaa oikeuskäytännössä muotoutunutta tulkintalinjaa tältäkään osin. Tässä mielessä kysymykseen tulevat KKO 1990:37 ja 1993:59. Korkeimman oikeuden linja ei kuitenkaan ole kovin selkeä, koska julkaistut ratkaisut ovat perustuneet pitkälti vain näytön harkintaan työsopimuksen päättämistä koskeneissa riita-asioissa. Tulkintalinjan hahmottuminen jääkin siten tulevan oikeuskäytännön varaan.<sup>231</sup>

Kilpailevaa toimintaa koskevissa tuomioistuinkäsittelyissä näyttökysymykset ovat keskeisiä. Näyttökysymykset liittyvät esimerkiksi siihen, pitääkö työntekijän syyllistyä johonkin tekoon vai riittääkö päättämisperusteeksi se, että näytetyksi tulee mahdollisuus työnantajaa vahingoittavaan toimintaan. Jo intressiristiriidan mahdollisuus voi oikeuttaa työnantajan päättämään työsopimuksen. Työsuhteen purkaminen edellyttää yleensä, että työntekijä jollakin konkreettisella teolla rikkoo velvollisuuksiaan. Irtisanomiseen riittää yleisempikin peruste, kuten esimerkiksi työnantajan toimintaedellytysten vaarantuminen. Tällainenkin peruste on kuitenkin oltava näytettävissä.<sup>232</sup>

Kilpailevasta toiminnasta on kyse silloin, kun työntekijä suorittaa ammattinsa tai työnantajan toimialan mukaista työtä joko kilpailevassa työsuhteessa tai itsenäisenä

---

<sup>230</sup> Esim. Tiitinen & Kröger 2008, s. 260–262: KKO 1984 II 131: Kilpailevana toimintana pidettiin pelkästään ryhtymistä kommandiittiyhtiön äänettömäksi yhtiömieheksi. KKO 1985 II 158: Liikenneluvan hakemista ja saamista ei sinänsä voitu pitää kiellettyinä kilpailutekona. KKO 1995: 47: "Työn luonne" - työntekijän erikoisosaaminen ja tämän kilpaileva tarjouspyyntö, joka koski laajaa työtä.

<sup>231</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 263–264; Kairinen 2006, s. 480–481. KKO 1990:37: Työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelemista ei sellaisenaan voida pitää työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijän asema yhtiön organisaatiossa huomioiden yhtiöllä on kuitenkin ollut perusteltu syy uskoa, että uuden mainostoimiston perustamisen suunnitteluun osallistuneen työntekijän jääminen yhtiön palvelukseen olisi vaarantanut yhtiön toimintaedellytykset paikkakunnalla. Oikeus irtisanoa. KKO 1993:59: Yhtiöllä oli oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työsopimus, kun tämän menettely oli omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön motivaatiota ja yhtiöllä oli ollut perusteltua aihetta epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

<sup>232</sup> Koskinen ym. 2003, s. 129, Koskinen 2002, s. 5

yrittäjänä. Käytännössä raja valmistelun ja kilpailevan toiminnan välillä menee usein kilpailevien tarjousten esittämisen kohdalla. Tällaisia tarjouksia voidaan pitää vähintään kilpailevan toiminnan esiasteena ja niitä arvioidaan siksi samalla tavalla kuin jo aloitettua toimintaa. Päätämisen kokonaisarvioinnin osia kilpailevan toiminnan suhteen ovat teon luonne, työntekijän mahdollisuudet käyttää hyödyksi työnantajan tietoa ja materiaalia, työntekijän asema, työntekijän työtehtävien suorittaminen, luottamussuhteen säilyminen ja aiheutettu vahinko.<sup>233</sup>

### 5.1.1 Ei oikeutta päättää

Päätämiskynnyksen ylittymättä jääminen perustuu kilpailevan toiminnan yhteydessä yleensä kilpailevan toiminnan vähäisyyteen. Merkitystä on myös sillä, kuinka paljon työntekijän toiminnasta on aiheutunut vahinkoa työnantajalle ja kuinka paljon siihen on käytetty työaika<sup>234</sup>. Ratkaisussa Rovaniemen HO 19.8.2010 S 09/363<sup>235</sup> asentaja, jonka työsopimuksessa oli kilpailevan toiminnan kiellon ehto, oli myynyt omistuksessaan olevan varaosan asiakkaalle. Kuitenkin vähäarvoisen tavaran myynti voidaan vain poikkeuksellisesti katsoa olevan TSL:ssä tarkoitettua toimintaa, kun toiminta on ainutkertaista ja toimijana työntekijäasemassa oleva työntekijä. Kun myyntitilanne on ollut luonteeltaan poikkeuksellinen, työntekijän motiivina ei ole ollut hyötyä työnantajan kustannuksella eikä työnantajalle ole aiheutunut vahinkoa, ei päätämiskynnys ole tapauksessa ylittynyt.

---

<sup>233</sup> Koskinen ym. 2003, s. 129–130

<sup>234</sup> Koskinen ym. 2003, s. 132: TT 1996–55

<sup>235</sup> Rovaniemen HO 19.8.2010 S 09/363 (Käräjäoikeuden perustelut) Varaosan myynti on tapahtunut tilanteessa, jossa ilmeisesti tyytymätön asiakas on pyrkinyt löytämään huollossa tapahtuneen osan rikkoutumisen johdosta kalliina pitämänsä alkuperäisvaraosan tilalle vaihtoehdoisen varaosan. **W:llä on ollut myynnissä asiakkaan kalliina pitämä varaosa. P on tuossa tilanteessa myynyt asiakkaalle omistuksessaan olleen varaosan, jonka hallussa pitämisen ei voida arvioida johtuneen myyntitarkoituksesta.** L:n, N:n ja P:n kertomusten perusteella voidaan päätellä, että varaosan myynnin tarkoituksena on osaltaan ollut löytää nopeasti ratkaisu asiakkaan kokemaan ongelmaan, jota asiakas on voinut vielä osaksi pitää W:n henkilökunnan toimenpiteistä johtuneena. P:llä ei ole väitettykään olleen hallussa myytäväksi tarkoitettuja muita varaosia tai P:n aikaisemmin myyneen omistuksessaan olleita varaosia. **Kokonaisuutena arvioiden P:n menettelyä ei voida pitää työsopimuksen ehdon tai työsopimuslain tarkoittamana kilpailevana toimintana.** ...P:n menettely on sinänsä poikennut vallinneesta käytännöstä. Toisissa olosuhteissa vastaava menettely olisi voinut muodostua selvästikin sopimattomaksi suhteessa työntekijän velvollisuuksiin ja asemaan asentajana. **Tässä tapauksessa toimenpiteen vaikuttimet ovat liittyneet huollon yhteydessä syntyneeseen asiakkaan jonkinasteiseen tyytymättömyyteen ja asiakkaan aloitteeseen, ja lisäksi pyrkimyksenä on ollut saada syntynyt tilanne myönteiseen ratkaisuun. Kysymys on lisäksi ollut ainutkertaisesta menettelystä. Tästä menettelystä ei ole aiheutunut suoranaista vahinkoa W:lle.** Menettely ei sellaisenaan ole muodostanut lain tarkoittamaa perustetta työsopimuksen päättämiseksi.

Kilpailevan toiminnan kiellon olennaista rikkomista ja toiminnan ilmeisesti työnantajaa vahingoittavaa merkitystä pohdittiin myös ratkaisussa Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764<sup>236</sup>. Myyminen edistämistehtävissä työskennelleellä työntekijällä oli ollut jotain yhteyttä toiseen yhtiöön, mutta työnantajalla ei ollut näyttöä siitä, että työntekijä olisi käyttänyt työaikaansa tai työvälineitä tai laskuttanut aiheettomia matka- ja vastaavia kuluja. Viimeksi mainitusta epärehellisydestä työnantaja oli tehnyt myös tutkintapyynnön, jonka osalta syyttäjä kuitenkin päätyi syyttämättä jättämiseen.

Kilpailevan toiminnan kiellolla on usein liittymäkohtia myös työnantajan direktiovaltaan ja toisaalta työnantajan hyväksymiin käytäntöihin. Päätämiskynnyksen ylittymisen arvioinnissa merkitystä on sillä, onko työntekijä menetellyt työnantajan määräysten tai ohjeiden vastaisesti kilpailevaa toimintaa harjoittaessaan<sup>237</sup>. Näin ollen työnantajalla ei ole päättämisoikeutta, kun työntekijällä on ollut ainakin perusteltu syy uskoa saaneensa luvan kilpailevaan toimintaan<sup>238</sup>. Tällaisissa tapauksissa työntekijän menettelyyn ei liity työnantajaa harhauttavaa tai muuten epärehellistä menettelyä<sup>239</sup>.

---

<sup>236</sup> Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764: Hovioikeus toteaa, että oikeus irtisanoa työ sopimus kilpailevan toiminnan perusteella edellyttää laissa olevan kiellon riittävän olennaista rikkomista. Kilpailevalta toiminnalta edellytetään myös, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. **Tällaisesta työntajaa vahingoittavasta olennaisesta kiellon rikkomisesta ei ole esitetty näyttöä.** H:lle ei asetettu mitään tulostavoitteita eikä hänen työnsä tuottamattomuudesta ole muutenkaan esitetty riittävää näyttöä.

<sup>237</sup> Koskinen ym. 2003, s. 133

<sup>238</sup> Turun HO 19.10.1990 S 90/434: H Oy ei ole näyttänyt, että yhtiön myymälän myynnin alhaisuus ja toiminnan tappiollisuus tammi-helmikuussa 1989 olisi johtunut P:n viaksi luettavasta syystä. Todistajana kuultujen S:n ja O:n kertomuksien perusteella on näytetty **P:llä olleen ainakin perusteltu syy uskoa saaneensa O:lta luvan "Multasormi" -kaupan harjoittamiseen omaan lukuunsa siten, että varsinaisen myyntityön tekee joku muu henkilö. Näyttämättä on jäänyt, että P olisi valmistellut työaikanaan mainitun kaupan harjoittamista.**

<sup>239</sup> Itä-Suomen HO 2.4.2009 S 08/482: H on toiminut kansalaisopiston palveluksessa koko aikuiskoulutuskeskuksessa työskentelyn ajan. Ottaen huomioon tämän **opetuksen suuntautumisen erilaiselle kohderyhmälle, opetuksen tapahtumisen eri paikkakunnalla ja ajoittumisen ilta-aikaan sekä myös opetusteeman, käräjäoikeus päätyy siihen, että toiminnassa ei ole kyse menettelystä, joka olisi aiheuttanut kuntayhtymälle vahinkoa. Kuntayhtymä tuli tietoiseksi sivutoimesta 2001 tai 2, jolloin tehtiin selvitys rehtori R:lle. Toimintaa ei kielletty. Uusi rehtori K halusi 2005 selvityksen sivutyöstä. Annetun selonteon jälkeen asiasta ei kuulunut mitään.** Osastonjohtaja P tiesi, ettei H:lla ole kielteistä ratkaisua ja P:lle oli jäänyt käsitys että H:lla oli sivutoimilupa olemassa. Ottaen huomioon muu selvitys sivutoimilupakäytännöstä kuntayhtymässä sekä H:n opetustoiminnan luonne kuntayhtymällä ei ollut oikeutta purkaa tai irtisanoa kilpailevan toiminnan perusteella.

Kilpailevan toiminnan kiellon ja työnantajan määräysten rikkomisen osalta lähemmäs päättämiskynnyksen ylittymistä tullaan, kun työntekijä tietoisesti toimii työnantajan määräysten vastaisesti. Ratkaisussa Kouvolan HO 15.4.2009 S 09/1002 työntekijän kilpailevan toiminnan laatua arvioitiin siten, ettei se vähäisenä ollut tosiasiaassa työnantajan kanssa kilpailevaa. Myöskään työnantajan omaisuuteen ryhtymisestä ei ollut näyttöä, vaan työntekijällä on tässäkin ollut perusteltu syy uskoa toimintansa olleen luvallista. Kuitenkin tuontiautoihin liittyvien määräysten tietoista rikkomista pidettiin siinä määrin moitittavana, että se vähensi työnantajan vahingonkorvausvastuuta aineettomasta vahingosta<sup>240</sup>.

### 5.1.2 Oikeus irtisanoa

Kilpailevan toiminnan kannalta oikeus päättää työsopimus perustuu tavallisesti usean seikan kokonaisarviointiin. Mitä enemmän työntekijä syyllistyy aktiiviseen kilpailevaan toimintaan, sitä todennäköisemmin työnantajalla on itseään suojellakseen oikeus päättää työntekijän työsopimus jo kilpailevan toiminnan varhaisessa vaiheessa. Työnantajan luottamus voi kadota esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä avustaa perheenjäsentään kilpailevassa toiminnassa.<sup>241</sup> Tilannetta ei kuitenkaan välttämättä arvioida kilpailevan toiminnan kiellon rikkomisena vaan esimerkiksi esimiehen sopimattomana menettelynä<sup>242</sup>, jolloin työsuhteen

---

<sup>240</sup> Kouvolan HO 15.4.2009 S 09/1002: **Kun otetaan huomioon A Oy:n ja S:n harjoittaman toiminnan laatu ja laajuus hovioikeus katsoo, ettei S:n mainituilla kolmella autolla harjoittama osto- ja myyntitoiminta ole ollut todellisesti työnantajan kanssa kilpailevaa. A:lla ei siten ollut oikeutta päättää S:n työsopimusta hänen harjoittamukseen väitetyn kilpailevan toiminnan perusteella. ...B:n ja M:n kertomuksilla on näytetty, että B oli käsenyt hävittää ylimääräiset autojen ns. B-osat. B:n kertomuksella on näytetty, että S oli kysynyt häneltä lupaa osien kotiin viemiselle ja että hän ei ollut antanut tälle selkeää vastausta. B:n ja M:n kertomusten perusteella on selvitetty heidän sittemmin nähneen S:n pakkaavan B-osia pakettiautoonsa kummankaan puuttumatta S:n toimintaan. **Kun otetaan huomioon B:n ja M:n kertomuksista ilmenevät seikat, hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että S olisi työnantajan kielloista piittaamatta kerännyt ja ottanut itselleen autojen B-osia. A:lla ei ollut oikeutta päättää S:n työsopimusta vetoamalla S:n työnantajan omaisuuteen ryhtymiseen....**S on autotalon selkeiden ohjeiden ja määräysten vastaisesti ostanut ja edelleen myynyt kaksi autoa. Erityisen moitittavaa oli tuonti ja myynti Saksasta, vaikka hänelle oli ilmoitettu, että auton tuonti oli sallittu vain kerran vuodessa ja silloinkin työnantajan luvalla. **S on useamman kerran lyhyen ajan sisällä rikkonut määräyksiä ja myötävaikuttanut työsopimuksensa päättämiseen. Vaikka päättäminen perusteetonta, ei siten ole ollut sellainen S:n kohdistunut loukkaus, jonka perusteella työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hänelle TSL 12:2:n mukaista aineettoman vahingon korvausta.****

<sup>241</sup> Koskinen 2003, s. 133–134

<sup>242</sup> Helsingin HO 19.1.1994 S 93/2317: On selvitetty, että **H on lainannut eräälle yhtiön palveluksessa aikaisemmin olleelle, sittemmin oman pesulaliikkeen perustaneelle henkilölle**

irtisanomiskynnys voi ylittyä. Päättämiskynnys voi luonnollisesti ylittyä muiden päättämisperusteiden vuoksi silloinkin, kun kilpailevasta toiminnasta ei ole näyttöä<sup>243</sup>.

### 5.1.3 Oikeus purkaa

Yleisesti purkaminen kilpailevan toiminnan kiellon perusteella edellyttää kiellon törkeää rikkomista. Menettely on sitä moitittavampaa, mitä enemmän siinä hyödynnetään työnantajan asiakkaita ja omaisuutta (TT 1974). Teon törkeyttä lisää esimerkiksi se, että esimiesasemassa oleva houkuttelee alaisiaan mukaan suunnittelemaansa kilpailevaan toimintaan (KKO 1989:32). Myös kilpailevan toiminnan ja siinä avustamisen jatkaminen voi oikeuttaa työsuhteen purkamisen (TT 1985–90).<sup>244</sup>

Hovioikeusaineistossa purkukynnyksen kilpailevan toiminnan kiellon osalta oli vain yksi, ja tässäkin tapauksessa purkukynnyksen ylittymiseen vaikutti myös epärehellisyys ylityötuntien ilmoittamisessa. Vaikka työntekijällä olisi työnantajan lupa kilpailevan toiminnan harjoittamiseen, ei toimintaa luvan perusteella voi laajentaa ohi luvan kohtuudella kattaman toiminnan alan. Lisäksi kilpailevaan toimintaan voi liittyä epäasiallista menettelyä ja epärehellisyyttä<sup>245</sup>.

---

**painepuhdistuslaitteen korvausta perimättä ja lisäksi pessayt maksutta liikkeen tiloissa saman henkilön sinne toimittamat kolme pukua.** Yhtiö ei ole näyttänyt, että H:ta olisi aikaisemmin huomautettu tai varoitettu samankaltaisesta menettelystä. Pelkästään kerrotun menettelyn johdosta yhtiöllä ei ole ollut työsopimuslain 43 §:n mukaista tärkeää syytä purkaa työsopimusta **eikä menettelyä voida myöskään pitää työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitettuna rikkomuksena. H:n mainittu toiminta myymäläesimiehenä muodostaa kuitenkin sellaisen erityisen painavan syyn, joka olisi oikeuttanut yhtiön irtisanomaan hänen työsopimuksensa.**

<sup>243</sup> Helsingin HO 16.12.1992 S 92/912: L on useasti **päivystysaikanaan ollut sekä yhtiön että jälleenmyyjien tavoittamattomissa** ja että jälleenmyyjät ovat ottaneet ongelmissaan yhteyttä suoraan yhtiön myyntipäällikköön. L:n on näytetty **käyttäneen työsuhdeautoa epätavallisen paljon verrattuna muiden alueiden aluepäälliköiden ajomääriin**, mistä osittain johtuen alueen kulut ovat olleet huomattavasti korkeammat kuin muiden alueiden ja todistajana kuullun yhtiön markkinointipäällikön mukaan **alue oli tullut kannattamattomaksi**. Asiassa on myös selvitetty, että L on keväällä 1991 pidettyään erään tilitoimiston henkilökunnalle meikkaustekniikkakurssin **jättänyt tilittämättä yhtiölle perimänsä kurssin maksut yhteensä 1050 markkaa. Edellä kerrottujen seikkojen perusteella hovioikeus katsoo yhtiöllä olleen erityisen painavan syyn irtisanoa L:n työsopimus.**

<sup>244</sup> Koskinen ym. 2003, s. 135–136

<sup>245</sup> Turun HO 15.11.2006 S 05/2769: **M on kertonut suorittaneensa VH Oy:n kuljetuksia myös puolisonsa yhtiön autolla, vaikka tuo menettely oli M:ltä ollut kielletty.** H:n kertomuksen perusteella on selvitetty yhtiön liiketoiminnalle olleen tärkeää, että sen kuljetukset oli hoidettu

## 6. Varoituskäytännöstä

### 6.1 Varoituskäytännön tarkastelusta

Seuraavassa erittelen vielä kootusti aineistoon liittyvää varoituskäytäntöä, jota on sivuttu jo edellä moneen otteeseen. Tuomioistuinratkaisujen varoituskäytäntöä arvioidessa on kuitenkin syytä huomata, että niiden perusteella saatetaan helposti syyllistyä virhearviointeihin. Konkreettisessa tilanteessa työsopimus on voitu vain irtisanoa, vaikka myös purkaminen olisi voinut olla mahdollista. Jossakin toisessa tilanteessa varoitus on voitu antaa, vaikka se ei olisi ollut tarpeellinen.<sup>246</sup>

#### 6.1.1 Ei oikeutta päättää

Aineiston ratkaisuihin, joissa päättämisoikeutta ei ole, varoitus liittyy usein siihen, ettei epärehellisydestä ole näyttöä. Tällöin lievemmistä rikkeistä tai laiminlyönneistä edellytetään varoitusta ennen päättämisoikeuden syntymistä<sup>247</sup>. Vaikka työnantajan rahojen käsittelyä koskevien määräysten ja ohjeiden vastaiseen menettelyyn suhtaudutaan ankarasti, voidaan vähäisistä virheistä tässäkin suhteessa

---

yrittäjänsä varustetulla autolla, koska asiakkaat ovat usein hankkineet myös arkun kuljetuksen hoitaneesta yrityksestä. V on kertonut 1990-lopulla kuljettajan apulaisena havainneensa, että **M oli toistuvasti merkinnyt sairaalassa ja kappelissa kirjoihin vainajan tuojaksi tai noutajaksi "M", vaikka tarkoitus oli ollut merkitä "VH Oy"**. J on kertonut erään viikonlopun päivystysvuoronsa jälkeen ihmetelleensä, kun hänelle ei tullut ajoja, mutta M:lle niitä oli tullut, jolloin syyksi oli selvinnyt, **että terveyskeskukseen oli annettu VH Oy:n päivystyspuhelinnumeron sijasta M:n oma puhelinnumero**. ...Hovioikeus arvioi **M:n toiminnan puolisonsa liiketoiminnassa lisääntyneen vuosien mittaan merkittävästi ja sen laajentuneen yli alkuperäisen työnantajan hyväksynnän saaneen toiminnan**. Tämän perusteella edellytykset **M:n toiminnan hyväksyttävyydelle työnantajan puolelta olivat työsuhteen aikana muuttuneet**. ...M on virheellisillä merkinnöillään oikeudettomasti edustanut itselleen perusteetonta palkkaetua ja näin epärehellisydellään rikkonut työtehtävässään edellytetyn luottamussuhteen. **Ottaen edellä sanotun lisäksi huomioon M:n asema ja toiminta puolisonsa liiketoiminnan hyväksi työnantajalta ei ole voitu työsuhteen päättämisen yhteydessä kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikana**. Työsuhteen purkamiselle on ollut laissa tarkoitettu tärkeä syy. (s. 60)

<sup>246</sup> Koskinen 2004, s. 1015

<sup>247</sup> Helsingin HO 4.7.2008 S 07/1745: **K:n väitetty anastus on jäänyt kassanauhan merkintöjen perusteella näyttämättä**. K:n viaksi väitetyt muut laiminlyönnit ja virheet ovat olleet yksilöimättömiä paitsi tapahtuma-aikojen, myös itse tapahtumien suhteen. **Sovitun työajan noudattamatta jättäminen, huolimattomuus työtehtävien hoitamisessa ja työnantajan tietokoneen luvaton käyttäminen ovat seikkoja, joita voidaan pitää irtisanomisperusteina ainoastaan, mikäli ne ovat olleet toistuvia ja jatkuneet työntekijälle annetusta varoituksesta huolimatta**. K:lle ei ennen työsuhteen purkamista ollut annettu varoituksia tai edes huomautuksia. Työnantajalla ei ollut laillista perustetta työsuhteen päättämiseksi.

edellyttää varoittamista<sup>248</sup>. Työnantajan direktio-oikeuden ja työntekijän huomauttamisen suhde voi liittyä myös työntekijän perustellusti sallituksi luulemaansa menettelyyn tai tilanteeseen, joka muuten vähentää työntekijän menettelyn moitittavuutta<sup>249</sup>.

Varoituksen keskeinen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä. Mikäli työntekijä korjaa menettelyään, poistaa varoitus luonnollisesti työnantajalta mahdollisuuden vedota tähän asiaan työsuhteen päättämisperusteena<sup>250</sup>. Annetun varoituksen merkitystä työsopimuksen päättämisen kannalta arvioitaessa keskeistä on varoituksen syy ja varoituksesta kulunut aika<sup>251</sup>.

---

<sup>248</sup> Turun HO 30.6.2006 S 05/235: L on **bonus kortin leimaamisessa ja kahdessa kuittikorjauksessa menetellyt virheellisesti**. Lisäksi hän on ollut tietoinen S:lle maksetusta palkkaennakosta. Näitä L:n syyksi jääviä virheitä ei ole yhteensäkään pidettävä niin vakavina rikkomuksina, että C Oy:llä niiden perusteella olisi ainakaan ilman edeltävää varoitusta ollut oikeutta irtisanoa L:n työsopimus. (s. 44)

Huolimattomuus: Vaasan HO 11.4.2003 S 02/739: M on toiminut myyntitapahtumassa **ainoastaan huolimattomasti** eikä yhtiöllä ole ollut oikeutta purkaa M:n työsopimusta. M:llä ei ole ollut aikaisemmin työssään vastaavaa tai muutakaan huolimattomuutta eikä varoituksia. Tällä ja käräjäoikeuden tuomiossa mainituilla perusteilla hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin, että yhtiöllä ei ole ollut oikeutta myöskään irtisanoa M:n työsopimusta.

Luvatta annetut alennukset: Vaasan HO 15.10.1992 S 92/278: Hovioikeus katsoo, **että näytetyt alennuksien myöntämiset ovat olleet vähäisiä**. K:n kassatyöskentelyssä esiintyneiden virheiden määrästä ja niiden merkittävydestä ei ole esitetty selvitystä. Ottaen lisäksi huomioon, ettei K:ta ole edes erityisesti varoitettu sillä uhalla, että hänen työsuhteensa puretaan tai irtisanoaan, hovioikeus katsoo, että työnantajalla ei ole ollut edes erityisen tärkeää syytä työsopimuksen irtisanomiseen.

<sup>249</sup> Vaasan HO 7.2.2003 S 02/725: Hovioikeus katsoo, että kyseessä ei ole ollut K:n väittämä kilpailija-analyysin tekeminen, mistä aiheutuneet kulut (651 markkaa) K olisi saanut laskuttaa hänen käytössään olleesta markkinointirahasta (noin 60 000 markkaa/vuosi). Arvioitaessa K:n menettelyn moitittavuutta on kuitenkin otettava huomioon se, ettei häntä aiemmin ollut huomautettu markkinointirahan väärinkäyttämisenstä. **K:n mukaan työnantaja oli päinvastoin useasti kehottanut häntä käyttämään markkinointirahaa muun muassa menemällä syömään avopuolisensa kanssa**. K oli aiemmin käyttänyt markkinointirahaa alkoholiin esimerkiksi keskustelutilaisuuksissa muiden ravintoloiden edustajien kanssa ilman että häntä olisi tällaisesta käytännöstä huomautettu.

<sup>250</sup> Helsingin HO 13.5.1998 S 97/40: Hovioikeus hyväksyy ohjelmakopioiden, yhteistyön puutteen, työtehon, koulutusohjelman, asiakaspalautteen, raportoinnin ja vastaajalle aiheutuneen vahingon kohdalla suoritetun näytön arvioinnin ja katsoo kuten käräjäoikeuskin on katsonut, että **yhtiö on T:n ryhdyttyä varoituksen saatuaan pitämään tuntikirjanpitoa työnantajansa edellyttämällä tavalla menettänyt oikeutensa vedota tämän työvelvoitteen laiminlyöntiin irtisanomisperusteena**. Hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden tuomion perustelut ja katsoo edellä työtuntilistojen kohdalla lausuttu huomioon ottaen, ettei yhtiöllä ole ollut tärkeää syytä purkaa työsopimusta eikä käräjäoikeuden tuomiosta ilmenevän vähäisen työsuorituksessa todetun puutteen perusteella myöskään erityisen painavaa syytä irtisanoa työsopimusta.

<sup>251</sup> Rovaniemen HO 19.8.2010 S 09/363: P oli saanut aikaisemmin varoituksen. Varoituksen perusteena oli ollut kuitenkin tästä tilanteesta poikkeava P:n menettely. Lisäksi varoituksen antamisesta oli kulunut yli puolitoista vuotta nyt kysymyksessä olevaan tapahtumaan. Ei merkitystä arvioitaessa työsopimuksen päättämisen asianmukaisuutta. (Varoituksen syy: Työntekijä oli jättänyt suorittamatta huoltopöytäkirjan mukaisia työtehtäviä määräaikaishuollossa.

Kun varoitus on annettu selvästi päättämisperusteesta poikkeavasta syystä, ei varoitusta oteta tässä suhteessa huomioon. Varoituksen vanheneminen arvioidaan tapauskohtaisesti muun muassa sen perusteena olevan laiminlyönnin tai rikkomuksen laadun ja vakavuuden perusteella.

Työntekijää on saatettu varoittaa, mutta varoitukseen ei ole sisällytetty kaikkea moitittavaa toimintaa, vaikka työnantaja on ollut näistä tietoinen. Tällöin päättämisoikeutta ei ole niiden rikkeiden osalta, joista ei tosiasiaassa ole varoitettu. Ratkaisussa Helsingin HO 29.5.2009 S 08/232<sup>252</sup> työntekijää oli varoitettu aiemmin suullisesti sairauslomalla uhkaamisesta. HO katsoi tämän varoituksen aiheettomaksi. Tämän jälkeen työntekijää oli varoitettu kirjallisesti epäasiallisesta käyttäytymisestä (epäasiallinen käyttäytyminen työnantajaa kohden asiakkaiden kuullen ja häiriön aiheuttaminen). Käytetyt irtisanomisperusteet olisi kuitenkin pitänyt sisällyttää annettuun varoitukseen, koska työnantaja oli ollut niistä tietoinen. Vähäisen kassatyöskentelyn vastaisten ohjeiden ja asiakkaisiin kohdistuneen epäasiallisen käytöksen ei siis katsottu olleen sellaisia syitä, että työsopimus olisi voitu päättää ilman varoitusta.

### 6.1.2 Oikeus päättää

Esittelen tässä tapauksia, joissa tuomioistuin on kommentoinut asiaa varoituksen kannalta ja arvioinut työsuhteen päättämiskynnyksen ylittyneen joko irtisanomisen tai purkamisen osalta. Koska erottelu päättämistason mukaan voi olla edellä mainitulla tavalla ongelmallista, käsitelen yhdessä kaikkia tapauksia, joissa päättämiskynnys on ylittynyt.

---

Päättämisperusteena kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen. -JK)

<sup>252</sup> Helsingin HO 29.5.2009 S 08/232: Ohjeiden vastaisen kassatyöskentelyn eli juomarahojen kassaan laittamisen, kassalaatikon auki pitämisen myyntitapahtumien välillä sekä asiakkaisiin kohdistuneen epäasiallisen käyttäytymisen osalta P:lle ei ole annettu varoitusta. P:n laiminlyöntejä ja toimintaa kokonaisuutena arvioidessaan HO on ottanut huomioon, että B:n ja M:n kertomusten perusteella työnantaja on em. **varoitukset antaessaan ollut tietoinen myös P:n nyt kysymyksessä olevasta menettelystä, mutta ei ole sisällyttänyt menettelyä kumpaankaan varoitukseen.** Hovioikeus katsoo, että **P:n menettely ei muodosta sellaista asiallista ja painavaa perustetta, että työnantajalla yksin näiden laiminlyöntien perusteella olisi ollut oikeus P:n työsopimuksen irtisanomiseen.**

Edellä mainituin tavoin epärehellisyys on tyyppitapaus tilanteesta, jossa työnantajalla on oikeus päättää työsopimus ilman edeltävää varoittamista<sup>253</sup>. Myös huolimattomuus voidaan arvioida siinä määrin vakavaksi rikkomukseksi, ettei varoitusta edellytetä<sup>254</sup>. Varoituksen antamisesta huolimatta jatkunut virheellinen menettely on johtanut työsopimuksen päättämiseen, kun kysymyksessä on ollut huolimattomuus ja piittaamattomuus työnantajan rahankäsittelyyn liittyvistä ohjeista<sup>255</sup>. Purkukynnyksen ylittäneissä tapauksissa on ollut kysymys poissaoloista ja epärehellisyydestä<sup>256</sup> ja työnantajan omaisuuteen ryhtymisestä<sup>257</sup>.

Ratkaisu, jossa tuomioistuimien on joutunut laajasti arvioimaan aikaisempien varoitusten sekä huomautusten ja uusien rikkomusten suhdetta on ollut Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2022<sup>258</sup>, jossa työntekijän työsopimus oli purettu, kun eräässä palovahingon jäljiltä puhdistettavassa talossa naulakko oli väkisin irrotettaessa rikkoutunut.

---

<sup>253</sup> Kouvolan HO 1.6.2010 S 09/945: Hovioikeus kuitenkin katsoo, että keskustelujen ei ole selvitetty olleen sellaisia, että T olisi välttämättä ymmärtänyt niiden varoitusluonnetta. **Asiassa tulee arvioitavaksi se, oliko T:n irtisanomiseen ilman ennakoivaa varoitusta ollut perusteita.** T:n kertomus siitä, että hänen kuitteja koskevan tiedustelunsa tarkoitus oli ollut selvittää porakoneen takuu-aika, on epäuskottava. Järkevämpää on ajatella, että tällainen pyyntö liittyy tarkoitukseen saada kuittien avulla oikeudetonta vähennystä omassa tai läheisen yritystoiminnan verotuksessa, minkä T oli R:lle kertonutkin. **T:n toiminnan osoittamaa epärehellisyyttä on pidettävä vakavana työtehtävien rikkomisena.** Oikeus purkaa: Turun HO 16.3.2000 S 99/975 (s. 60)

<sup>254</sup> Ks. Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148 (s. 50)

<sup>255</sup> Helsingin HO 29.9.1994 S 94/349

<sup>256</sup> Turun HO 13.6.2008 S 07/2343: (Käräjäoikeuden perustelut) R:n on selvitetty olleen poissa jo vuoden 2005 puolella muun ohella 30.12.2005 ja samalla laiminlyöneen työtehtävänsä. Edelleen hänen on selvitetty olleen poissa kokonaisen päivän vuoden 2006 puolella selvittämättä poissaoloaan. Häntä on varoitettu näistä poissaoloista. Lisäksi hän on jatkuvasti myöhästellyt. **Hän on varoitusten jälkeen edelleen 17.3.2006 ilman lupaa poistunut työmaalta ja lisäksi valehdellut lähimmälle esimiehelleen.** Tämän vuoksi käräjäoikeus katsoo, että työnantajalla on ollut erittäin painavat syyt purkaa R:n työsuhde tämän luvattomien poissaolojen vuoksi ja laiminlyödessä työaika- ja työehtojen noudattamisen ja työtehtävänsä uusiutuvasti ja valehtelemalla 17.3.2006 esimiehelleen ja siten loukkaamalla työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Ks. Helsingin HO 13.1.2000 S 99/288 (s. 61)

<sup>257</sup> Ks. Helsingin HO 6.3.2002 S 01/550 (s. 54)

<sup>258</sup> Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2022 (Kihlakunnanoikeuden perustelut) **Kantajalle on annettu kirjalliset varoitukset, yksi 27.4. ja kaksi 5.5.1992. Ensimmäisessä on ollut kysymys vähäisestä myöhästymisestä. Toinen varoitus on koskenut kahvilla käynnin yhteydessä tapahtunutta poistumista työpaikalta.** Tämä varoitus on ollut osaksi aiheeton, koska vaikkakaan työpaikalta ei olisi saanut poistua sen takia, että ovet jäivät auki, kantaja on näyttänyt, että yleinen tapa oli ollut käydä kahvilla läheisessä leipomossa. **Kolmas varoitus on annettu siksi, että kantaja oli maannut sosiaalitulossa penkillä. Tämänkin varoituksen aiheellisuus on todistajankuulustelussa käynyt kyseenalaiseksi.** K:lle oli annettu kirjalliset varoitukset myös 24.10. ja 2.12.1991, mutta nämä ovat niin vanhoja, että ne jätetään maininnan varaan. Työsopimus on sitten purettu, kun on ilmennyt, että eräässä palovahingon johdosta puhdistettavassa asunnossa oli naulakko irrotettu väkisin niin, että se oli rikkoutunut. K, joka oli irrottanut naulakon ei ollut ilmoittanut sen rikkoutumisesta. On jäänyt näyttämättä, että K olisi rikkonut naulakon tahallisesti. Naulakon irrottaminen ei tosin olisi ollut aiheellista, mutta tämä ei ole olennaista, vaan se, että K ei ollut ilmoittanut rikkoutumista, jolloin asia on tullut tietoon vasta

Huomautus ei ole varoitus, koska se ei sisällä uhkaa työsopimuksen päättämisen mahdollisuudesta. Kuitenkin huomautuksilla voi olla se merkitys, että työntekijä katsotaan tulleen tosiasiallisesti tietoiseksi toimintansa puutteista.<sup>259</sup>

Esimiesasemassa olevien työntekijöiden kohdalla varoitus on käytännössä harvinainen, sillä johtavassa asemassa olevan voidaan edellyttää itsekin tietävän työnantajan hänelle asettamista vaatimuksista<sup>260</sup>. Käsillä olevasta aineistosta tästä esimerkkinä voidaan mainita Helsingin HO 29.3.2007 S 05/1439<sup>261</sup>. Vaikkei kysymys olisi päättämishuokaisesta varoituksesta, voi esimies myös jättää huomioimatta hänelle annetun ohjauksen ja huomautukset<sup>262</sup>. Luonnollisesti myös esimiesasemassa oleva voi jatkaa moitittavaa menettelyä varoituksen saatuaan<sup>263</sup>.

---

asunnon omistajan tekemästä huomautuksesta. **Tämäkään tapaus ei kuitenkaan ole kovin merkittävä ottaen huomioon, että toinen työntekijä olisi ollut valmis heittämään rikkoutuneen naulakon muutta mutkitta jätelavalle ja että vastaaja on joutunut ostamaan tilalle vain tavallisen naulakon.**

Edellä kerrotut seikat eivät kihlakunnanoikeuden mielestä yksin olisikaan oikeuttaneet työsopimuksen purkamiseen. Työnantaja on kuitenkin näyttänyt, että **kantajalle on lisäksi annettu lukuisia suullisia huomautuksia ja varoituksia**. Todistajina kuulujen työnjohtotehtävissä toimineiden työpäällikön, piiripäällikön, työnjohtajan ja esimiestyöntekijän lausunnoista käy yhtäpitävästi selville, että **kantaja oli jo pitemmän aikaa ennen työsopimuksen purkamista suhtautunut työhönsä haluttomasti, hidastellut työssä ja suorastaan laiminlyönyt töitään. Edelleen on näytetty, että työtä oli kantajan jäljiltä jouduttu teettämään ulkopuolisilla uudelleen, kun asiakas ei sitä ollut hyväksynyt**. Vastaaja on asiakirjoilla ja T:n todistajanlausunnoilla osoittanut, että mm. kantajan laiminlyöntien takia vastaaja on joutunut **hyvittämään asiakkaina olleita vakuutusyhtiöitä ja on todennäköistä, että ja on todennäköistä, että vastaajan maine alalla on kärsinyt. Vielä kantaja on syyllistynyt asiakkaan omaisuuden anastamiseen, joskaan kysymys ei ole ollut arvokkaasta omaisuudesta**. Anastus ei ole ollut työnantajan tiedossa työsopimusta purettaessa, mutta siihen on silti oikeus vedota. **Kokonaisuutena kantajan menettely on kihlakunnanoikeuden mielestä ollut sellaista, että työnantajalta ei ole kohtuuden mukaan voitu vaatia työsopimussuhteen jatkamista**. Vastaajalla on siten ollut tärkeä syy kantajan työsopimuksen purkamiseen. Tätä arviointia ei muuta se, että vastaajan toiminnassa on työsuojelun ja työntekijöille annetun opastuksen ja työvälineiden suhteen ollut toivomisen varaa.

<sup>259</sup> Rovaniemen HO 6.2.2004 S 03/261: Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin N:n ja M:n kertomuksilla näytetyksi, että K:ta on vuoden 2001 joulukuusta lähtien huomautettu useita kertoja hänen työsuorituksissaan ilmenneistä puutteellisuuksista sekä toistuvista toimintaohjeiden laiminlyönneistä. Hovioikeus toteaa, että K:ta on, kuten käräjäoikeuskin on todennut, työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja 3 momentin edellyttämällä tavalla varoitettu ennen irtisanomista

<sup>260</sup> Koskinen 2004, s. 1038

<sup>261</sup> Helsingin HO 29.3.2007 S 05/1439: N:n nostama rahamäärä ei ole ollut vähäinen. Vaikka rahan nostamista luottokortilla työnantajan kassasta ei olisikaan nimenomaisesti kielletty, **N:n on täytynyt ymmärtää, ettei se ole ollut hyväksyttävää**. Kun kysymyksessä on ollut työnantajan varoihin kohdistunut menettely ja N on ollut esimiesasemassa, irtisanominen on voitu toimittaa, vaikka N:ää ei ole varoitettu. Ks. Helsingin HO 19.1.1994 S 93/2317 (s. 67)

<sup>262</sup> Kouvolan HO 13.4.2006 S 05/47 (s. 50)

<sup>263</sup> Oikeus irtisanoa: Turun HO 10.12.2008 S 07/1988 (s. 52) Oikeus purkaa: Turun HO 13.10.2005 S

## 7. Korvauskäytännöstä epärehellisyystilanteissa

### 7.1 Yleistä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta

TSL 12:2:ssä säädetään korvauksesta työsopimussuhteen perusteettomasta päättämisestä. Rajanveto 12:1:ssä säädettyyn yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen tehdään sen perusteella, onko vahinko aiheutunut työsuhteen päättämisestä. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuva korvaus määräytyy tämän pykälän perusteella riippumatta siitä, onko työsuhde päätetty henkilöstä johtuvilla syillä tai irtisanottu tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Sama koskee myös TSL 1:4:stä ja 8:1.2:sta aiheutuvia perusteettomia päättämisii.<sup>264</sup>

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantajalle maksettavaksi tuleva korvaus määräytyy asteikkokorvauksena. Korvauksen vähimmäismääräksi on TSL 12:2.1:ssä säädetty työntekijän kolmen kuukauden palkka ja enimmäismääräksi 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. TSL:ssa työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä on yhtenäistetty. VTSL:ssa asteikkokorvaus voitiin tuomita maksettavaksi vain työntekijän henkilöön liittyvistä syistä johtuvissa perusteettomissa irtisanomisissa. Perusteettomasta purkamisesta ja perusteettomasta irtisanomisesta tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä tuomittiin korvaus VTSL 51 §:n mukainen vahingonkorvaus.<sup>265</sup>

Korvauksen yläraja ottaa kantaa perusteettoman päättämisen ja työntekijälle siitä aiheutuvan vahingon välisen syy-yhteyden katkeamiseen. Työnantajalle ei synny vastuuta sellaisesta vahingosta, joka on ollut tämän sopimusrikkomuksesta riippumatonta. Työnantajan vastuun rajaaminen merkitsee sitä, että vaikka työntekijä olisikin työttömänä yli kaksi vuotta työsuhteen katkeamisen jälkeen, ei

---

05/147 (s. 35)

<sup>264</sup> HE 157/2000 vp

<sup>265</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 583–594; Koskinen ym. 2003, s. 333–342

työsopimuksen päättäneen työnantajan katsota olevan vastuussa työntekijän palkkatulojen menetyksistä yli 24 kuukauden ajalta.<sup>266</sup>

Asteikkokorvaus sisältää korvausta työntekijälle työsopimuksen päättämisestä syntyneestä aineellisesta ja aineettomasta vahingosta. Aineetonta vahinkoa syntyy siitä työntekijän henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta, jonka työsopimuksen perusteeton päättäminen aiheuttaa. Koska tällaisen vahingon näyttäminen toteen on hyvin vaikeaa, on lainsäätäjä katsonut tarkoituksenmukaiseksi säätää tuomittavan korvauksen vähimmäismäärän.<sup>267</sup>

Korvauksen alarajasta voidaan kuitenkin poiketa. Tämä on mahdollista ensinnä silloin, kun työsopimus on irtisanottu yksinomaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla (TSL 7:3 ja 4) sekä saneerausmenettelyn (TSL 7:7) yhteydessä, mikäli työntekijälle ei ole nopean uudelleentyöllistymisen johdosta aiheutunut taloudellista vahinkoa tai sitä on aiheutunut vain vähän. Mainituissa tilanteissa työsopimuksen päättämisen ei voida katsoa kohdistuvan työntekijän henkilöön loukkaavasti, vaikka työsuhteen päättämisen kynnyksellä ei tosiasiallisesti olisikaan ylittynyt. Mikäli irtisanomisperusteeseen liittyy työntekijän henkilöstä tai hänen käyttäytymisestään johtuvia perusteita, korvauksen vähimmäismäärää tulee alittaa. Vähimmäiskorvauksesta poikkeaminen voisi kuitenkin olla perusteltua tilanteissa, jossa työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työsuhde TSL 7:2:n perusteella, mutta tämä olisi purkanut työsopimuksen, ilman että peruste aivan olisi täyttänyt TSL 8:1:ssä säädettyjä perusteita.<sup>268</sup>

TSL 12:2.2:n mukaan korvauksen määrä arvioidaan aina kaikki kussakin yksittäisessä tapauksessa ilmenevät, asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottavalla kokonaisuutena. Arvioinnin perusteet eivät ole muuttuneet VTSL:iin verrattuna. Lähtökohtana on työsopimuksen lain vastaisesta päättämisestä työntekijälle aiheutunut aineellinen vahingon määrä. Toisaalta korvauksen määrään vaikuttaa se, liittyykö työsopimuksen päättämisperusteeseen tai päättämismenettelyyn työntekijän

---

<sup>266</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 583–594; Koskinen ym. 2003, s. 333–342

<sup>267</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 593–594

<sup>268</sup> Tiitinen & Kröger 2008, s. 594–595

henkilöä loukkaavia piirteitä. Perusteettomasta päättämisestä tuomittavan aineeton on sitä suurempi, mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa ilmenee.<sup>269</sup>

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen korvausta alentavana tekijänä, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.<sup>270</sup> Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä ja siinä lueteltujen tekijöiden painoarvoa harkittaessa tulee ottaa huomioon kuhunkin työsopimuksen päättämisperusteeseen ja päättämistapaukseen liittyvät erityispiirteet<sup>271</sup>.

TSL 6:4.1:n mukaan työnantajan, joka on päättänyt työsopimuksen noudattamatta työsuhteessa sovellettavaa lakia tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle täysi palkka korvauksena irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Työntekijälle on korvattava täyden palkan lisäksi se ansionmenetys, joka hänelle on aiheutunut, kun työntekijä ei ole saanut tehdä työtä irtisanomisaikana. Peruspalkan ja työnteosta maksettavien erityisten lisien lisäksi työntekijälle on maksettava myös vuosilomalaissa säädetty lomakorvaus.

Tässä yhteydessä tarkastelen lähemmin työnantajan menettelyn vaikutusta TSL 12:2:n mukaista korvausta korottavana ja toisaalta työntekijän itsensä työsopimuksen päättämiseksi antaman aiheen merkitystä korvausta alentavana tekijänä. Tarkasteluun on otettu tapauksia, joista ilmenee "työnantajan menettely" ja "työntekijän antama aihe".

---

<sup>269</sup> HE 157/2000 vp

<sup>270</sup> Koskinen ym. 2003, s. 340–341

<sup>271</sup> HE 157/2000 vp

### 7.1.1 Työnantajan menettely

Ratkaisussa Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121 ravintolan neljän vahtimestarin työsuhteet oli purettu kavallusepäilyjen vuoksi. Rikosepäilyjen vuoksi vaikeutuneen työllistymisen, leimautumisen ja pakotetun alanvaihdon lisäksi tuomioistuin katsoi korvausta korottavaksi tekijän sen, että työnantaja oli törkeästi rikkonut TSL 9:2:ta ja muutenkin perustanut työsuhteiden purkamisen kyseenalaiseen selvitykseen.<sup>272</sup> Vahtimestarien työsuhteet olivat kestäneet seitsemästä kahteentoista vuoteen. Vahtimestarit olivat kertoneet virheellisiä tietoja saamiensa palvelurahojen määrästä, mutta työpaikan käytäntö huomioon ottaen tämä ei vähentänyt korvauksen määrää "kovinkaan paljon". Korvausta tuomittiin maksettavaksi 20 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Ratkaisussa Rovaniemen HO 14.3.2003 S 02/165 työntekijä oli lähettänyt epäasianmukaisesti yhden postilähetyksen Postin edelleenlähetyskuorta käyttäen. Tapauksen olosuhteet huomioon ottaen tuomioistuin piti tätä kuitenkin vähäisenä ja anteeksiannettavana menettelynä. VTSL 47 f §:n mukaisen yhtenä korvauksen suuruutta laskettaessa korottavana tekijänä huomioitiin yhtiön menettely työsuhteesta päätettäessä<sup>273</sup>. Kuulemistilaisuus ei vastaa tarkoitustaan silloin, kun työnantaja muuttaa päättämisperustetta kuulemisen aikana. Tällaisen menettelyvirheen lisäksi ratkaisussa Turun HO 2.10.1998 S 98/93 eritellään havainnollisesti myös muita korvauksen suuruuteen vaikuttavia tekijöitä<sup>274</sup>.

---

<sup>272</sup> Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121: (Käräjäoikeuden perustelut): Ravintolapäällikkö K oli kutsunut esimiehenään toimineen aluejohtajan käskystä kaikki 5 yhteiseen palaveriin 1.11.2002. Aluejohtaja L oli ilmoittanut kantajille että työsuhteet oli purettu ja antanut kaikille työsuhteen päättymistä koskevan valmiiksi täytetyn lomakkeen. Lomakkeessa syyksi ilmoitettiin "tsl 8 luku 1 pykälä". Kantajille oli ilmoitettu että oli tehty rikosilmoitus, mutta ei enempää, **ei esimerkiksi selitetty, mistä rikoksesta epäiltiin ja mihin selvityksiin rikosepäily perustui. Kantajille ei varattu tilaisuutta tulla asiassa kuulluksi eikä annettu mahdollisuutta käyttää tilaisuudessa avustajaa.** Tilaisuus oli kestänyt vain 1 - 2 min. Asia oli tullut vahtimestareille täytenä yllätyksenä. ...kavallusepäily oli perustunut vastaajan käyttämän etsivätoimiston puutteellisiin ja virheellisiin tietoihin tekemään epäluottettavaan selvitykseen. Tämä ei voi koitua kantajien vahingoksi. Käräjäoikeus pitää kantajien kokemaa loukkausta merkittävänä korvauksen määrää korottavana tekijänä. (s. 36)

<sup>273</sup> Rovaniemen HO 14.3.2003 S 02/165: Kuulemistilaisuuden järjestelyihin liittyvistä esille tulleista seikoista on pääteltävissä, ettei H:lla ollut oikeaa ja riittävää tietoa kuulemistilaisuuden merkityksestä. Tämä seikka on heikentänyt hänen mahdollisuuksiaan varautua asianmukaisesti tilaisuuteen esimerkiksi avustajaa käyttämällä. Epäasianmukaista on myös ollut H:n luottamusmiehen sivuuttaminen H:n työsuhteen purkamista käsiteltäessä. (s. 45)

<sup>274</sup> Turun HO 2.10.1998 S 98/93: Korvauksen määrää lisäävinä seikkoina käräjäoikeus ottaa huomioon yhtiön menettelyn työsuhteesta päätettäessä. Työsuhteen purkamistilaisuudessa

Luonnollisesti työsopimuksen päättäminen ei ole asianmukaista silloin, kun työntekijälle ei ilmoiteta edes päättämisen syytä<sup>275</sup>.

"Työnantajan menettely" korvausta korottavana seikkana voi TSL 9:2 vastaisen menettelyn lisäksi tulla kysymykseen silloin, kun työnantaja ei riittävällä tavalla varmista päättämisperusteen olemassaolosta. Edellä mainitun Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121 lisäksi käsillä olevasta aineistosta voidaan löytää muitakin tähän liittyviä ratkaisuja<sup>276</sup>. Työsuhteen päättäminen heikentää työntekijän asemaa työmarkkinoilla ja vaikeuttaa olennaisesti työllistymistä uudelleen. Työnantajan menettelyn työntekijää leimaava merkitys on siksi mainittu useissa ratkaisuisa seikkana, joka

---

V:n on aluksi väitetty syyllistyneen väärennykseen ja tuo työsopimuksen purkamisperuste on **sittemmin saman tilaisuuden aikana muutettu sellaiseksi kuin kanteessa on mainittu. V ei ollut voinut ennalta varautua tällaisiin sittemmin perusteettomiksi osoittautuneisiin väitteisiin eikä hänelle ollut varattu tilaisuutta käyttää avustajaa**, kuten todistaja V:n kertomuksesta ilmenee. Korvauksen määrää lisäävänä seikkana käräjäoikeus ottaa huomioon myös **yhtiön toimesta käynnistyneen rikosoikeudenkäynnin, jossa V:n ei ole näytetty syyllistyneen mihinkään rikokseksi arvioitavaan menettelyyn ja kaikki häneen kohdistetut virallisen syyttäjän ja yhtiön syyte- ja rangaistusvaatimukset on hylätty**. Edellä mainituista seikoista johtuen on yhtiönkin arvioitavissa ollut, että V:n työtä vaille jäämisen kesto on pitkä ja että V:n mahdollisuudet saada myöhemminkään ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä ovat vaikeutuneet. Työttömyyskassan maksamat päivärahat ovat osaltaan vähentäneet työttömyydestä johtunutta ansionmenetystä, mikä on otettu korvausta alentavana seikkana huomioon. V on ollut yhtiön palveluksessa noin seitsemän vuotta ja hän on työsuhteen päättyessä ollut 40-vuotias. V:n työsuhteen kestoajalla on korvausta lisäävä merkitys, kun taas V:n ikä ei vaikuta korvausta lisäävästi tai vähentävästi Edellä kerrotuilla perusteilla käräjäoikeus arvioi kohtuulliseksi korvauksen määräksi 18 kuukauden palkkaa vastaavan summan.

Työnantajan työntekijästä tekemien rikosilmoitusten korvausta korottavina tekijöinä: Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764, Kouvolan HO 26.11.2008 R 08/547: perusteeton rikosilmoitus, jota seurannut oma rikoskanne, Helsingin HO 28.12.2007 S 06/1903

<sup>275</sup> Vaasan HO 15.2.2005 S 04/834: L on ollut työsopimuksen päättämisestä alkaen pääsääntöisesti työttömänä. Työnantajan menettely L:n työsopimusta päätettäessä on ollut häntä leimaava. Työsopimus on lisäksi päätetty siten, että L:lle ei ole kerrottu työsopimuksen päättämisen syitä. Hän on saanut niistä tiedon vasta ammattiliittonsa kautta. Nämä seikat vaikuttavat määrättävää korvausta korottavasti.

<sup>276</sup> Helsingin HO 26.4.2007 S 05/3133: Yhtiön menettelyä voidaan pitää varsin moitittavana. Päättämisen perusteena olevia seikkoja ei ole objektiivisesti arvioiden asianmukaisesti varmistettu ennen päätöksen tekemistä. Oikeellisuuden merkitys korostuu näissä tapauksissa joissa epäily kohdistuu yhtiön varojen väärinkäyttöön. (s. 57)

Helsingin HO 13.2.2004 S 02/340: L on ollut ennen vastaajan palvelukseen 1.12.1999 siirtymistään Suomen Posti Oy:n palveluksessa noin 18 vuoden ajan tehden samantyyppistä työtä kuin nyt vastaajan palveluksessa ja että hänellä on näin ollen ollut pitkäaikainen ja hyvä työura, **työnantajan edustajilla ei S:n ja L:n kertomusten todenperäisyyttä ja tapahtumien taustoja tarkemmin selvittämättä ole ollut perusteltua aihetta pitää kumpaakaan kertomusta toista uskottavampana**. Anastusta koskeva asia on jo 14.8.2000 tullut poliisin tutkittavaksi. Pankin olisi siten tullut odottaa ainakin poliisitutkinnan lopputulosta ennen lopullisten päätösten tekemistä asiassa.

korottaa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta<sup>277</sup>. Lisäksi työnantajan ohjeiden poikkeuksellisen tiukka soveltaminen voi tulla kysymykseen korvausta korottavana tekijänä<sup>278</sup>.

Työnantajan moitittavaa menettelyä saattaa liittyä myös tilanteisiin, joissa työsuhteeseen pyritään päättämään yhteisellä sopimuksella. Tällaisissa tilanteissa työnantajan epäasiallinen menettely, kuten esimerkiksi pakottaminen saattaa johtaa siihen, että sopimusta on oikeustoimilain (228/1929) 33 §:n mukaisesti pidettävä pätemättömänä. Sopimusta arvioidaan yleisten sopimusoikeudellisten säännösten mukaan. Työnantajalla on todistustaakka siitä, että sopimus on syntynyt. Muuten työsuhteeseen on päättynyt työnantajan toimesta. Työntekijällä taas on todistustaakka siitä, että tahdon ilmaisuun vetoamista on oikeustoimilain 33 §:ssä tarkoitetulla tavalla pidettävä kunnian vastaisena ja arvottomana. Tällainen menettely on myös omiaan korottamaan TSL 12:2:n perusteella maksettavaa korvausta<sup>279</sup>.

Myös suoranainen kiusanteko ja muu epäasiallinen käytös voi olla korvausta korottavana seikkana. Ratkaisussa Kouvolan HO 26.11.2008 R 08/547 ei maksettu lopputiliä eikä annettu kirjallista ilmoitusta työsuhteen päättymisestä, mikä oli vaikeuttanut kantajan työttömyyspäivärahan saantia. Viranomaisten

---

<sup>277</sup> Helsingin HO 26.4.2007 S 05/3133 (s. 57), Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427 (s. 29): Työnantaja oli kertonut rikosepäilyistä muille, Vaasan HO 15.2.2005 S 04/834, Vaasan HO 4.3.1994 S 93/807. Päättämisperuste (anastus ym.) kantajaa loukkaava: Helsingin HO 4.7.2008 S 07/1745 (s. 68). Loukkaava väite siitä, että työntekijä olisi aiheuttanut tahallaan vahinkoa: Helsingin HO 27.8.2009 S 08/1658 Ei vähennyksiä TSL 12:3.1 mukaan loukkauksen ja kantajan olosuhteiden vuoksi: Helsingin HO 21.2.2008 S 07/2247

<sup>278</sup> Turun HO 24.4.2003 S 02/1994: Kuitenkin työnantajan ohjeiden tiukka soveltaminen S:n kohdalta, mitä osoittaa kirjallinen varoitus heti vähäisen laiminlyönnin jälkeen, on seikka, joka vaikuttaa vastaiseen suuntaan (korvausta korottavasti).

<sup>279</sup> Helsingin HO 23.3.2007 S 05/594: **Työnantaja ei olisi saanut asettaa V:tä pakottavan valintatilanteen eteen.** V ei ole allekirjoittanut "taloudellinen väärinkäytös ja työsuhteesi jatko" -nimistä sopimusta omasta vapaasta tahdostaan ja siten on katsottava olosuhteiden olevan sellaiset että V:ltä saatuun irtisanoutumis- ja eläkkeellesiirtymistahdonilmaisuun vetoamista on pidettävä oikeustoimilain 33§ mukaisesti kunnian vastaisena ja arvottomana. Tämän vuoksi sopimus ei sido V:tä. (s. 58)

Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306: **Yhtiö oli vetoamalla A:n epävarmaan asemaan ulkomaalaisena erittäin voimakkaasti painostanut hyväksymään työsuhteen päättämisen tilanteessa, jonka nojalla työnantajallakaan ei olisi ollut oikeutta päättää työsuhteesta.** Asiaa ja oikeustoimilain 33 §:n toteutumista harkittaessa hovioikeus ottaa huomioon työsuhteen pakottavuuden työntekijän suojaksi ja työnantajalle Rikoslain 47:5 nojalla annetun tuomion hovioikeudessa. Näillä perusteilla irtisanoutumisilmoitus ei ole oikeustoimilain 33 §:n perusteella sitova. Työsuhteeseen on päättynyt työnantajan suorittamaan purkamiseen, jolle ei ole ollut laillista perustetta.

selvityspyyntöihin vastaamattomuuden kaltaiset laiminlyönnit voivat nekin vaikuttaa TSL 12:2:n mukaiseen korvaukseen<sup>280</sup>.

### 7.1.2 Työntekijän itsensä antama aihe

Työnantajan menettelyn moitittavuutta vähentää se, että työntekijä on antanut aiheen työsuhteen päättämiseksi ja työnantaja on asianmukaisesti pyrkinyt varmistumaan päättämisperusteen olemassaolosta<sup>281</sup>. Kuitenkin työntekijän menettely voidaan tapauskohtaisesti arvioida niin vähäiseksi, ettei sillä ole edes korvausta alentavaa merkitystä<sup>282</sup>.

Työntekijän työsuhteen päättämiseen antama aihe voi seurata työnantajan määräysten, ohjeiden tai kieltojen vastaisesta toiminnasta. Tämä voi liittyä esimerkiksi raportoinnin laiminlyöntiin tai kassaohjeiden vastaiseen menettelyyn<sup>283</sup>. Tällaista perustetta lähellä on työntekijän huolimattomuus<sup>284</sup>. Koska

---

<sup>280</sup> Korvausta lisäävänä seikkana on pidetty myös työnantajan menettelyä työ sopimusta päätettäessä. Työnantaja ei ole vastannut työsuojelupiirin selvityspyyntöihin eikä ilmoittanut viranomaisille työsuhteen purkamisperustetta.

<sup>281</sup> Itä-Suomen HO 31.8.2010 S 09/1158: Yhtiön menettelyn moitittavuutta vähentää, että on ollut aihetta epäillä epärehellisyyttä ja pyrkinyt varmistumaan purkamisperusteen olemassaolosta.

Helsingin HO 7.2.1996 S 94/2077: S Oy on huolellisesti pyrkinyt selvittämään purkamisen perusteen. Kantajat ovat osaltaan antaneet aihetta työ sopimusten päättämiseen jättämällä selkeästi tuomatta esiin, että kysymys oli väärinkäsityksestä.

<sup>282</sup> Helsingin HO 27.8.2009 S 08/1658 Työntekijän toiminta oli moitittavaa vain yhdessä kuudesta esimerkkitapauksesta ja sekin lievä. Tästä ei ole irtisanomisperusteeksi eikä perusteeksi irtisanomisukselle varoitusta. Lisäksi on mahdollista mutta ei näytettyä että Y on kahdessa kaupassa toiminut vastoin yhtiön antamaa omavarauksia koskevaa ohjetta. Tässäkin mahdollinen moitittavuus on vähäistä. Ks. Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121 (s. 36)

<sup>283</sup> Turun HO 22.2.2002 S 01/75: Kuukausi- ja muiden raporttien laiminlyönnit, jotka tosin eivät yksinään ole riittäneet VTSL 37.2 §:ssä tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ovat kuitenkin kokonaisuutena olleet siinä määrin vakavat, että kantajan on katsottava niiden kautta antaneen aihetta työ sopimuksen päättämiseen.

Turun HO 30.9.1999 S 98/867: A:n menettelystä ei ole aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Hän on menetellyt vastoin ohjeita, mutta menettely on ollut tapauksen oloissa ainakin anteeksiannettavaa. Hän on pelännyt tilin ylityksen seurauksia...Korvauksen määrää alentavina seikkoina käräjäoikeus on ottanut huomioon sen, että A on ollut työttömänä lyhyen ajan ja hänen työsuhteensa kesto on ollut suhteellisen lyhyt ja että **hän on menetellyt työnantajan antamien ohjeiden vastaisesti**.

<sup>284</sup> Itä-Suomen HO 8.2.2005 S 03/1331: P:n työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden laiminlyönneksi asiassa jää ainoastaan se, että hän toisena kassasta vastuullisena työntekijänä ei ole huolehtinut siitä, että kassaan olisi asianmukaisella tavalla tullut liitetyksi tosite B:n 70 euron määräisen palkkaennakon nostosta...Korvauksen suuruutta harkitessaan hovioikeus on ottanut huomioon sen, että P on, vaikka irtisanomista on muutoin pidettävä perusteettomana, **osaksi itse huolimattomalla menettelyllään antanut aiheen työ sopimuksensa päättämiseen**.

epärehellisyyteen yleensä ja rikoksiin erityisesti suhtaudutaan ankarasti, on työntekijään kohdistuva anastusepäily helposti TSL 12:2:n mukaista korvausta alentava seikka<sup>285</sup>. Työntekijän epäilyttävä toiminta herättää helposti epäilyn työntekijän rehellisyydestä samoin kuin valehtelu<sup>286</sup>. Käsillä olevan aineiston tapauksissa myös sopimaton käytös ja työstä kieltäytyminen on katsottu korvausta alentavaksi seikaksi, kun niissä ei ole ollut kysymys päättämiskynnyksen ylittävästä rikkomuksesta<sup>287</sup>.

---

Vaasan HO 21.4.1988 S 87/540: Raastuvanoikeus katsoo J:n kuitenkin syyllistyneen huolimattomuuteen kassanhoidossa, koska hän ei ole selvittänyt syytä kassassa olleille ylimääräisille rahoille, vaan on ainoastaan siirtänyt 1050 markan määrän toiseen työnantajan rahoja sisältävään kassaan... Lainvastaisen irtisanomisen perusteella suoritettavaa määrää harkittaessa raastuvanoikeus on **alentavana tekijänä huomioinut J:n edellä esitetystä ilmenevät virheelliset menettelyt, joiden nojalla työnantaja on katsonut voineensa purkaa työsuhteen.**

<sup>285</sup> Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306: A:lla ei ole ollut työnantajan lupaa ottaa juomia omaan käyttöönsä maksamatta niitä ja että on ollut tietoinen tästä. Asiaa koskeva ohjeistus on ollut jossain määrin epäselvä. (s. 77)

Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427: Edellä mainitut seikat ovat **antaneet perustellun syyn epäillä, että S on ottanut itselleen liikkeen omaisuutta tai kassassa olleita varoja.** S:n menettely on näin ollut omiaan rikkomaan työnantajan ja S:n välisen luottamussuhteen ja antamaan aiheen työsuhteen päättämiseen, mikä korvauksen määrää harkittaessa tulee ottaa alentavana seikkana huomioon. (s. 29)

<sup>286</sup> Helsingin HO 8.2.2005 S 04/210: Korvauksen määrää puolestaan **alentaa M:n antama aihe työ sopimuksen päättämiseen**, kun hän oli sairauslomansa aikana varhain aamulla noin puoli kuuden aikaan käynyt myymälässä ja poistunut sieltä pahvilaatikkoa kantaen antaen laatikon sisällöstä **vaihtelevia selityksiä**, mikä on ollut omiaan antamaan työnantajalle aiheen epäillä selitysten luotettavuutta. Näin ollen myös M:n puolella on ollut seikkoja, jotka ovat johtaneet työsuhteen päättämiseen. (s. 29)

Turun HO 19.9.1995 S 95/76: Vaikka L onkin edellä kerrotulla **tavalla valehtelemalla antanut työnantajalle väärän kuvan rahojen käytöstä**, kärjäoikeus kaiken edellä olevan perusteella katsoo, ettei työnantajalla ole ollut perusteltua syytä katsoa L:n menettelleen epärehellisesti tai työsuhteen edellyttämän luottamussuhteen rikkoutuneen. Näin ollen työnantajalla ei esittämillään perusteilla ole ollut erityisen painavaa syytä L:n irtisanomiseen.

<sup>287</sup> Helsingin HO 29.5.2009 S 08/232: P on rikkonut velvoitteitaan menettelemällä ohjeiden vastaisesti kassatoiminnassa sekä käyttäytymällä epäasiallisesti asiakkaita ja 6.5.2005 myös työnantajaa kohtaan. (s. 70)

Helsingin HO 8.6.1994 S 93/2024: **L on kieltäytynyt noudattamasta esimiehen antamaa määräystä lähteä työhön Raumalle.** Asialla ei kuitenkaan ole voinut olla olennaista merkitystä vastaajayhtiölle, koska sen on täytynyt varautua siihen, että L:ää ei sunnuntai-iltana tavoitettaisi. L:n työntekijän suhteen ei muuten ole ollut huomauttamista vaan häntä on pidetty hyvänä työntekijänä. Yleensä on kysytty työntekijän suostumusta, vaikka vastaajayhtiön toimialalla työtehtävät tulevat yllättäen ja ovat kiireellisiä. Oikeudenkäynnin kuluessa T Oy on vielä vedonnut purkamisen perusteena sen tietoon vasta 28.4.1993 tulleeseen seikkaan, että L oli kesällä 1991 eräällä työmaalla anastanut asiakasyhtiön omistamia pieniä tikkatauluja, verryttelypukuja ja alkoholia. Tästä on kertonut todistaja H toisen jutun yhteydessä. Vaikka työssä tapahtuvaan anastamiseen on aina suhtauduttava vakavasti, **kihlakunnan oikeus ei pidä kohtuullisena katsoa tämän vanhan tapauksen antavan aiheita arvioida purkamis- tai irtisanomisoikeutta toisin kuin edellä on tehty varsinkin, kun otetaan huomioon, että anastamisen laajuudesta ja omaisuuden arvosta ei ole tarkempia tietoja.** Kohtuullisena korvauksena työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä on, **ottaen huomioon L:n oma menettely**, pidetty vähimmäiskorvausta kolmen kuukauden palkkaa.

## 8. Yhteenvetoa hovioikeusaineiston analyysistä

Tutkielman lähtökohtana pidin sitä, että epärehelliseen menettelyyn kuuluu aina tahallisuus. Koska työsopimuksen päättämistä koskevissa riidoissa työnantajan on näytettävä tahallisuus, näyttökysymykset korostuvat tuomioistuinten ratkaisuisissa. Tämä näkyy selvästi kaikissa tutkielman teemoissa. Kun päättämiskynnys ei ylity, epärehellisyyden näyttämistä on usein vaikeuttanut työnantajan ohjeiden ja määräysten sekavuus, monitulkintaisuus tai puutteellisuus ja/tai erilaiset vapaammat käytännöt, jotka työnantaja on ainakin hiljaisesti sallinut. Työnantajan direktio-oikeuden käänttöpuolena on työnantajan sallima käytäntö. Työntekijän menettelyä arvioitaessa työntekijän avoin toiminta viittaa vilpittömyyteen.

Epärehellisyyteen suhtaudutaan lähtökohtaisesti ankarasti. Törkeä ainutkertainen menettely, kuten väärennös, oikeuttaa työsopimuksen purkamisen erityisesti, jos tämä liittyy palkan tai vastaavan maksamiseen. Epärehellisyys on myös tyypillisesti seikka, joka ei päättämisperusteena edellytä varoitusta, kun taas työnantajan ohjeiden vastaisesta menettelystä työntekijää tulisi lähtökohtaisesti ennen irtisanomista varoittaa. Kuitenkin myös työnantajan rahankäsittelyä varten antamien ohjeiden vastainen tahallinen menettely voi joka tapauksessa oikeuttaa ainakin irtisanomaan työsopimuksen, vaikka kysymys olisi ainutkertaisesta rikkeestä. Irtisanomista purkamisen sijaan puoltaa teon ja vahingon vähäisyys sekä työntekijän aikaisempi moitteeton työhistoria.

Vaikka työntekijän menettely ei olisi tahallista, myös huolimattomuus voi tulla arvioitavaksi päättämisperusteena. Vähäinen huolimattomuus ja vähäinen työnantajan ohjeiden vastainen menettely on riittänyt normaalityöntekijän osalta työsuhteen irtisanomiseen<sup>288</sup>. Huomionarvoista on, ettei tässä näytetyllä varsinaisella epärehellisyydellä eli valehtelulla ollut lopulta merkitystä päättämiskynnyksen ylittymisen kannalta. Myös kilpailevan toiminnan kieltoon liittyy työnantajan direktio-oikeus etenkin työnantajan toiminnalle antaman luvan kannalta. Aineiston tapauksissa vain yhdessä oli havaittavissa työnantajaa vahingoittavaa epärehellistä

---

<sup>288</sup> Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148 (s. 50)

menettelyä. Toiminnan katsottiin myös laajenneen alkuperäisen luvan ohi. Esimiesten osalta erityinen moitittavuus verrattuna ei-esimiehiin näyttäisi aineistossa liittyvän erityisesti esimiehen asemaan ja tehtäviin.

Tutkielman alussa esitettiin, että luottamussuhteen merkitys työnantajan ja työntekijän välillä on korostunut ja että luottamuspuhusta on tullut keskeisin työntekijän henkilöön liittyvä työsuhteen päättämisperuste. Epärehellisyys on selvästi merkittävä luottamuspuhuan johtava syy, mutta hovioikeusaineiston analyysin perusteella voitaisiin sanoa, että työnantajan ohjeilla ja määräyksillä on myös keskeistä merkitystä, kun joudutaan arvioimaan, onko työsuhteen päättämiskynnyksen ylittävä luottamuspuhula syntynyt.

Työnantajan määräykset ovat keskeisiä ensiksi sen kannalta, pystyykö työnantaja näyttämään päättämisperusteen. Toisaalta niillä on merkitystä itse päättämisperusteena riippumatta siitä, onko näyttöä varsinaisesta epärehellisyydestä. Erityisen kriittisiä ovat ohjeet, jotka liittyvät työnantajan rahavarojen tai omaisuuden käsittelyyn sekä palkan tai vastaavien saamisen perusteena olevien tietojen ilmoittamiseen. Näissä suhteissa vähäinenkin rikkomus voi ylittää irtisanomiskynnyksen, kuten edellä mainitussa ratkaisussa Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148. Työntekijän ei myöskään välttämättä tarvitse olla erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa edes vähäisemmässä rikkomuksessa, sillä tässä ratkaisussa sekä alioikeus että hovioikeus nimenomaisesti totesivat, ettei kyseessä ollut lentoemännän työtä arvioida erityistä luotettavuutta edellyttävänä työtehtävänä.

Vertailukohdan saamiseksi tarkastellaan seuraavaksi tiiviisti virkamiesten virkasuhteen päättämistä virkamieslautakunnan ratkaisukäytännössä. Tätä seuraavassa oikeusvertailevassa osiossa tarkastellaan lyhyesti rikosprosessin merkitystä ruotsalaisessa työsuhteen päättämistä koskevassa oikeuskäytännössä. Aineistoksi olen valikoinut joitakin Ruotsin työtuomioistuimen<sup>289</sup> (Arbetsdomstolen)

---

<sup>289</sup> Ruotsissa työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään riita-asiaa, joka koskee työehtosopimuksessa määriteltyä asiaa tai lain 580:1976 (lagen om medbestämmande i arbetslivet) tulkintaa tai yksittäisen työntekijän riita-asiaa, johon työnantaja noudattaa työehtosopimusta. Muita työsuhteesta johtuvia riita-asioita on toimivaltainen käsittelemään yleinen käräjäoikeus,

ratkaisuja. En kuitenkaan katso tarpeelliseksi esitellä Ruotsin työ- tai palvelussuhdeturvaa enää tässä yhteydessä. Analysoitavat tapaukset on valikoitu siten, että ne ilmentävät tutkimustehtävän mukaisesti epärehellisyyttä.

## 9. Vertailua ja arviointia

### 9.1 Virkasuhteen päättämisestä

Virkamiehet hoitavat julkisen hallinnon keskeisiä tehtäviä. Virkamiesoikeus taas koostuu niistä säännöstoista, joilla on järjestetty valtion ja muiden julkisoikeudellisten yhteisöjen virkamiesten yleinen oikeusasema<sup>290</sup>. Valtion tehtävien voidaan sanoa vaihtelevan huomattavaa julkisen vallan käyttöä sisältävistä tehtävistä, kuten oikeuslaitoksen, poliisitoimen ja puolustusvoimien tehtävistä, yhteiskunnallisesti merkittävään palvelu- ja tuotantotoimintaan ja kilpailutilanteessa tapahtuvaan palvelujen tuottamiseen<sup>291</sup>.

Tarkastelen seuraavassa lyhyesti virkamiehen palvelussuhdeturvaa<sup>292</sup> joidenkin virkamieslautakunnan irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioivien päätösten osalta. Jaottelen aineiston tässä virkamiehiin, jotka virkatehtävissään käyttävät huomattavaa julkista valtaa ja muihin virkamiehiin. Tarkoitukseni ei ole seikkaperäisesti eritellä epärehellisyyttä virkasuhteen päättämisperusteena, vaan pikemminkin tuoda esiin joitakin virkasuhteisiin liittyviä yleisempiä näkökohtia suhteessa epärehellisyyteen. Purkukynnyksen ylittymistä esittelen lyhyesti aikaisemman tutkimuksen perusteella.

PL 80 §:n mukaan yleisistä virkavelvollisuuksista säädetään lailla. Virkatehtävien suorittamisessa lähtökohtana on niiden suorittaminen asianmukaisesti ja viivytyksettä (VirkamL 14.1 §). VirkamL 14.2 §:n mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa edellyttämällä tavalla. Käyttäytymisen arviointiperusteina käytetään siis

---

jolloin työtuomioistuimien toimii muutoksenhakutuomioistuimena. Työtuomioistuimen päätökseen ei saa hakea muutosta, vaan se on korkein oikeusaste työsuhderiidoissa. (Paananen 2010, s. 70; HE 196/2002 vp, s. 13–14)

<sup>290</sup> Koskinen & Kulla 2009; s. 1, 7

<sup>291</sup> HE 291/1993, s. 32

<sup>292</sup> Palvelussuhdeturvaa sääntelevät normit koskevat virkamiehen oikeutta pysyä virassaan tai säilyttää virkasuhteensa valtioon. Lisäksi palvelussuhdeturvaan liittyy normeja, joilla pyritään turvaamaan aikaisemmin valtion palveluksessa olleen henkilön mahdollisuudet päästä takaisin virkasuhteeseen ja henkilön taloudellinen asema virkasuhteen päätyttyä. (Bruun ym. 1995, s. 234)

virkamiehen asemaa sekä tehtäviä, ja käyttäytymisvelvollisuus vaihtelee sen mukaisesti. Velvoite koskee monien virkamiesryhmien osalta myös vapaa-ajan käyttäytymistä. Erityisesti sellaisten virkamiesten, joiden tehtävillä on laaja yhteiskunnallinen merkitys, tulee nauttia riittävää arvostusta sekä virkatoimien kohteiden että kansalaisten keskuudessa. Tällaisia virkoja ovat muun muassa poliisien ja upseerien virat.<sup>293</sup>

VirkamL 25 §:ssä säädetään virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisilla perusteilla. Nämä perusteet koskevat kaikkia virkamiehiä. Henkilökohtaiset irtisanomisperusteet soveltuvat myös määräaikaisten virkasuhteiden irtisanomisen arviointiin, koska myös tällainen virkasuhde voidaan irtisanoa. VirkamL 25 §:ssä rajoitetaan viranomaisen oikeutta irtisanoa virkasuhde "erityisen painava syy" - yleislausekkeella. Yleislausekkeen perusteella voidaan arvioida periaatteessa mitä tahansa virkamiehen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä irtisanomisperusteena. Kyse voi siis olla esimerkiksi virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai niiden vastaisesta toiminnasta, epärehellisyydestä, rikoksista, kilpailevasta toiminnasta tai sopimattomasta käyttäytymisestä.<sup>294</sup>

VirkamL 25 §:n mukaisen irtisanomiskynnyksen ylittyminen arvioidaan kokonaisharkinnalla. Harkinnassa keskeisiä ovat rikkeen tai laiminlyönnin laatu, suuruus, toistuvuus ja vastaavat seikat. Lisäksi on otettava huomioon virkamiehen asema ja virkatehtävät sekä virkamiehen suhtautuminen rikkeeseen ja hänen tietoisuutensa menettelyn luvattomuudesta. Myös teon vaikutus työpaikalla sekä teon merkityksellä yleiselle turvallisuudelle vaikuttaa kokonaisharkinnassa. Kokonaisharkintaa tehtäessä otetaan huomioon palvelussuhdeturvasäännösten tarkoitus turvata itsenäinen ja riippumaton virkamieskunta<sup>295</sup>. Samaa moitittavaa menettelyä ei siis lähtökohtaisesti arvioida samanlaisin kriteerein kaikkien virkamiesten osalta. Irtisanomisperustetta harkittaessa on otettava huomioon eri virkamiehiin kohdistuvat erilaiset vaatimukset<sup>296</sup>. Myös hallinto-oikeuden yleisillä

---

<sup>293</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 155, 281 - 283

<sup>294</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 279 - 280

<sup>295</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 280 - 284; Bruun ym. 1995, s. 240

<sup>296</sup> HE 291/1993 vp, s. 37

periaatteilla (Hallintolaki [434/2003] 6 §) on merkitystä virkamiesoikeudessa, jolle on tyypillistä melko suuri harkintavalta<sup>297</sup>.

Virkasuhteen päättämisen toinen muoto on purkaminen, joka päättää virkasuhteen heti. VirkamL 33 §:n mukaan virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Purkaminen on mahdollista henkilöön liittyvillä perusteilla, ja se edellyttää virkamiehen käyttäytymiseltä suurempaa moitittavuutta. Purkamiskynnys on yleensä korkea<sup>298</sup>. Paananen<sup>299</sup> on todennut, että virkasuhteiden päättämistä koskevassa oikeuskäytännössä virkasuhteiden irtisanominen on yleisempää kuin purkaminen. Purkamiskynnys on korkea, ja rikos purkamisperusteena edellyttää usein myös sitä, että rikos on aiheuttanut konkreettista haittaa tai vahinkoa viranomaiselle. Irtisanomisen yleisyyteen virkasuhteen päättämistapana saattaa vaikuttaa sekin, että irtisanomisen yhdistäminen välittömään virantoimituksesta pidättämiseen saa käytännössä aikaan lähes saman lopputuloksen kuin purkaminen.

### 9.1.1 Ei oikeutta päättää

Huomattavaa julkista valtaa käyttäviä virkamiehiä työskentelee esimerkiksi poliisin, vankeinhoitolaitoksen ja tullilaitoksen palveluksessa. Virkamieslautakunnan ratkaisussa VMLTK 128/2009<sup>300</sup> oli kyse näpistyksestä kiinni jääneen vanhemman

---

<sup>297</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 28

<sup>298</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 304

<sup>299</sup> Paananen 2010, s. 79

<sup>300</sup> VMLTK 128/2009: Virkamieslautakunta toteaa, että irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon **valtion palveluksessa olevien virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset**. Poliisimiehen on myös yksityiselämässään käyttäydyttävä niin, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Asiassa on riidatonta, että A on syyllistynyt näpistykseen anastamalla Helsingissä eräästä tavaratalosta kolmet korvakorut, yhteisarvoltaan 76,95 euroa, laittamalla yhden korvakorut korviinsa ja kahdet muut taskuunsa ja että A on saanut teostaan kymmenen päiväsakon rangaistusvaatimuksen. **Poliisimiehen syyllistymistä anastusrikokseen on lähtökohtaisesti pidettävä moitittavana tekona. Ottaen huomioon poliisilain 9 c § myöskään sitä, että teko oli tapahtunut A:n vapaa-ajalla ei ole pidettävä asiaa lieventävänä seikkana**. Kuitenkin tässä tapauksessa A:n teko on ollut luonteeltaan vähäinen näpistys, eikä kyse saadun selvityksen mukaan ole ollut suunnitelmallisesta teosta. A:n tekoa onkin tarkasteltava enemminkin yksittäisenä satunnaisena tapahtumana kuin käytöksenä, joka heikentäisi yleisön tuntemaa luottamusta koko poliisilaitokseen. Asiassa ei siten ole ilmennyt, että poliisilaitoksen arvo olisi A:n teon johdosta merkittävästi kärsinyt tai että A olisi menettänyt viranhoitoaan kohtaan tunnetun yleisen luottamuksen. Kun hallinnon suhteellisuusperiaate edellyttää, että virkamieheen

konstaapelin irtisanomisesta. Vaikka poliisimiehelle voidaankin asettaa erityisiä vaatimuksia vapaa-ajan käyttäytymisen kannalta, ei yksittäinen vähäinen omaisuusrikos vielä välttämättä ylitä irtisanomiskynnystä poliisimiehenkään tapauksessa. Lautakunnan harkinnasta ilmenee hyvin, miten edellytyksiä virkasuhteen jatkamiselle arvioidaan viranomaisen julkisen aseman ja uskottavuuden perusteella. Kun kyse oli vanhemman konstaapelin yksittäisestä teosta eikä suunnitelmallisesta menettelystä, ei viranomaiselle tässä tapauksessa katsottu aiheutuneen niin suurta haittaa, ettei virkasuhteen jatkaminen edelleen olisi ollut kohtuullista. Irtisanominen olisi siis ollut suhteellisuusperiaatteen vastaista.

Muuta virkamiestä koskevassa ratkaisussa VMLTK 101/2001<sup>301</sup> arvioitiin erityisesti viranomaisen määräysten suhdetta virkamiehen menettelyyn. Irtisanomispäätöksen mukaan koulun johtaja oli vastoin johtoryhmän erillistä päätöstä käyttänyt koulun autoja yksityisajoihinsa lainaamalla autoja omien harrastusyhteisöjensä käyttöön sekä laiminlyönyt pienoislinja-auton hankinnan kilpailuttamisen ja yöaikaan tapahtuvien tankkausten valvonnan.

---

kohdistettavan seuraamuksen on oltava oikeassa suhteessa hänen moitittavaan käyttäytymiseensä, on irtisanominen näissä oloissa liian ankara seuraamus. Edellä sanottuun nähden ja ottaen lisäksi huomioon A:n yli seitsemän vuoden nuhteettoman virkauran, virkamieslautakunta kokonaisarviointina katsoo, ettei poliisilaitoksella ole ollut erityisen painavaa syytä A:n irtisanomiseen.

<sup>301</sup> VMLTK 101/2001: Koulun johtokunta on tehnyt opetushallituksen suorittamassa tarkastuksessa tehtyjen havaintojen perusteella esitutkintapyynnön poliisille. Virkamieslautakunnan tehtävänä ei luonnollisestikaan ole ratkaista, onko A syyllistynyt väärinkäyttöihin vaan ainoastaan ratkaista, onko A:n katsottava lautakunnalle esitetyn selvityksen mukaan virassaan syyllistyneen toimintaan, jonka nojalla virkasuhteen irtisanomiseen olisi virkamieslain 25 §:ssä tarkoitettu erityisen painava syy. Koulun autojen käyttö yksityisajoihin ja luovuttaminen muuhun kuin koulun ajoihin joko korvauksetta tai korvausta vastaan on kiistatta jatkunut vuosia. **Käytäntö ja ohjeet asiassa ovat kuitenkin olleet epäselvät, eikä A:lle ole huomautettu asiasta siten, että hän olisi voinut lopettaa toiminnan, jonka johtokunta katsoo koululle haitalliseksi. Asiassa ei ole kiistattomasti selvitetty, että A olisi pienoislinja-auton hankinnassa toiminut vastoin julkisista hankinnoista annettua lakia tai että hänen toimintansa olisi aiheuttanut koululle taloudellista vahinkoa. Autojen tankkauksia koskevassa asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että A olisi laiminlyönyt velvollisuutensa valvoa koulun etua johtajalle kuuluvalla tavalla. A on niiltä osin kuin hän on myöntänyt toimineensa irtisanomispäätöksessä selostetulla tavalla, esittänyt toiminnalleen syitä, joiden nojalla on pääteltävissä, ettei A ole tietoisesti laiminlyönyt tehtäviään tai ylittänyt valtuuksiaan koulun johtajana tai toiminut tavalla, josta olisi aiheutunut koululle sellaista taloudellista vahinkoa, joka voisi olla irtisanomisen perusteena.** A:n teot eivät saadun selvityksen perusteella ja kun poliisin esitutkinta asiassa on vielä ollut kesken, ole siten yksin tai kokonaisuutena muodostaneet erityisen painavaa syytä, jonka perusteella hänen virkasuhteensa olisi voitu irtisanoa.

Koulun vakiintunut käytäntö auton luovuttamisessa osoittautui kuitenkin sellaiseksi, että johto oli tietoinen ainakin auton vuokraamisesta koulun ulkopuolisten käyttöön. Johtajaa olisi siten tullut muistuttaa tai varoittaa asiasta. Auton hankintaan liittyen ei ollut näyttöä johtajan huolimattomasta menettelystä tai siitä, että tämän tarkoituksena olisi ollut aiheuttaa koululle taloudellista vahinkoa. Myöskään tankkauksen valvonnan laiminlyönnistä ei ollut näyttöä. Irtisanominen esitutkinnan vielä ollessa kesken ei ollut perusteltua, koska näyttöä laiminlyönneistä tai epärehellisyydestä ei ollut.

### 9.1.2 Oikeus irtisanoa

Ratkaisuissa VMLTK 96 - 99/2000 oli kysymys neljän eritasoisissa tehtävissä toimivan tullivirkamiehen irtisanomisesta. Virkamiehet olivat syyllistyneet varkauteen ja virkavelvollisuuden rikkomiseen, mistä heidät oli tuomittu eripituisiin sakkorangaistuksiin. Koska ratkaisujen tekstit ja lopputulokset ovat samanlaiset, esittelen tässä vain alimmalla viranomaisen hierarkiassa olleen tullivartijan tapauksen VMLTK 99/2000<sup>302</sup>. Tapauksessa viranomainen oli katsonut tullivartijan jättäneen tahallaan noudattamatta tullin haltuun luovutetun omaisuuden käsittelystä annettuja ohjeita ja määräyksiä sekä käyttäytyneen virka- asemansa huomioon ottaen

---

<sup>302</sup> VMLTK 99/2001: Käräjäoikeus on päätöksellään 26.10.2000 tuominnut X:n **varkaudesta 1.12.1996 - 7.9.1999 ja samanaikaisesti tapahtuneesta virkavelvollisuuden rikkomisesta sakkorangaistukseen**. Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimuksen ja tehtävistä johtuvat erityiset edellytykset. Eräillä virkamiesryhmillä on oikeus tarvittaessa puuttua kansalaisten oikeuksiin. Näitä ovat muun muassa poliisit, sotilaallisessa tehtävässä toimivat virkamiehet ja myös tullimiehet. Virkamieslautakunta katsoo, että menetellessään käräjäoikeuden tuomiossa kuvatulla tavalla siinä mainittuna aikana, **X on laiminlyönyt noudattaa työnjohto- ja valvontamääräyksiä, laiminlyönyt suorittaa tehtävänsä asianmukaisesti ja käyttäytynyt asemaansa nähden sopimattomalla tavalla**. Myös sellaisissa tapauksissa, joissa irtisanomisen perusteena on henkilölle tuomioistuimessa tuomittu rangaistus, viranomaisen on henkilön käyttäytymisen moitittavuutta arvioidessaan kiinnitettävä huomiota **rikosoikeudelliseen teonkuvaukseen ja itse tekoon ja harkittava teon merkitystä virkasuhteen jatkamisen edellytyksille kokonaisuutena**. Kun arvioidaan erityisen painavan syy olemassa oloa tässä tapauksessa, on erityisesti kiinnitettävä huomiota tehtyyn rikokseen sen tunnusmerkistön mukaan liittyvään **taloudellisen hyödyn tavoitteluun ja tässä yksittäistapauksessa myös teon suunnitelmallisuuteen ja toistuvuuteen**. Lisäksi on otettava huomioon teosta **viranomaisen toiminnalle aiheutunut aineellinen ja aineeton vahinko**. Virkasuhteen irtisanominen ei edellytä, että virkamiehelle olisi annettu varoitus, jos erityisen painava syy on olemassa. Edellä esitetyn perusteella virkamieslautakunta katsoo, että X on menettelyllään oleellisesti laiminlyönyt virkavelvollisuksiaan esimiesasemassa olevana tullivirkamiehenä ja näin menettänyt sen luottamuksen, jota tullipiiriin on kohtuudella voitava palveluksessaan olevilta edellyttää. X:n virkasuhteen irtisanomiselle on siten ollut virkamiehestä johtuva erityisen painava syy.

niin sopimattomalla tavalla, ettei tämä enää nauttinut sitä luottamusta, jota viranomaisen edellytti.

Virkasuhteen tavallinen päättämisperuste on virkamiehen toiminta virassaan, kuten virkatehtävien laiminlyönti tai kieltäytyminen tehtävistä. Päättämiskynnyksen ylittyminen on sitä todennäköisempää mitä pidempään laiminlyönnit ovat jatkuneet, mitä enemmän niistä on aiheutunut taloudellista vahinkoa tai vahingon vaaraa työnantajalle ja mitä useammin asianomaista virkamiestä on asiasta huomautettu tai varoitettu. Virkamiehen taas tulee osoittaa, että laiminlyönnit ovat aiheutuneet jostakin ne ymmärrettäväksi tekevästä syystä.<sup>303</sup>

Tullivartija esitti, ettei viranomaisen käytössä ollut niin sanottu katumusastia perustunut säädöksiin tai työnantajan erityisiin ohjeisiin. Lisäksi viranomaisen kyvyttömyys ratkaista raja-asetamalla vallinneita ongelmia oli tullivartijan mielestä johtanut tullivirkailijat tilanteeseen, jossa nämä eivät enää kyenneet vastustamaan tilanteessa syntyneitä erityistä houkutusta. Näitä syitä ei kuitenkaan tässä pidetty seikkoina, jotka olisivat vähentäneet virkamiehen menettelyn moitittavuutta.

Ratkaisussa VMLTK 96/1999<sup>304</sup> oli kysymys vanhemmasta vartijasta, jonka hovioikeus oli tuominnut sakkorangaistukseen parituksesta. Samoin kuin edellä

---

<sup>303</sup> Koskinen & Kulla 2009, s. 280 - 281

<sup>304</sup> VMLTK 96/1999: Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon **virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erityiset edellytykset**. Eräillä virkamiesryhmillä on oikeus tarvittaessa puuttua kansalaisten oikeuksiin. Näitä ovat muun muassa poliisit, sotilaallisessa tehtävässä toimivat virkamiehet ja vanginvartijat. Kyseessä olevien virkamiesten osalta **käyttäytymisveloitteen on katsottu ulottuvan myös heidän vapaa-aikaansa**. Menetellessään syys-joulukuun 1997 aikana hovioikeuden tuomiolausumassa kuvatulla tavalla A:n on täytynyt ymmärtää käytöksensä olevan hänen asemassaan olevalle virkamiehelle sopimatonta. **Silloinkin, kun irtisanomisen perusteena on henkilölle tuomittu rangaistus, viranomaisen on henkilön käyttäytymisen moitittavuutta arvioidessaan kiinnitettävä huomiota rikosoikeudelliseen teonkuvaukseen ja itse tekoon**. Kun arvioidaan erityisen painavan syyn olemassaoloa tässä tapauksessa, on **erityisesti kiinnitettävä huomiota jo rikostunnusmerkistön mukaan rikokseen liittyvään taloudellisen hyödyn tavoitteluun ja suunnitelmallisuuteen sekä teon jatkamiseen**. Tasapuolisen kohtelun osalta virkamieslautakunta toteaa, että Suomen perustuslain 6 §:ssä perusoikeutena turvatun kansalaisten yhdenvertaisuuden sisältönä on kielto asettaa ketään ilman hyväksyttävää syytä eri asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Virkamiesten tasapuolista kohtelua koskeva erityissäännös on valtion virkamieslain 11 §:ssä (viim.muut. 692/1995). Lainkohdan mukaan ketään ei saa perusteettomasti asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, iän taikka poliittisten tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun niihin verrattavan syyn vuoksi. **Helsingin keskusvankilan ratkaisun perustelut huomioon ottaen asiassa ei ole menetelty yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesti**. Edellä esitetyn perusteella virkamieslautakunta katsoo, että **A:n virkasuhteen irtisanomiselle on ollut virkamiehestä johtuva erityisen painava syy**.

esitellyssä tullivartijan tapauksessa, myös tässä vartija väitti yhdenvertaisen kohtelun (VirkamL 11 §) vaatimukseen vedoten, ettei häntä ollut kohdeltu tasapuolisesti, koska virantoimituksessa edelleen oli esimerkiksi rattijuopumuksesta tai pahoinpitelystä tuomittuja henkilöitä. Tällaisista rikoksista poiketen paritukseen liittyy kuitenkin moitittavampaa suunnitelmallisuutta ja taloudellisen hyödyn tavoittelua. Koska huomattavaa julkista valtaa käyttävien virkamiesten osalta voidaan edellyttää korostetun moitteetonta käyttäytymistä myös vapaa-ajalla, ei sillä, että rikosta ei tehty virantoimituksessa ollut arvioinnissa ratkaisevaa merkitystä.

Myös muiden virkamiesten vapaa-ajan menettelyä voidaan joutua arvioimaan irtisanomisen kannalta. Ratkaisussa VMLTK 52/1999<sup>305</sup> irtisanomiskynnyksen ylittävä luottamuspuola oli syntynyt, kun osastosihteeri oli syyllistynyt väärinkäytöksiin sellaisissa vapaa-ajan tehtävissä, jotka läheisesti muistuttivat virkatehtäviä, vaikka väärinkäytökset eivät suoraan liittyneet virkasuhteeseen<sup>306</sup>.

### 9.1.3 Arviointia

Tässä esitellyistä tapauksista erityisesti vanhemman konstaapelin virkasuhteen päättämisen arvioinnissa ilmenee hyvin periaatteellinen ero työoikeudellisen ja virkamiesoikeudellisen arvioinnin välillä. Työoikeudellisessa arvioinnissa korostuvat sopimusoikeudelliset käsitteet ja opit eivät ole suoraan sovellettavissa virkasuhteisiin liittyvään arviointiin. Virkamiesoikeudellisessa arvioinnissa harkinta ei koske vain

---

<sup>305</sup> VMLTK 52/1999: Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon myös virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset ja tehtävistä johtuvat erilaiset edellytykset. **Virkaan olennaisesti kuuluvat taloushallinnon tehtävät voivat edellyttää sellaista erityistä virkamieheen kohdistuvaa luottamusta, joka saattaa vaarantua ja kokonaan lakata olemasta virkamiehen syyllistyttyä vapaa-aikanaan erityisen moitittavaan menettelyyn.** Luottamuspuola voi tällöin estää virkamiestä hoitamasta tehtäviään asianmukaisesti. A:n virkatehtäviä voidaan pitää luonteeltaan sellaisina, jotka mahdollistavat yliopiston varojen väärinkäyttämisen normaaleja osastosihteerin tehtäviä laajemmin ja helpommin, vaikka tehtäviin ei olekaan kuulunut käteisvarojen käsittelyä. A:n tehtävät henkilökuntayhdistyksen taloudenhoitajana ovat olleet samanlaisia vastuullisia ja luottamusta edellyttäviä taloushallinnon tehtäviä kuin hänen virkatehtävänsäkin Kuopion yliopiston osastosihteerinä. **A on myöntänyt henkilökuntayhdistyksen taloudenhoitajana ottaneensa luvottomasti henkilökuntayhdistyksen varoja käyttöönsä usean vuoden aikana. A:n oikeudettomasti ottama rahamäärä on merkittävä ja muodostaa suuren osan yhdistyksen varoista. Yhdistyksen varojen väärinkäytön voidaan katsoa aiheuttaneen sellaisen luottamuspuolan A:han, että Kuopion yliopistolla on ollut A:sta johtuva erityisen painava syy irtisanoa A taloushallinnon tehtäviä hoitavan osastosihteerin virasta.**

<sup>306</sup> Yliopiston henkilöstön palvelussuhde on nykyisin työsuhte (Yliopistolaki [558/2009] 32 §).

työnantajan ja työsuorittajan välistä suhdetta ja etujen punnintaa, vaan myös viranomaisen, työyhteisön ja kansalaisten etujen punnintaa suhteessa virkamiehen intressiin<sup>307</sup>. Mainitussa ratkaisussa katsottiin, ettei yksittäinen näpistys vielä sinänsä vaaranna poliisimiehen tai viranomaisen luotettavuutta ja uskottavuutta siinä määrin, että irtisanomiskynnys ylittyisi. Poliisimiehen toiminnalle asetettujen vaatimusten vuoksi ei lieventävänä seikkana kuitenkaan pidetty sitä, että teko tehtiin vapaa-ajalla.

Tullimiesten ja vanginvartijan tapauksissa, joissa irtisanomiskynnykseen katsottiin ylittyneen, rikoksiin liittyi moitittavana pidettävää suunnitelmallisuutta ja taloudellisen hyödyn tavoittelua sekä toistuvuutta ja pitkäkestoisuutta. Tullimiesten tapauksessa oli kysymys myös viranomaisen ohjeiden vastaisesta toiminnasta, joka samalla täytti rikoksen tunnusmerkistön. Tilanteen houkuttelevuutta voidaan jossain määrin pitää työoikeudellisessa arvioinnissa moitittavuutta lieventävänä seikkana, mutta tässä sille ei annettu painoarvoa. Vanginvartijan lisäksi myös muilla virkamiehillä, kuten tässä osastosihteerillä, vapaa-ajan toiminta voi aiheuttaa irtisanomisen oikeuttavan luottamuspujan, vaikka rikos ei välittömästi liity viranomaiseen.

Koulun johtajaa koskevasta päätöksestä voidaan havaita, että viranomaisen antamien määräysten ja toisaalta viranomaisen sallimien käytäntöjen sekä ohjeistuksen sekavuuden suhdetta virkamiehen menettelyn moitittavuuteen arvioidaan oleellisesti samalla tavalla kuin työsuhteissa. Sallitut käytännöt ja epäselvät ohjeet vähentävät virkamiehen toiminnan moitittavuutta, ja tällaisissa tilanteissa virkasuhteen päättämiskynnys ei ylity ainakaan silloin, kun virkamiestä ei virheellisestä menettelystä huomauteta.

Samoin kuin työsuhteiden päättämistä koskevissa tapauksissa, myös virkasuhteen päättämisessä näyttökysymykset korostuvat. Vanginvartijan ja tullivartijan ratkaisussa ilmenee se periaate, miten virkamieslautakunta arvioi rikostuomion merkitystä virkasuhteen päättämistä koskevassa asiassa. Kun irtisanomisen perusteena on virkamiehelle tuomittu rangaistus, on virkasuhteen päättämisen arviointi suoritettava ottamalla huomioon teon rikosoikeudellinen kuvaus sekä itse

---

<sup>307</sup> Bruun ym. 1995 s. 239

teko ja harkittava, osoittaako tämä erityisen painavan syyn olemassa oloa virkasuhteen irtisanomiseksi. Teon virkamiesoikeudellinen arviointi suoritetaan selvästi rikosoikeudellisesta arvioinnista erillään. Pelkästään esitutkinnan käynnistyminen ei koulun johtajan tapauksessa riittänyt irtisanomisperusteeksi.

## 9.2 Oikeusvertailua Ruotsin oikeuskäytäntöön

### 9.2.1 Rikosprosessin merkityksestä ruotsalaisissa työsuhteen päättämistä koskevissa riita-asioissa

Tässä oikeusvertailevassa osiossa tarkastellaan lyhyesti rikosprosessin merkitystä ruotsalaisessa työsuhteen päättämistä koskevassa oikeuskäytännössä. Aineistoksi olen valikoinut joitakin Ruotsin työtuomioistuimen<sup>308</sup> (Arbetsdomstolen) ratkaisuja. En kuitenkaan katso tarpeelliseksi esitellä Ruotsin työ- tai palvelussuhdeturvaa tässä yhteydessä.

Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisujen selvä lähtökohta on, että rikosasiassa annetulla tuomiolla on sitä seuraavassa työsuhteen päättämistä koskevassa riidassa vahva todistusvaikutus<sup>309</sup>. Tämän on vahvistanut myös Ruotsin korkein oikeus<sup>310</sup>. Tuomion todistusvoima merkitsee työsuhteen päättämistä koskevassa riita-asiasa sitä, että työnantajan katsotaan täyttäneen päättämisperustetta koskevan todistustaakkansa, mikäli hän voi vedota lainvoimaiseen rikostuomioon päättämisperusteena. Työntekijän vastatodistelun pitäisi tällöin olla yleisesti ottaen

---

<sup>308</sup> Ruotsissa työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään riita-asiaa, joka koskee työehtosopimuksessa määriteltyä asiaa tai lain 580:1976 (lagen om medbestämmande i arbetslivet) tulkintaa tai yksittäisen työntekijän riita-asiaa, johon työnantaja noudattaa työehtosopimusta. Muita työsuhteesta johtuvia riita-asioita on toimivaltainen käsittelemään yleinen käräjäoikeus, jolloin työtuomioistuin toimii muutoksenhakutuomioistuimena. Työtuomioistuimen päätökseen ei saa hakea muutosta, vaan se on korkein oikeusaste työsuheriidoissa. (Paananen 2010, s. 70; HE 196/2002 vp, s. 13–14)

<sup>309</sup> AD 2002 – 83: Frågan vilken betydelse en allmän domstols brottmålsdom skall tillmätas i en arbetstvist rörande uppsägning eller avskedande på grund av brott har prövats av Arbetsdomstolen i åtskilliga tidigare avgöranden. Arbetsdomstolen har därvid, som anförts ovan, uttalat att **den allmänna domstolens bedömning i brottmålet bör tillmätas betydande bevisverkan i arbetstvisten. Denna praxis bygger, som tidigare nämnts, på vad som allmänt gäller om en brottmåldsdoms betydelse i ett efterföljande tvistemål och torde ta sikte särskilt på fall i vilka avgörandet av brottmålet har fällts efter en prövning av bevisning som sedermera inte förebringas i arbetstvisten** (se AD 1991 nr 76). Principen om brottmåldsdomens bevisverkan gäller även i fall då den tilltalade blivit frikänd (se AD 1992 nr 65). Ks. AD 1999 – 16, AD 1997 – 138, AD 1994 – 37, AD 1993 – 53

<sup>310</sup> Ekelöf ym. 2006, s. 262: NJA 1998:148

sellaista, että se kyseenalaistaisi rikostuomion oikeellisuuden vastuukysymyksen osalta<sup>311</sup>. Todistusvaikutus suhteellistuu kuitenkin hovioikeuden suorittamaan todistusharkintaan nähden. Mikäli rikosasian ratkaissut hovioikeus ei kuitenkaan ole harkinnut työsuhdetta koskevassa riita-asiassa esitettyä aineistoa, voidaan tuomiolle antaa korkeintaan rajoitettua todistusvaikutusta<sup>312</sup>.

Suomessa työsuhteen päättämistä koskevaa riita-asiaa ratkaiseva tuomioistuim ratkaisee rikosprosessin todistusvaikutuksen tapauskohtaisesti, vaikka lainvoimaisella tuomiolla voidaan katsoa olevan suurin painoarvo. Tästä poikkeavasti Ruotsin työtuomioistuimen käytännössä vain lainvoimaisella tuomiolla on todistusvaikutusta, eikä hovioikeudenkaan todistusharkinnalle anneta merkitystä työsuhteen päättämistä koskevassa riidassa, mikäli hovioikeuden tuomio ei ole saanut lainvoimaa<sup>313</sup>. Tällöin syyttäjän syyttämättäjättämispäätöksellä ei myöskään

---

<sup>311</sup> Ekelöf ym. 2006, s. 262 – 263. AD 1993 – 53: I målet har polisförbundet ifrågasatt den straffrättsliga bedömning som tingsrätten och hovrätten gjort. **Förbundet har menat att det är oklart om J.L. bedrivit bokföringspliktig rörelse.** Under alla förhållanden är ett eventuellt brott, enligt förbundet, att bedöma som ringa bokföringsbrott med hänsyn till att J.L. endast i begränsad omfattning medverkat vid försäljning av bilar. Rikspolisstyrelsen har å sin sida ställt sig bakom domstolarnas straffrättsliga bedömning. Genom Skellefteå tingsrätts av Hovrätten för Övre Norrland fastställda dom har J.L. dömts för bokföringsbrott till villkorlig dom och etthundra dagsböter å trettio kr. **I enlighet med vad som i allmänhet gäller om brottmålsdoms verkan i civilprocess är dessa domar inte bindande för arbetsdomstolen vid prövningen av avskedandefrågan.** Domarna skall dock, i enlighet med den fasta praxis som gäller på området, tillmätas betydande bevisverkan vid denna prövning. Enligt arbetsdomstolens mening **har inte i målet framkommit några omständigheter som ger anledning att i något avgörande hänseende avvika från domstolarnas bedömning. Vid den fortsatta prövningen utgår arbetsdomstolen därför från att J.L. gjort sig skyldig till bokföringsbrott av normalgraden.**

<sup>312</sup> AD 2002–83: Sedan A-L.S. överklagat tingsrätts dom till hovrätten medgav åklagaren ändringsyrkandet. Med stöd av 51 kap. 13 § 2 stycket 2 punkten rättegångsbalken avgjorde därför hovrätten **målet utan huvudförhandling. Hovrättens prövning skedde således inte på grundval av en värdering av bevisning som tagits upp där.** Med hänvisning till det anförda anser Arbetsdomstolen att utrymmet för att i detta fall tillerkänna brottmålsdomarna någon särskild bevisverkan är begränsat. Till detta kommer att viss muntlig och skriftlig bevisning som inte förebringades vid tingsrätten har åberopats i Arbetsdomstolen. **Det anförda innebär att Arbetsdomstolens prövning i målet måste bli självständig i förhållande till den prövning som skett genom brottmålsdomarna.**

<sup>313</sup> AD 2008 – 10: Det finns anledning att först gå in på den omständigheten att **K.W. den 10 december 2007 dömdes av Hovrätten för Västra Sverige för försök till försäkringsbedrägeri.** Gärningsbeskrivningen överensstämmer i sak med det påstående som bolaget har lagt till grund för sitt avskedande av K.W. Enligt fast praxis i Arbetsdomstolen gäller att en allmän domstols dom i ett brottmål har betydande bevisverkan i ett mål rörande avskedande eller uppsägning. **Det anförda gäller emellertid endast i fall då den allmänna domstolens dom har vunnit laga kraft.** Den omnämnda hovrättsdomen hade vid tidpunkten för huvudförhandlingen i det föreliggande målet inte vunnit laga kraft. **Den bevisprövning som hovrätten gjort i sin dom kan därför inte tillmätas betydelse vid den bedömning som Arbetsdomstolen nu har att göra (jfr AD 1996 nr 85).**

ole erityistä todistusvaikutusta. Syyttäjän syyteharkinta perustuu erilaisille lähtökohdille kuin kysymys työsuhteen päättämiskynnyksen ylitymisestä<sup>314</sup>.

### 9.2.2 Arviointia

Edellä esittämäni hovioikeusaineiston analyysin perusteella voidaan todeta, että rikosprosessin merkitys myöhemmässä työsuhteen päättämistä koskevassa riita-asiassa on todistusvaikutus. Todistusvaikutus on lähtökohtaisesti sitä vahvempi, mitä lopullisempi tuomio on. Kuitenkin rikosprosessin todistusvaikutukseen liittyy myös tapauskohtaisuutta, ja yksittäisessä tilanteessa jo esitutkinnan aikana näyttö työntekijää vastaan voi lisääntyä siinä määrin, että päättämiskynnys ylittyy.

Ruotsin työtuomioistuimen käytännössä taas selvä periaate on se, että vain lainvoimaiselle rikosasiassa annettulle tuomiolle annetaan todistusvaikutusta palvelussuhteen päättämistä koskevassa riidassa. Tällöin vaikutus on merkittävä. Vahvin merkitys annetaan sellaiselle näytölle, joka on arvioitu rikosasian käsitellessä tuomioistuimessa, mutta jota ei tuoda enää työtuomioistuimen harkittavaksi. Tällä perusteella vaikuttaisi siltä, että Ruotsin käytäntö painottaa johdonmukaisemmin sitä, että kaiken rikokseen liittyvän relevantin todistelun pitäisi tulla esitetyksi ja huomioiduksi, kun muutoksenhakutuomioistuin ratkaisee työsuhteen päättämistä koskevan asian. Kuitenkin Suomen käytäntö vaikuttaisi antavan vapaan todistusharkinnan puitteissa hovioikeudelle paremman mahdollisuuden tapauskohtaisesti arvioida esimerkiksi sellaisen rikostuomion merkitystä näyttönä, joka ei ole saanut lainvoimaa.

---

<sup>314</sup> AD 2002–85: Förbundet har till stöd för sin ståndpunkt i målet, att G.G. inte har gjort sig skyldig till det bolaget påstått, åberopat att åklagaren i beslut den 28 maj 2001 lagt ned den påbörjade förundersökningen om påstått olovligt brukande från G.G:s sida med motiveringen att brott inte kunnat styrkas. **Enligt Arbetsdomstolens mening saknas emellertid skäl att tillmäta ett sådant beslut, som grundas på den enskilde åklagarens bedömning utifrån materialet i förundersökningen av utsikterna att få till stånd en fällande dom, någon särskild bevisverkan.** Arbetsgivarparternas påståenden om G.G:s handlande skall således prövas utifrån en sedvanlig bedömning av utredningen i målet.

### 9.3 Jatkotutkimuksesta

Tässä tutkielmassa esitettyjen teemojen lisäksi epärehellisyys voi ilmetä ainakin poissaolojen, sairauspoissaolojen ja päihteidenkäytön yhteydessä. Lisäksi aineistossa on ainakin jossain määrin viitteitä työnantajan epärehellisyydestä. Nämä olisivat myös ilmeisimpiä jatkotutkimuksen kohteita. Toisaalta tutkittavien teemojen ja tapausten lisäksi saatava hyöty saattaisi olla lähinnä erilaisten tosielämän tilanteiden esittelyssä, koska uskoakseni ainakaan sellaiset tapaukset, joissa päättämiskynnys jää ylittymättä, eivät poikkeaisi tässä esitetyistä.

Tutkielman pääasiallisena aineistona ovat olleet hovioikeuksien ratkaisut. Aineiston analyysin tuloksia arvioitaessa on huomioitava, että korkeimpien tuomioistuinten ratkaisujen lisäksi tarkastelun ulkopuolelle jäävät alioikeuskäytäntö sekä sellaiset työsuhteiden päättämiset, joita ei alkujaankaan tuoda tuomioistuimen arvioitavaksi. Lisäksi voidaan korostaa sitä, että analyysi perustuu hovioikeuksien perusteluihin. Jo vaatimis- ja väittämistaakka osaltaan vaikuttavat siihen, mitä seikkoja hovioikeuden ratkaisuihin sisältyy. Toisin sanoen tutkielman tulokset pätevät ensisijaisesti tässä aineistossa. Eräs hyödyllinen lähtökohta epärehellisyyden tai luottamuspuolan lisätutkimukselle voisikin olla toisenlaisten empiiristen aineistojen hyödyntäminen. Empiirisiin menetelmiin voitaisiin selvittää esimerkiksi työnantajien ja työntekijöiden eli työsuhteen osapuolten käsityksiä epärehellisyydestä työsuhteen päättämisperusteena.