

# Työntekijän ja virkamiehen lausunnot ja kirjoitukset mediassa varoitus- ja päättämisperusteina

Marika Korkeamäki 0163947  
Maisteritutkielma  
Työoikeus  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Lapin yliopisto  
Kevät 2012

**Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

**Työn nimi:** Työntekijän ja virkamiehen lausunnot ja kirjoitukset mediassa varoitus- ja päättämisperusteina.

**Tekijä:** Marika Korkeamäki

**Opetuskokonaisuus ja oppiaine:** Oikeustieteet, Työoikeus

**Työn laji:** Maisteritutkielma

**Sivumäärä:** I-X ja 1-99

**Vuosi:** kevät 2012

**TIIVISTELMÄ**

Tutkielmassa tutkitaan sitä, voiko työntekijän tai virkamiehen sananvapauden käyttäminen mediassa oikeuttaa työnantajan antamaan joko varoituksen tai jopa päättämään työ- tai virkasuhteen, ja jos voi, niin millaisissa tilanteissa. Tarkoitukseni on antaa yleiskuva tästä moniulotteisesta ja vaativasta ongelmasta sekä mahdollisesti tuoda esiin käyttökelpoisia lähtökohtia sen arvioimiseksi, voidaanko jonkin tietyn lausunnon tai kirjoituksen perusteella antaa varoitus tai jopa päättää työntekijän työsuhde tai virkamiehen virkasuhde.

Tutkielmani pohjautuu pääosin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, niissä esitettyihin näkemyksiin, oikeuskäytäntöön, työ- ja virkamieslainsäädäntöön sekä näiden esitöihin ja näiden pohjalta tekemiini pohdintoihin.

Mitään yleispäteviä sääntöjä siitä, milloin varoitus tai työ- tai virkasuhteen päättäminen voi tulla kyseeseen mediassa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten vuoksi, ei voida antaa. Voidaan esittää vain joitain lähtökohtia ja pääsääntöjä. Pääsääntönä voitaisiin pitää sananvapautta ja oikeutta esittää arvostelua työnantajaa kohtaan mutta sananvapautta tulee käyttää asianmukaisesti. Varoitus- tai päättämisperusteena ei voi pääsääntöisesti olla mediassa asianmukaisesti esitetty lausunto tai kirjoitus. Jokainen tilanne on kuitenkin omanlaisensa ja arvio perusteen käsilläolosta on tehtävä kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet seikat. Pääsääntö tarjoaa päättämisperusteen arvioinnin lähtökohdat.

**Avainsanat:** sananvapaus, ilmaisunvapaus, varoitus, irtisanominen, purku, oikeustiede

**Suostumus:** Luovutan tutkielman kirjastoon käytettäväksi.

## SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	I
SISÄLLYSLUETTELO .....	II
LÄHDELUETTELO .....	V
LYHENTEET .....	X
1. JOHDANTO.....	1
2. SANANVAPAUS .....	2
2.1 Yleistä.....	2
2.2 Euroopan ihmisoikeussopimus .....	2
2.3 Euroopan unionin oikeus .....	4
2.4 Suomen perustuslaki .....	5
2.4.1 Sananvapaussäännös .....	5
2.4.2 Soveltamisala .....	5
2.4.3 Teoriassa jokaisen oikeus.....	6
2.5 Sananvapauden käyttämisestä mahdollisesti aiheutuvat rikosoikeudelliset seuraamukset.....	7
2.5.1 Yleistä.....	7
2.5.2 Yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen.....	7
2.5.3 Kunnianloukkaus.....	8
3. VAROITUS .....	9
3.1 VAROITUKSEN SÄÄNTELY .....	9
3.1.1 Työsopimuslaki .....	9
3.1.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta .....	11
3.1.3 Valtion virkamieslaki .....	12
3.2 VAROITUKSEN ANTAMINEN LAUSUNNON TAI KIRJOITUKSEN JOHDOSTA.....	13
3.2.1 Työntekijä.....	13
3.2.2 Viranhaltija.....	18
3.2.3 Valtion virkamies .....	24

4. KOEAIKAPURKU .....	32
4.2 Sääntely.....	32
4.2.1 Työsopimuslaki .....	32
4.2.2 Valtion virkamieslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta.....	33
4.3 Lausunnot ja kirjoitukset koeaikapurkuperusteina .....	33
4.3.1 Työntekijä.....	33
4.3.2 Virkamies ja viranhaltija .....	35
5. TYÖ- JA VIRKASUHTEEN IRTISANOMINEN .....	36
5.1 IRTISANOMISPERUSTEET .....	36
5.1.1 Työsopimuslaki .....	36
5.1.2 Valtion virkamieslaki .....	37
5.1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta .....	39
5.1.4 Irtisanomisperusteen arviointi .....	40
5.2 LAUSUNNOT JA KIRJOITUKSET IRTISANOMISPERUSTEINA .....	42
5.2.1 Työntekijä.....	42
5.2.2 Virkamies .....	45
5.2.3 Viranhaltija.....	51
6. TYÖ- JA VIRKASUHTEEN PURKAMINEN.....	52
6.1 PURKUPERUSTEET.....	52
6.1.1 Työsopimuslaki .....	52
6.1.2 Valtion virkamieslaki .....	54
6.1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta .....	54
6.2 LAUSUNNOT JA KIRJOITUKSET PURKUPERUSTEENA .....	56
6.2.1 Työntekijä.....	56
6.2.2 Virkamies .....	62
6.2.3 Viranhaltija.....	66
7. MUITA TILANTEITA.....	68
7.1 Työnantajan ilmianto .....	68
7.2 Negatiiviset kommentit työtovereille ja asiakkaille.....	74
7.3 Sosiaalinen media .....	76
7.4 Rikosoikeudelliset seuraamukset työnantajan arvostelusta .....	79
8. TYÖNTEKIJÄN JA VIRKAMIEHEN SANANVAPAAUS MUISSA MAISSA .....	84
8.1 RUOTSI.....	84
8.1.1 Sananvapaus .....	84

8.1.2 Lojaliteettivelvollisuus .....	85
8.1.3 Työ- ja virkasuhteen päättäminen .....	86
8.1.4 Oikeuskäytäntöä .....	87
8.1.5 Päätelmiä .....	89
8.2 YHDYSVALLAT .....	90
8.2.1 Sananvapaus .....	90
8.2.2 Päätelmiä .....	96
9. LOPUKSI .....	98

## LÄHDELUETTELO

### Kirjallisuus:

*Anttila, Erno:* Virkamiehen sananvapauden ulottuvuudesta valtion virkamieslain mukaisen käyttäytymisvelvollisuuden valossa. Oikeustieto-lehti 6/2011. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Turun yliopistollinen julkaisu 2011. (Anttila 2011)

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

*Hallberg, Pekka; Karapuu, Heikki; Ojanen, Tuomas; Scheinin, Martin; Tuori, Kaarlo ja Viljanen, Veli-Pekka:* Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. WSOYpro. Toinen uudistettu painos. Helsinki 2011. (Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2011)

*Heinonen, Olavi; Koskinen Pekka; Lappi-Seppälä, Tapio; Majanen, Martti; Nuotio, Kimmo; Nuutila, Ari-Matti ja Rautio, Ilkka:* Rikosoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOY. Toinen uudistettu painos. Juva 2002. (Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001)

*Hirvonen, Kalervo ja Mäkinen, Eija:* Kunnallinen viranhaltija. Edita. Helsinki 2006. (Hirvonen&Mäkinen 2006)

*Hoikka, Mikko:* Sananvapaus Euroopan unionin oikeudessa. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 289. Yliopistollinen väitöskirja, Turun yliopisto. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala 2009. (Hoikka 2009)

*Kairinen, Martti; Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Ullakonoja, Vesa ja Valkonen, Mika:* Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOYpro. Helsinki 2006. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006)

*Konstari, Timo:* Virkamiehen ilmaisuvapaus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1986. (Konstari 1986)

*Koskinen, Pirkko:* Puskasta ei saa ampua. Lakimiesuutiset 2/2012. Suomen Lakimiesliitto ry. (Koskinen 2012)

*Koskinen, Seppo:* Luottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992. (Koskinen 1992)

*Koskinen, Seppo:* Työsopimuksen päättäminen, Oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta. Sarja C 25. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Rovaniemi 1998. (Koskinen 1998)

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

*Koskinen, Seppo ja Kulla, Heikki:* Virkamiesoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2009. (Koskinen ja Kulla 2009)

*Neuvonen, Riku:* Sananvapaus, joukkoviestintä ja sääntely. Talentum. Helsinki 2005. (Neuvonen 2005)

*Pellonpää, Matti:* Euroopan ihmisoikeussopimus. Talentum. Helsinki 2005. (Pellonpää 2005)

*Tiilikka, Päivi:* Journalistin sananvapaus. WSOYpro. Helsinki 2008. (Tiilikka 2008)

*Tiilikka, Päivi:* Sananvapaus ja yksilön suoja, Lehtiartikkelin aiheuttaman kärsimyksen korvaaminen. Yliopistollinen väitöskirja. WSOYpro. Vantaa 2007. (Tiilikka 2007)

### **Virallislähteet:**

HE 309/1993 Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

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

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

PeV 28/1997 vp.

**Oikeuskäytäntö:**

KHO 1979 II 28

KHO 700:1998

KHO 1727:2001

KHO 3621:2011

KHO 19:2011

KKO 100:2011

THO 1979 V 155, 30.5.1980

HkiHO S 1986/915, 21.1.1987

VHO S 89/580, 19.7.1990

HkiKO T6492, 22.11.2011

TT: 2011-17

Virkamieslautakunta 238:1996

Virkamieslautakunta 42:1998

Virkamieslautakunta 88:2001

EOA päätös 3098/2/2010

EIT 06.07.2010

EIT 21.07.2011

AD 2011:15, 09.03.2011

AD 1961:27

AD 1988:67

AD 1997:57

AD 1999:48



**Internetlähteet:**

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.

Saatavilla www-muodossa

[http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063/19990063\\_2](http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063/19990063_2)

Euroopan yhteisöjen virallinen lehti 18.12.2000/EU:n perusoikeuskirja.

Saatavilla www-muodossa [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fi.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf).

Yle Uutiset: Opettaja sai varoituksen lehtikirjoittelusta.

Saatavilla www-muodossa:

[http://yle.fi/alueet/lappi/2011/02/opettaja\\_sai\\_varoituksen\\_lehtikirjoittelusta\\_2357603.html](http://yle.fi/alueet/lappi/2011/02/opettaja_sai_varoituksen_lehtikirjoittelusta_2357603.html).

Yle Uutiset: Työnantajaa Facebookissa haukkunut sai potkut, 27.10.2009 klo 07:00.

Saatavilla www-muodossa:

[http://yle.fi/uutiset/teksti/kotimaa/2009/10/tyonantajaa\\_facebookissa\\_haukkunut\\_sai\\_potkut\\_1112698.html?wireframe=text&print=false&pageNumber=4](http://yle.fi/uutiset/teksti/kotimaa/2009/10/tyonantajaa_facebookissa_haukkunut_sai_potkut_1112698.html?wireframe=text&print=false&pageNumber=4).

Lag om anställningsskydd 1982:80

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1982:80>.

Yttrandefrihetsgrundlagen 1991:1496

Saatavilla www-muodossa: <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3928>.

Sveriges Riksdag, Grundlagarna.

Saatavilla www-muodossa: [http://www.riksdagen.se/templates/R\\_Page\\_1527.aspx](http://www.riksdagen.se/templates/R_Page_1527.aspx).

Ström, E. 2002, Yttrandefrihet för offentliganställda.

Saatavilla www-muodossa:

<http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se/1akut/19yttrandeoffent.html>.

Kurt Junesjös kommentar AD 2011 Nr 15.

Saatavilla www-muodossa: <http://www.kurt.nu/>.

Ninni Ericsson, Yttrandefrihetsförslag en papperstiger.

Saatavilla www-muodossa: [http://www.kurt.nu/debattart/Yttrandefrihet\\_%20SvD.htm](http://www.kurt.nu/debattart/Yttrandefrihet_%20SvD.htm).

Constitution of the United States.

Saatavilla www-muodossa:

[http://www.senate.gov/civics/constitution\\_item/constitution.htm#amdt\\_1\\_%281791%29](http://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#amdt_1_%281791%29)

Ronald B. Standler 2000, Freedom of Speech in USA for Employees of private Companies.

Saatavilla www-muodossa: <http://www.rbs2.com/freespch.htm>.

Ronald B. Standler 2000, Freedom of Speech in USA for professors and Other Government Employees.

Saatavilla www-muodossa: <http://www.rbs2.com/afree2.htm>.

Koskinen, Seppo 2007, Ulkopuolisille tehdyt työntekijän ilmoitukset ja ilmiannot työsopimuksen päättämisperusteena. Asiantuntijakirjoitukset. Edilex 2.5.2007.

(Koskinen 2007)

Saatavilla www-muodossa: [www.edilex.fi/lakikirjasto/4468](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4468).

**LYHENTEET**

AD = Arbetsdomstolen

EIS = Euroopan ihmisoikeussopimus

EIT = Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

EOA = Eduskunnan oikeusasiamies

HkiHO = Helsingin hovioikeus

HkiKO = Helsingin käräjäoikeus

HE = Hallituksen esitys

JulkisuusL = Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta

KHO = korkein hallinto-oikeus

KvhL = Laki kunnallisesta viranhaltijasta

PeLV = Perustuslakivaliokunta

PL = Perustuslaki

RL = Rikoslaki

TSL = Työsopimuslaki

VirkamL = Laki valtion virkamiehistä

## 1. JOHDANTO

Aika ajoin näkee uutisia ja kirjoituksia siitä, miten työntekijä tai virkamies on saanut varoituksen tai työ- tai virkasuhde on päätetty mediassa antamiensa lausuntojen tai kirjoitusten vuoksi. Keskustelua onkin käyty siitä, voidaanko työntekijän tai virkamiehen työ- tai virkasuhde päättää sen vuoksi, että tämä on perustuslaissa turvatun sananvapauden nojalla mediassa antamissaan lausunnoissa tai kirjoituksissa arvostellut työnantajaa. Tutkielmani pääasiallisena kohteena on pohtia sitä, voiko ja milloin työntekijän tai virkamiehen työnantajaan kohdistamat arvostelevat lausunnot ja kirjoitukset olla varoitus- tai päättämisperusteita, vaikka lähtökohtana on sananvapaus.

Medialla tarkoitan tässä perinteistä mediaa eli sanomalehtiä, televisioita ja radiota. Kirjoittaminen ja lausuminen sosiaalisessa mediassa jää tutkimukseni ulkopuolelle, vaikkakin tutkimuksen loppupuolella vertaan perinteistä ja sosiaalista mediaa.

Käsittelen asiaa yleisesti työntekijöiden ja virkamiesten osalta. En käsittele erikseen erilaisiin virkoihin tai työtehtäviin liittyviä erityisvaatimuksia tai sananvapauden rajoituksia. Teen eroa lähinnä johtavassa olevien virkamiesten ja työntekijöiden ja niin sanottujen normaaliasemassa olevien virkamiesten ja työntekijöiden välillä.

En käsittele tutkielmassani itse varoitus- tai päättämismenettelyä, päättämisen oikeusvaikutuksia enkä sitä, mitä seuraa laittomasta päättämisestä.

Tarkoitukseni on antaa yleiskuva tästä moniulotteisesta ja vaativasta ongelmasta sekä mahdollisesti tuoda esiin käyttökelpoisia lähtökohtia sen arvioimiseksi, voidaanko jonkin tietyn lausunnon tai kirjoituksen perusteella antaa varoitus tai jopa päättää työntekijän työsuhde tai virkamiehen virkasuhde.

Tutkielmani pohjautuu pääosin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, niissä esitettyihin näkemyksiin, oikeuskäytäntöön, työ- ja virkamieslainsäädäntöön sekä näiden esitöihin ja näiden pohjalta tekemiini pohdintoihin.

## 2. SANANVAPAUS

### 2.1 Yleistä

Sananvapaus on perinteinen vapausoikeus. Sillä tarkoitetaan jokaisen ihmisen oikeutta ilmaista itseään, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä<sup>1</sup> sekä kommunikoida toisten ihmisten kanssa. Sananvapauden taustalla on ajatus pyrkiä turvaamaan vapaa mielipiteenmuodostus ja julkinen keskustelu. Sananvapaus on maailmanlaajuinen ihmisoikeus ja arvo, ja Suomessa se on lisäksi perustuslain tasolla säädetty oikeusnormi eli perusoikeus.<sup>2</sup>

Suomalaiset ovat ainakin kolmenlaisten perus- ja ihmisoikeuksien suojan piirissä. Kaikissa on omat säännöksensä sananvapaudesta. Ensinnäkin on kotimainen perusoikeussuoja. Perustuslakiin on kirjattu kattava perusoikeusnormisto, jossa yhtenä perusoikeutena on sananvapaus. Toisena kotimaista perusoikeussuojaa täydentävät kansainväliset ihmisoikeussopimukset, joista tärkein on Euroopan ihmisoikeussopimus. Kolmantena on Euroopan unionin piirissä rakennettu perusoikeuksien suoja. Euroopan unionin perusoikeuskirjaan on koottu unionissa voimassa olevat perusoikeudet.<sup>3</sup>

### 2.2 Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimus allekirjoitettiin Roomassa vuonna 1950, ja se tuli voimaan vuonna 1953. Suomi on ratifioinut sopimuksen ja liittynyt sopimukseen vuonna 1990.<sup>4</sup> Tästä johtuen sopimus on osa Suomen sisäistä oikeutta. Sopimus on voimassa lain tasoisena säädöksenä<sup>5</sup>. Suomen täytyy noudattaa sopimusta ja valvoa sen noudattamista.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa säädetään sananvapaudesta, ja artikla sisältää kaksi kappaletta. Ensimmäinen kappale sisältää säännökset itse oikeudesta ja toinen kappale määräykset niistä perusteista, joiden perusteella sananvapautta voidaan rajoittaa. Artikla on seuraavanlainen:<sup>6</sup>

”1. Jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista

---

<sup>1</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 47.

<sup>2</sup> Neuvonen 2005, s. 11.

<sup>3</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 171.

<sup>4</sup> Pellonpää 2005, s. 10.

<sup>5</sup> Pellonpää 2005, s. 59.

<sup>6</sup> Pellonpää 2005, s. 482.

rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtiota tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvanvaraisiksi.

2. Koska näiden vapauksien käyttöön liittyy velvollisuuksia ja vastuuta, se voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen ja rajoitusten alaiseksi, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen turvallisuuden, alueellisen koskemattomuuden tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaamiseksi, luottamuksellisten tietojen paljastumisen estämiseksi, tai tuomioistuinten arvovallan ja puolueettomuuden varmistamiseksi.”<sup>7</sup>

Keskeisenä osana sananvapauden kuuluu oikeus mielipiteisiin, jota ei ole luvallista rajoittaa. Rajoittaminen ei ole mahdollista edes edellä toisessa kohdassa mainituilla edellytyksillä.<sup>8</sup> Oikeus mielipiteisiin on näin erottamaton osa sananvapautta ja kuuluu sen ydinalueeseen, johon ei saa puuttua.

Sananvapautta ei ole rajoitettu vain tietynlaiseen ilmaisemiseen. Sananvapaus ulottuu niin suulliseen, kirjoitettuun kuin sähköistenkin viestimien avulla tapahtuvaan mielipiteiden ja tietojen ilmaisemiseen ja vastaanottamiseen. Näiden kohdalla artiklan toisen kohdan rajoitukset ovat mahdollisia.<sup>9</sup>

Artikla ei ehdottomasti kiellä ennakkosensuuria. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on kuitenkin katsonut sen olevan sallittua vain tietyissä tiukoissa rajoissa. Sananvapauden rajoittaminen ennalta on näin ollen normaalisti kiellettyä.<sup>10</sup>

Lähtökohdaksi voitaneen asettaa ajatuksen, että sananvapaus olisi kaikille samanlainen. Kaikilla olisi siten yhtäläinen oikeus ilmaista mielipiteitään tai tietojaan. Sananvapauden käyttöön liittyvien vastuiden ja velvollisuuksien on kuitenkin katsottu johtavan siihen, että tietyille sananvapauden käyttäjille voidaan asettaa erityisrajoituksia. Tällaisena erityisryhmänä voidaan esimerkiksi pitää virkamiehiä. Virkamiehillä on sananvapaus mutta viran hoitoon liittyvät velvollisuudet ja vastuut voivat aiheuttaa rajoituksia sananvapauteen.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.

<sup>8</sup> Pellonpää 2005, s. 482.

<sup>9</sup> Pellonpää 2005, s. 482 - 483.

<sup>10</sup> Pellonpää 2005, s. 483.

<sup>11</sup> Pellonpää 2005, s. 486.

Sananvapautta ei ole rajoitettu tietynlaiseen ilmaisemiseen<sup>12</sup> vaan se on sisältö- ja välineneutraali<sup>13</sup>. Vaikka sananvapaus muutoinkin on laaja oikeus, se ei silti ole rajoittamaton. Siihen on mahdollista säätää rajoituksia ja poikkeuksia. Minkälaiset rajoitukset tahansa eivät ole mahdollisia vaan artiklassa luetellaan tyhjentävästi perusteet, joihin vedoten sananvapautta voidaan rajoittaa. Artiklassa määrätään lisäksi rajoittamisen yleisistä edellytyksistä: rajoituksesta on säädettävä lailla ja rajoittamisen on oltava välttämätöntä.<sup>14</sup>

Euroopan ihmisoikeussopimuksen noudattamista valvoo Euroopan ihmisoikeustuomioistuin<sup>15</sup>. EIT on sananvapautta koskevissa tuomioissaan kiinnittänyt huomiota ilmaisun aiheeseen, esittäjiin ja esittämistapaan harkitessaan sitä, onko sananvapauden rajoittaminen ollut Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaista<sup>16</sup>. Tuomioistuimen antamalla päätöksillä on tosiasiallista vaikutusta sopimusvaltion lainsäädäntöön ja tuomioistuinten ratkaisuihin. Valtion, joka on saanut huomautuksen, on korjattava lainsäädäntöään tai käytäntöjään sopimuksen mukaiseksi.<sup>17</sup>

### **2.3 Euroopan unionin oikeus**

Sananvapaudesta säädetään Euroopan unionin perusoikeuskirjassa. Perusoikeuskirja on asiakirja, jossa määritellään Euroopan unionissa voimassa olevat perusoikeudet. Perusoikeuskirja on julkaistu ja hyväksytty vuonna 2000, jolloin nämä oikeudet on ensi kertaa määritelty kattavasti. Tuolloin perusoikeuskirja ei ollut kuitenkaan vielä oikeudellisesti sitova. Perusoikeuskirjasta tuli sitova vuonna 2009, kun Lissabonin sopimus hyväksyttiin, sillä sopimus sisältää suoran viittauksen perusoikeuskirjaan. Sopimuksessa on määräys myös siitä, että perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla. Näin ollen perusoikeuskirja velvoittaa Euroopan unionia kokonaisuudessaan.<sup>18</sup>

Säännös sananvapaudesta on perusoikeuskirjan 11 artiklassa, ja se kuuluu seuraavasti:

---

<sup>12</sup> Hoikka 2009, s. 67.

<sup>13</sup> Tiilikka 2007, s. 176.

<sup>14</sup> Hoikka 2009, s. 67.

<sup>15</sup> Pellonpää 2005, s. 171-171, 189.

<sup>16</sup> Tiilikka 2007, s. 176.

<sup>17</sup> Pellonpää 2005, s. 171-171, 189.

<sup>18</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 201-203.

”Jokaisella on oikeus sananvapauteen. Tämä oikeus sisältää mielipiteenvapauden sekä oikeuden vastaanottaa ja levittää tietoja tai ajatuksia viranomaisten siihen puuttumatta ja alueellisista rajoista riippumatta.”<sup>19</sup>

Perusoikeuskirjan säännökset koskevat jäsenvaltiota kuitenkin vain silloin, kun ne soveltavat unionin oikeutta. Tilanteissa, joissa ei ole kyse unionin oikeuden soveltamisesta, velvoittavat kuitenkin ihmisoikeussopimuksen ja perustuslain säännökset.<sup>20</sup>

## **2.4 Suomen perustuslaki**

### **2.4.1 Sananvapaussäännös**

Edellä on esitelty Suomea sitovia ylikansallisia säännöksiä sananvapaudesta. Niillä on oma vaikutuksensa Suomen perustuslain sananvapaussäännöksen tulkintaan<sup>21</sup>. Sananvapaus on suomalainen perusoikeus, ja se on kirjattu perustuslain 12§:ään. Sen ydinsisältö kuuluu näin:

”Jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla.”(PL 12§)

Sananvapaus on ymmärrettävä laaja-alaiseksi<sup>22</sup>. Sananvapaus sisältää useita eri oikeuksia, ja nämä suojaavat viestintää sen kaikissa vaiheissa. Säännökseen katsotaan sisältyvän oikeus hankkia, välittää, valmistaa, ilmaista, julkaista, levittää ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä<sup>23</sup>.

Sananvapaussäännöksen keskeisenä tarkoituksena on taata vapaa mielipiteenmuodostus, avoin julkinen keskustelu, moniarvoisuus sekä mahdollisuus julkiseen kritiikkiin. Näitä toteutetaan keskeisesti median kautta ja avulla.<sup>24</sup>

### **2.4.2 Soveltamisala**

Sananvapautta ei ole sidottu mihinkään tiettyyn viestinnän muotoon. Sananvapaus turvataan riippumatta siitä, millaista menetelmää on käytetty viestin julkaisemiseen tai

<sup>19</sup> Euroopan yhteisöjen virallinen lehti 18.12.2000/EU:n perusoikeuskirja.

<sup>20</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 208.

<sup>21</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 459.

<sup>22</sup> HE 309/1993 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 10§.

<sup>23</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 461-462.

<sup>24</sup> Tiilikka 2008, s. 17.



ilmaisemiseen<sup>25</sup>. Sananvapaussäännöstä voidaan soveltaa kaikkiin nykyään käytössä oleviin ja myöhemmin käyttöön tuleviin viestintämenetelmiin. Säännös on välineneutraali.<sup>26</sup>

Säännöksen soveltamisalaan kuuluvat kaikenlaiset tiedot, mielipiteet ja muut viestit riippumatta niiden sisällöstä<sup>27</sup> sekä siitä, missä tarkoituksessa viestejä ilmaistaan tai julkistetaan<sup>28</sup>. Puhutaan niin sanotusta sisältöneutraaliudesta. Käytännön soveltamistilanteissa ilmaisun sisällöllä on kuitenkin keskeinen merkitys harkittaessa sitä, voidaanko sananvapautta rajoittaa. Tämän vuoksi sisältöneutraaliuden periaate soveltuu absoluuttisesti vain sananvapaussäännöksen lähtökohtaiseen soveltamisalaan. Käytännön tilanteissa ratkaisevia seikkoja ovat muun muassa se, miten ilmaisun kohde, tietojen luonne ja tietojen paikkansapitävyys voidaan tunnistaa.<sup>29</sup>

Säännöksen soveltamisala on laaja, mutta se ei tarkoita, että kaikki viestit olisivat samalla tavoin suojattuja niiden sisällöstä ja tarkoituksesta riippumatta. Viestinnän sisältöä on mahdollista rajoittaa lailla ja viestien sisältöön voidaan puuttua jälkikäteen. Mitään viestiä ei ole kuitenkaan periaatteessa suljettu pois sananvapaussäännöksen soveltamisalasta.<sup>30</sup>

Sananvapauden ulottuvuuden määrittäminen on tapauskohtaista ja monista eri seikoista riippuvaista. Tästä johtuen kiinteiden, aina ja kaikissa tilanteissa pätevien sananvapauden rajojen esittäminen ei ole mahdollista. Sananvapauden käyttämisen hyväksyttävyyteen vaikuttavat monet eri seikat, kuten ilmaisun sisältö ja luonne, ilmaisun kohde, ilmaisutapa ja -tyyli, ilmaisun paikkansapitävyys ja sen luonne julkiseen tai yksityiselämän piiriin kuuluvana. Olennaisia ovat myös ilmaisun kohteen asema ja tehtävät.<sup>31</sup>

### 2.4.3 Teoriassa jokaisen oikeus

Sananvapaus on teoriassa kaikkien luonnollisten henkilöiden oikeus<sup>32</sup>. Tämä tarkoittaa sitä, että sananvapaus kuuluu kaikille Suomen lainkäyttöpiirissä oleville, niin

<sup>25</sup> HE 309/1993 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 10§.

<sup>26</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 462.

<sup>27</sup> HE 309/1993 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 10§.

<sup>28</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s.462.

<sup>29</sup> Tiilikka 2008, s. 18.

<sup>30</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s.463.

<sup>31</sup> Tiilikka 2008, s. 19.

<sup>32</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s.465-466.

suomalaisille kuin ulkomaalaisillekin henkilöille, lapsille, vajaavaltaisille ja aikuisille<sup>33</sup>. Vaikka oikeus yleensä kuuluu kaikille, voi henkilö olla sellaisessa asemassa tai olosuhteet voivat olla sellaiset, että niihin liittyy erityisiä velvollisuuksia ja erityistä vastuuta. Tällöin nämä velvollisuudet ja vastuut on otettava huomioon sananvapausrajoitusten välttämättömyyttä ja oikeasuhtaisuutta arvioitaessa.<sup>34</sup>

## **2.5 Sananvapauden käyttämisestä mahdollisesti aiheutuvat rikosoikeudelliset seuraamukset**

### **2.5.1 Yleistä**

Kunniaa ja yksityisyyttä suojataan rikoslain 24 luvun 8.-10. pykälissä. Näissä säännöksissä on kyse sananvapauden sekä yksityisyyden ja kunnian välisestä jännitteestä. Sallittuna sananvapauden rajoitusperusteena pidetään kunniaa ja yksityisyyttä, sillä perustuslain mukaan jokaisen yksityiselämä ja kunnia on turvattu.<sup>35</sup>

Samansuuntaiset mutta tarkemmat säännökset löytyvät Euroopan ihmisoikeussopimuksesta. Euroopan ihmisoikeussopimuksen säännöksillä ja niille annetuilla tulkinnoilla on olennainen merkitys, kun tulkitaan kotimaisia kunnian ja yksityisyyden loukkaamissäännöksiä.<sup>36</sup>

Kunnian ja yksityisyyden loukkaamisjutut ovat esimerkki rikosoikeuden alueella perusoikeuksien horisontaalivaikutuksesta eli siitä, että yksittäisessä asiassa on tehtävä punninta sananvapauden ja kunnian ja yksityisyyden suojan välillä.<sup>37</sup>

### **2.5.2 Yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen**

Lausunto ja kirjoitus mediassa saattavat täyttää rikoslaisissa säännellyn yksityiselämää loukkaavan tiedon levittämisen tunnusmerkit. Tällöin lausuntoon tai kirjoitukseen on voitava puuttua jälkikäteen. Rangaistussäännös on seuraava:

Se joka oikeudettomasti joukkotiedotusvälinettä käyttämällä tai muuten toimittamalla lukuisten ihmisten saataville esittää toisen yksityiselämästä tiedon, vihjauksen tai kuvan siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa

<sup>33</sup> Tiilikka 2008, s. 17.

<sup>34</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s.465-466.

<sup>35</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 903.

<sup>36</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 903.

<sup>37</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 903.

halveksuntaa, on tuomittava *yksityiselämää loukkaavasta tiedon levittämisestä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Yksityiselämää loukkaavana tiedon levittämisenä ei pidetä sellaisen yksityiselämää koskevan tiedon, vihjauksen tai kuvan esittämistä politiikassa, elinkeinoelämässä tai julkisessa virassa tai tehtävässä taikka näihin rinnastettavassa tehtävässä toimivasta, joka voi vaikuttaa tämän toiminnan arviointiin mainitussa tehtävässä, jos esittäminen on tarpeen yhteiskunnallisesti merkittävän asian käsittelemiseksi (RL 24:8).

Tässä rikoksessa toisen yksityiselämästä levitetään julkisuuteen totuudenmukaisia tietoja, vihjauksia tai kuvia. Yksityiselämällä tarkoitetaan yksilön rauhoitettua aluetta, johon kuuluvat asiat hänellä on oikeus pitää omana tietonaan. Yksityiselämän piiriä ei voida määritellä tarkasti, mutta sen ydinaluetta voidaan kuvata sanalla intimiteetti.<sup>38</sup>

On huomattava, että henkilön yhteiskunnallisella asemalla on vaikutusta yksityiselämän suojan kannalta. Säännöksen toisessa kohdassa suljetaan soveltamisalan ulkopuolelle tekoja, jotka on haluttu pitää sallittuina. Syynä tähän on ollut se, että tiedotusvälineille halutaan turvata mahdollisuus hoitaa yhteiskunnallisen vallankäytön seuranta- ja valvontatehtävää. Heikoin yksityiselämän suoja on näin ollen poliitikoilla, korkeilla virkamiehillä, ammatillisten ja elinkeinoelämän järjestöjen tai suurten yritysten johtajilla ja muilla sellaisilla henkilöillä, jotka käyttävät huomattavaa taloudellista valtaa. Tähän liittyy myös se, että mitä enemmän taloudellista, poliittista tai hallinnollista valtaa henkilöllä on, sitä suurempi oikeus on yleisöllä saada tietoa tämän toiminnasta sekä häntä vastaan ajetuista syytteistä.<sup>39</sup>

### 5.2.3 Kunnianloukkaus

Toiseksi lausunto tai kirjoitus mediassa voi täyttää kunnianloukkauksen rikostunnusmerkistön. Kunnianloukkauksen sisältävään lausuntoon tai kirjoitukseen on voitava puuttua jälkikäteen. Rangaistussäännös on seuraava:

Joka esittää toisesta valheellisen tiedon tai vihjauksen siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa halveksuntaa, taikka muuten kuin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla halventaa toista, on tuomittava *kunnianloukkauksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuna kunnianloukkauksena ei pidetä arvostelua, joka kohdistuu toisen menettelyyn politiikassa,

<sup>38</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 912-913.

<sup>39</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 913-916.

elinkeinoelämässä, julkisessa virassa tai tehtävässä, tieteessä, taiteessa taikka näihin rinnastettavassa julkisessa toiminnassa ja joka ei selvästi ylitä sitä, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä (RL 24:9).

Kunnialla tarkoitetaan kaikille ihmisille kuuluvaa arvonantoa sekä olosuhteista riippuvaista toiminnan, työn ja ammatin kautta määrittyvää arvostusta. Kunnian suoja on rajattu yksiselitteisesti yksityishenkilöihin. Oikeushenkilöt voivat saada kuitenkin välillisesti suojaa siten, että oikeushenkilön toimintaa koskevat väitteet kohdistuvat sen parissa työskenteleviin ihmisiin. Loukkauksen kohde on voitava yksilöidä ja tunnistaa, sillä muutoin kunnianloukkausrikos ei täyty.<sup>40</sup>

Kunnianloukkausrikoksessa ensinnäkin on kysymys perättömän väitteen tai huhun levittämisestä. Väitteen on lisäksi koskettava jo tapahtunutta toimintaa. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi väite syyllistymisestä rikokseen tai muuhun toimintaan, joka on omiaan aiheuttamaan kohteelle vahinkoa tai halveksuntaa. Toiseksi kunnianloukkausrikos voi täytyä silloin, kun totuudenmukaisia väitteitä esitetään loukkaamistarkoituksessa.<sup>41</sup>

Kunnianloukkaus on rangaistava vain tahallisena. Tahallisuus puuttuu silloin, kun tekijällä on ollut vahvoja perusteita tai todennäköisiä syitä pitää totena, mitä hän on esittänyt tai mihin hän on vihjannut.<sup>42</sup>

### **3. VAROITUS**

#### **3.1 VAROITUKSEN SÄÄNTELY**

##### **3.1.1 Työsopimuslaki**

Työsopimuslain mukaan työntekijää ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä (TSL 7:2.3). Varoitusta ei kuitenkaan tarvitse antaa ennen irtisanomista, jos kyseessä on niin vakava rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). Varoituksen tulee olla aiheellinen eli mistä tahansa ei voi antaa varoitusta<sup>43</sup>. Varoituksen antaminen on näin ollen yleensä irtisanomisen edellytys.

---

<sup>40</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 918.

<sup>41</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 918-922.

<sup>42</sup> Heinonen, Koskinen, Lappi-Seppälä, Majanen, Nuotio, Nuutila & Rautio 2001, s. 921.

<sup>43</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s.705.

Varoituksen antamisesta säädetään vain irtisanomisen nimenomaisena edellytyksenä. En näe kuitenkaan mitään estettä sille, että työntekijää ensin varoitetaan, vaikka kyse olisikin niin vakavasta rikkomuksesta, että työsuhte voitaisiin purkaa. Koeajan osalta katson, että varoitus ei periaatteessa sovi koeajan tarkoitukseen. Koeajan tarkoituksena on nimittäin selvittää, soveltuuko työntekijä työhön, johon hänet on otettu. Jos työntekijä ei sovi työhön, ei häntä voi etukäteen varoittaa puuttuvista ominaisuuksista. Pidän kuitenkin varoitusta koeaikana mahdollisena silloin, kun työntekijä syyllistyy rikkomukseen.

Säännöksen tarkoituksena ei ole luoda määrämuotoista varoitusmenettelyä kaikkiin irtisanomistilanteisiin. Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitusta voidaan pitää ennakkomuistutuksena siitä, millä tavoin työnantaja tulee toimimaan, jos rikkomus toistuu. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa.<sup>44</sup>

Työpaikoilla on saattanut muodostua tietty käytäntö varoituksen antamisessa. Tällöin työnantajan tulee soveltaa syntynyttä käytäntöä johdonmukaisesti. Esimerkiksi jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä rikkomuksesta tai sopimattomasta käyttäytymisestä suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään irtisanomiseen, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä.<sup>45</sup>

Saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkä aika, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä. Annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei ole säädetty mitään tiettyä määräaikaakaan mutta annetun varoituksen ja irtisanomisen tulee olla ajallisessa yhteydessä toisiinsa.<sup>46</sup>

Antamalla varoituksen työnantaja luopuu käyttämästä sen syynä ollutta seikkaa irtisanomisperusteena sillä kertaa. Toisaalta varoituksen antaminen kuitenkin oikeuttaa työnantajan käyttäytymään varoituksessa mainitun uhan mukaisesti, jos työntekijä toistaa rikkomuksen. Varoitus liittyy niin kiinteästi itse irtisanomiseen, että varoitusta ei

---

<sup>44</sup> HE 157/2000. Yksityiskohtaiset perustelut 7:2.

<sup>45</sup> HE 157/2000 Yksityiskohtaiset perustelut 7:2.

<sup>46</sup> HE 157/2000. Yksityiskohtaiset perustelut 7:2.

voida erikseen saattaa tutkittavaksi. Varoituksen antamisen aiheellisuus voidaan kuitenkin tutkia irtisanomisiidan yhteydessä. Varoituksen antaminen on normaali työnantajan velvollisuus. Sen rikkominen tekee irtisanomisen laittomaksi.<sup>47</sup>

### 3.1.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Viranhaltijalain mukaan viranhaltijaa ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä (KvHL 35.3§). Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuuden mukaan edellyttää virkasuhteen jatkamista (KvHL 35.5§). Samoin kuin työsopimuslain vastaava säännös, viranhaltijalain säännös korostaa varoituksen asemaa irtisanomista edeltävänä toimenpiteenä<sup>48</sup>.

Varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja tulee toimimaan, jos sama tai samanlainen rikkomus toistuu. Varoituksen tarkoitus on antaa viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja näin osoittaa, että virkasuhteen jatkamisen edellytykset ovat olemassa. Jos viranhaltijan rikkomus on niin vakava, että hänen olisi tullut ymmärtää ilman varoitustakin menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytys.<sup>49</sup>

Saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa työnantaja voi vedota irtisanomisperusteena aiemmin annettuun varoitukseen. Edellytyksenä kuitenkin on, ettei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkä aikaa, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei ole kuitenkaan säädetty mitään täsmällistä määräaikaa.<sup>50</sup>

KvHL 35§:stä voidaan erottaa erilaisia vaihtoehtoja: 1) ei oikeutta varoituksen antamiseen ollenkaan, 2) oikeus antaa varoitus mutta ei irtisanoa, 3) oikeus irtisanoa, kun on jo aikaisemmin varoitettu ja 4) oikeus irtisanoa ilman varoitusta.<sup>51</sup>

Varoituksen on katsottu voivan tulla kyseeseen aina, kun viranhaltija on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai hän on rikkonut niitä. Lakia ei ole kuitenkaan tarkoitettu tulkittavaksi siten, että mistä tahansa pienestä rikkeestä voitaisiin heti antaa varoitus. Varoitus voidaan kuitenkin antaa myös pienistä rikkeistä,

---

<sup>47</sup> Koskinen 2003, s. 63-65.

<sup>48</sup> HE 196/2002 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 35§.

<sup>49</sup> HE 196/2002 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 35§.

<sup>50</sup> HE 196/2002. Yksityiskohtaiset perustelut 35§.

<sup>51</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 274.

mikäli ne ovat toistuvia. Pienten rikkeiden kohdalla on mahdollisuus epävirallisesti huomauttaa asiasta niin suullisesti kuin kirjallisestikin. Suhteellisuusperiaatteenkin mukaan seuraamus tulee mitoittaa rikettä vastaavaksi.<sup>52</sup>

### 3.1.3 Valtion virkamieslaki

Virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus (VirkamL 24§). Kirjallisen varoituksen antaa asianomainen virasto. Varoituksen voi antaa välitön esimies, jos tälle on johtosäännössä annettu tähän toimivalta. Varoitusta annettaessa tulee noudattaa hallintomenettelyn sääntöjä kuulemisesta ja päätöksen perustelemisesta.<sup>53</sup>

Varoitus kohdistuu sellaiseen virkamiehen moitittavaan menettelyyn, mikä ei ole niin vakava, että se riittäisi irtisanomiseen. Varoitus voidaan antaa lähinnä vähäisistä rikkomuksista, joita ei rangaista virkarikoksina. Varoituksesta ei tehdä merkintää nimikirjaan. On myös mahdollista, että vähäisistä rikkomuksista esimies antaa virkamiehelle vain suullisen tai kirjallisen huomautuksen. Tämä on työnjohdollinen toimenpide, jota ei mainita laissa. Huomautusta annettaessa on virkamiehelle tehtävä selväksi ero ankarampaan toimeen, kirjallisen varoituksen antamiseen.<sup>54</sup>

Varoituskynnys täyttyy yleensä silloin, kun virkamies toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä ja työnantaja esittää rikkomuksesta riittävän selvityksen. Harkittaessa sitä, milloin varoituskynnys ylittyy, on otettava huomioon suhteellisuusperiaate. Suhteellisuusperiaatteesta seuraa, että mikä tahansa vähäinen rikkomus ei voi olla varoituksen lainmukainen peruste, vaikka virkamiehen toiminta sinänsä olisikin moitittavaa.<sup>55</sup>

Virkamieslain mukainen varoitus on erillinen seuraamus irtisanomisesta. Varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytys. Se on kuitenkin mahdollista ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä, etenkin silloin, kun on kyse samasta tai samantyyppisestä rikkomuksesta. Varoitus annetaan vastaisen varalle, joten tämän vuoksi varoituksen perusteena olleita rikkomuksia tai laiminlyöntejä ei yleensä voida ottaa osaksi irtisanomisperustetta.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 274.

<sup>53</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 222-223.

<sup>54</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 220-221.

<sup>55</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 220 ja KHO 15.4.2003 T:964.

<sup>56</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 220.

Virkamieslaki ei säädä määräaikaa varoituksen antamiselle. Viranomaisen harkintavalta ei voi kuitenkaan olla rajoittamaton, sillä varoitus on nimenomaan tarkoitettu nopeaksi reagoitikeinoksi moitittavaan käyttäytymiseen. Varoitus tulisikin antaa kohtuullisesta ajassa siitä, kun peruste tuli viranomaisen tietoon.<sup>57</sup>

Poiketen työsopimuslaista ja viranhaltijalaista virkamieslain mukainen kirjallinen varoitus on päätös, johon voi hakea muutosta virkamieslautakunnalta (VirkamL 53.2§).

## **3.2 VAROITUKSEN ANTAMINEN LAUSUNNON TAI KIRJOITUKSEN JOHDOSTA**

### **3.2.1 Työntekijä**

*Lähtökohtana sananvapaus.* Yleensä työntekijällä on oikeus ilmaista mielipiteitään julkisesti mediassa niin suullisesti kuin kirjallisesti, kuten kenellä tahansa luonnollisella henkilöllä. Ihmisoikeustuomioistuimenkin vaakintunut kanta on, että työntekijöillä on sananvapaus, jota valtion on suojeltava<sup>58</sup>. Toisaalta työntekijän työsuhde työnantajaan voi kuitenkin asettaa rajoituksia sananvapaudelle, sillä työntekijän on oltava lojaali työnantajalle<sup>59</sup>. Työntekijän on vältettävä käyttäytymistä, joka voi vaarantaa työnantajan maineen tai liikeintressit<sup>60</sup>.

Ei voi olla sallittua kirjoittaa tai lausua mediassa työnantajasta ihan mitä tahansa. Joka tapauksessa kirjoittaja tai lausunnon antaja on aina vastuussa kirjoituksensa ja lausuntonsa sisällöstä, oli kysymyksessä sitten työntekijä tai yksityinen henkilö. Työnantajalla on oikeus puuttua työntekijän menettelyyn varoituksin tai jopa päättämistoimin, jos lausunto tai kirjoitus loukkaa tai vahingoittaa työnantajaa. Sananvapausoikeuden käyttäminen ei ole absoluuttisesti turvattu, vaikka työsopimuslaissa kiellettyinä irtisanomisperusteena onkin mielipiteen esittäminen (TSL 7:2).

Varoituksen antaminen tai työsuhteen päättäminen minkä tahansa kirjoittelun tai lausunnon antamisen johdosta ei kuitenkaan voi olla mahdollista. Varoituksen syyn tulee olla asiallinen, ja päättämiseksi täytyy näissäkin tilanteissa olla työsopimuslain vaatima syy.

---

<sup>57</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 247.

<sup>58</sup> Koskinen 2012, s. 29.

<sup>59</sup> Koskinen 2012, s. 29.

<sup>60</sup> Koskinen 2012, s. 29.



*Työntekijäominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.* Työntekijällä on oikeus arvostella työnantajaansa, eikä se näin ollen suoraan voi olla peruste varoituksen antamiselle. Arvosteleminen julkisesti on kuitenkin eri asemassa kuin kasvotusten arvosteleminen. Julkista arvostelua voidaan sinänsä pitää yleensä sallittuna, eikä sekään yleensä liene peruste antaa varoitusta. Tällöin työntekijän on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota lausunnon tai kirjoituksen asianmukaisuuteen ja paikkansapitävyyteen. Lisäksi työntekijällä on vapaus ilmaista julkisesti mielipiteitään ja ajatuksiaan, kuten kenellä tahansa luonnollisella henkilöllä. Kuitenkin silloin, kun se tehdään työntekijäominaisuudessa ja lausunnolla tai kirjoituksella on yhteys työhön tai työnantajaan, tulee lausunnoissa tai kirjoituksissa myös ottaa huomioon asianmukaisuus sekä lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan.

Työnantajan tulee antaa varoitus työntekijälle ennen irtisanomista (TSL 7:2.3). Varoituksen syyn tulee olla asiallinen. Varoitusta ei voida antaa mistä tahansa lausunnosta tai kirjoituksesta, joka kohdistuu tai liittyy työnantajaan vaan sen tulee olla ainakin jossain määrin moitittava. Varoituksen voi antaa vähemmän moitittavasta lausunnosta tai kirjoituksesta, kuin mitä irtisanominen vaatii. Tällöin työnantaja ilmaisee sen, missä menee raja sallitun ja ei sallitun lausumisen ja kirjoittelun välillä. Jos työntekijä tämän jälkeen jatkaa moitittavaa lausumista tai kirjoittelua, voi myös irtisanomiskynnys ylittyä.

On kuitenkin pohdittava sitä, mikä merkitys tällaisissa tilanteissa on varoituksella. Työntekijän antama lausunto tai kirjoitus on saattanut jo aiheuttaa vahinkoa työnantajalle, eikä työntekijällä ole tällöin tosiasiallisia mahdollisuuksia korjata menettelynsä aiheuttamaa vahinkoa jälkikäteen. Lausuntojen ja kirjoitusten kohdalla tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka paljon vahinkoa työnantajalle tästä aiheutuu vai aiheutuuko ollenkaan. Varoituksella työnantaja voi pyrkiä myös siihen, ettei vastaava menettely enää toistu. Jos työnantajalle aiheutuu vain vähäistä vahinkoa ja menettely on vähäisessä määrin moitittavaa, tulisi varoitusta pitää ensisijaisena keinona puuttua tähän moitittavaan menettelyyn.

Suurempien vahinkojen ja suuren moitittavuuden kohdalla voidaan soveltaa työsopimuslain säännöstä siitä, että varoitusta ei tarvitse antaa, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteen rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). Tällöin tulee edellyttää lausunnolta tai kirjoitukselta suurta moitittavuutta, jolloin pelkkä lausunto tai kirjoitus on yksistään

riittävä irtisanomisperuste. Käytännössä yleensä vain poikkeuksellisissa tapauksissa työnantaja voi ilman varoituksen antamista irtisanoa työntekijän mediassa annetun lausunnon tai kirjoituksen perusteella.

Eduskunnan oikeusasiamies on ottanut kantaa työnantajaan oikeuteen puuttua työntekijänsä sananvapauteen:

Tapaus liittyi VTT:n Vapon toimeksiannosta tekemiin laskelmiin turpeen käytöstä polttoaineen valmistuksessa. Asiasta oli käyty yleisönosastossa kriittistä keskustelua, johon VTT:n erikoistutkija olisi halunnut vastata omalla kirjoituksellaan. Tätä VTT ei kuitenkaan ollut pitänyt suotavana, eikä tutkija ollut julkaissut kirjoitustaan.

VTT ei väittänyt, että tutkija olisi esittänyt kirjoituksessaan perusteettomia näkemyksiä. Lisäksi teksti oli oikeusasiamiehen mukaan ollut asiallista eikä siinä ollut esitetty henkilökohtaisia syytöksiä.

Oikeusasiamies katsoo päätöksessään, että VTT on puuttunut tutkijan sananvapauteen ilman riittäviä perusteita.<sup>61</sup>

Kyseinen oikeusasiamiehen kannanotto on tärkeä. Oikeusasiamies tuo nimenomaisesti esiin sen, että koska kirjoituksessa ei ole perusteettomia näkemyksiä, siinä ei ole henkilökohtaisia syytöksiä ja kieli on asiallista, ei työnantajalla ole oikeutta puuttua työntekijän sananvapauteen ja estää työntekijänsä julkaisemaan kirjoitusta. Vaikka työntekijä olisi julkaissutkin kirjoituksensa, ei työnantajalla olisi ollut perusteita puuttua kirjoitteluun negatiivisin seuraamuksin, kuten antamalla varoituksen.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Periaatteessa voidaan ajatella, että nimenomaisesti yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset mediassa eivät voi oikeuttaa työnantajaa antamaan työntekijälle varoitusta. Ainakaan työnantajan puolelta ei ole helposti perusteltavissa varoituksen antaminen sellaisesta lausunnosta tai kirjoituksesta, joka ei mitenkään liity työnantajaan, työntekijän työhön tai muuhun vastaavaan. Sananvapaus on tällöin laajin mahdollinen työntekijän kannalta eikä työsuhteesta voi ainakaan normaalisti johtua sille rajoituksia. Tällöin täytyy kuitenkin selvästi irrottautua työntekijäominaisuudesta ja esiintyä nimenomaisesti yksityishenkilönä.

Jos työntekijä antaa lausuntoja tai kirjoituksia työnantajasta yksityishenkilönä, on hänen tällöin kiinnitettävä huomiota niiden asiallisuuteen ja paikkansapitävyyteen välttyäkseen

---

<sup>61</sup> EOA päätös dnro 3098/2/2010.

negatiivisilta seuraamuksilta. Se että esiintyy yksityishenkilönä, ei oikeuta minkälaiseen tahansa lausumiseen tai kirjoittamiseen työnantajasta.

Työsopimuslain säännöksen mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa, ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle (TSL 3:1) ajatella rajoittaa työntekijän oikeutta lausua ja kirjoittaa mediassa yksityishenkilönä. Tämä säännös asettaa erityisvelvoitteita erityisesti johtavassa asemassa olevalle työntekijälle. Johtavassa asemassa olevalta työntekijältä tulee voida edellyttää suurempaa pidättäytymistä kuin normaalityöntekijältä myös yksityishenkilönä annettavien lausuntojen ja kirjoitusten suhteen. Epäasiallisesta kirjoituksesta tai lausunnosta voidaan antaa johtavassa asemassa olevalle työntekijälle varoitus, jos käyttäytyminen on selvästi ristiriidassa sen kanssa, mitä voidaan kohtuudella työntekijän käyttäytymiseltä vaatia, ja käyttäytymistä voidaan pitää muutenkin moitittavana, vaikka lausunto olisikin annettu yksityishenkilönä.

Eduskunnan oikeusasiamies on lausunnossaan ottanut kantaa varoituksen antamiseen ja sananvapauteen:

Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen katsoo Teknologian tutkimuskeskus VTT:n loukanneen kahden tutkijansa sananvapautta ja menetelleen vastoin Euroopan ihmisoikeussopimusta ja perustuslakia.

Tutkija oli saanut kirjallisen varoituksen esiinnyttyään asiantuntijana eduskunnan talousvaliokunnassa sen käsitellessä uusien ydinvoimaloiden rakentamista.

Oikeusasiamies Jääskeläinen moittii päätöksessään VTT:tä siitä, ettei se ollut arvioinut riittävästi työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhdetta. Huomiota olisi tullut kiinnittää mm. siihen, että eduskunnassa kuultavana olemisella on erityinen luonne, käsittelyssä oli yhteiskunnallisesti merkittävä asia ja että tutkija esiintyi yksityishenkilönä eivätkä hänen motiivinsa olleet kyseenalaiset. Lisäksi VTT:n olisi tullut kiinnittää huomiota siihen, että kyse ei ollut salassapidon tai kilpailukiellon rikkomisesta, aiheutuiko toiminnasta VTT:lle vahinkoa ja vielä siihen, että VTT:n asiaa koskevat ohjeet olivat tulkinnanvaraiset.

VTT ei ollut osoittanut, että puuttuminen sananvapauteen olisi ollut oikeasuhtaista ja välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa. Oikeusasiamies katsoo, että tapauksessa oli jääty varsin etäälle oikeudenmukaisesta tasapainosta työntekijän sananvapauden ja VTT:n omien intressien välillä.

Sananvapaus kuuluu myös virkamiehelle ja valtion laitoksen työsopimussuhteiselle työntekijälle, huomauttaa Jääskeläinen. VTT:n tutkijoilla on lisäksi perustuslaissa turvattu tieteen ja tutkimuksen vapaus. Tästä syystä heidän sananvapautensa voidaan katsoa olevan tietyllä tavalla erityisempää kuin tavallisen virkamiehen tai työntekijän sananvapauden.

Tutkija oli ollut valiokunnan kuultavana yksityishenkilönä, ei VTT:n edustajana.

Tästä syystä hän oli saanut VTT:ltä kirjallisen varoituksen, jonka mukaan vastaava käytös voi johtaa työsuhteen irtisanomiseen. Varoitusta perusteltiin sillä, että tutkimuskeskuksen työsopimuksen ja ohjeiden mukaan keskuksen työntekijä ei saa antaa yksityistä asiantuntijalausuntoa VTT:n toiminta-alalta ilman työnantajan lupaa.

Oikeusasiamies pitää kirjallista varoitusta raskaana seuraamuksena, mikä kertoo työnantajan pitäneen valiokunnassa esiintymistä hyvin vakavana työsopimuksen rikkomisena. Se oli raskas myös siksi, että tutkijalla ei ollut mahdollista saattaa sitä tuomioistuimen tutkittavaksi.

Varoitus oli siten omiaan yleisemminkin vaikuttamaan työntekijöiden uskallukseen käyttää sananvapauttaan.

Valiokunta kuuli tutkijaa käsitellessään yhteiskunnallisesti erittäin merkittävää, ydinvoimaloiden rakentamista koskevaa asiaa. Ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan ihmisoikeussopimuksen 10. artikla ei juurikaan anna mahdollisuuksia rajoittaa keskustelua tärkeistä yhteiskunnallisista kysymyksistä. Kynnys puuttua sananvapauteen nousee tällöin hyvin korkeaksi.

VTT on oikeusasiamiehen käsityksen mukaan lähtenyt siitä, että sen maine riippumattomana tutkimuslaitoksena voi kärsiä, jos sen työntekijät esiintyvät julkisuudessa tavalla, joka voidaan ymmärtää viraston viralliseksi kannanotoksi. Tällaiset intressit ja tarve suojata niitä eivät kuitenkaan voi automaattisesti mennä työntekijän sananvapauden edelle.

Ihmisoikeustuomioistuin on kiinnittänyt huomiota myös sananvapauttaan käyttävän henkilön motiiveihin, kun se on arvioinut sananvapauteen puuttumista. Esimerkiksi henkilökohtaisen hyödyn tavoittelu tai henkilöön kohdistuva loukkaava arvostelu ei oikeuta kovin korkeaa suojan tasoa. VTT:n tapauksessa ei ilmennyt tällaisia motiiveja.<sup>62</sup>

Vaikka valiokuntakuulemista koskevassa päätöksessä ei ole suoraan kyse mediassa annetuista lausunnoista tai kirjoituksista, on oikeusasiamiehen päätöksessä useita kannanottoja, jotka tulee ottaa huomioon arvioitaessa varoituksen antamisen hyväksyttävyyttä mediassa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten perusteella.

---

<sup>62</sup> EOA päätös dnro 3098/2/2010.

Ensinnäkin oikeusasiamies on nimenomaisesti antanut merkitystä sille, että työntekijä on esiintynyt yksityishenkilönä. Varoituksen antaminen yksityishenkilönä annetuista lausunnoista tai kirjoituksista ei voida yleensä pitää hyväksyttävänä.

Toiseksi huomionarvoista on se, että kyse on ollut yhteiskunnallisesti merkittävästä asiasta. Sananvapaudella juuri pyritään turvaamaan keskustelu yhteiskunnallisesti merkittävistä asioista. Tällaisissa asioissa puuttumisen sananvapauden käyttämiseen tulee olla erittäin poikkeuksellista.

Kolmanneksi huomiota tulee kiinnittää työntekijän motiiveihin sekä siihen, onko sananvapauden käyttämisestä aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Kyseisessä tapauksessa työntekijällä ei ole ollut kyseenalaisia motiiveja eli esimerkiksi oman hyödyn tavoittelua. Työnantaja ei ole myöskään näyttänyt, että työntekijän lausunnosta olisi aiheutunut sille mitään vahinkoa

Kuten aiheelliset varoitukset, myös aiheettomat ovat omiaan vaikuttamaan siihen, uskaltavatko muut työntekijät käyttää sananvapauttaan. Perusteettomien varoitusten taustalla ei saa olla pyrkimystä tukahduttaa työntekijöiden halua tai uskallusta käyttää sananvapauttaan.

Näissä olosuhteissa puuttuminen työntekijän sananvapauteen ei ole ollut välttämätöntä. Työnantaja on laittanut oman edun työntekijän sananvapauden edelle. Työnantajan omat intressit eivät kuitenkaan voi suoraan olla peruste syrjäyttää sananvapautta.

### **3.2.2 Viranhaltija**

*Lähtökohtana sananvapaus.* Sananvapaus suojaa viranhaltijoita niin kuin muitakin<sup>63</sup>. Sananvapaus ei kuitenkaan ole rajoittamaton, vaan kun tätä vapautta käytetään virkatehtäviin ja tai asianomaisen viraston toimialaan kuuluvissa asioissa, viranhaltijalta on vaadittava asianmukaisuutta ja asiallisuutta<sup>64</sup>. Viranhaltijan tulee niin julkisissa lausunnoissa kuin kirjoittelussaankin ottaa huomioon virkavelvollisuutensa sekä sen, että lojaliteettivelvollisuus asettaa tiettyjä rajoituksia sananvapauden käytölle<sup>65</sup>. Mikäli viranhaltija toimii vastoin virka- tai lojaliteettivelvollisuuttaan, tulee työnantajan voida

---

<sup>63</sup> HE 309/1993 vp. Yksityiskohtaiset perustelut 10§.

<sup>64</sup> PeVL 28/1997 vp.

<sup>65</sup> KHO 2011:19 ja Konstari 1986, s. 94.

puuttua tähän moitittavaan menettelyyn ensinnäkin varoituksella ja jopa päättämällä viranhaltijan virkasuhde.

***Viranhaltijaominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Periaatteessa viranhaltijalla on oikeus esittää julkisuudessa kriittisiä lausuntoja ja kirjoituksia sekä oman viraston että muiden hallinnonalojen ja virastojen olosuhteista ja toiminnasta. Viranhaltijalla on siis niin sanottu kritiikkivapaus, jota on kuitenkin pitkälti pyritty tukahduttamaan. Usein nimittäin viranhaltija kohtaa antamansa kritiikin johdosta kielteisiä reaktioita; esimerkiksi oman virastonsa arvostelemisesta seuraa helposti kielteisiä seuraamuksia. Tämä on ollut omiaan vähentämään viranhaltijoiden halukkuutta käyttää vapauttaan kritiikkiin.<sup>66</sup> Kielteisiä seuraamuksia ovat olleet ensinnäkin varoitukset ja pahimmassa tapauksessa myös irtisanominen. On kuitenkin myös muistettava, että tämä oikeus ei ole ehdoton, joten sen turvin ei voida lausua tai kirjoittaa mitä tahansa ilman, että sillä olisi minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia.

Viranhaltijalaki edellyttää normaalisti varoituksen antamista, ennen kuin irtisanomiseen ryhdytään. Lisäksi tulee noudattaa suhteellisuusperiaatetta, jonka mukaan rikkeen seuraus on mitoitettava itse rikkeeseen. Siksi näissä tilanteissa tulisi edellyttää ensisijaisena reagointikeinona varoituksen antamista viranhaltijalle. Tällöin viranhaltijalla on mahdollisuus korjata menettelyään ainakin niin, ettei hän toista samaa moitittavaa menettelyä.

Milloin lausunto tai kirjoitus on siinä määrin moitittava, että varoituksen voi antaa, sekä milloin menettely on niin moitittavaa, ettei varoitusta tarvitse antaa, irtisanominen on mahdollista ilman varoituksen antamista. Varoitusta ei voida ihan pienistä ja mitättömistä rikkeistä antaa vaan syyn sen antamiseen tulee olla asiallinen. Rajanveto sen suhteen, voidaanko varoitus antaa, tulee tehdä tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Liikkeelle voidaan lähteä siitä, että jos lausunnossa tai kirjoituksessa esitetyt seikat ovat tosia, asia esitetään asianmukaisesti lojaliteettivelvollisuus huomioon ottaen ja tarkoituksena ei ole vahingoittaa ketään vaan kysymys on puhtaasti oman näkemyksen esittämisestä hyvässä hengessä, ei edes varoituksen antaminen ole mahdollista. Välttämättä edes pienet virheet tosiasioissa eivät vielä oikeuta varoituksen antamiseen, jos tosiasiat on kuitenkin tarkistettu asianmukaisesti. Tällöin sananvapaus toteutuisi riittäväällä tavalla.

---

<sup>66</sup> Konstari 1986, s. 132-134.

Toisaalta mitä halventavampaa kieltä käytetään, mitä enemmän esitetään valheellisia väitteitä tai perusteettomia näkemyksiä ja mitä enemmän on kysymys siitä, että halutaan saattaa jokin vain huonoon valoon, sitä helpommin kynnyks varoituksen antamiselle täytyy. Asiattomaan ja valheelliseen lausumiseen tai kirjoitteluun tulee voida puuttua.

Seuraavassa tapauksessa työnantaja oli katsonut, että viranhaltijan lehtikirjoituksessa esittämä arvostelu oli siinä määrin epäasiallista ja moitittavaa, että oli antanut opettajalle varoituksen.

Rovaniemeläinen opettaja on saanut varoituksen lehtikirjoittelusta. Rovaniemeläisen lukion musiikinopettaja X sai irtisanomisuhkauksella varustetun kirjallisen varoituksen kahdesta yleisönosastokirjoituksesta, joissa hän arvosteli lukion rehtoria.

Ensimmäisessä yleisönosastokirjoituksessa maaliskuussa 2011 X kirjoitti kuvitteellisen tarinan siitä, miten neuvostovallan alaisuudessa koulua johdettaisiin painostamalla, kytäämällä ja erimielisiä sensuroimalla.

Toisessa kirjoituksessa marraskuussa 2011 X arvosteli rehtori A:ta siitä, että tämä valitsi lähimmän esimiehensä B:n vaimon opettajaksi ohi kokeneemman ja ansioituneemman hakijan.

Juuri ennen vuodenvaihdetta X sai irtisanomisuhkauksella varustetun kirjallisen varoituksen osastonjohtaja C:ltä. Varoituksen ensimmäisinä perusteluina ovat yleisönosastokirjoitukset. Ne C:n mukaan loukkaavat työnantajaa ja ovat tarkoituksellinen hyökkäys esimiestä ja työnantajaorganisaatiota kohtaan.

X on kiistänyt väitteet perusteettomina ja pitää niitä viranhaltijansa kuulumattomina. Hänen käsityksensä mukaan kysymyksessä on vain pelottelu- ja vaientamisyritys. Hän on vain pyrkinyt tuomaan julkisuuteen työyhteisönsä epäkohdat, koska esimiehet eivät ole niihin puuttuneet<sup>67</sup>

Pohdittaessa perusteita, joilla varoitus voidaan antaa sekä viranhaltijan sananvapautta rajoittaa, voidaan lähteä liikkeelle siitä, että viranhaltijalla on yleensä kritiikkivapaus. Tätä vapautta käytettäessä täytyy kuitenkin muistaa menetellä asiallisesti. Valheellisia tietoja ei ole hyväksyttävää esittää ja väitteiden paikkansapitävyys täytyy tarkistaa. Jos lausunto tai kirjoitus kohdistuu tiettyyn yhteen henkilöön, on lausunnoissa ja kirjoituksissa oltava erityisen varovainen.

Kyseisessä tapauksessa X on tuonut ensimmäisessä kirjoituksessaan mielipiteensä esiin koulun johtamisesta kuvitteellisen tarinan kautta ja käyttänyt ilmeisesti hyvin kärkkäitäkin ilmaisuja. Väittäisin, että pelkät kärkkäät ilmaisut eivät yksinään tee

<sup>67</sup> YLE Lappi / Perttu Ruokangas 2011.

kirjoituksesta niin moitittavaa, että kirjallinen, irtisanomisuhkainen varoitus olisi aiheellinen.

Toisessa kirjoituksessa X on väittänyt, että uusi opettaja on valittu väärin perustein. Hänellä on oikeus olla toista mieltä valituksi tulleesta henkilöstä ja ilmaista se, mutta väite siitä, että valitseminen on johtunut avioliitosta esimieheen, on mielestäni sopimaton.

Tässä tapauksessa näyttäisi olevan kyse myös siitä, että asianomaisten henkilöiden väliset suhteet ovat tulehtuneet jo ennen itse lehtikirjoituksia. Tämä on osaltaan varmasti vaikuttanut X:n tapaan kirjoittaa epäkohdista, mutta myös siihen, että varoitus on annettu. X:llä on tästä huolimatta ollut oikeus ilmaista epäkohdat ja kritiikin kohteeksi joutuneilla tulisi olla riittävä sietokyky kritiikin suhteen. Varoitusta ei tule antaa vain tulehtuneiden välien vuoksi vaan siihen tulee olla muita aiheellisia perusteita.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Viranhaltija- ja yksityisroolin erottelu on periaatteessa selkeä mutta toisaalta se on kuitenkin kuin veteen piirretty viiva. Edellä on käsitelty viranhaltijan sananvapauden suomaa oikeutta lausuntoihin ja kirjoituksiin viranomaisesta viranhaltijaroolissa, mutta onko viranhaltijalla yksityishenkilönä laajempi sananvapaus kuin viranhaltijan ominaisuudessa.<sup>68</sup>

Yleensä voitaneen pitää lähtökohtana, että pelkkä väite toimimisesta yksityishenkilönä ei riitä, vaikka se onkin hyvä puolustuskeino seuraamusten välttämiseksi viranomaisen arvostelusta. Kulloinkin tulisi kuitenkin tapauksen olosuhteiden mukaan päätellä, onko kysymys yksityis- vai virkaroolista. Kun viranhaltija haluaa nimenomaisesti esittää lausuntonsa tai kirjoituksensa yksityishenkilönä, tulisi hänen pyrkiä tuomaan se selvästi ilmi. Lehtikirjoittelussa on televisio- tai radioesiintymisiä helpompi korostaa yksityishenkilönä toimimista ja harkita sanottavaansa. Huolimatta siitä, että yksityisroolissa toimimista on painotettu, saattaa viranomaisen reagoidessaan lausuntoon tai kirjoitukseen sivuuttaa tämän seikan.<sup>69</sup>

Näin ollen virkamiehen sananvapaus ei ole välttämättä yksityishenkilönä sen laajempi kuin muutoin eikä viranhaltija ole paremmassa turvassa seuraamuksilta, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Tällöinkin asia on esitettävä asianmukaisesti hyvää

---

<sup>68</sup> Konstari 1986, s. 111.

<sup>69</sup> Konstari 1986, s. 114-116.



kieltä käyttäen ja esitetyt väitteet eivät saa olla valheellisia. Yksityishenkilönäkään ei voi olla mahdollista lausua tai kirjoittaa aivan mitä tahansa.

Varoitus on mahdollista antaa tilanteissa, joissa on mediassa yksityishenkilönä annettu lausunto tai kirjoitus, joka on riittävän moitittava ja ristiriidassa lojaliteettivelvollisuuden kanssa. Näissä tilanteissa tulisi varoituksen antamisen kynnyksen olla kuitenkin korkeammalla kuin silloin, kun lausutaan tai kirjoitetaan virkamiesominaisuudessa.

Seuraavassa tapauksessa kaupungin viranhaltijalle on annettu huomautus lehtikirjoituksesta, vaikka hän on sanonut kirjoittaneensa viran ulkopuolella. Tapahtumainkulku on seuraava:

Suomen Kaupunkiliiton julkaisemassa Suomen Kunnallislehti-nimisessä aikakauslehdessä oli julkaistu Tampereen kaupungista olevan kaupunginarkkitehdin kirjoitus, jonka otsikkona oli ”Tampere: Verkatehdasta uhkaa tuho”. Kirjoitus kuului Suomen Kunnallislehden vuonna 1975 julkaisemaan sarjaan, johon oli pyydetty kirjoituksia kaupunginarkkitehdeiltä rajoitetusta rakennuksesta tai rakennusryhmästä, joka kirjoittajan mielestä hänen kaupungissaan oli niin sanotusti pysähtymisen arvoinen. Tampereen kaupunginhallitus oli kuultuaan arkkitehtia todennut hänen täytyneen ymmärtää, ettei häneltä ollut pyydetty kirjoitusta yksityishenkilönä, sekä arkkitehdin hänen virka-asemansa huomioon ottaen käyttäneen kysymyksessä olevassa kirjoituksessa sekä kaupungin luottamusmieskunnasta että virkamieskunnasta ilmaisia, jotka eivät julkisuudessa sopineet kaupungin virkamiehelle. Tämän vuoksi kaupunginhallitus antoi arkkitehdille huomautuksen sopimattomasta menettelystä.

Kaupunginarkkitehti valitti kaupunginhallituksen päätöksestä lääninoikeudelle ja lausui, ettei kyseinen asia ollut varsinaisesti liittynyt hänen virkatehtäviinsä. Kirjoituksen julkaisemisen ajankohtana Tampereen Verkatehtaan suojelukysymys oli valtioneuvoston käsiteltävänä, joten kirjoituksella ei ollut kunnallisen päätöksenteon kannalta merkitystä. Kirjoituksessa oli kohdistettu eräitä arvosteluksi katsottavia kysymyksiä yhteiskunnan päätöksentekokäytäntöön. Kirjoitus ei sisältänyt mitään yksilöityjä ilmaisia kaupungin luottamusmieskunnasta, virkamieskunnasta tai yksityisestä henkilöstä. Tämän vuoksi ja kun kaupunginhallituksen päätös loukkasi hänen yksityistä oikeuttaan, arkkitehti vaati päätöksen kumoamista.

Kaupunginhallitus lausui valituksen johdosta seuraavaa: hallituksen tuli valvoa, että viranhaltijat suorittivat tehtävänsä voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä noudattaen sekä toimivat kaupungin etujen mukaisesti. Virkamiehen velvollisuuksiin kuului muun muassa kuuliaisuuden ja lojaalisuuden osoittaminen kollegiaalisten kunnallisten elinten tekemiin päätöksiin. Henkilökohtaisesta mielipiteestään riippumatta virkamiehen oli noudatettava sanottujen elinten tekemiä päätöksiä. Arkkitehdin kirjoitus

oli näiden periaatteiden vastainen. Kun kirjoituksessa esitetty arvostelu ei kohdistunut yksinomaan suomalaisen yhteiskunnan päätöksentekokäytäntöön, vaan sisälsi muun muassa Tampereen kaupunginvaltuuston arvovaltaa horjuttavan väitteen, hallitus vastusti valituksen hyväksymistä.

Lääninoikeus hylkäsi valituksen. Sen mukaan kaupungin virkamiesten tulee toimia kaupungin etujen mukaisesti. Kaupunginhallituksella oli valta huomauttaa viranhaltijaa, mikäli tämä hallituksen mukaan oli menetellyt kaupungin etujen vastaisesti. Katsoessaan, että Suomen Kunnallislehdessä julkaistussa kaupunginarkkitehdin kirjoituksessa oli kaupungin luottamusmieskunnasta ja virkamieskunnasta käytetty sellaisia ilmaisuja, jotka eivät julkisuudessa sopineet kaupungin viranhaltijalle kaupunginhallitus ei ollut käyttänyt harkintavaltaansa väärin antaessaan huomautuksen eikä näin ollut ylittänyt toimivaltaansa tai loukannut arkkitehdin yksityistä oikeutta.

KHO 7.3.1979: Suomen Kunnallislehdessä julkaistussa kirjoituksessaan arkkitehti oli, käsitellessään kysymystä Tampereen Verkatehdas Oy rakennusten säilyttämistä, kiinnittänyt huomiota muun ohella erinäisiin hänen käsityksensä mukaan kielteisiin ilmiöihin kulttuurihistoriallisten rakennusten säilyttämistä koskevassa voimassa olevien säännösten edellyttämässä päätöksentekojärjestelmässä ja sen toiminnassa käytännössä. Ilmaistessaan käsityksensä, joka sisälsi kaupungin viranomaisten kannanottojen asiallista arvostelua, arkkitehdin ei voitu katsoa menetelleen virkavelvollisuuksiensa vastaisesti eikä muutoinkaan sillä tavoin sopimattomasti tai kaupungin etujen vastaisesti, että hallituksella olisi ollut oikeus mainitsemillaan perusteilla ollut oikeus antaa hänelle huomautus. Hallitus oli mennyt toimivaltaansa ulommaksi ja päätös loukkasi arkkitehdin yksityistä oikeutta. KHO kumosi lääninoikeuden ja kaupunginhallituksen päätökset.<sup>70</sup>

Vaikka kyseinen tapaus onkin vähän vanhempi, käy siitä ilmi rajanvedon vaikeus siitä, toimiiko viranhaltija yksityishenkilönä vai virassa olevana. Tässä viranhaltija on pyrkinyt tuomaan sen esiin, että hän on kirjoittanut kirjoituksen viran ulkopuolella ja kirjoitus ei ole liittynyt virkaan. Tästä huolimatta kaupunginhallitus on katsonut arkkitehdin toimineen kaupungin etujen vastaisesti ja kaupungin viranhaltijalle sopimattomasti. Huomautus on annettu sivuuttaen se seikka, että viranhaltija on kirjoittanut yksityishenkilönä. Tällöin kaupungin etu on mennyt viranhaltijan sananvapauden edelle suhteellisuusperiaatetta rikkoen.

Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan kirjoitus on ollut asiallinen ja virkamiehellä on ollut oikeus esittää näkemyksensä julkisesti eikä huomautusta olisi saanut antaa.

---

<sup>70</sup> KHO 1979 II 28.

Huomautus oli tässä tapauksessa ollut aiheeton, koska ei ollut konkreettista näyttöä siitä, että kaupungin etuja olisi loukattu tai että kirjoituksesta olisi aiheutunut vahinkoa kaupungille. Arkkitehti ei ollut esittänyt paikkansapitämättömiä väitteitä tai muutoinkaan käyttänyt asiatonta kieltä. Huomautuksen kuin myös varoituksen antamiseen muutoinkin tilanteissa, joissa viranhaltija on lausunut tai kirjoittanut yksityishenkilönä, tulisi suhtautua pidättyvästi, jottei sananvapautta rajoiteta liiaksi.

### 3.2.3 Valtion virkamies

**Lähtökohtana sananvapaus.** Kuten viranhaltijoidenkin kohdalla, sananvapaus suojaa yhtä lailla myös valtion virkamiehiä. Sananvapaus ei heidänkään kohdalla ole rajoittamaton. Kun tätä vapautta käytetään virkatehtäviin ja/tai asianomaisen viraston toimialaan kuuluvissa asioissa, virkamieheltä on vaadittava asianmukaisuutta ja asiallisuutta<sup>71</sup>. Lisäksi valtion virkamiehen on myös otettava huomioon virkavelvollisuutensa sekä se, että lojaliteettivelvollisuus asettaa rajoituksia sananvapaudelle. Mikäli virkamies toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai lojaliteettivelvollisuuttaan, tulee työnantajan voida puuttua tähän moitittavaan menettelyyn ensinnäkin varoituksella ja jopa päättämällä virkamiehen virkasuhde.

**Virkamiesominaisuudessa annetut lausunnot.** Valtion virkamiesten koskevissa asioissa voidaan lähteä liikkeelle ihan samoista periaatteista kuin viranhaltijoillakin: heillä on samanlainen kritiikkivapaus kuin viranhaltijoilla. Kuten ei viranhaltijoillakaan, myöskään valtion virkamiehillä tämä oikeus ei ole ehdoton.

Valtion virkamiehet ovat erilaisessa asemassa työntekijöihin ja viranhaltijoihin nähden siinä suhteessa, että heidän kohdallaan varoitus ei ole irtisanomisen edellytys. Kirjallinen varoitus on omanlaisensa kurinpidollinen toimi työnantajan taholta. Kirjallista varoitusta ei voida antaa aivan mistä tahansa moitittavasta lausunnosta tai kirjoituksesta. Jotta kirjallinen varoitus tulisi kyseeseen, tulee lausunolta tai kirjoitukselta edellyttää riittävää moitittavuutta sekä sitä, että virkamies on selvästi toiminut vastoin virka- ja lojaliteettivelvollisuuttaan. Jos lausunto tai kirjoitus ei ole riittävän moitittava, tulee kyseeseen reagointikeinona työnantajan taholta lähinnä suullinen tai kirjallinen huomautus.

Missä kulkee raja sen välillä, milloin huomautus on riittävä, milloin varoituskynnys ylittyy ja milloin taas on kyse niin moitittavasta lausunnosta tai kirjoituksesta, että

---

<sup>71</sup> PeVL 28/1997 vp.

virkasuhteen päättäminen on mahdollinen. On kuitenkin muistettava, että jokainen tapaus on erilainen eikä mitään yksiselitteistä vastausta voida antaa siihen, missä raja mahdollisesti kulkee. Kaikkia tapauksia tulee arvioida kokonaisuarkinnalla ja ottaa huomioon kaikki tapauksessa esiin tulleet seikat.

Huomautuksen osalta voidaan lähteä liikkeelle siitä, että huomautus tulisi antaa ainakin ensimmäisellä kerralla sellaisista lausunnoista tai kirjoituksista, jotka eivät ole suuressa määrin moitittavia. Tällaisesta voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun virkamies on lausunnossaan tai kirjoituksessaan käyttänyt muutamia sopimattomia ilmaisuja tai sanoja, mutta muutoin toiminut asiallisesti. Huomautus on hyvä keino näyttää virkamiehelle, missä menee työnantajan näkemyksen mukaan asiallisen ja sopimattoman lausumisen ja kirjoittamisen raja. Tällöin virkamies osaa tulevaisuudessa toimia toisin. Huomautusta ei tule kuitenkaan käyttää keinona pelotella virkamiestä ja rajoittaa sananvapautta vaan huomautukselle on oltava riittävät perusteet ja sen on oltava aiheellinen.

Huomautus ei kuitenkaan aina ole riittävä reagointikeino, ja mikäli lausunto tai kirjoitus on selvästi moitittava ja virkamiehen antamana sopimaton, voi viranomainen reagoida menettelyyn antamalla kirjallisen varoituksen. Lausunto tai kirjoitus oikeuttaa antamaan varoituksen silloin, kun siinä käytetään runsaasti erittäin epäasiallista kieltä ja mahdollisesti pyritään antamaan tieteen huono kuva omasta viranomaisesta. Tällainen lausunto tai kirjoitus saattaa sisältää myös tahattomasti vääriä tietoja, mutta tapauskohtaisesti on arvioitava se, onko väärin tietojen levittäminen siinä määrin vastoin virka- ja lojaliteettivelvollisuutta, että esimerkiksi irtisanominen tulisi kysymykseen. Kirjallisen varoituksen tulisi kuitenkin olla virkamiesten kohdalla ensisijainen reagointikeino, myös tapauksissa, joissa on kyse lausunnosta tai kirjoituksesta, joka on jo suuressa määrin moitittava.

Virkamiehen virkamiesominaisuudessa antamaa lausuntoa televisioissa arvioitiin yhtenä kirjallisen varoituksen perusteena seuraavassa virkamieslautankunnan päätöksessä.

Yli-insinööri X:lle oli annettu kirjallinen varoitus 1.10.2001 hänen toiminnastaan vastoin sosiaali- ja terveysministeriön viestintäpolitiikkaa autonomistien turvallisuutta koskeneessa asiassa. Suomeen maahantuoduissa AGM-nostimissa oli havaittu puutteita, ja asiasta oli tehty ministeriössä päätösesitys, jonka mukaan nostimia olisi erään rajoituksen kielletty luovuttamasta markkinoille ja käyttöön. Osastopäällikkö oli kuitenkin jättänyt 20.12.2000 päätöksen allekirjoittamatta ja palauttanut asian valmisteluun puutteellisen näytön

vuoksi. X oli 17.1.2001 esiintynyt TV 1:n haastattelussa ministeriön virkamiehenä ja esittänyt kriittisiä näkemyksiä asiasta ja sen käsittelystä ministeriössä. X ei ollut ennen TV-esiintymistään ministeriön viestintäpolitiikan edellyttämällä tavalla yhteydessä tulosryhmän päällikköön tai osastopäällikköön.

Virkamiehellä on lähtökohtaisesti yhtä laaja perustuslain 12 §:n 1 momentissa turvattu sananvapaus kuin kenellä tahansa. Yleisistä virkavelvollisuuksista sananvapautta rajoittavat erityisesti vaitiolovelvollisuus, virantoimitusvelvollisuus ja käyttäytymisvelvollisuus. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja sen perustelut (HE 30/1988 s.84) huomioon ottaen sosiaali- ja terveysministeriön viestintää koskevat ohjeet olivat yleisohjeen luonteisia eivätkä niissä olleet, laissa säänneltyjä tiukemmat sananvapauden rajoitukset, voineet syrjäyttää mainitun lain periaatteita. Ministeriö tai X:n esimiehet eivät olleet kieltäneet X:ää julkaisemasta AGM-nostimia koskeneita valmisteluvaiheen tietoja. X:llä oli ollut oikeus virkamiehenä esittää perusteltu näkemyksensä asiasta ja myös arvostella ministeriön toimintaa mainitussa nostinasiassa, jota koskevat tosiasiat olivat kiistanalaisia ja osittain epäselviä. X:n TV-esiintymistä ei näin voitu pitää siten epäasiallisena, että se olisi voinut olla kirjallisen varoituksen perusteena.<sup>72</sup>

Kuten on jo aikaisemmin tullut ilmi, on virkamiehellä kritiikkivapaus. Pelkästään se, että virkamies esittää perusteltua ja asiallista kritiikkiä viranomaisesta kohtaan, ei voi olla kirjallisen varoituksen peruste. Kritiikin kohdalla kirjallinen varoitus voisi tulla kyseeseen lähinnä silloin, kun virkamies tätä kritiikkiä esittäessään käyttää sopimatonta kieltä, esittää vääriä tietoja ja pyrkii näin antamaan viranomaisesta tai sen toiminnasta harhaanjohtavan kuvan.

Kyseisestä tapauksesta käy hyvin ilmi se pääsääntö ja lähtökohta, että virkamiehellä on oikeus esittää perusteltuja mielipiteitä ja kannanottoja viranomaisen toiminnasta. Virkamieslautakunta on nimenomaisesti ratkaisussaan tuonut esille, että perustuslain sananvapaussäännös koskee myös virkamiehiä ja että virkamiehellä on oikeus esittää perusteltuja näkemyksiä sekä arvostella kriittisesti viranomaisen toimintaa.

Tapauksessa on tuotu esiin myös viranomaisen mahdollisuus rajoittaa sananvapautta etukäteen. Perustuslaissa sananvapaussäännöksessä mainitaan nimenomaisesti, että sananvapauden sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla (PL 12§). Yleensä ennakolta ei voida estää mielipiteen ilmaisemista, ellei lailla tästä toisin säädetä. Kyseisessä tapauksessa kirjallisen

<sup>72</sup> Virkamieslautakunta 88/2001.

varoituksen antaneen viranomaisen viestintäpoliittiset ohjeet ovat olleet nimenomaisesti ohjeita eivätkä lain tasossa säädettyjä normeja, joten ne eivät ole voineet syrjäyttää perustuslaissa säädettyä kieltoa ennalta puuttua mielipiteen esittämiseen. Vaikka ennalta puuttuminen onkin normaalisti kiellettyä, viestien sisältöä on mahdollista rajoittaa lailla ja jälkikäteen voidaan puuttua viestien sisältöön<sup>73</sup>. Myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut tämän olevan sallittua mutta vain tietyissä tiukoissa rajoissa. Sananvapauden rajoittaminen ennalta on tavallisesti kiellettyä.<sup>74</sup> Näin ollen virkamies ei ollut toiminut moitittavasti senkään osalta, että oli jättänyt ennalta ilmoittamatta televisioesiintymisestä.

Seuraavassa korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa oikeus on katsonut, että kirjallisen varoituksen antaminen oli perustelua.

Yliopiston virkasuhteinen professori A oli 6.11.2007 lähettänyt tiedekuntansa professorikollegoille kirjelmän, jossa hän oli arvostellut yliopiston heikkoa johtamista ja esimiestoimintaa esimerkkitapauksin, joissa esiintyneet henkilöt olivat tunnistettavissa olevia ja kuuluivat yliopiston henkilöstöön. Lisäksi A oli kirjoittanut sanomalehdessä julkaisun artikkelin. Yliopiston rehtori oli 5.2.2008 antanut professori A:lle valtion virkamieslain 24 §:n mukaisen kirjallisen varoituksen muun ohella mainitun kirjelmän ja artikkelin vuoksi. A:n mukaan kirjallisen varoituksen antaminen puuttui hänen sananvapauteensa. Virkamieslautakunta hylkäsi A:n tekemän oikaisuvaatimuksen katsoen, ettei perustuslain 12 §:n 1 momentissa taattu sananvapaus ole rajoittamaton, vaan virkamiehen on julkisessa kirjoittelussa otettava huomioon virkavelvollisuutensa.

Korkein hallinto-oikeus arvioi asiaa myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa turvatun sananvapauden kannalta. Kirjallisen varoituksen antaminen puuttui A:n sananvapauteen. Sananvapauteen puuttumiselle oli valtion virkamieslain 14 §:n 2 momentissa säädetty peruste ja siihen puuttumisella oli pyritty ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2. kappaleessa tarkoitettuun hyväksyttävään tavoitteeseen eli toisten oikeuksien ja maineen suojeluun. A:lla oli sinänsä oikeutettu intressi saattaa muidenkin tietoon kielteisiä näkemyksiään yliopiston johtamisesta ja esimiestoiminnasta. A oli kuitenkin esittämällä muita henkilöitä koskevia tietoja näiden mainetta loukkaavalla ja halventavalla tavalla ja lähettämällä kirjelmän laajasti tiedekuntansa professorikollegoille käyttäytynyt tavalla, joka ei vastannut hänen asemansa ja tehtäviensä mukaisia vaatimuksia. Koska A oli aikaisemmin saamistaan suullisesta huomautuksesta ja kirjallisesta huomautuksesta huolimatta jatkanut epäasiallisena pidettyä kirjoitteluaan, yliopistolla ei ole enää ollut kirjallista varoitusta lievempää keinoa puuttua A:n toimintaan. Sananvapauteen puuttuminen kirjallisella varoituksella oli

<sup>73</sup> Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori ja Viljanen 2011, s. 463.

<sup>74</sup> Pellonpää 2005, s. 483.

näin ollen ollut myös oikeassa suhteessa tavoitteeseen nähden ja sitä oli perusteltu ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan kannalta riittävin syin. Korkein hallinto-oikeus hylkäsi A:n valituksen.<sup>75</sup>

Tapaus on merkittävä, sillä KHO on tuominnut aikaisemmasta linjastaan poiketen ja ottanut arviointiin mukaan EIT:n arviontikriteetejä. Kyseinen tapaus on tarjonnut KHO:lle tilaisuuden tehdä suomalaisessa oikeus- ja viranomaisyhteisössä tunnetuksi EIT:n käyttämiä kriteerejä virkamiehen sananvapauden tarkastelussa. EIT tavallisesti tutkii sananvapauden puuttumisen hyväksyttävyyden ja puuttumisen välttämättömyyden. Välttämättömyyden osalta EIT arvioi puuttumistoimenpiteen perusteena olevien syiden relevanssiin ja riittävyteen sekä toimenpiteen oikeasuhtaisuuteen niiden hyväksyttävien tavoitteiden kannalta, joihin toimenpiteellä pyritään.<sup>76</sup>

Toisin kuin EIT:n ratkaisukäytännössä, kotimaisessa oikeuskäytännössä sekä kirjallisuudessa virkamiehen toimia on arvioitu normaalisti asiallisuuden, sopivuuden sekä lausumien paikkansapitävyyden kautta. Huomiota on perinteisesti kiinnitetty myös siihen, missä tilanteessa ja missä ominaisuudessa lausumat on annettu.<sup>77</sup>

KHO:n arviointia ei voida kuitenkaan pitää virheellisenä, vaan nämä kaksi erilaista tapaa ovat yhdistettävissä. KHO ei luopunut tavanomaisesta tarkastelustaan vaan asetti sen vain saman kehikon puitteisiin, jolla EIT arviointinsa suorittaa.<sup>78</sup>

Lausunnon tai kirjoituksen hyväksyttävyyden arvioinnissa tulee vastakin kiinnittää huomiota näihin perinteisiin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa esitettyihin kriteereihin, mutta on paikallaan ottaa arviointiin mukaan myös nämä EIT:n arviointikriteerit.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Edellä on käsitelty virkamiehen sananvapauden suomaa oikeutta lausuntoihin ja kirjoituksiin viranomaisesta virkamiesroolissa, mutta miten asia muuttuu, kun virkamies esiintyy yksityishenkilönä. Onko virkamiehellä tällöin laajempi sananvapaus kuin virkamiesominaisuudessa?<sup>79</sup>

Aivan kuten viranhaltijoidenkin kohdalla, pelkkä väite toimimisesta yksityishenkilönä ei yleensä riitä, vaikka se onkin hyvä puolustuskeino seuraamusten välttämiseksi

---

<sup>75</sup> KHO 19:2011.

<sup>76</sup> Anttila 2011, s. 10.

<sup>77</sup> Anttila 2011, s. 10.

<sup>78</sup> Anttila 2011, s. 11-12.

<sup>79</sup> Konstari 1986, s. 111.

viranomaisen arvostelusta. Tapauksittain arvioidaan se, onko kyse lausumisesta tai kirjoittelusta yksityis- vai virkaroolissa. Kun virkamies haluaa nimenomaisesti esittää lausuntonsa tai kirjoituksensa yksityishenkilönä, tulee hänen pyrkiä tuomaan se selvästi ilmi. Huolimatta siitä, että yksityisroolissa toimimista on painotettu, saattaa viranomaisen reagoidessaan lausuntoon tai kirjoitukseen sivuuttaa tämän seikan.<sup>80</sup>

Virkamiehen sananvapaus ei ole välttämättä yksityishenkilönä sen laajempi eikä virkamies ole paremmassa turvassa seuraamuksilta, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Virkamiehen tulee välttää negatiiviset seuraamukset kiinnittää huomiota lausunnon tai kirjoituksen asiallisuuteen, yleisyyteen, omaan asemaansa viranomaisorganisaatiossa sekä yleiseen sopivuuteen, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Tilanteissa, joissa virkamies on toiminut nimenomaisesti yksityishenkilönä, kysymyksen seuraamuksena tulee yleensä kyseeseen lähinnä varoitus.

Seuraavassa tapauksessa virkamies oli saanut varoituksen, vaikka oli kirjoittanut oman näkemyksensä mukaan yksityishenkilönä. Virkamieslautakunta oli kumonnut varoitusta koskevan päätöksen, mutta Korkein hallinto-oikeus kumosi virkamieslautakunnan päätöksen. Tapahtumainkulku oli seuraava:

#### **Virkamieslautakunta 42/98:**

Vanhempi rikoskonstaapeli X oli saanut 27.5.1998 kirjallisen varoituksen, koska hän oli jättänyt noudattamatta käskyn esittää paikallislehden poliisikirjoituksille tarkoitetulle palstalle julkaistavaksi aiotut kirjoitukset ennakkoon poliisipiirin päällikölle tai muulle päällystölle. Lisäksi joidenkin kirjoitusten sisällön perusteella oli ollut ilmeistä, ettei X ollut käyttäytynyt asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. X oli todennut, ettei hän halunnut noudattaa määräyksiä vedoten siihen, että ne rikkoivat perustuslaissa turvattua sananvapautta ja siihen, ettei lehden palsta ole poliisin virallinen tiedotuskanava. Lisäksi käskyn noudattaminen oli ollut käytännössä mahdotonta aikataulullisista syistä johtuen. Oikaisuvaatimuksessaan X on myös esittänyt, että kirjallisen varoituksen antanut poliisipäällikkö Y oli esteellinen eikä tämä myöskään ollut voinut siirtää varoituksen antamista itseään alemmalle virkatasolle, apulaispoliisipäällikkö Z:lle. Poliisiylijohtajan Poliisi-lehdessä antaman käskyn mukaan asiat pitää puhua oman organisaation sisällä selviksi. Tästä huolimatta Y oli kirjoituksellaan Ilta-Sanomissa 17.3.1998 hyökännyt X:ää vastaan, jolloin Y oli X:n mielestä jättänyt poliisiylijohtajan käskyn noudattamatta.

---

<sup>80</sup> Konstari 1986, s. 114-116.



Poliisipäällikkö ei ollut tullut X:n mainitsemasta syystä esteelliseksi, ja apulaispoliisipäällikkö oli asemansa puolesta ollut toimivaltainen ratkaisemaan asian. Suomen hallitusmuodon 10 §:n mukainen sananvapaus koskee myös virkamiehiä. Määräykset ennakkotarkastuksesta estävät käytännössä virkamiehen mielipiteen ilmaisun paikallislehden poliisipalstalla ja ovat siten perustuslain vastaisia. X:llä oli siis oikeus kieltäytyä noudattamasta määräyksiä. Vaikka X sai aiheen paikallislehtikirjoituksiinsa poliisina toimiessaan, palstalle kirjoittaminen ei kuitenkaan kuulunut hänen virkatehtäviinsä. X ei siten palstalle kirjoittaessaan esiintynyt poliisipiirin edustajana vaan yksityishenkilönä. Kirjoituksissa voitiin sallia normaalia asiatyylää suurempi mielipidevapaus. Näin ollen kirjallisen varoituksen antamisen edellytykset eivät täyttyneet. Oikaisuvaatimus hyväksyttiin ja kirjallista varoitusta koskeva päätös kumottiin (äänestys tasan 4-4, joten ratkaisuksi tuli lievempi kanta asiassa)<sup>81</sup>

### **KHO 1727/2001:**

Poliisimies X oli kirjoittanut paikalliseen ilmaisjakelulehteen artikkelipalstalle "Malmin poliisin piiristä" pakinoita muun muassa nimimerkillä "Kysyy kummastellen Malmin Poliisi". X:n esimies oli antanut kirjoitusten toimittamisesta kyseiseen lehteen muun muassa määräyksen, että palstalle lähetettävässä kirjoituksessa tuli olla esimiehen, hänen sijaisensa tai muun päällystön hyväksymismerkintä. Kun esimiehen antamat määräykset eivät koskeneet nimenomaisesti X:n virkatehtävien hoitamista eikä määräysten noudattamista myöskään ollut valvottu, X ei ollut jättänyt noudattamatta valtion virkamieslain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työnjohto- ja valvontamääräyksiä siten, että hänelle tuolla perusteella oli voitu antaa kirjallinen varoitus.

Vaikka kyseisellä pakinapalstalla ei julkaistu poliisin viralliseksi katsottavia kannanottoja, X:n olisi tullut ymmärtää, että lehden lukijalle oli perustellusti voinut syntyä mielikuva siitä, että pakinat kuvasivat poliisin piirissä yleisesti vallitsevia käsityksiä ja että kysymys olisi myös poliisin viralliseksi tarkoitettuun tiedotustoiminnasta. Samoin X:n olisi tullut käsittää, että allekirjoituksella "Kysyy kummastellen Malmin Poliisi" varustettua kirjoitusta ei voitu pitää tavanomaisena yksityishenkilön mielipidekirjoituksena. Kirjoituksen sisältö huomioon ottaen X ei ollut käyttäytynyt virka-asemansa ja -tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Hän oli siten toiminut vastoin virkavelvollisuuksiaan. Poliisilaitoksen päätös, jolla X:lle oli tuolla perusteella annettu kirjallinen varoitus, ei ollut lainvastainen.<sup>82</sup>

Tapauksessa on kysymys rajan vetämisestä sen suhteen, milloin voidaan katsoa, että on kirjoitettu yksityishenkilönä viran ulkopuolella ja milloin virkamiesominaisuudessa. Tässä tapauksessa virkamies on oman sekä virkamieslautakunnan näkemyksen mukaan kirjoittanut yksityishenkilönä, eikä varoituksen antaminen ole näin ollen ollut

<sup>81</sup> Virkamieslautakunta 42/98.

<sup>82</sup> KHO 1727:2001.

perusteltua. Perusteluna tälle on se, että virkamiehen tehtäviin ei ole kuulunut lehteen kirjoittaminen, jolloin hänen ei ole katsottu kirjoittaneen virkamiehenä ja viranomaisen edustajana.

Kuten edellä on todettu, tulisi yksityishenkilönä kirjoitettaessa tuoda se nimenomaisesti esiin eikä pelkkä väite siitä ole riittävä. Tässä tapauksessa kirjoitusta lukeva yleisö ei ole voinut tietää, että virkamiehen tehtäviin ei kuulu lehteen kirjoittaminen. Tämä on aiheuttanut vaaran siitä, että yleisö perustellusti luulee kirjoittajan toimivan viranomaisen edustajana. Lisäksi virkamies on kirjoituksensa nimimerkissä nimenomaisesti tuonut esiin sen, että hän on virkamies eikä kuka tahansa yksityishenkilö. Päinvastoin hänen olisi tullut selvästi tuoda esiin se, että hän kirjoittaa yksityishenkilönä. Korkein hallinto-oikeuskin on kumotessaan virkamieslautakunnan päätöksen kiinnittänyt nimenomaisesti huomiota siihen, että virkamies on käyttänyt sellaista nimimerkkiä kirjoituksessaan, joka antaa lukijalle kuvan kirjoittamisesta virkamiehenä ja viranomaisen edustajana. Lisäksi kyse ei ole ollut mistä tahansa mielipidepalstasta vaan juuri kyseiseen viranomaiseen liittyvästä pakinapalstasta, mikä liittää kirjoitukset suoraan viranomaiseen.

Yksityishenkilönä mediassa lausuttaessa tai kirjoittaessa seuraamusten välttämiseksi tulee siis ottaa huomioon ensinnäkin se, missä lausuu tai kirjoittaa. Jos lausuu tai kirjoittaa viranomaiseen helposti tai suoraan liitettävissä olevassa yhteydessä, on virkamiehen syytä noudattaa suurta varovaisuutta ja tuoda nimenomaisesti esiin toiminta yksityishenkilönä eikä viranomaisen edustajana ja että esitetyt mielipiteet eivät ole viranomaisen esittämiä. Toiseksi tulee kiinnittää huomiota oman nimen esittämiseen tai nimimerkin käyttämiseen. Yksityishenkilönä esiinnyttäessä tulisi jättää pois ainakin työnantajan nimi ja mahdollisuuksien mukaan myös oma titteli. Edellä olevan tapauksen perusteella nimimerkinkin tulee olla sellainen, että ei ole vaaraa, että yleisö liittää sen virkamieheen tai viranomaiseen ja saa käsityksen, että kirjoitus on tehty viranomaisen edustajana. Kolmanneksi merkitystä on sillä, mistä lausutaan tai kirjoitetaan ja miten. Jos lausutaan omaan virkaan ja tehtäviin liittyvistä asioista viran ulkopuolella, tulee tällöin pysyä asiatyylissä ja ottaa huomioon oman virka-aseman asettamat vaatimukset sekä viranomaisen etu. Lausueessaan tai kirjoittaessaan täysin yksityishenkilönä omaan virkaan liittymättömistä asioista voi mielipiteen muodostus ja tyyli olla vapaampaa.

Kaiken kaikkiaan merkitystä KHO:n ratkaisun perusteella näyttäisi olevan sillä, millaisen miellelyhtymän yleisö saa lausunnosta tai kirjoituksesta. Jos yleisö ei voi

millään tavoin yhdistää lausujaa tai kirjoittajaa viranomaiseen, kysymyksessä on yksityishenkilönä annettu lausunto.

## **4. KOEAIKAPURKU**

### **4.2 Sääntely**

#### **4.2.1 Työsopimuslaki**

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. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta (TSL 1:4).

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä, epätasapuolisilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla (TSL 1:4).

Syrjiviä ja kiellettyjä perusteita ovat ikä, terveydentila, kansallinen tai etninen alkuperä, sukupuolinen suuntautuneisuus, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, kieli, uskonto, ikä, mielipide, poliittinen toiminta tai muu näihin verrattava seikka.<sup>83</sup>

Epäasiallisiksi koeaikapurun perusteiksi on katsottu sellainen työntekijän työajalla työpaikalla tapahtuva toiminta, joka ei osoita olennaista syyllisyyttä. Lisäksi epäasiallisiksi perusteiksi on katsottu myös sellaiset perusteet, jotka aiheutuvat työajan ja työpaikan ulkopuolisista asioista ja jotka eivät vaikuta työsuhteeseen.

Koeajan tarkoituksena on antaa sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuus selvittää, kykeneekö ja soveltuuko kokelas työhön. Koeajan aikana osapuolet voivat arvioida soveltuvuutta ja sopivuutta puolin ja toisin. Koeaikapurku päättää työsopimuksen heti.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 162-163.

<sup>84</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 161-162.

## 4.2.2 Valtion virkamieslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta

Virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä, että virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta (VirkamL10§).

Laissa kunnallisesta viranhaltijasta on vastaava säännös. Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta (KvhL 8§).

Purkamisen ei saa kuitenkaan tapahtua syrjivillä, epätasapuolisilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla (VirkamL 10§ ja KvhL 8§).

Syrjiviä ja epäasiallisia perusteita ovat sukupuoli, syntyperä, kansalaisuus, uskonto, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta tai muu näihin verrattava seikka (VirkamL 11§ ja KvhL 12§).

Koeajan tarkoituksena on antaa mahdollisuus selvittää, soveltuuko virkamies tai viranhaltija virkaan. Koeajan kuluessa virkamiehen tai viranhaltijan virkasuhde voidaan purkaa päättymään välittömästi.<sup>85</sup>

## 4.3 Lausunnot ja kirjoitukset koeaikapurkuperusteina

### 4.3.1 Työntekijä

Koeajan tarkoituksena on ensisijaisesti mahdollistaa sen arvioiminen, sopiiko työntekijä työhön, johon hänet on otettu. Pohdinkin sitä, voidaanko julkisesti esitettyjä lausuntoja tai kirjoituksia pitää sellaisina työntekijään liittyvinä ominaisuuksina, että työnantaja voi katsoa työntekijän olevan soveltumaton työhön.

Yleensä työntekijän mielipiteitä pidetään kiellettynä koeaikapurun perusteena. Näiden sinänsä sallittujen mielipiteiden esittäminen julkisesti lausunnossa tai kirjoituksessa muuttaa kuitenkin asian toiseksi. Lausuntojen ja kirjoitusten perusteella saattaa esimerkiksi selvitä, että työntekijällä on täysin vastakkaiset näkemykset työnantajalle merkityksellisistä asioista. Tällöin työnantajalle syntyy perusteltu epäily siitä, soveltuuko työntekijä työskentelemään kyseisessä yrityksessä. Jos lausunnoilla tai

---

<sup>85</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 247.

kirjoituksilla ei ole merkitystä työntekijän työtehtävien kannalta ja työnantajalla ei ole perusteltua syytä epäillä, että vastakkaiset näkemykset aiheuttavat myöhemmin työsuhteen aikana ongelmia tai vahinkoa, ei koeaikapurkua voida pitää normaalisti mahdollisena.

Oikeuskirjallisuudessa on yhtenä koeaikapurun hyväksyttynä perusteena pidetty työntekijän sopeutumattomuutta työhön<sup>86</sup>. Periaatteessa työnantajalla on velvollisuus sietää sitä vastaan esitettyä kritiikkiä ja työntekijällä on oikeus arvostella työnantajaa, myös julkisesti. Työntekijä saattaa kuitenkin toistuvasti kritisoida työnantajaa jyrkästi ja jopa totuudenvastaisesti, jolloin pohditaan, voidaanko tätä pitää sellaisena sopeutumattomuutena, joka oikeuttaa koeaikapurkuun. Lähtisin liikkeelle siitä, että jos näistä lausunnoista tai kirjoituksista ilmenevä tyytymättömyys työnantajaan vaikuttaa negatiivisesti myös työsuoritukseen ja työtovereihin, voidaan katsoa, että työntekijä ei sopeudu työhön. Tällöin koeaikapurkua voidaan pitää perusteltuna. Selvänä voidaan pitää sitä, että valheelliset ja vahingoittamistarkoituksessa esitetyt lausunnot ja kirjoitukset oikeuttavat koeaikapurkuun. Kuitenkin, jos kyse on sellaisista työnantajan puolella olevista ja työnantajaan liittyvistä epäkohdista, jotka ovat täysin perusteltuja eikä työnantaja edes pyri korjaamaan menettelyään, ei koeaikapurkua voida pitää perusteltuna.

Lain sanamuodon mukaisesti kysymys on siis siitä, soveltuuko työntekijä työhön, johon hänet on otettu. Arvioitaessa siis sitä, voivatko lausunnot tai kirjoitukset olla koeaikapurun perusteina, tulee ottaa huomioon ne tehtävät, joihin työntekijä nimenomaisesti on otettu ja hänen asemansa työorganisaatiossa. Huomiota on tietysti kiinnitettävä myös lausuntojen ja kirjoitusten sisältöön. Täysin työhön tai työnantajaan liittymättömät lausunnot tai kirjoitukset eivät voi olla normaalisti koeaikapurun perusteena. Koeaikapurun perusteen tulee olla sellainen, joka objektiivisesti tarkastellen on omiaan horjuttamaan työnantajan luottamusta työntekijän mahdollisuuksiin suoriutua tehtävistään<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s.164.

<sup>87</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s.165.

### 4.3.2 Virkamies ja viranhaltija

Koeajan ensisijaisena tarkoituksena on selvittää se, soveltuuko virkamies (viranhaltija) virkaan, johon hänet on nimitetty. Voidaanko lausuntoja ja kirjoituksia mediassa käyttää koeaikapurun perusteena eli voivatko lausunnot tai kirjoitukset osoittaa sellaista soveltumattomuutta virkaan, että koeaikapurku voidaan toimittaa? Sananvapaus on samantasoinen riippumatta siitä, onko virkamies vielä koeajalla vai onko se jo päättynyt.

Lähtisin liikkeelle siitä, että kun lausunto tai kirjoitus ei liity virkamiehen virkaan tai virkatehtäviin millään tavalla, ei koeaikapurku tavallisesti ole mahdollinen tällä perusteella. Lausuntoja tai kirjoituksia ei voi suoraan pitää ilmentymänä virkamiehen soveltumattomuutena virkaan. Varsinkaan silloin koeaikapurku ei voi olla mahdollinen, kun on kyse vain virkamiehen omien mielipiteiden esittämisestä.

Koeaikapurku voi olla mahdollinen yksistään lausunnon ja kirjoituksen perusteella silloin, kun virkamies vahingoittamistarkoituksessa levittää viranomaisesta valheellisia tietoja. Tämä osoittaa soveltumattomuutta virkaan ensinnäkin sillä perusteella, että viranomaisen ei voi luottaa virkamieheen, ja toiseksi tällöin ei ole aiheellista odottaa, että virkamies suoriutuisi virkatehtävistään ja virkavelvollisuuksistaan asianmukaisesti.

Koeaikapurku voi olla mahdollinen lausunnon tai kirjoituksen perusteella, silloin kun se ilmentää selvästi sen, että virkamies ei täytä virkatehtäviään ja virkavelvollisuuksiaan asianmukaisesti. Kysymyksessä voisi esimerkiksi olla tilanne, jossa virkamies on julkisesti arvostellut viranomaisen jotain toimintatapaa ja kieltäytyy toimimasta tämän tavan mukaan. Tällöin ei kuitenkaan koeaikapurkua voi toimittaa pelkän lausunnon tai kirjoituksen perusteella vaan virkamiehen tulee tosiasiassa jättää noudattamatta toimintaohjeita tai toimia vastoin niitä. Koeaikapurku ei tällöin perustu yksistään lausuntoon tai kirjoitukseen vaan siihen, että virkamies ei sovellu virkaan, koska ei halua tai pysty noudattamaan yhteisiä toimintatapoja.

## 5. TYÖ- JA VIRKASUHTEEN IRTISANOMINEN

### 5.1 IRTISANOMISPERUSTEET

#### 5.1.1 Työsopimuslaki

*Yleistä.* Irtisanomisperusteilla tarkoitetaan niitä perusteita, joilla työnantaja voi lain mukaan irtisanoa työntekijän työsopimuksen. Irtisanomisperusteet ovat pakottavaa oikeutta, jolloin työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia keskenään työntekijän asemaa huonontavista irtisanomisperusteista<sup>88</sup>.

Työsopimuslaissa irtisanomisperusteet jaetaan individuaalisiin ja kollektiivisiin irtisanomisperusteisiin. Tutkimukseni kannalta vain individuaaliset eli henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet ovat relevantteja.

Työntekijällä ei ole oikeutta pysyä töissä. Jos työsopimus irtisanoaan laittomasti, työntekijällä ei ole oikeutta päästä takaisin samaan työhön. Työnantajalla on ainoastaan korvausvelvollisuus.<sup>89</sup>

Työsopimuksen irtisanomiselle on asetettu asiallisen ja painavan syyn edellytys sekä useita menettelyllisiä vaatimuksia.<sup>90</sup>

*Asiallinen ja painava syy.* Työsopimuslakiin sisältyy yleissäännös, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1). Irtisanomisen edellytyksenä on tällöin sekä syyn asiallisuus että painavuus. Painavuudella tarkoitetaan sitä, että mikä tahansa asiallinen syy ei riitä irtisanomisperusteeksi.<sup>91</sup>

Työsopimuslain mukaan 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 työntekeedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan (TSL 7:2.1).

---

<sup>88</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s.699.

<sup>89</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 699.

<sup>90</sup> Koskinen 2003, s. 21.

<sup>91</sup> Koskinen 2003, s. 58.

Työsopimuslaissa on luettelo niistä syistä, joita ei voida pitää asiallisina ja painavina perusteina (TSL 7:2.2). Tutkimukseni kannalta ainut mielenkiintoinen ja relevantti kielletty irtisanomisperuste on mainitun luettelon kolmas kohta: irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä.<sup>92</sup>

Työsopimuslaki ei sisällä luetteloa niistä syistä, jotka käyvät irtisanomisperusteeksi. Jokaisessa tapauksessa on harkittava erikseen, onko irtisanomiseen oikeuttava syy käsillä. Irtisanomisperustetta harkittaessa on käytettävä kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon itse teko, siihen vaikuttaneet seikat, teon olosuhteet ja teon vaikutukset.<sup>93</sup>

**Sopimaton käytös.** Irtisanomisperusteena voi tulla kysymykseen myös työntekijän sopimaton käytös. Sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Käytös katsotaan yleensä silloin sopimattomaksi, kun käytös tapahtuu työpaikalla työntekijän ominaisuudessa. Muualla kuin työpaikalla tapahtuvaa sopimatonta käytöstä ei voida pitää yhtä merkityksellisenä, ellei työntekijä ole sellaisessa asemassa, että häneltä voidaan vaatia asianmukaista käyttäytymistä myös vapaa-aikana.<sup>94</sup>

Sopimattoman käytöksen painoarvo riippuu siitä, millaisessa asemassa työntekijä on. Johtavassa asemassa olevan kohdalla työsopimuksen päättämiskynnys ylittyy helpommin sopimattoman käytöksen johdosta kuin normaalityöntekijän kohdalla.

Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle (TSL 3:1).

Riittääkseen irtisanomisperusteeksi on sopimattoman käyttäytymisen muodostettava asiallinen ja painava syy.<sup>95</sup>

### 5.1.2 Valtion virkamieslaki

**Yleistä.** Valtion virkamieslakia sovelletaan valtion virkasuhteisiin eli budjettitalouden piiriin kuuluvassa valtion hallinnossa (VirkamL 1§). Tämä käsittää valtioneuvoston ja sen alaisen hallinnon.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> Koskinen 2003, s. 59.

<sup>93</sup> Koskinen 2003, s. 60.

<sup>94</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s.779-780

<sup>95</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 786.

<sup>96</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 14.



Virkamieslaissa on rajoitettu viranomaisen oikeutta irtisanoa virkamies. Virkamiehen irtisanominen edellyttää laissa säädettyjä perusteita. Irtisanomisperusteet ovat joko virkamiehestä johtuvia tai hallinnollisia, tuotannollisia tai taloudellisia.<sup>97</sup> Laissa ei ole kuitenkaan rajoitettu virkamiehen oikeutta irtisanoutua.<sup>98</sup>

Virkamiehen irtisanominen edellyttää tiettyjen menettelytapojen sekä määräaikojen noudattamista. Lainsäädännössä on siis asetettu virkamiehen irtisanomiselle sekä asiallisia että menettelyllisiä vaatimuksia.<sup>99</sup>

***Erityisen painava syy.*** Viranomainen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava (VirkamiL 25§). Tämän yleislausekkeen perusteella voidaan teoriassa arvioida mitä tahansa virkamiehen käyttäytymistä irtisanomisperusteena.<sup>100</sup>

Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla (VirkamiL 14§). Tämän velvoitteen on katsottu koskevan monien virkamiesten toimintaa myös vapaa-aikana.<sup>101</sup> Velvoitteen rikkomisesta saattaa seurata riittävä luottamuspula, mikä oikeuttaa viranomaisen irtisanomaan virkamiehen. Tällainen luottamuspula voi syntyä esimerkiksi virkamiehen julkisen kirjoittelun perusteella.<sup>102</sup>

Kuten työsopimuslakikin, myös virkamieslaki sisältää luettelon kielletyistä irtisanomisperusteista. Virkamieslain mukaan erityisen painavana syynä ei voida yleensä ainakaan pitää virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä (VirkamiL 25.2§ 3 kohta).

Virkamieslaki sisältää johtavassa asemassa olevia virkamiehiä koskevan erityissäännöksen. Säännöksen mukaan tietyt virkamiehet voidaan irtisanoa, kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy (VirkamiL 26§). Tällaisia virkamiehiä ovat muun muassa valtioneuvoston oikeuskansleri, apulaisoikeuskansleri, puolustusvoimain komentaja ja valtiosihteeri. Tarkoituksena on, että erityisen merkittävässä tai muuten johtavassa asemassa oleva voidaan irtisanoa muita helpommin. Hyväksyttävä ja perusteltu syy jättää laajan harkintavallan sille, joka

---

<sup>97</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 274.

<sup>98</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 280.

<sup>99</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 274.

<sup>100</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 280.

<sup>101</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 281.

<sup>102</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 284.

soveltaa säännöstä. On kuitenkin katsottu, että syyn tulee olla objektiivisesti hyväksyttävä.<sup>103</sup>

### 5.1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

*Yleistä.* Lakia kunnallisesta viranhaltijasta sovelletaan vain kunnan tai kuntahtymän viranhaltijoihin (KvhL 1§). Lakia ei sovelleta muiden julkisyhteisöjen virkamiehiin.<sup>104</sup>

Viranhaltijalaissa säädetään niistä perusteista, joilla viranhaltija voidaan irtisanoa. Irtisanomisperusteet voivat olla viranhaltijasta johtuvia tai hallinnollisista, tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvia. Viranhaltijasta johtuvat perusteet ovat yleensä sellaisia, että näissä tapauksissa viranhaltija on menetellyt jollain tavalla moitittavasti tai irtisanomisperuste muutoin kytkeytyy itse viranhaltijaan.<sup>105</sup>

Lakia voidaan pitää lähes identtisenä työsopimuslain kanssa sekä rakenteensa että sisältönsä puolesta.<sup>106</sup>

*Asiallinen ja painava syy.* Viranhaltijalain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään (KvhL 35§ 1mom.).

Mikä tahansa asiallinen syy ei kelpaa irtisanomisperusteeksi vaan syyn on oltava myös painava. Arvioitaessa syyn painavuutta on otettava huomioon suhteellisuusperiaate. Periaatteen mukaan mikä tahansa pienehkö virkavelvollisuuksien rikkominen ei vielä muodosta painavaa syytä, vaan kysymyksessä tulee olla virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen. Syyn asiallisuutta ja painavuutta on arvioitava siten, että otetaan huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 292-293

<sup>104</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 45.

<sup>105</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 255.

<sup>106</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 263.

<sup>107</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 265.

Myös viranhaltijalaki sisältää luettelon kielletyistä irtisanomisperusteista. Viranhaltijaa ei saa irtisanoa hänen poliittisen, uskonnollisen tai muun mielipiteen esittämisen vuoksi (KvHL 35§ 2mom. 3 kohta). Lainkohdan mukaan kielletty irtisanomisperuste liittyy poliittisen, uskonnollisen tai muun mielipiteen esittämiseen eli sananvapauden käyttämiseen<sup>108</sup>.

#### 5.1.4 Irtisanomisperusteen arviointi

Arvioitaessa sitä, täyttyykö irtisanomiskynnys, on otettava huomioon ja harkittava useita eri seikkoja. Riippumatta siitä, ollaanko irtisanomassa työntekijää, virkamiestä vai viranhaltijaa, irtisanomisperusteen harkinta muodostuu samoista osista. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että irtisanomisperusteen tulee olla aina objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä<sup>109</sup>.

Ensinnäkin irtisanomisperusteen harkinnassa keskeinen merkitys on itse rikkeellä eli palkansaajan lain tai sopimuksen vastaisella teolla, käyttäytymisellä tai laiminlyönnillä. Vähäinen rikkomus ei ole peruste irtisanoa. Rikkeen vakavuutta voidaan arvioida ottamalla huomioon rikkeen toistuvuus, kyseessä olevan alan erityspiirteet sekä teon vaikutukset työnantajaan ja työyhteisöön.<sup>110</sup>

Toisena tulee arvioinnissa ottaa huomioon palkansaajan asema. Palkansaajan tulee välttää toiminnassaan sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tällä tarkoitetaan sitä, että mitä korkeammalla palkansaaja on organisaatiossa, sitä suurempi on hänen vastuunsa, ja mitä vastuullisemmassa asemassa palkansaaja on, sitä vähäisempi rikkomus voi johtaa irtisanomiseen.<sup>111</sup>

Kolmanneksi on arvioinnissa otettava huomioon palkansaajan suhtautuminen tekoonsa. Jos palkansaaja on tiennyt, että työnantaja ei hyväksy hänen menettelyään, tämä yleensä

---

<sup>108</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 271.

<sup>109</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 713; Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 268-269; Koskinen&Kulla 2009, s. 284-285; Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 240.

<sup>110</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 713; Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 268-269; Koskinen&Kulla 2009, s. 284-285; Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 240.

<sup>111</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 713; Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 268-269; Koskinen&Kulla 2009, s. 284-285; Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 240.

helpottaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Jos palkansaaja ei ole tiennyt menettelynsä virheellisyydestä, edellyttää irtisanominen muitakin perusteita.<sup>112</sup>

Neljäntenä ja ehkä tärkeimpänä osana irtisanomisperusteen arvioinnissa on se, onko palkansaajalle aikaisemmin annettu varoitus virheellisestä käyttäytymisestään. Palkansaajalle tulee antaa varoituksella mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä. Niin työsopimuslaissa kuin viranhaltijalaissakin edellytetään varoituksen antamista ennen irtisanomista (TSL 7:2 ja KvhL 35.3).<sup>113</sup> Edellä olevat säännökset korostavat selvemmin varoituksen merkitystä irtisanomistilanteessa kuin virkamieslaki. Virkamieslaissa varoituksesta säädetään 24§:ssä. Tämä varoitus on kuitenkin erotettu yksilöperusteisesta irtisanomisesta ja varoituksen antaminen ei ole virkamieslain mukaan irtisanomisen edellytys. Aikaisemmin annettu varoitus voidaan kuitenkin ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä.<sup>114</sup>

Arvioinnissa on otettava huomioon lisäksi teon vaikutukset työnantajaan, työyhteisöön sekä palkansaajien välisiin suhteisiin. Virkamiesoikeudessa on näiden lisäksi painotettu myös kansalaisten etujen punnintaa suhteessa viranhaltijan ja virkamiehen intresseihin.<sup>115</sup>

Viime kädessä irtisanomisperusteen arviointi tapahtuu kokonaisharkinnalla, jolloin otetaan huomioon kaikki asiassa esiin tulleet tosiasiat. Työsopimuksen päättämistilanteessa on painotettu kohtuutta; irtisanominen ei saa olla kohtuuton. Virkamiesoikeudessa on lähtökohtana sekä suojele- että jatkuvuusperiaate. Suojeluperiaatteella tarkoitetaan sitä, että epävarmoissa tilanteissa virkasuhdetta ei saa katkaista ja epäselvät tilanteet on tulkittava virkamiehen eduksi. Jatkuvuusperiaatteesta vuorostaan seuraa, että virkamiehellä on oikeus palata virkasuhteeseensa perusteettoman irtisanomisen jälkeen (VirkamiesL 55.3§ ja KvhL 4§).<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 714, Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 268- 269, Koskinen&Kulla 2009, s. 284-285, Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 240.

<sup>113</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 714 ja Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 273.

<sup>114</sup> Koskinen&Kulla 2009, s. 244-245.

<sup>115</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 715, Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 264; Koskinen&Kulla 2009, s. 284, Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 239.

<sup>116</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 717; Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 308; Bruun, Mäenpää ja Tuori 1995, s. 239.

## 5.2 LAUSUNNOT JA KIRJOITUKSET IRTISANOMISPERUSTEINA

### 5.2.1 Työntekijä

*Liike- ja ammattisalaisuuden rikkominen ja kunnianloukkaus.* Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia (TSL 3:4). Selvänä voidaan pitää sitä, että lain vaatima asiallinen ja painava irtisanomisperuste on käsillä ainakin silloin, kun työntekijä rikkoo lausunnollaan tai kirjoituksellaan laissa säädettyä kieltoa ilmaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuutta. Tällöinhän työntekijä suoraan rikkoo työsuhteesta johtuvaa velvoitettaan. Tähän sananvapaus ei luonnollisestikaan ulotu.<sup>117</sup>

Irtisanomisperusteen voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan käsillä myös silloin, kun lausunto tai kirjoitus mediassa täyttää rikoslaissa (RL 24:9) säädellyn kunnianloukkauksen tunnusmerkit. Irtisanomisperuste on yleensä olemassa, kun kunniaa loukkaava lausuma tai kirjoitus kohdistuu työnantajaan, tämän perheenjäseneneen, työnantajan sijaiseen tai työtoveriin.<sup>118</sup> Kuitenkin edellytyksenä sille, että rikosoikeudellisia säännöksiä voidaan soveltaa, tulee voida näyttää työntekijän tahallisuus ja toimiminen vastoin parempaa tietoa, yksilöidä kunnianloukkaukseen riittävä teko tai kirjoituksen työnantajaa häväisevä sisältö<sup>119</sup>.

*Työntekijäominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.* Aivan selvänä irtisanomisperusteena ei voida pitää sitä, kun työntekijä julkisesti lausunnossa tai lehtikirjoituksessa arvostelee työnantajaa ja tämän toimintaa. Periaatteessa työntekijällä on oikeus esittää kritiikkiä työnantajaa kohtaan<sup>120</sup> ja työntekijöillä katsotaan olevan sananvapaus<sup>121</sup>. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus aiheuttaa kuitenkin sen, että työntekijän täytyy toiminnassaan, myös julkisuuteen saattamassaan kirjoituksessa, ottaa huomioon sen mahdolliset vaikutukset työnantajaan ja pidättäytyä työnantajalle haitallisesta menettelystä<sup>122</sup>. Yleensä se, että työntekijä arvostelee työnantajaa kielteisesti ja loukkaavasti vain työtovereiden kesken ei ole irtisanomisperuste<sup>123</sup>.

<sup>117</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 711.

<sup>118</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 710-711.

<sup>119</sup> Koskinen 1992, s. 10.

<sup>120</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 784..

<sup>121</sup> Koskinen 2012, s. 29.

<sup>122</sup> HkiKO T6492.

<sup>123</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 788.

Tilanteen muuttaa kuitenkin toiseksi se, että työntekijä työntekijäominaisuudessa mediassa antaa tällaisia lausuntoja tai kirjoituksia työnantajasta. Tällöin on tärkeää kiinnittää huomiota mediassa lausuttujen tai kirjoitettujen tietojen sekä esitettyjen väitteiden paikkansapitävyyteen ja asiallisuuteen. Väärät, työnantajaa vahingoittavat ja epäasianmukaisesti esitetyt tiedot saattavat johtaa toimenpiteisiin työnantajan taholta. Yleensä varoituksen tulisi olla oikeudellisesti arvioiden riittävä seuraamus ensimmäisellä kerralla, ellei kyse ole tarkoituksella vahingoittamismielessä annetuista lausunnoista tai kirjoituksista. Väärien tietojen lisäksi myös oikeiden tietojen julkistaminen voi vahingoittaa työnantajaa, joten tällaistenkin tietojen julkistamisessa täytyy noudattaa asiallisuusvaatimusta. Oikeiden tietojen julkistaminen ei kuitenkaan yleensä anna työnantajalle oikeutta irtisanoa työntekijää<sup>124</sup>.

Epäasiallisista lausunnoista tai kirjoituksista saattaa seurata se, että työnantaja voi perustellusti katsoa tämän olevan sopimatonta menettelyä, lojaliteettivelvoitteen vastaista ja että luottamus on rikkoutunut. Näiden voidaan katsoa olevan asiallinen ja painava syy irtisanoa työsuhte. Asiattoman arvostelun kohdalla irtisanominen edellyttää ainakin sitä, että yhteistyö arvostelijan ja arvosteltavien välillä ei enää olisi mahdollista<sup>125</sup>.

Perustellusti voidaan katsoa, että mitä ylemmässä asemassa työntekijä on, sitä pidättyväisempi hänen tulisi olla antaessaan työnantajaa koskevia kriittisiä lausuntoja tai kirjoituksia. Johtavassa asemassa olevan kohdalla tällaista voidaan helpommin pitää epäasiallisena käyttäytymisenä kuin normaalityöntekijän kohdalla. Tällöin myös irtisanomiskynnys ylittyy helpommin.<sup>126</sup>

Usein tällaiseen työnantajan negatiiviseen arvosteluun saattaa kytkeytyä myös muita irtisanomisperusteita, jotka osaltaan helpottavat irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Lausunnoilta ja kirjoituksilta mediassa tulisikin edellyttää suurta moitittavuutta, jotta ne voisivat yksinään riittää irtisanomisperusteiksi varsinkin silloin, jos tiedot sinänsä pitävät paikkansa. Suurella moitittavuudella tarkoitetaan sitä, että annettujen lausuntojen tai kirjoitusten tulisi aiheuttaa työnantajalle tosiasiallista vahinkoa muun muassa siten, että yrityskuva tosiasiaassa heikkenee tai asiakassuhteet kärsivät. Jos

---

<sup>124</sup> Koskinen 1992, s. 9.

<sup>125</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 788.

<sup>126</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 784.

esitetyt tiedot eivät pidä paikkaansa ja ne on esitetty työnantajan vahingoittamismielessä, tulisi työsuhde voida irtisanoa.

Työsopimuksen solmimisen yhteydessä voidaan erikseen sopia lausuntoja ja kirjoituksia koskevasta sananvapauden rajoituksesta. Tällöin sopimus sitoo ja sen rikkominen itsestään on irtisanomisen peruste. Sopimalla pelisäännöistä etukäteen vältyttäisiin myöhemmiltä ongelmilta. On kuitenkin muistettava, että työsopimuslaki kieltää kohtuuttomat ehdot (TSL 10:2). Sananvapauden rajoitusten sopimisessa ei voida mennä liiallisuuksiin.

Kuten kaikkia irtisanomistilanteita, myös näitä on harkittava kokonaisarviointilla, jossa otetaan huomioon kaikki esiin tulleet seikat sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan(TSL 7:2).

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Periaatteessa muut kuin työnantajaan liittyvät yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset eivät muodosta irtisanomisperustetta. Näin ollen työnantaja ei voi puuttua sananvapauden käyttämiseen yhtä paljon kuin tilanteissa, joissa on kyse työntekijänä annetuista työnantajaan liittyvistä lausunnoista ja kirjoituksista. Tällöin on kuitenkin tärkeää, että selvästi irrottautuu työntekijäominaisuudesta ja esiintyy nimenomaisesti yksityishenkilönä.

Työntekijä voi myös yksityishenkilönä lausua tai kirjoittaa mediassa työnantajasta tämän kunniaa loukaten. Kunnianloukkaussäännökset pätevät myös tällöin. Näissä tilanteissa ei tulisi tehdä eroa sen suhteen, onko esiinnytty työntekijänä vai yksityishenkilönä. Jos työntekijä antaa lausuntoja tai kirjoituksia työnantajasta yksityishenkilönä, on hänen tällöinkin kiinnitettävä huomiota niiden asiallisuuteen ja paikkansapitävyyteen vältyäkseen negatiivisilta seuraamuksilta.

Työsopimuslain säännös siitä, että työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle (TSL 3:1) rajoittaa oikeutta lausua ja kirjoitella mediassa yksityishenkilönä. Tämä säännös asettaa velvoitteita erityisesti johtavassa asemassa olevalle työntekijälle. Johtavassa asemassa olevalta työntekijältä tulee voida edellyttää suurempaa pidättäytymistä kuin normaalityöntekijältä myös yksityishenkilönä annettavien lausuntojen ja kirjoitusten suhteen. Irtisanomisoikeus näissä tilanteissa on silti hyvin poikkeuksellista ja kysymys täytyisi olla erittäin moitittavasta menettelystä.

## 5.2.2 Virkamies

**Vaitioloovelvollisuus.** Virkamiehellä on vaitioloovelvollisuus. Viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaansa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitioloovelvollisuus (JulkisuusL 23§). Vaitioloovelvollisuutta pidetään erityisesti virkavelvollisuutena ja sen rikkomiseen sovelletaan rikoslain säännöstä virkasalaisuuden rikkomisesta (RL 40:5). Vaitiolosäännös on selkeästi rajoitus virkamiehen sananvapauteen, ja sillä suojataan kolmansien etuja ja oikeuksia. On selvää, että tämän säännöksen rikkomista voidaan pitää sellaisena virkamieslain tarkoittamana erityisen painavana syynä, joka oikeuttaa virkamiehen irtisanomiseen. Lievempien rikkomusten kohdalla voidaan käyttää kirjallista varoitusta.

**Virkamiesominaisuudessa esitetyt lausunnot ja kirjoitukset.** Virkamiehilläkin on niin kutsuttu kritiikkivapaus. Lisäksi virkamieslaissa on nimenomainen säännös siitä, että erityisen painavana irtisanomisperusteena ei voida ainakaan pitää virkamiehen esittämiä mielipiteitä (VirkamL 25.2§ 3 kohta). On kuitenkin muistettava, että nämä oikeudet eivät ole absoluuttisia, joten näidenkään perusteella ei mediassa voi lausua tai kirjoittaa mitä tahansa. Lausueessaan ja kirjoittaessaan virkamiehen täytyy ottaa huomioon ne vaatimukset, joita lausumisen tai kirjoittelun sallittavuudelle on esitetty.

Ensinnäkin virkamiehen lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuutta arvioidaan asiallisuusvaatimuksella. Virkamiehen tulee olla mediassa antamissaan lausunnoissa ja kirjoituksissa asiallinen. Tällöin lausunnot ja kirjoitukset mediassa pysyvät niissä rajoissa, joissa virkamiehen ei voida katsoa rikkoneen virka- tai lojaliteettivelvollisuuksiaan irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla. Asiallisuuteen liittyvänä perusvaatimuksena voidaan pitää sitä, että virkamiehen esittämät tosiasiatiedot pitävät paikkansa. Eri asia ovat kuitenkin virkamiehen omat mielipiteet ja kannanotot, joita ei voida jakaa tosiin tai epätosiin. Näiden asiallisuuden arvioinnissa tulee esille kysymys siitä, onko virkamies viranomaista arvostellessaan ylittänyt sopivaisuuden rajat. Tällöin on pohdittava sitä, miten asia on esitetty, millaista kieltä on käytetty ja olisiko asia voitu esittää sopivammalla tavalla. Liian karkeat ja kärjistetyt ilmaisut saattavat johtaa seuraamuksiin, mutta mitään tarkkoja määreitä ei voida antaa siitä, mitkä ilmaisut ovat tai eivät ole sopivia. Hyvänä lähtökohtana sopivuuden



arvioinnissa voidaan pitää sellaista kieltä ja ilmaisuja, mitä muutkin ihmiset käyttävät.<sup>127</sup>

Eri asemassa ovat julkisesti lausutut tai kirjoitetut valheelliset ja virheelliset tiedot. Tällöin voidaan lähteä siitä, että esittäessään tällaisia tietoja julkisesti virkamies syyllistyy moitittavaan menettelyyn. Menettelyn moitittavuusasteesta riippuen saatetaan valheellisten ja virheellisten tietojen esittämistä pitää irtisanomiseen oikeuttavana erityisen painavana syynä. Virheellisiä viranomaiseen kohdistuvia tietoja sisältäviä lausuntoja tai kirjoituksia ei voida pitää asiallisina. Ei voida kuitenkaan vaatia, että tietojen tulisi olla aina ehdottomasti virheettömiä. Virkamiehen ei voida katsoa syyllistyneen moitittavaan menettelyyn, jos hän pystyy näyttämään, että on noudattanut riittävää huolellisuutta tosiasioiden tarkistamisessa. Silloin, kun lausunto tai kirjoitus saattaa jonkun nimetyn henkilön kielteiseen valoon, on noudatettava erityistä tarkkuutta tosiasioiden tarkastamisessa.<sup>128</sup>

Virkamiehen lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuutta arvioidaan yleisyystasolla. Seuraamusten kohteeksi joutumiseen vaikuttaa se, mihin annetut lausunnot tai kirjoitukset kohdistuvat. Menettely saatetaan katsoa helpommin moitittavaksi arvostelun kohdistuessa yksittäiseen henkilöön, kuin jos arvostelu kohdistuisi yleisesti johonkin viranomaiseen. Mitä yleisempää arvostelu on, sitä paremmin virkamies pysyy sananvapautensa rajoissa. Tämän ei ole kuitenkaan katsottu tarkoittavan sitä, että sananvapauden piiriin ei kuuluisi oikeus esittää arvostelua myös yksilöidysti. Perusteltua on kuitenkin katsoa, että mitä yksilöidympää arvostelu on, sitä asiallisempaa sen on oltava.<sup>129</sup>

Virkamiehen velvollisuutena on toimia julkisyhteisön etujen mukaisella tavalla, sillä virkamieslain mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla (VirkamL 1:14). Kysymys on siitä, voidaanko virkamies irtisanoa sellaisten lausuntojen tai kirjoitusten perusteella, jotka aiheuttavat vahinkoa julkisyhteisölle. Jotta julkisyhteisön etua vahingoittavien lausuntojen tai kirjoitusten voitaisiin katsoa olevan irtisanomiseen oikeuttavia ja erityisen painavia, viranomaisen ensinnäkin tulee pystyä perustelemaan se, miten etuja on loukattu. Riittävää ei ole vain lausua, että etuja on loukattu. Näin pystytään kontrolloimaan sitä, millä perusteella viranomaisen katsoo virkamiehen toimineen julkisyhteisön etujen vastaisesti. Toiseksi

---

<sup>127</sup> Konstari 1986, s. 143-147.

<sup>128</sup> Konstari 1986, s. 144-147.

<sup>129</sup> Konstari 1986, s. 147-148.

julkisyhteisön etuja vahingoittavan vaikutuksen on oltava ilmeistä ja selvästi todettavaa, jotta irtisanominen voisi tulla kyseeseen.<sup>130</sup>

Virkamiehen asema vaikuttaa virkamiehen oikeuteen antaa lausuntoja tai kirjoituksia. Kaikilla virkamiehillä ei ole yhtä laajaa oikeutta esittää arvostelevia lausuntoja ja kirjoituksia viranomaistoiminnasta. Esimerkiksi mitä lähemmin virkamies on kytketty poliittiseen päätöksentekoprosessiin, sitä suurempaa varovaisuutta häneltä on edellytettävä asiaan liittyvässä julkisessa esiintymisessä. Huomionarvioista on kuitenkin se, että varovaisuutta on noudatettava juuri kyseiseen asiaan liittyvissä lausunnoissa tai kirjoituksissa. Näin ollen rajoitukset eivät välttämättä suoraan koske muita asioita vaan arvostelevia lausuntoja ja kirjoituksia voidaan antaa vapaammin muista asioista. Mitä etäämmällä virkamies on poliittisesta päätöksenteosta, sitä laajemmaksi oikeus esittää arvostelevia lausuntoja tai kirjoituksia muodostuu.<sup>131</sup> Samoin kuin työntekijän kohdalla myös virkamiehen johtava asema viranomaisessa asettaa virkamiehelle korostetun velvollisuuden käyttäytyä ja toimia sopivalla tavalla. Tästä johtuen johtavassa asemassa olevan virkamiehen kohdalla irtisanomiskynnys ylittyy helpommin, jos tämä lausuu tai kirjoittaa moitittavalla tavalla viranomaisesta julkisuudessa.

Siihen, voidaanko virkamies irtisanoa viranomaiseen kohdistuvien arvostelevien lausuntojen tai kirjoitusten vuoksi, liittyy monia eri punninta-aspekteja. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että pelkkä viranomaistoiminnan arvosteleminen sellaisenaan ja laillisissa rajoissa ei muodosta erityisen painavaa irtisanomisperustetta. Jos kuitenkin virkamies toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan, laiminlyö niitä tai menettelee riittävän moitittavasti antaessaan lausuntoja tai kirjoituksia, voi kyseeseen tulla irtisanominen. Näissä tilanteissa on kuitenkin muistettava suhteellisuusperiaate, jonka mukaan seuraamuksen laatu on suhteutettava rikkomukseen. Useimmiten on riittävää antaa virkamiehelle varoitus (VirkamL 6:24). Virkamiehen irtisanomiselle tulee asettaa erittäin tiukat rajat.<sup>132</sup>

Myös luottamuspuola saattaa tulla kyseeseen irtisanomisperusteena. Voiko kuitenkaan yksittäinen moitittava julkaisu tai kirjoitus muodostaa irtisanomiseen oikeuttavan luottamuspuolan. Periaatteessa sitä on pidetty mahdollisena mutta yleisesti voitaisiin lähteä siitä, että kysymys tulee olla enemmänkin pitkäaikaisesta epäluottamusta synnyttävien tekojen tai laiminlyöntien sarjasta. Jotta irtisanominen olisi mahdollista

---

<sup>130</sup> Konstari 1986, s. 149-152.

<sup>131</sup> Konstari 1986, s. 120-122.

<sup>132</sup> Konstari 1986, s. 94-95.

luottamuspuolan perusteella, on luottamuspuolan oltava riittävän vakava ja pääasiallisen luottamuspuolan syyn on löydyttävä virkamiehestä.<sup>133</sup>

Arvioitaessa sitä, ylittyykö irtisanomiskynnys viranomaiseen kohdistuvan lausunnon tai kirjoituksen vuoksi, tulee ottaa huomioon kaikki esiin tulleet seikat ja molempien osapuolten olosuhteet kokonaisuudessaan. Yleisenä mielipiteenä on ollut, että jos virkamiehellä on muitakin rikkomuksia, ylittyy irtisanomiskynnys helpommin.

Virkamieslautakunnan käsittelemässä asiassa 238/96 23.4.1997, joka päättyi myös korkeimpaan hallinto-oikeuteen, virkamies X oli irtisanottu ja pidätetty virasta muun muassa sen vuoksi, että oli tehnyt useita verohallinnon toimintaa voimakkaasti arvostelevia ja paikkansapitämättömiä lehtikirjoituksia ja antanut vastaavan lausunnon myös televisioissa. Tapahtumankulku oli seuraava:

Ekonomi X oli irtisanottu ja samalla pidätetty virantoimituksesta 7.11.1996, koska hän oli rikkonut virkavelvollisuuksiaan ja menetellyt niiden vastaisesti. X oli tehnyt useita verohallinnon toimintaa voimakkaasti arvostelevia ja paikkansapitämättömiä lehtikirjoituksia ja antanut vastaavansisältöisen lausunnon television uutislähetyksessä sekä kuulemiskirjeen jälkeenkin jatkanut arvosteluaan julkisuudessa. X oli myös hidastellut työtehtävissään ja vaikeuttanut näin työyhteisön työskentelyä.

X:n asema huomioiden häneltä oli voitu edellyttää virka-asemansa ja tehtäviensä mukaista käyttäytymistä myös viranhoidon ulkopuolella. Hän oli toistuvasti ja tahallisesti esittänyt paikkansapitämättömiä ja väärusteleviä väitteitä yritysverotuksesta ja verohallinnosta, ja arvostelu oli myöhemmin haitannut merkittävästi lääninveroviraston toimintaa. X oli arvostellessaan esiintynyt viraston esittelijänä. Hänen toimintansa oli ollut epäasiallista ja sopimatonta. Arvioitaessa virkatehtävien hoitoa on tullut ottaa huomioon X:n 7.11.1995 saama kirjallinen varoitus ja erityisesti hänen toimintansa sen jälkeen. Hänen hidastelunsa työtehtävissä ja jatkuvat yhteistyövaikeudet sekä luottamuspuola esimiesten kanssa ovat johtaneet siihen, ettei hänen toimintaansa ole voitu pitää asianmukaisena.

Virkamieslautakunta on katsonut, että työnantajalla oli ollut perusteltu syy menettää luottamuksena X:n kykyyn hoitaa virkatehtäviään, ja käytöksellään X oli rikkonut virkavelvollisuuttaan siinä määrin, että työnantajalla oli ollut riittävän painava syy irtisanomiseen ja pidättämiseen välittömästi virantoimituksesta. Oikaisuvaatimus hylättiin.<sup>134</sup>

#### **KHO:1998:700**

X:n esittämät kannanotot olivat osittain kuuluneet hänen ilmaisuvapauteensa. Kun ne pääosin olivat sisältäneet myös paikkansa pitämättömiä väitteitä ja kun ne oli annetun varoituksen jälkeen esitetty

<sup>133</sup> Konstari 1986, s. 98-99.

<sup>134</sup> Virkamieslautakunnan päätös 238/96.

nimenomaisesti virkamiehen ominaisuudessa, X:n käytös oli ollut epäasiallista ja virkaan sopimatonta. X:n kritiikistä oli aiheutunut myös lääninverovirastossa luottamuspulaa. Virkamieslautakunnan päätöksen lopputulosta ei ollut syytä muuttaa, joten se jäi pysyväksi.<sup>135</sup>

Teoriassa virkamiehellä on kritiikkivapaus omaa viranomaisorganisaatiotaan kohtaan ja muutoinkin oikeus esittää mielipiteitä julkisesti ilman vaaraa irtisanomisesta. Vapaudet eivät kuitenkaan ole niin ehdottomia, että ne oikeuttaisivat minkälaiseen tahansa kirjoittamiseen tai lausumiseen.

Yksi tämän tapauksen kannalta keskeinen huomioon otettava kriteeri on esitettyjen tietojen paikkansapitävyys. Virkamies ei voi ilman seuraamuksia esittää viranomaisorganisaatiosta väitteitä, jotka eivät pidä paikkaansa. Virkamiehen tulee tarkastaa esittämiensä tietojen paikkansapitävyys. Tässä tapauksessa virkamies on esittänyt tietoja, jotka eivät pidä paikkaansa. Tästä on aiheutunut viranomaiselle haittaa. Toiseksi merkittävä asia on virkamiehen asema. Mitä korkeammassa asemassa virkamies on, sitä pidättyväisempi tämän pitää olla antaessaan lausuntoja tai kirjoittaessaan mediassa. Kyseisessä tapauksessa virkamiehen asemaa on pidetty sellaisena, että häneltä on voitu edellyttää asianmukaista käyttäytymistä myös viranhoidon ulkopuolella.

Kyseisestä tapauksesta käy hyvin ilmi se, mihin tulee vetää raja sopimattomien ja hyväksyttävien lausuntojen ja kirjoitusten välille. Irtisanominen on mahdollista juuri tämän kaltaisissa tilanteissa, joissa virkamies on esittänyt julkisesti vääriä väitteitä ja tästä on aiheutunut haittaa viranomaiselle.

Toisessa tapauksessa eduskunnan virkamiehen yhtenä irtisanomisperusteena oli ollut se, että tämä oli sähköpostilla lähettänyt konsulttiyritykselle esimiehiä ja virastoa arvostelevan viestin. Tapahtumainkulku oli seuraava:

Valtiontalouden tarkastusvirasto on katsonut, että johtava tuloksellisuustarkastaja X on menettelyllään käyttäytynyt ja toiminut vastoin tehtäviensä ja asemansa edellyttämää tapaa.

Eduskunnan virkamies X oli lähettänyt tarkastusviraston johtamisvalmennuksesta vastaavan B Oy:n toimitusjohtajalle sähköpostiviestin otsikolla Negatiivisuus ja ilmapiiri, jossa hän on arvostellut työilmapiiriä ja viraston ylijohantajaa.

Korkein hallinto-oikeus on lausunut tämän irtisanomisperusteen osalta seuraavaa: Sähköpostiviesti on lähetetty tarkastusviraston kanssa

---

<sup>135</sup> KHO 1998:700.

yhteistyötä tehneen konsulttiyrityksen omistajalle ja toimitusjohtajalle, mutta ei laajemmalle vastaanottajaryhmälle. Kun otetaan huomioon konsulttiyrityksen ja valtionalouden tarkastusviraston välinen sopimussuhde, viestin sisältö, virkamiehen sananvapaus ja siihen liittyen esimiesten velvollisuus sietää virastoon ja sen toimintaan liittyvää arvostelua, teko ei voi olla irtisanomisen perusteena.<sup>136</sup>

Vaikka kyse ei olekaan mediassa annetuista lausunnoista tai kirjoituksista, on tapaus syytä tuoda tässä yhteydessä esiin sillä korkein hallinto-oikeus on tässä nimenomaisesti tuonut esiin virkamiesten sananvapauden siten, että heillä on oikeus arvostella kriittisesti omaa virastoaan ja esimiehillä on velvollisuus sietää arvostelua.

Tapauksessa korkein hallinto-oikeus on lausunut viestin hyväksyttävyyden syyksi myös sen, ettei viestiä ole lähetetty laajalle vastaanottajaryhmälle. Olisiko lopputulos ollut toinen, jos virkamies olisi kirjoittanut samanlaisen arvostelevan kirjoituksen esimerkiksi sanomalehden mielipidepalstalle? Virkamiehen sananvapaus arvostella omaa virastoaan ylittää myös julkiseen arvosteluun. Tällöin kuitenkin kirjoitukselle voidaan asettaa suurempia vaatimuksia muun muassa käytettävän kielen ja esitettävän asian osalta. Tässä tapauksessa virkamiehen sähköpostiviesti ei välttämättä olisi sellaisenaan hyväksyttävä sanomalehteen kirjoitettuna, mutta periaatteessa hänellä tulisi olla oikeus ilmaista mielipiteensä oman viraston toiminnasta myös julkisesti.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Rajanveto virkamies- ja yksityisroolin välillä on vaikeaa. Siksi onkin tärkeää, että virkamies itse tuo mahdollisimman yksiselitteisesti esiin sen, että toimii tietyssä tilanteessa yksityishenkilönä.

Virkamiehen tulee välttääkseen negatiiviset seuraamukset kiinnittää huomiota lausunnon tai kirjoituksen asiallisuuteen, yleisyyteen, omaan asemaansa viranomaisorganisaatiossa, yleiseen sopivuuteen sekä siihen, mitä lausuu ja missä yhteydessä, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Tilanteissa, joissa toimitaan nimenomaisesti yksityishenkilönä, seuraamuksena voisi tulla kysymykseen lähinnä varoitus, ei irtisanominen. Poikkeuksellisen epäasianmukaisten, valheellisia tietoja sisältävien ja vahingoittamismielessä annettujen lausuntojen tai kirjoitusten kohdalla voisi irtisanominen tulla kyseeseen.

---

<sup>136</sup> KHO 3621/2011.

### 5.2.3 Viranhaltija

Kunnallisten viranhaltijoiden osalta on voimassa samanlainen kritiikkivapaus sekä oikeus esittää mielipiteitä kuin virkamiehillä. Tässäkään tapauksessa oikeudet eivät ole absoluuttisia vaan moitittavilla lausunnoilla tai kirjoituksilla voi olla kielteisiä seuraamuksia.<sup>137</sup>

Viranhaltijoita koskee myös edellä virkamiehen kohdalla esitetty vaitiolovelvollisuus. Hekään eivät saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, mikä asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaansa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus (JulkisuusL 23§). Velvollisuuden rikkomista voidaan pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Myös viranhaltijoiden tulee lausunnoissaan sekä kirjoituksissaan kiinnittää huomiota esitetyn asian asiallisuuteen, yleisyyteen sekä siihen, ettei niistä aiheudu vahinkoa julkisyhteisölle. Näin ollen viranhaltijankin tulee pyrkiä siihen, että esitetyt asiat ovat lähtökohtaisesti oikeita sekä miettiä sitä, onko lausunto tai kirjoitus yleinen vai kohdistuuko se johonkin yksilöidysti.<sup>138</sup> Mikäli viranhaltija ei ota näitä vaatimuksia huomioon ja lausuu tai kirjoittaa valheellisia tietoja tai julkisyhteisön etua vahingoittavasti, voidaan hänen katsoa menetelleen virkavelvollisuuksiensa vastaisesti sekä moitittavasti. Tällöin irtisanominen asiallisen ja painavan syyn perusteella voi olla perusteltua.

Viranhaltijakin saattaa olla sellaisessa asemassa, joka asettaa hänelle erityisiä rajoituksia lausua tai kirjoittaa julkisesti. Ensinnäkin mitä lähempänä viranhaltija on kunnallista päätöksentekoprosessia, sitä varovaisempi hänen on oltava asiaan liittyvässä lausumisessa ja kirjoittelussa.<sup>139</sup> Toiseksi johtavassa asemassa olevan viranhaltijan irtisanomiskynnys moitittavien lausuntojen ja kirjoitusten kohdalla ylittyy helpommin kuin ns. tavallisilla viranhaltijoilla.

Toisin kuin virkamieslaki, viranhaltijalaki edellyttää varoituksen antamista ennen irtisanomista. Tämän vuoksi irtisanominen suoraan moitittavan lausunnon tai kirjoituksen johdosta ei ole välttämättä mahdollista. Varoitusta ei tarvitse antaa, jos

---

<sup>137</sup> Konstari 1986, s. 132-134.

<sup>138</sup> Konstari 1986, s. 144-152.

<sup>139</sup> Konstari 1986, s. 120-122.

irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista (KvHL 36§). Tällöin tulee olla kyseessä erittäin moitittava lausunto tai kirjoitus. Tällainen erittäin moitittava lausunto tai kirjoitus voisi olla esimerkiksi tietten valheellinen ja nimenomaisesti vahingoittamistarkoituksessa tehty.

Yksityishenkilöominaisuudessa annettuihin lausuntoihin tai kirjoituksiin voidaan soveltaa samoja sääntöjä kuin virkamiesten kohdalla. Myös viranhaltijan tulee tällöin kiinnittää huomiota lausunnon tai kirjoituksen asiallisuuteen, yleisyyteen, omaan asemaansa viranomaisorganisaatiossa sekä yleiseen sopivuuteen. Lisäksi on syytä tuoda esiin se, että lausuu tai kirjoittaa yksityishenkilönä.<sup>140</sup> Näissäkin tilanteissa yleensä vain varoitus voi tulla kyseeseen. Poikkeuksena ovat tietysti törkeät ja valheelliset lausunnot tai kirjoitukset.

Viranhaltijoidenkin osalta lähtökohtana on, että pelkkä viranomaistoiminnan arvosteleminen ja laillisissa rajoissa ei muodosta asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Tulisi pitää kuitenkin mielessä, että jos virkamies toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan, laiminlyö niitä tai menettelee riittävän moitittavasti antaessaan lausuntoja tai kirjoituksia, voi kyseeseen tulla irtisanominen. Näissä tilanteissa on kuitenkin muistettava suhteellisuusperiaate, jonka mukaan seuraamuksen laatu on suhteutettava rikkomukseen. Useimmiten onkin riittävää antaa viranhaltijalle varoitus.

## **6. TYÖ- JA VIRKASUHTEEN PURKAMINEN**

### **6.1 PURKUPERUSTEET**

#### **6.1.1 Työsopimuslaki**

*Yleistä.* Työsopimuslaissa säädetään niistä perusteista, joilla työsopimus voidaan purkamalla päättää heti. Työsopimuslaissa säädettyjen purkamisoikeuden edellytysten olemassaolo täytyy voida todeta kaikissa tilanteissa<sup>141</sup>. Purkuperusteen tulee olla painavampi kuin irtisanomisperusteen, ja purkuperusteella voi aina irtisanoa työsopimuksen<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Konstari 1986, s. 114-116.

<sup>141</sup> Koskinen 2003, s. 65.

<sup>142</sup> HE 157:2000 Yksityiskohtaiset perustelut 8:1.

Samoin kuin irtisanomisperusteen arvioinnissa, tulee myös purkuperusteen olemassaoloa harkita kokonaisarviolla. Huomioon on otettava muun muassa kunkin sopimussuhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema kussakin sopimussuhteessa.<sup>143</sup>

Toistaiseksi voimassaoleva sekä määräaikainen työsopimus voidaan purkaa.<sup>144</sup>

***Erittäin painava syy.*** Työnantaja saa purkaa työsopimuksen päättyväksi heti irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1).

Työsopimuksen purkaminen on sallittua vain toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn johdosta. Purkamisperuste täyttyy silloin, kun sopijakumppani on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia velvoitteitaan pykälässä tarkoitetulla tavalla. Myös muun lainsäädännön vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voi olla purkamisen perusteena, jos sillä on vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa.<sup>145</sup>

Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voi oikeuttaa purkamaan työsopimuksen, muun muassa riippuen työsuhteesta johtuvista erityispiirteistä. Esimerkiksi jos työntekijä syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.<sup>146</sup>

Purkamisoikeuden edellytyksenä on siis olennainen sopimusrikkomus. Olennaisuus ratkaistaan pääasiassa sopimusta rikkovan vastapuolen näkökulmasta. Rikkomusta

---

<sup>143</sup> HE 157:2000 Yksityiskohtaiset perustelut 8:1.

<sup>144</sup> Koskinen 2003, s. 65.

<sup>145</sup> HE 157:2000 Yksityiskohtaiset perustelut 8:1.

<sup>146</sup> HE 157:2000 Yksityiskohtaiset perustelut 8:1.



pidetään olennaisena, jos se tuottaa työnantajalle vakavaa haittaa. Se kuinka vakavaksi rikkomus arvioidaan, riippuu tapauskohtaisesta kokonaisharkinnasta.<sup>147</sup>

### 6.1.2 Valtion virkamieslaki

*Yleistä.* Purkaminen on irtisanomisen ohella toinen tapa päättää virkasuhde. Purkaminen on irtisanomista ankarampi toimenpide, joten sen edellytykset ovat tiukemmat kuin irtisanomisen. Purkaminen voi kohdistua kaikkiin muihin virkamiehiin paitsi tuomareihin.<sup>148</sup>

*Virkavelvollisuuksien törkeä rikkominen tai laiminlyönti.* Virkamieslain mukaan virkamiehen virkasuhde voidaan purkaa heti, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan (VirkamL 33§). Purku on näin sidottu virkavelvollisuuksien rikkomiseen. Virkamieslaissa ei näin ollen erikseen mainita esimerkiksi poissaoloja ja epärehellisyyttä purkuperusteena, vaikka nämä voivat olla purun syynä, jos niistä seuraa virkavelvollisuuksien törkeä rikkominen tai laiminlyönti.<sup>149</sup>

Virkasuhteen purkaminen edellyttää vakavaa virkavirhettä, joka on huomattavasti painavampi kuin virkamiehen irtisanomisen perusteeksi vaadittava erityisen painava syy. Virkasuhteen purkamisen perusteita voivat olla esimerkiksi työnantajaa tahallisesti vahingoittava toiminta.<sup>150</sup>

Purkamisoikeus raukeaa kahden viikon kuluttua siitä, kun viranomaisen sai tiedon purkamisen aiheesta (VirkamL 34§). Purkamiseen on näin ollen ryhdyttävä kahden viikon kuluessa siitä, kun viranomaisen sai tiedon virkamiehen moitittavasta menettelystä. Pätevä syy voi kuitenkin pidentää määräaika.<sup>151</sup>

### 6.1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

*Yleistä.* Laissa kunnallisesta viranhaltijasta säädetään virkasuhteen purkamisesta. Laki sisältää vain yleissäännöksen purkamisperusteesta. Purkaminen on mahdollista ainoastaan virkamiehestä johtuvasta syystä ja vain työnantajan toimesta. Purkamista pidetään työnantajan käytettävissä olevana äärimmäisenä ja poikkeuksellisenä keinona

<sup>147</sup> Koskinen 2003, s. 66-67.

<sup>148</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 246, 277.

<sup>149</sup> Koskinen&Kulla 2005, s. 277.

<sup>150</sup> Bruun, Mäenpää&Tuori 1995, 230-231.

<sup>151</sup> Bruun, Mäenpää&Tuori 1995, 231.

virkasuhteen päättämiseen. Tästä syystä purkamiskynnys on irtisanomiskynnystä korkeampi, vaikkakin irtisanomisen ja purkamisen välinen rajanveto on hyvin tulkinnanvarainen.<sup>152</sup>

Virkasuhteen purkaminen on mahdollista niin määräaikaisten kuin toistaiseksi voimassaolevienkin virkasuhteiden kohdalla.<sup>153</sup>

***Erittäin painava syy.*** Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (KvHL 41§).

Pykälän perusteella työnantajalla voi olla oikeus purkaa virkasuhde esimerkiksi silloin, kun viranhaltija välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä aineita. Poikkeuksellisesti myös virkasuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos viranhaltija esimerkiksi syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla virkasuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.<sup>154</sup>

Virkasuhteen ulkopuolella tapahtuneella toiminnalla tulee olla jonkinlainen asiayhteys viranhaltijan virkatehtäviin, jotta se kelpaisi purkamisperusteeksi. Merkitystä on lisäksi annettu myös viranhaltijan toiminnasta hallinnon asiakkaille tai kuntalaisille muodostuvasta kuvasta kunnasta työnantajana.<sup>155</sup>

Perusteltua on lähteä liikkeelle siitä, että viranhaltijan toiminnan tulee olla luonteeltaan törkeää, jotta purkamisperuste olisi olemassa. Purkuperusteen arvioinnissa on suoritettava kokonaisarviointi. Tällöin on otettava huomioon muun muassa rikkomuksen laatu, viranhaltijan asema ja asennoituminen tekoonsa. Lisäksi tulee ottaa

---

<sup>152</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 295-296 ja HE 196/2002.

<sup>153</sup> HE 196/2002 Yksityiskohtaiset perustelut 41§.

<sup>154</sup> HE 196/2002 Yksityiskohtaiset perustelut 41§.

<sup>155</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 299.

huomioon virkasuhteen luonne julkisen vallan käyttämiseen liittyvänä palvelusuhteena ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimuksen korostuminen.<sup>156</sup>

## 6.2 LAUSUNNOT JA KIRJOITUKSET PURKUPERUSTEENA

### 6.2.1 Työntekijä

Edellä on käsitelty sitä, milloin mediassa annetun lausunnon tai kirjoituksen vuoksi työntekijälle voidaan antaa varoitus tai milloin työntekijä voidaan irtisanoa. Tässä jaksossa käsitellään sitä, milloin mediassa annetut lausunnot tai kirjoitukset voivat johtaa kaikkein ankarimpaan seuraamukseen eli työsuhteen purkamiseen.

*Liike- ja ammattisalaisuuden rikkominen ja kunnianloukkaus.* Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia (TSL 3:4) Työsopimuslain vaatima erittäin painava syy purkuperusteena on käsillä ainakin silloin, kun työntekijä törkeästi rikkoo laissa säädettyä kieltoa ilmaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuutta. Tällöinhän työntekijä suoraan rikkoo työsuhteesta johtuvaa velvoitettaan. Tähän sananvapaus ei luonnollisestikaan ulotu.<sup>157</sup>

Purkuperusteen voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan käsillä myös silloin, kun lausunto tai kirjoitus mediassa täyttää rikoslaissa (RL 24:9) säädellyn kunnianloukkauksen tunnusmerkit. Purkuperuste on olemassa, kun törkeästi kunniaa loukkaava lausuma tai kirjoitus kohdistuu työnantajaan, tämän perheenjäseneen, työnantajan sijaiseen tai työtoveriin.<sup>158</sup>

*Työntekijäominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.* Liikkeelle voidaan lähteä siitä, että työsuhteen purkaminen mediassa annetun lausunnon tai kirjoituksen perusteella tulisi olla erittäin poikkeuksellista. Kysymykseen tulisivat lähinnä sellaiset tilanteet, joissa työntekijä on törkeästi tahallaan työnantajan vahingoittamismielessä lausunut tai kirjoittanut työnantajasta valheellisia tietoja, sekä tilanteet, joissa työntekijä on muutoin moitittavasti tahallaan ja tietoisesti saattanut lausunnoillaan tai kirjoituksillaan työnantajan huonoon valoon. Katsoisin lisäksi, että tällaisista olisi tullut aiheutua työnantajalle vahinkoa, luottamus työntekijän ja työnantajan välillä on rikkoutunut ja ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

<sup>156</sup> Hirvonen&Mäkinen 2006, s. 297-299.

<sup>157</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 711.

<sup>158</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen 2006, s. 710-711.

Tällaisena vahinkona tulisivat kyseeseen esimerkiksi maineen menetys ja asiakkaiden väheneminen.

Virheellisten ja vahingollisten tietojen julkaisemisella uhkaaminenkin voi riittää irtisanomisperusteeksi.<sup>159</sup>

Työsuhteen purkaminen oli johtunut siitä, että työntekijä yhtiön vastuunalaiselle yhtiömiehelle lähettämässään kirjeessä oli useaan otteeseen tuonut esille voimakkaasti kielteisen suhtautumisensa ja halveksuntansa tätä kohtaan ja uhkaillut tätä ilmoittamalla tulevansa julkistamaan ne kielteiset tiedot, jotka oli työsuhteensa perusteella saanut tästä selville. Käyttäytymistä oli pidettävä sellaisena tärkeänä syynä, jonka johdosta yhtiöllä ja sen myötäpuolilta ei kohtuuden mukaan voitu vaatia työsuhteen jatkamista.<sup>160</sup>

Kuten irtisanomisenkin kohdalla, myös purkuperustetta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota työntekijän asemaan työorganisaatiossa. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä pidättyväisempi hänen tulee olla kaikissa julkisuuteen antamisissa lausunnoissa ja kirjoituksissa. Näkisin, että myös purkamiskynnys ylittyy helpommin sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat korkeassa asemassa ja joiden kohdalla työnantajan luottamus on erityisen tärkeä.

Mikä tahansa moitittava lausunto tai kirjoitus ei voi olla työsopimuslain vaatima erittäin painava syy työsuhteen purkamiselle. Jos kyseessä olevissa tilanteissa kuitenkin katsotaan, että purkamiseen vaadittava erittäin painava syy ei täyty, on irtisanominen mahdollista. Rajanveto sen suhteen, milloin on kyse purkamiseen oikeuttavasta riittävän tärkeästä menettelystä, tulee tehdä kokonaisharkinnalla tapauskohtaisesti.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Kuten on jo edellä esitetty, yleensä voidaan katsoa, että muut kuin työnantajaan liittyvät lausunnot ja kirjoitukset jotka on annettu yksityishenkilönä, eivät voi olla irtisanomisperuste eivätkä näin ollen myöskään purkuperuste. Näin ollen työnantaja ei voi rajoittaa sananvapautta yhtä paljon kuin tilanteissa, joissa on kyse työnantajaan liittyvistä lausunnoista ja kirjoituksista, jotka annetaan työntekijä ominaisuudessa. Tällöin on kuitenkin tärkeää, että henkilö

---

<sup>159</sup> Koskinen 1992, s. 9.

<sup>160</sup> Koskinen 1992, s. 9 ja THO 1979 V 115.

selvästi irrottautuu työntekijäominaisuudesta, esiintyy nimenomaisesti yksityishenkilönä ja jättää mainitsemasta työnantajaa.

Työntekijä voi myös yksityishenkilönä lausua tai kirjoittaa mediassa työnantajasta. Kunnianloukkaussäännökset pätevät myös tällöin. Mitä tahansa ei voi työnantajasta edes yksityishenkilönä lausua vaan kunnianloukkaus ja sitä seuraava työsuhteen purkaminen on mahdollista. Kunnianloukkauksen tulee olla törkeä, jotta se riittäisi purkamisperusteeksi. Näissä tilanteissa ei tulisi tehdä eroa sen suhteen, onko esiinnytty työntekijänä vai yksityishenkilönä. Jos työntekijä antaa lausuntoja tai kirjoituksia työnantajasta yksityishenkilönä, on hänen tällöinkin kiinnitettävä huomiota niiden asiallisuuteen ja paikkansapitävyyteen välttyäkseen negatiivisilta seuraamuksilta.

Työsopimuslain säännös siitä, että työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle (TSL 3:1) rajoittaa myös oikeutta lausua ja kirjoitella mediassa yksityishenkilönä. Tämä säännös asettaa erityisvelvoitteita erityisesti johtavassa asemassa olevalle työntekijälle. Johtavassa asemassa olevalta työntekijältä tulee voida edellyttää suurempaa pidättäytymistä kuin normaalityöntekijältä myös yksityishenkilönä annettavien lausuntojen ja kirjoitusten suhteen. Katsoisin kuitenkin, että työsuhteen purkamisen näissä tilanteissa tulisi olla erittäin poikkeuksellista ja kysymys täytyisi olla erittäin moitittavasta menettelystä yksityishenkilönä ja työnantajalle täytyisi aiheutua vahinkoa, joka on selvitettävissä. Edellä käsitelty varoitus voisi siis normaalisti tulla kyseeseen ja irtisanominen poikkeuksellisesti.

Seuraavassa tapauksessa työntekijän työsuhde oli kuitenkin purettu vapaa-ajalla televisiossa antamiensa lausumien vuoksi. Tapahtumainkulku oli seuraava:

Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa muun muassa vastannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Edelleen työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiimensä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä kuitenkaan työnantajaansa tarkemmin. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta.

Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei näissä olosuhteissa ollut voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsuhteen purkamiseen. (Ään.)<sup>161</sup>

Ensinnäkin tapauksessa merkitystä on nimenomaisesti annettu sille, että työntekijä on nimenomaisesti ilmoittanut työnantajan nimen. Työnantajan nimi ja työntekijän työpaikka on tullut ohjelman aikana esille useita kertoja, jolloin työntekijän vastaukset on voitu liittää hänen työskentelyynsä työnantajan palveluksessa. Tästä johtuen työnantajan yrityskuva on näin muodostunut epäedulliseksi ja työntekijän menettely on myös vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta.<sup>162</sup>

Toiseksi merkitystä on annettu erityisesti työntekijän ja työnantajan välillä vallitsevalle luottamukselle. Työntekijän katsottiin toiminnallaan, menettelemällä tietoisesti työsuhteen jatkamisesta johtuvien velvoitteiden vastaisesti, rikkoneen työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden.<sup>163</sup> Lausumien on katsottu muodostaneen niin vakavan luottamuspuolan, ettei työsuhteen jatkaminen ole ollut enää mahdollista.

Työntekijä oli myös sitoutunut työsuhteen jatkamiseen noudattamaan työnantajan laatimia eettisiä ohjeita. Esiintyminen ohjelmassa ja hänen ohjelmassa antamansa vastaukset olivat rikkoneet näitä eettisiä ohjeita. Ohjeissa on korostettu työntekijöiden velvollisuutta huolehtia siitä, että työnantajan maine eettisesti ja rehellisesti toimivana yrityksenä säilyy. Lisäksi ohjeissa todetaan, että työntekijän tulee myös vapaa-aikana välttää tilanteita, joissa ristiriita työnantajan etujen kanssa voi syntyä. Ohjeissa on myös todettu, että jos työntekijä käyttäytyy työ- tai vapaa-aikana tavalla, joka heikentää hänen tai muiden työntekijöiden mahdollisuuksia hoitaa työnsä tai vaikuttaa työnantajan liiketoimintamahdollisuuksiin, työntekijään voidaan kohdistaa negatiivisia toimenpiteitä, kuten työsuhteen päättäminen.<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> TT:2001-17.

<sup>162</sup> TT:2001-17.

<sup>163</sup> TT:2001-17.

<sup>164</sup> TT:2011-17.

Merkitystä on myös annettu nimenomaisesti sille, että työntekijän menettely on tapahtunut julkisesti. Työntekijä on tietoisesti rikkonut tärkeinä pidettyjä arvoja ja työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Työntekijä on tiennyt menettelynsä mahdolliset seuraukset. Osallistuessaan ohjelmaan työntekijä olisi voinut menetellä toisin. Hän olisi voinut jättää ilmoittamatta työnantajansa nimen tai keskeyttää kilpailun siinä vaiheessa, kun hän on havainnut, että hänen vastauksensa voivat vahingoittaa työnantajan mainetta.<sup>165</sup>

Näihin seikkoihin perustuen työtuomioistuin on katsonut, että työnantajalla on ollut erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen. Työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Kaksi työtuomioistuimen jäsentä on kuitenkin esittänyt asiassa eriävän mielipiteensä. Heidän näkemyksensä mukaan työnantajalla ei ole ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Ensinnäkin eriävän mielipiteen esittävien jäsenten mukaan työnantaja on ennen työntekijän työsopimuksen purkamista katsonut kyseinen ohjelman. Ohjelmasta ilmenee muun muassa, että työnantajan nimi on tullut esiin juontajan aloitteesta ja ettei työntekijä kertomansa mukaan ole varastanut nykyisestä työpaikastaan. Työnantajakaan ei ole tätä väittänyt. Työntekijän ohjelmassa tunnustamia tekoja ei ole näytetty tapahtuneen kyseisen työnantajan palveluksessa. Päinvastoin työntekijä on työtodistuksen mukaan tehnyt työnsä erinomaisesti. Ratkaistavaksi on jäänyt vain se, onko työnantajan ja työntekijän välille syntynyt sellainen luottamuspula, jonka perusteella työnantajalla on ollut oikeus purkaa tai irtisanoa työsopimus.<sup>166</sup>

Toiseksi, työsopimuksen purkamista perustellessaan työnantaja on viitannut yrityksen eettisiin ohjeisiin, joiden mukaan yksi yrityksen keskeisistä arvoista on suvaitsevaisuus. Ohjeet sitovat myös vapaa-aikana. Yrityksellä on oikeus antaa tällaisia ohjeita. Niiden rikkominen ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa päättämään työsopimusta, jos lain ja työehtosopimuksen mukaiset päättämisperusteet eivät täyty.<sup>167</sup> Jotta tällaisten ohjeiden rikkomisesta voisi seurata työsuhteen purkaminen, tulee syyn olla erittäin painava.

---

<sup>165</sup> TT:2011-17.

<sup>166</sup> TT:2011-17.

<sup>167</sup> TT:2011-17.

Työntekijällä on ollut oikeus esiintyä ohjelmassa vapaa-aikanaan. Työntekijä on esittänyt ohjelmassa omia mielipiteitään sekä kertonut aikaisemmasta käyttäytymisestään. Suomea sitovien ihmisoikeussopimusten ja Suomen perustuslain mukaan jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista tietoja ja mielipiteitä kenenkään ennakolta estämättä. Tämä oikeus on otettava huomioon arvioitaessa, onko työntekijän käytös loukannut työnantajaa niin syvästi, että työnantajan ei voi kohtuudella edellyttää sietävän sopimusloukkausta (ks. HE 157/2000). Ratkaisevaa on, mitä työntekijä on ohjelmassa sanonut ja missä asemassa hän on ollut yrityksessä tämän sanoessaan.<sup>168</sup>

Työntekijä on ohjelmassa kertonut olevansa rasisti omasta mielestään mutta kuitenkin todennut, että kyse on vain hänen omista ennakkoluuloistaan. Ohjelmasta saa sen käsityksen, että hän ei pidä omia rasisia ajatuksiaan hyväksyttävänä. Työntekijä toteaa myös tehneensä töitä eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa, eikä hänellä koskaan ole ollut ongelmia. Työnantajakaan ei ole väittänyt työntekijän käyttäytyneen vihamielisesti tai rasisestisesti muita työntekijöitä, esimiehiä tai asiakkaita kohtaan. Tätä tai muitakaan vastauksia ei voi liittää työnantajaan, sillä työntekijä on todennut monessa kohdin ohjelmaa, ettei vastaus liity mitenkään yritykseen.<sup>169</sup>

Työntekijä on toiminut tiimin vetäjänä. Hän ei ole oman kertoman mukaan ollut asiakastyössä vaan vastannut vuokratyöntekijöistä koostuneesta tiimistä. Työntekijä ei näin ollen ole ollut yrityksessä sellaisessa asemassa, että häneltä asemansa perusteella voitaisiin vaatia esikuvana olemista. Työntekijän esiintyminen on tosin aiheuttanut sekä yrityksen sisäistä että jonkin verran myös julkista keskustelua mutta ei ole näytetty, että se olisi vahingoittanut työnantajan mainetta tai vaikeuttanut asiakassuhteita.<sup>170</sup>

Kun tapahtumia arvioidaan sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteita kokonaisuudessaan, katsovat eriävän mielipiteen esittäneet jäsenet, ettei työntekijän vapaa-aikana tapahtunutta televisioesiintymistä voi pitää niin vakavana sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään purkaa tai edes irtisanoa työntekijän työsopimusta.<sup>171</sup>

---

<sup>168</sup> TT:2011-17.

<sup>169</sup> TT:2011-17.

<sup>170</sup> TT:2011-17.

<sup>171</sup> TT:2011-17.



Katsoisin, että kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin on antanut ratkaisevan paljon ja liikaa merkitystä kyseessä olevan yrityksen edulle ja maineelle. Yrityksen etu ja maine on laitettu sananvapauden edelle. Työntekijä ei missään vaiheessa mustamaalannut työnantajaansa vaan hän kertoi vain itsestään ja nimenomaisesti mainitsi, etteivät hänen näkemyksensä liity työnantajaan. Työntekijä on näin pyrkinyt nimenomaisesti tuomaan esiin sen, että hän esiintyy yksityishenkilönä eikä työnantajan edustajana. Työntekijän kohtalokas virhe tässä tapauksessa oli se, että hän ilmoitti työnantajansa nimen. Luultavasti mitään seuraamuksia ei olisi tullut, jos työntekijä olisi jättänyt mainitsematta työnantajan nimen.

### 6.2.2 Virkamies

**Vaitiolovelvollisuus.** Virkamiehellä on vaitiolovelvollisuus. Viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaansa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus (JulkisuusL 23§). Vaitiolovelvollisuutta pidetään erityisesti virkavelvollisuutena ja sen rikkomiseen sovelletaan rikoslain säännöistä virkasalaisuuden rikkomisesta (RL 40:5). Vaitiolosäännös on selkeästi rajoitus virkamiehen sananvapauteen, jolla suojataan kolmansien etuja ja oikeuksia. Tämän säännöksen törkeää rikkomista voidaan pitää sellaisena virkamieslain tarkoittamana virkavelvollisuuksien törkeänä rikkomisena, joka oikeuttaa virkamiehen virkasuhteen purkamiseen. Purkaminen tulee kyseeseen erityisesti silloin, kun virkamies syyllistyy rikoslaissa säänneltyyn virkasalaisuuden rikkomiseen. Lievempien rikkomusten kohdalla voidaan käyttää kirjallista varoitusta tai irtisanomista.

**Virkamiesominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.** Purkukynnyksen ylittymistä arvioitaessa on lähdettävä liikkeelle samoista lähtökohdista kuin arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Lähtökohtana on virkamiehen sananvapaus, kritiikkivapaus ja oikeus esittää mielipiteitä. Lisäksi on arvioitava lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuudelle asetettuja kriteerejä. Nimenomaisesti on arvioitava sitä, milloin nämä sallittavuuden rajat on ylitetty niin törkeästi, että virkasuhteen purkaminen on mahdollista. Katson, että virkasuhteen purkamisen lausunnon tai kirjoituksen perusteella tulee olla erittäin poikkeuksellista.

Ensinnäkin virkamiehen lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuutta arvioidaan asiallisuusvaatimuksella. Virkamiehen tulee olla mediassa antamissaan lausunnoissa ja kirjoituksissa asiallinen. Tällöin lausunnot ja kirjoitukset mediassa pysyvät lain ja niissä rajoissa, joissa virkamiehen ei voida katsoa rikkoneen virka- tai lojaliteettivelvollisuuksiaan purkamiseen oikeuttavalla tavalla. Oma rajanveto-ongelma on se, että milloin asiallisuusvaatimusta on rikottu vain irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla ja milloin taas purkukynnys ylittyy. Asiallisuuteen liittyvänä perusvaatimuksena voidaan pitää sitä, että virkamiehen esittämät tosiasiatiedot pitävät paikkansa. Eri asia ovat kuitenkin virkamiehen omat mielipiteet ja omat kannanotot, joita ei voida jakaa tosiin tai epätosiin. Näiden asiallisuuden arvioinnissa tulee esille kysymys siitä, onko virkamies viranomaista arvostellessaan ylittänyt sopivaisuuden rajat. Tällöin on pohdittava sitä, miten asia on esitetty, millaista kieltä on käytetty ja olisiko asia voitu esittää sopivammalla tavalla. Liian karkeat ja kärjistetyt ilmaisut saattavat johtaa seuraamuksiin, mutta mitään tarkkoja määreitä ei voida antaa siitä, mitkä ilmaisut ovat tai eivät ole sopivia. Hyvänä lähtökohtana sopivuuden arvioinnissa voidaan hyväksyttävänä pitää sellaista kieltä ja ilmaisuja, mitä muutkin ihmiset käyttävät.<sup>172</sup> En pitäisi kuitenkaan yleensä mahdollisena sitä, että virkasuhteen purkaminen olisi mahdollista vain sillä perusteella, että lausunnossa tai kirjoituksessa on käytetty sopimatonta kieltä.

Erilaisessa asemassa ovat kuitenkin julkisesti lausutut tai kirjoitetut valheelliset ja virheelliset tiedot. Tällöin voidaan lähteä siitä, että esittäessään tällaisia tietoja julkisesti virkamies syyllistyy moitittavaan menettelyyn. Menettelyn moitittavuusasteesta riippuen saatetaan valheellisten ja virheellisten tietojen esittämistä pitää purkamiseen oikeuttavana törkeänä virkavelvollisuuden rikkomisena tai laiminlyöntinä, varsinkin silloin, kun tällaiset lausunnot tai kirjoitukset vahingoittavat työnantajaa ja tämä vahingoittaminen on tahallista. Virheellisiä tietoja sisältäviä lausuntoja tai kirjoituksia, jotka kohdistuvat viranomaiseen, ei voida pitää asiallisina.<sup>173</sup>

Toisena lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuuskriteerinä on yleisyysaste. Virkamiehen tulee välttyäkseen sanktioiden kohteeksi joutumiselta olla tietoinen siitä, että seuraamusten kohteeksi joutumiseen vaikuttaa se, mihin annetut lausunnot tai kirjoitukset kohdistuvat. Menettely saatetaan katsoa helpommin törkeästi moitittavaksi menettelyksi arvostelun kohdistuessa yksittäiseen henkilöön, kuin jos arvostelu

---

<sup>172</sup> Konstari 1986, s. 143-147.

<sup>173</sup> Konstari 1986, s. 144-147.

kohdistuisi yleisesti johonkin viranomaiseen. Voidaan katsoa, että mitä yleisemmällä tasolla lausunto tai kirjoitus esitetään, sitä paremmin virkamies pysyy sananvapautensa rajoissa. Tämän ei ole kuitenkaan katsottu tarkoittavan sitä, että sananvapauden piiriin ei kuuluisi oikeus esittää arvostelua myös yksilöidysti. Perusteltua on kuitenkin ajatella niin, että mitä yksilöidympi lausunto tai kirjoitus on, sitä asiallisempaa sen on oltava.<sup>174</sup> Vaikka virkasuhteen purkamisen tulee olla poikkeuksellinen seuraus lausunnoista tai kirjoituksista, näen, että lausunnon tai kirjoituksen kohdistuessa yksittäiseen henkilöön purkukynnys ylittyy helpommin. Varsinkin, jos virkamies törkeästi syyllistyy kunnianloukkausrikokseen esimiestään kohtaan, tulee virkasuhde voida purkaa.

Vielä on erikseen pohdittava julkisyhteisön etua vahingoittavien lausuntojen ja kirjoitusten sallittavuutta. Lähtökohtanaan voidaan pitää sitä, että virkamiehen velvollisuutena on toimia julkisyhteisön etujen mukaisella tavalla, sillä virkamieslain mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla (VirkamL 1:14). Kysymys on siitä, voidaanko virkamiehen virkasuhde purkaa sellaisten lausuntojen tai kirjoitusten perusteella, jotka aiheuttavat vahinkoa julkisyhteisölle. Jotta tällaisten julkisyhteisön etua vahingoittavien lausuntojen tai kirjoitusten voitaisiin katsoa olevan purkamiseen oikeuttava syy, tulee viranomaisen ensinnäkin pystyä perustelemaan, miten etuja on loukattu. Riittävää ei ole vain lausua, että etuja on loukattu. Näin pystytään kontrolloimaan sitä, millä perusteella viranomainen katsoo virkamiehen toimineen julkisyhteisön etujen vastaisesti. Toiseksi julkisyhteisön etuja vahingoittavan vaikutuksen on oltava ilmeistä ja selvästi todettavaa, jotta purkaminen voisi tulla kyseeseen.<sup>175</sup> Kolmanneksi, jotta purkaminen voisi tulla kyseeseen, on julkisyhteisön edun vahingoittamisen oltava tahallista ja tietoista.

Virkamiehen asema vaikuttaa virkamiehen oikeuteen antaa lausuntoja tai kirjoituksia. Tietyn aseman seurauksena kaikilla virkamiehillä ei ole yhtä laajaa oikeutta lausua tai kirjoittaa mediassa. Ensinnäkin voidaan sanoa, että mitä lähemmin virkamies on kytketty poliittiseen päätöksentekoprosessiin, sitä suurempaa varovaisuutta häneltä on edellytettävä asiaan liittyvässä julkisessa esiintymisessä. Huomionarvioista on kuitenkin se, että varovaisuutta on noudatettava juuri asiaan liittyvissä lausunnoissa tai kirjoituksissa. Näin ollen rajoitukset eivät välttämättä suoraan koske muita asioita vaan lausuntoja ja kirjoituksia voidaan antaa vapaammin muista asioista. Mitä etäämmällä virkamies on poliittisesta päätöksenteosta, sitä laajemmaksi oikeus esittää lausuntoja tai

---

<sup>174</sup> Konstari 1986, s. 147-148.

<sup>175</sup> Konstari 1986, s. 149-152.

kirjoituksia muodostuu.<sup>176</sup> Samoin kuin työntekijän kohdalla katsoisin myös, että virkamiehen johtava asema viranomaisessa asettaa virkamiehelle korostetun velvollisuuden käyttäytyä ja toimia sopivalla tavalla. Tästä johtuen katsoisin, että johtavassa asemassa olevan virkamiehen kohdalla purkamiskynnys ylittyy helpommin, jos tämä lausuu tai kirjoittaa törkeästi moitittavalla tavalla julkisuudessa.

Kaiken kaikkiaan siihen, voidaanko virkamiehen virkasuhde purkaa lausuntojen tai kirjoitusten vuoksi, liittyy monia eri aspekteja, jotka täytyy ottaa huomioon. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että pelkkä viranomaistoiminnan arvosteleminen sellaisenaan kärkkäästi ja moitittavaa kieltä käyttäen ei muodosta purkuperustetta. Tulisi pitää kuitenkin mielessä, että jos virkamies toimii törkeästi vastoin virkavelvollisuuksiaan tai törkeästi laiminlyö niitä tai menettelee riittävän moitittavasti antaessaan lausuntoja tai kirjoituksia, voi kyseeseen tulla purkaminen, vaikkakin vain erittäin poikkeuksellisesti. On vielä muistettava suhteellisuusperiaate, jonka mukaan seuraamuksen laatu on suhteutettava rikkomukseen. Useimmiten onkin riittävää antaa virkamiehelle varoitus (VirkamL 6:24), virkamiehen irtisanomiselle tulee asettaa erittäin tiukat rajat ja purkamisen tulee olla erittäin poikkeuksellista.<sup>177</sup>

Luottamuspulaa, joka on aiheutunut yksittäisestä lausunnosta tai kirjoituksesta, on pidetty yksistään mahdollisena irtisanomisperusteena. Voiko kuitenkaan yksittäinen erittäin moitittava julkaisu tai kirjoitus muodostaa sellaisen luottamuspujan, että virkamiehen virkasuhde voidaan purkaa? Periaatteessa pitäisin sitä mahdollisena mutta yleisesti voitaisiin lähteä siitä, että kysymys täytyy olla erittäin törkeästä lausunnosta tai kirjoituksesta, jolla aiheutetaan vakavaa haittaa työnantajalle tietoisesti. Jotta purkaminen olisi mahdollista luottamuspujan perusteella, on luottamuspujan oltava todella vakava, pääasiallisen luottamuspujan syyn on löydyttävä virkamiehestä ja työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista.<sup>178</sup>

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Virkamiehen tulee välttääkseen negatiiviset seuraamukset lausuntojen tai kirjoitusten johdosta kiinnittää huomiota lausunnon tai kirjoituksen asiallisuuteen, yleisyyteen, omaan asemaansa viranomaisorganisaatiossa, yleiseen sopivuuteen sekä siihen, mitä lausuu ja missä yhteydessä, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Varsinkin tilanteissa, joissa lausunto

---

<sup>176</sup> Konstari 1986, s. 120-122.

<sup>177</sup> Konstari 1986, s. 94-95.

<sup>178</sup> Konstari 1986, s. 98-99.

tai kirjoitus voidaan helposti yhdistää viranomaiseen, on syytä tuoda nimenomaisesti esiin, ettei kyse ole toimimisesta viranomaisen edustajana.

Tilanteissa, joissa toimitaan nimenomaisesti yksityishenkilönä, kysymykseen seuraamuksena voisi tulla lähinnä edellä käsitelty varoitus ja poikkeuksellisesti irtisanominen. Erityisen törkeissä, valheellisia tietoja sisältävissä ja vahingoittamistarkoituksessa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten kohdalla voisi purkaminen tulla poikkeuksellisesti kyseeseen.

### 6.2.3 Viranhaltija

**Vaitiolovelvollisuus.** Viranhaltijalla on vaitiolovelvollisuus. Viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaansa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus (JulkisuusL 23§). Vaitiolovelvollisuutta pidetään erityisesti virkavelvollisuutena ja sen rikkomiseen sovelletaan rikoslain säännöistä virkasalaisuuden rikkomisesta (RL 40:5). Vaitiolosäännös on selkeästi rajoitus viranhaltijan sananvapauteen, jolla suojataan kolmansien etuja ja oikeuksia. Tämän velvollisuuden rikkomista voidaan pitää ainakin asiallisena ja painavana syynä irtisanoa virkasuhde. Säännöksen törkeää rikkomista voidaan pitää sellaisena viranhaltijalain tarkoittamana erityisen painavana syynä, joka oikeuttaa viranhaltijan virkasuhteen purkamiseen. Lievempien rikkomusten kohdalla voidaan käyttää varoitusta tai irtisanomista.

**Viranhaltijaominaisuudessa annetut lausunnot ja kirjoitukset.** Kunnallisilla viranhaltijoilla on kritiikkivapaus sekä oikeus esittää mielipiteitä. Oikeudet eivät ole absoluuttisia vaan moitittavilla lausunnoilla tai kirjoituksilla voi olla kielteisiä seuraamuksia.<sup>179</sup> Purkaminen on kuitenkin niin ankara seuraamus, että lähtökohtaisesti kyseeseen tulevat vain varoitus ja riittävän moitittavissa tilanteissa myös irtisanominen. Purkaminen lausuntojen ja kirjoitusten perusteella on mahdollista vain hyvin poikkeuksellisesti.

Viranhaltijoiden tulee lausunnoissaan sekä kirjoituksissaan kiinnittää huomiota esitetyn asian asiallisuuteen, yleisyyteen sekä siihen, ettei niistä aiheudu vahinkoa julkisyhteisölle. Näin ollen viranhaltijankin tulee pyrkiä siihen, että esitetyt asiat ovat

---

<sup>179</sup> Konstari 1986, s. 132-134.

yleensä oikeita sekä miettiä sitä, onko lausunto tai kirjoitus yleinen vai kohdistuuko se johonkin yksilöidysti.<sup>180</sup> Mikäli viranhaltija ei ota näitä vaatimuksia huomioon ja lausuu tai kirjoittaa tietoisesti valheellisia tietoja tai tahallisesti vahingoittaa julkisyhteisöä, voidaan hänen katsoa menetelleen törkeästi virkavelvollisuuksiensa vastaisesti sekä moitittavasti. Tällöin purkaminen erityisen painavan syyn perusteella voi olla perusteltua. Vaihtoehtona voisi kyseeseen tulla irtisanominen ilman varoituksen antamista.

Viranhaltija saattaa olla sellaisessa asemassa, joka asettaa hänelle enemmän rajoituksia lausua tai kirjoittaa julkisesti. Ensinnäkin mitä lähempänä viranhaltija on kunnallista päätöksentekoprosessia, sitä varovaisempi hänen on oltava asiaan liittyvässä lausumisessa ja kirjoittelussa.<sup>181</sup>Toiseksi johtavassa asemassa olevan viranhaltijan purkamiskynnys erittäin moitittavien lausuntojen ja kirjoitusten kohdalla ylittyy helpommin kuin niin sanotuilla tavallisilla viranhaltijoilla.

Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että pelkkä viranomaistoiminnan arvosteleminen kärkkäästikin sellaisenaan ja laillisissa rajoissa ei muodosta erityisen painavaa purkuperustetta. Se ei voi olla purkuperuste, että käydään julkista kriittistä keskustelua viranomaisen puutteista tai toiminnasta. Jotta purkaminen voisi edes tulla kyseeseen, täytyy lausunnon tai kirjoituksen olla tarkoituksella viranomaista vahingoittava ja jopa valheellinen. Jos viranhaltija toimii törkeästi vastoin virkavelvollisuuksiaan tai törkeästi laiminlyö niitä, voi virkasuhteen purkaminen olla mahdollista.

***Yksityishenkilönä annetut lausunnot ja kirjoitukset.*** Viranhaltijan tulee välttää negatiiviset seuraamukset lausuntojen tai kirjoitusten johdosta kiinnittää huomiota lausunnon tai kirjoituksen asiallisuuteen, yleisyyteen, omaan asemaansa viranomaisorganisaatiossa, yleiseen sopivuuteen sekä siihen, mitä lausuu ja missä yhteydessä, vaikka esiintyisikin yksityishenkilönä. Varsinkin tilanteissa, joissa lausunto tai kirjoitus voidaan helposti yhdistää viranomaiseen, on syytä tuoda nimenomaisesti esiin, ettei kyse ole toimimisesta viranomaisen edustajana.

Tilanteissa, joissa toimitaan nimenomaisesti yksityishenkilönä, kysymykseen seuraamuksena voisi tulla lähinnä edellä käsitelty varoitus ja poikkeuksellisesti irtisanominen. Erityisen törkeissä, valheellisia tietoja sisältävissä ja

---

<sup>180</sup> Konstari 1986, s. 144-152.

<sup>181</sup> Konstari 1986, s. 120-122.

vahingoittamistarkoituksessa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten kohdalla voisi purkaminen tulla poikkeuksellisesti kyseeseen.

## 7. MUITA TILANTEITA

### 7.1 Työnantajan ilmianto

Oma erityisongelmansa on se, voiko työnantaja antaa varoituksen, irtisanoa tai jopa purkaa työntekijän tai virkamiehen työ- tai virkasuhteen, jos tämä ilmiantaa työnantajan sääntöjen, määräysten tai lakien noudattamatta jättämisestä tai suoranaisesta rikkomisesta.

Vaikka lojaliteettivelvoitetta työnantajaa kohtaan painotetaan, on pohdittava sitä, mihin asti lojaalisuus työnantajaa kohtaan ulottuu. Keskeinen kysymys onkin se, voidaanko työnantajan ilmiantoa pitää niin olennaisena lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena, että se oikeuttaa työsuhteen purkamiseen. Työnantajan on helppoa pitää ilmiantoa sellaisena tekona, mikä rikkoo luottamuksen työnantajan ja palkansaajan välillä ja että tästä johtuen ei ole enää edellytyksiä jatkaa työ- tai virkasuhdetta.

Työtuomioistuimien on ratkaisussaan arvioinut työnantajan mahdollisuuksia päättää työsuhteiden ilmianto vuoksi.

Putkiasentajan työsopimuksen purkamisen perusteena oli ollut työntekijän syyllistyminen vahingon tuottamiseen työnantajalleen ilmoittaessaan asentamiensa sammutinjärjestelmien virheellisestä tekotavasta asennuslupia myöntävälle ja asennuksia valvovalle keskusliitolle. Työntekijän katsottu menettelyllään pyrkineen tarkoituksellisesti vahingoittamaan työnantajansa elinkeinotoimintaa. Yhtiöllä oli siten ollut tärkeä syy purkaa työntekijän työsopimus.<sup>182</sup>

Kyseisestä ratkaisusta on tehtävissä johtopäätös, että työntekijän ja miksei virkamiehenkin viranomaiselle tekemien ilmiintojen kohdalla keskeisenä arvioinnin kohteena on siis se, onko tämän tarkoituksena ollut vahingoittaa tai loukata työnantajaa tai vaikeuttaa tämän elinkeinotoimintaa<sup>183</sup>. Vahingoittamistarkoituksen tulee olla huomattava eli ilmianto ei saa olla tehty vain ajattelemattomuudesta. Työnantajan on

---

<sup>182</sup> TT: 1993-47.

<sup>183</sup> TT: 1993-47.

myös pystyttävä näyttämään vahingoittamistarkoitusta.<sup>184</sup> Jos tällaista tarkoitusta ei ole, työ- tai virkasuhteen päättäminen on vaikeaa<sup>185</sup>.

Työntekijällä, viranhaltijalla tai virkamiehellä saattaa olla myös velvollisuus ilmoittaa vioista ja puutteellisuuksista työnantajan toimintaa valvovalle viranomaiselle. Ilmoitusvelvollisuus syntyy useimmin tilanteissa, joissa työntekijä on ensin yrittänyt selvittää asiaa työpaikalla. Sääntö koskee sellaisiakin tapauksia, joista työnantajalle voi aiheutua negatiivista huomiota.<sup>186</sup> Seuraavassa ratkaisussaan tuomioistuin on ottanut kantaa työntekijän ilmoitusvelvollisuuteen.

Työntekijän työsopimus oli purettu sen perusteella, että tämä oli ”törkeästi loukannut työnantajan kunniaa ja tämän sijaista tekemällä perättömän ilmoituksen ylipainolla lentämisestä”. Työntekijä oli toiminut ilma-aluksen päällikkönä koneessa, joka oli noussut ilmaan kohta koneen X jälkeen. Ensimmäisessä koneessa ollut vaihtomiehistö oli kertonut työntekijälle ensimmäisen koneen huonosta nousukyvystä. Ilmailuhallituksen vahvistaman yhtiön lentotoimintakäsikirjan mukaan lentoturvallisuutta vaarantavasta tapauksesta on tehtävä kirjallinen ilmoitus ilmailuhallitukselle.

Työnantajalla ei ollut mainituissa olosuhteissa perustetta työntekijän työsopimuksen purkamiseen eikä edes irtisanomiseen. Tarkasteltaessa ilmoitusvelvollisuutta yleensä voitiin todeta, että sen noudattaminen useissa tapauksissa oli omiaan aiheuttamaan lentoyhtiölle kielteistä huomiota. Kun ilmoitusvelvollisuus oli olemassa kielteisissäkin tapauksissa, ei ilmoituksen voitu katsoa sellaista seikkaa, mikä törkeästi loukkaisi työnantajaa tai olisi erityisen painava syy työsopimuksen irtisanomiseen.<sup>187</sup>

Myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on ottanut ratkaisussaan kantaa työnantajan ilmiantoon.

Kysymys siitä, loukattiinko työnantajaa koskeneen rikosilmoituksen tekemiseen perustetulla työsopimuksen purulla vanhusten hoidon puutteita paljastaneen sairaanhoitajan sananvapautta.

Valittaja oli ammatiltaan geriatrinen sairaanhoitaja. Hän oli terveydenhuoltoon ja geriatriaan erikoistuneen yhtiön palveluksessa. Yhtiö oli pääosin osavaltion omistuksessa. Tammikuusta 2002 alkaen valittaja työskenteli eräässä vanhusten hoitokodissa, jossa asukkaat olivat erityistuen tarpeessa. Hoitokodissa oli todettu vakavia hoidon puutteita, mikä johtui henkilöstön vähyydestä. Valittaja ja hänen kollegansa huomauttivat vuosina 2003-2004 toistuvasti työnantajalle, että heidän oli vaikea hoitaa tehtäviään henkilöstön vähyyden vuoksi. Valittaja totesi

<sup>184</sup> Koskinen 2007, s. 10.

<sup>185</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s.792.

<sup>186</sup> Koskinen 1992, s. 9.

<sup>187</sup> Koskinen 1992, s. 9 ja VHO S 89/580.



myös, että hän ei enää voinut ottaa vastuuta hoidon puutteista. Toukokuusta 2003 alkaen hän sairastui toistuvasti. Lääkärintodistuksen mukaan syynä oli työuupumus. Marraskuussa 2003 asianomainen valvontalautakunta totesi, että hoitokodissa oli liian vähän henkilöstöä ja ohjeistusta eikä hoitoa dokumentoitu riittävästi. Tämä johti joihinkin korjaustoimiin. Valittaja teki jälleen hoitokodin tilanteesta huomautuksia esimiehilleen ja sairastui lokakuussa 2004 uudelleen ja kääntyi lopulta asianajajan puoleen. Asianajaja lähetti seuranneessa marraskuussa yhtiön johdolle kirjeen, jolla hän totesi, että henkilöstön puutteen vuoksi potilaiden hygieniahoitoa ei enää voitu taata. Asianajaja tiedusteli myös, miten johto aikoi välttää rikosoikeudelliselta vastuulta. Asianajaja katsoi, että rikosilmoitus ja julkinen keskustelu kielteisine vaikutuksineen voitiin välttää vain, jos johto varmistaisi asianmukaisen hoidon. Hän antoi johdolle vastausaikaa muutaman viikon. Valvontalautakunta teki samassa marraskuussa yllätysvierailun hoitokotiin. Sitten hoitokodin johto torjui asianajajan syytökset. Asianajaja teki joulukuussa 2004 rikosilmoituksen törkeän petoksen perusteella ja pyysi syyttäjää tutkimaan jutun kaikkia asianhaaroja kaikilta oikeudellisilta kannoilta. Asianajajan mukaan yhtiön johto tietoisesti laiminlöi mainostetun hoidon korkean laadun ja vaaransi siten potilaat eikä hoito vastannut sitä, mistä oli maksettu. Edelleen asianajajan mukaan yhtiö oli systemaattisesti yrittänyt peitellä ongelmia ja vaatinut henkilöstöä vääristelemään raportteja. Valittaja ilmoitti olevansa valmis todistamaan hoitokodin huonoista oloista. Vielä viitattiin erään ryhmäkokouksen pöytäkirjaan, jolla henkilöstöä kehoitettiin kurinpitoseuraamusten uhalla salaamaan henkilöstön vähyys ja kiire potilailta ja näiden sukulaisilta. Lopuksi todettiin, että yhtiöllä oli taloudellisia vaikeuksia ja yhtiö oli pettänyt perheitä, koska hoito ei vastannut maksettuja palkkioita. Syyttäjä teki tammikuussa 2005 päätöksen syyttämättä jättämisestä. Samassa tammikuussa hoitokoti irtisanoi valittajan toistuvien sairauslomien vuoksi. Hän vei irtisanomisen oikeuteen ja kääntyi ammattiliiton puoleen. Samassa tammikuussa liitto julkaisi lentolehtisen, jossa kerrottiin hoitajien työpaineesta ja hyväksikäytöstä sekä todettiin, että valittaja oli tehnyt rikosilmoituksen ja hänet oli irtisanottu sairauslomiensa vuoksi. Valittaja jakoi lehtistä hoitokodin asuntolaan, jolloin yhtiö sai tietää rikosilmoituksesta. Yhtiö vaati häneltä selitystä mutta hän kieltäytyi sen antamisesta. Helmikuussa 2005 yhtiö purki valittajan työsopimuksen sen johdosta, että hän oli toiminut lentolehtisen laatimisen suhteen aloitteentekijänä ja jakanut lehtistä. Purkamisen johdosta jaettiin uutta lehtistä ja tapausta käsiteltiin televisio-ohjelmassa sekä muutamissa lehtiartikkeleissa. Syyttäjä aloitti jälkeen valittajan vaatimuksesta helmikuussa 2005 esitutkinnan. Valittaja vei myös työsopimuksensa purkamisen oikeuteen. Työnantaja toimitti uuden irtisanomisen huhtikuussa 2005 ja kannetta laajennettiin koskemaan myös tätä työsopimuksen päättämistä. Syyttäjä kuuli valittajaa toukokuussa 2005 ja teki samassa kuussa päätöksen syyttämättä jättämisestä.

Työriitoihin erikoistunut alioikeus piti elokuussa 2005 antamallaan tuomiolla työsopimuksen purkamista helmikuussa 2005 perusteettomana. Ylioikeus kuitenkin kumosi alioikeuden tuomion ja piti purkamista lainmukaisena.

Työntekijä jonka työsopimus oli purettu valitti Euroopan Ihmisoikeustuomioistuimeen ja väitti, että hänen sananvapauttaan oli loukattu, kun hänen työsopimuksensa oli helmikuussa 2005 purettu työnantajastaan tekemänsä rikosilmoituksen vuoksi ja kun tuomioistuimet eivät olleet määränneet, että hänet tuli ottaa takaisin työhönsä.

EIT katsoi ratkaisussaan, että kotimaiset tuomioistuimet eivät olleet löytäneet oikeudenmukaista tasapainoa työnantajan maineen ja oikeuksien suojelun ja toisaalta valittajan sananvapauden välillä. Siten EIS 10 artiklassa turvattua sananvapautta oli rikottu.<sup>188</sup>

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on perusteluissaan tuonut esiin useita arviointiin vaikuttavia seikkoja. Ensinnäkin EIT totesi katsoneensa virkamiehiä koskeneissa tapauksissa, että Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artikla sananvapaudesta ulottuu yleisesti työpaikoille. Artikla soveltuu myös siis silloin, kun työsuhde oli yksityisoikeudellinen. Valtiolla on velvollisuus turvata sananvapautta jopa yksityishenkilöiden välisissä suhteissa. Niin ollen valittajan työsopimuksen purkamisella, jonka tuomioistuimet olivat pysyttäneet, oli puututtu hänen sananvapauteensa.<sup>189</sup>

Huomiota on kiinnitetty myös siihen, mihin sananvapauteen puuttumisella pyritään. Puuttumisella oli pyritty toisten maineen ja oikeuksien eli yhtiön kaupallisen maineen ja intressien suojeluun. Kysymys jäi puuttumisen välttämättömyydestä demokraattisessa yhteiskunnassa.<sup>190</sup> Yrityksen kaupallinen maine ja intressit eivät ole sellaisia puuttumisen syitä, jotka voisivat suoraa automaattisesti mennä sananvapauden edelle.

EIT totesi myös, että julkisen sektorin työntekijän tulee tietyissä oloissa saada suojaa, jos hän ilmoittaa lainvastaisesta toiminnasta tai vääryyksistä työpaikallaan. Näin on asia erityisesti silloin, kun työntekijä tai virkamies on ainoa henkilö tai kuuluu pieneen henkilöryhmään, joka tietää, mitä oli tapahtumassa ja jolla siten on parhaimmat edellytykset toimia julkisen intressin mukaisesti tiedottamalla asiasta työnantajalle tai yleisölle. Työntekijöillä, myös yksityisellä sektorilla, on toisaalta lojaalisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Tältä pohjalta ilmoitus työpaikan puutteista tulee ensisijaisesti tehdä esimiehelle tai muulle toimivaltaiselle elimelle. Vain

---

<sup>188</sup> EIT 21.07.2011.

<sup>189</sup> EIT 21.07.2011.

<sup>190</sup> EIT 21.07.2011.

niissä tapauksissa, joissa se on selvästi epäkäytännöllistä, tietoja voidaan paljastaa viimesijaisena keinona yleisölle.<sup>191</sup>

Sananvapauteen puuttumisen oikeasuhtaisuutta harkittaessa tulee myös ottaa huomioon tietojen paljastamiseen liittyvä julkinen intressi. EIS 10 artikla ei juurikaan anna mahdollisuuksia rajoittaa keskustelua julkista mielenkiintoa omaavista kysymyksistä.<sup>192</sup> Sananvapaudella pyritään juuri turvaamaan keskustelu julkista mielenkiintoa omaavista ja yhteiskunnallisesti merkittävistä asioista.

Sananvapauden käyttöön liittyy myös velvollisuuksia ja vastuita ja tietojen paljastajan tulee siten todentaa huolellisesti tapauksen olojen sallimassa määrin niiden oikeellisuus ja luotettavuus. Edelleen on otettava huomioon työnantajalle aiheutunut vahinko ja ne motiivit, joita työntekijällä oli tietoja paljastaessaan. Erityisen suurta suojaa ei saa toiminta, joka perustuu henkilökohtaisiin epäkohtiin tai hyödyn odottamiseen. Olennaista on se, onko työntekijä toiminut vilpittömässä mielessä siinä uskossa, että tiedot ovat tosia ja että julkinen etu edellyttää niiden paljastamista eikä hänen saatavillaan ole mitään muuta hienovaraisempaa keinoa.<sup>193</sup>

Kyseisessä tapauksessa EIT katsoi seuraavaa:

Asianomaisten tietojen paljastaminen oli ollut julkisen intressin mukaista. Vanhuksia pidettiin nykyisin varsin yleisesti laitoshoidossa, eivätkä he monestikaan kysyneet itse kiinnittämään huomiota hoidon puutteisiin. Valittaja oli lukuisissa tilaisuuksissa ilmoittanut esimiehilleen, että hänellä oli liian paljon työtä ja kiinnittänyt johdon huomiota mahdolliseen rikosilmoitukseen. Tosin lopullisesti rikosilmoitus oli muotoiltu koskemaan petosta vasta asianajajan kirjeessä, mutta valittaja oli sitä ennen paljastanut ne tosiasiat, joille rikosilmoitus oli perustettu. Asianajaja oli myös pyytänyt, että syyttäjä tutkisi juttua kaikilta oikeudellisilta kannoilta. Kotimaisen oikeuskäytännön mukaan sisäistä selvittelyä ei voitu edellyttää, jos työntekijä sai tietoa rikoksesta, jonka ilmoittamatta jättäminen johtaisi syytteen nostamiseen häntä vastaan. Sisäistä selvittelyä ei myöskään voitu vaatia, jos voitiin perustellusti katsoa, että tilanteeseen ei tulisi sen avulla mitään korjausta. Ellei työnantaja korjannut ilmoitettua puutetta, lojaalisuusvelvollisuus ei enää sitonut työntekijää. EIT katsoi, että nämä kotimaisen oikeuden periaatteet soveltuivat myös käsillä olevaan tapaukseen. Valittaja oli ollut sitä mieltä, että hänen aiemmat ilmoituksensa eivät olleet johtaneet korjaustoimenpiteisiin. Hän oli myös viitannut siihen mahdollisuuteen, että hän joutuisi itse rikosvastuuseen, ellei hän ilmoittaisi puutteista. Niin ollen näyttämättä oli jäänyt, että

---

<sup>191</sup> EIT 21.07.2011.

<sup>192</sup> EIT 21.07.2011.

<sup>193</sup> EIT 21.07.2011.

sisäisten kantelujen jatkaminen olisi ollut tehokas keino tutkia ja korjata puutteita. Siten rikosilmoituksen tekeminen oli ollut oikeutettua.

Mitä tuli rikosilmoituksen perustana olleiden seikkojen todenperäisyyden varmistamiseen, EIT totesi, että valittajan ilmoittamia puutteita oli kritisoitu myös terveydenhuollon valvontalautakunnan tarkastuskertomuksissa vuosilta 2002 ja 2003. Lautakunta oli tällöin todennut, että henkilöstövähyys oli syynä hoidon riittämättömyyteen. Niin ollen valittajan väitteille oli ollut tosiasiaperusteita eikä mikään osoittanut, että hän olisi tietoisesti antanut väärää tietoa. Esitutkintaviranomaisten asiana oli tutkia rikosilmoituksessa mainittujen seikkojen todenperäisyyttä, eikä voitu lähteä siitä, että vilpittömässä mielessä rikosilmoituksen tehneelle henkilölle koituisi vahinkoa tai haittaa siitä, että ilmoituksessa mainittuja seikkoja ei ollut voitu selvittää. Oli ymmärrettävää, ettei valittaja ollut tarkoin yksilöinyt väitteitään ja maininnut henkilöjä nimeltä, koska oli ollut vaaraa siitä, että hän joutuisi sisäistä tietoa paljastamalla itse syytteen vaaraan tai kostotoimenpiteiden kohteeksi yhtiön taholta. Vaikka valittaja oli ehkä halunnut parantaa myös omia työolojaan, EIT katsoi kuitenkin, että hän oli toiminut vilpittömässä mielessä ja siinä uskossa, että oli julkisen edun mukaista paljastaa työnantajan väärinkäytökset viralliselle syyttäjälle, kun mitään muuta keinoa ei ollut ollut tilanteen korjaamiseksi. Tosin samoja puutteita oli tutkittu myös terveydenhuollon lautakunnan toimesta mutta EIT:n mielestä valittajan ei ollut tarvinnut odottaa tämän elimen raportteja, koska hänen kokemuksensa mukaan aiemmat lausunnot eivät olleet johtaneet korjauksiin. Lautakunta oli vielä vuoden 2006 raportissaan toistellut aiemmissa lausunnoissaan vuosilta 2002-2004 toteamia puutteita ja vaatinut niiden kiireellistä korjaamista. Vaikka valittaja oli turvautunut tiettyyn liioitteluun ja yleistämiseen, hänen väitteilleen oli ollut tosiasiaperusteita eikä hänen menettelyään siten voitu pitää perusteettomana henkilökohtaisena hyökkäyksenä työnantajaansa vastaan. Tätä tuki myös se, että hän ei ollut välittömästi kääntynyt median puoleen tai jakanut lentolehtisiä saadakseen mahdollisimman paljon julkisuutta. Hän oli myös hakenut apua asianajajalta, joka oli arvioinut oikeudellisesti hänen ilmoittamia seikkoja ja muotoillut rikosilmoituksen. Hän oli vasta irtisanomisensa jälkeen jakanut lentolehtisiä, joissa hän oli viitannut rikosilmoitukseen.

Mitä tuli työnantajalle aiheutuneeseen vahinkoon, EIT totesi, että työnantajana oli valtion omistama yhtiö, joka tarjosi laitoshoidoa vanhuksille. Oli tärkeää, että yleisö luotti valtion omistaman yhtiön tarjoaman julkisen peruspalvelun laatuun. Siten julkisella osakkeenomistajalla oli itsellään etua siitä, että puutteita tutkittiin ja selviteltiin avoimen julkisen keskustelun puitteissa. EIT piti tätä niin tärkeänä seikkana, että se painoi enemmän kuin tarve suojella valtionyhtiön kaupallista mainetta ja etua. Valittajalle koituneiden seuraamusten osalta EIT pani merkille, että häneen oli sovellettu työoikeuden tuntemaa kaikkein raskainta seuraamusta. Sellainen seuraamus oli myös ollut omiaan ehkäisemään muita yhtiön tai muitakin sairaanhoidon työntekijöitä kertomasta laitoshoidon puutteista. Sellainen

ei olisi yhteiskunnan etujen mukaista varsinkaan vanhusten hoidon alueella, kun he eivät useinkaan kyenneet itse ajamaan oikeuksiaan.<sup>194</sup>

Yhteenvetona todettakoon, että normaalisti työnantajan ilmianto, johon työntekijällä tai virkamiehellä on velvollisuus ja joka ei ole perusteeton, ei voida pitää yksistään sellaisena perusteena, joka oikeuttaa työ- tai virkasuhteen päättämiseen. Päättämisperuste puuttuu myös silloin, kun ilmianto on tehty vastoin asianomaisen parempaa tietoa<sup>195</sup>. Jotta työ- tai virkasuhteen päättäminen voisi tulla kyseeseen työnantajan ilmiannon perusteella, täytyy kysymyksessä olla perusteeton ilmianto tai tutkintapyyntö<sup>196</sup> vahingoittamistarkoituksessa Työntekijää tai virkamiestä ei pidä rangaista pyrkimyksestä vilpittömästi noudattaa annettuja ohjeita, määräyksiä ja lakia.

Rajanveto sen suhteen, mikä seuraamus perusteettomasta ilmiannosta katsotaan perustelluksi, on tehtävä tapauskohtaisesti kokonaisharkinnalla. Tässä harkinnassa on otettava huomioon ainakin työnantajalle aiheutettu vahinko, työntekijän asema<sup>197</sup>, yhtiön suorittaman työn laatu<sup>198</sup> ja työntekijän motiivit ilmiantoon.

## 7.2 Negatiiviset kommentit työtovereille ja asiakkaille

Työnantajan negatiivinen arvosteleminen työtovereiden kesken ei ole yleensä ainakaan suoraan irtisanomisperuste. Työntekijän ja virkamiehen sananvapaus kattaa myös tällaisen arvostelun. Riittävän karkäs, moitittava ja työnteoilmapiiriä vahingoittava työnantajan arvostelu voi kuitenkin oikeuttaa ainakin varoituksen antamiseen työntekijälle. Varoituksen antamisessakin tulisi kuitenkin olla varovainen silloin, jos työntekijällä on työnantajasta johtuva perusteltu syy moittia tätä negatiivisinkin kommentein ja jos kysymys on vain vihastuksissaan sanotuista asioista. Pitkään jatkuvana, ilman syytä ja varoituksista huolimatta annettuina negatiiviset kommentit saattavat synnyttää tilanteen, jossa työnantaja pitää menettelyä riittävän sopimattomana eikä enää luota työntekijään, ja tämän perusteella työnantaja voi irtisanoa työntekijän.

Negatiiviset kommentit työtovereiden kesken saattavat vaikuttaa muiden työntekijöiden mielipiteisiin työnantajasta ja tätä kautta heikentää työilmapiirin ohella myös työmotivaatiota. Työmotivaation puute heijastuu asiakkaisiin. Jos asiakaspalvelu ei ole sillä tasolla kuin sen pitäisi, tämä voi näkyä yrityksen tuloksessa. Vaikka tällaisesta

---

<sup>194</sup> EIT 21.07.2011.

<sup>195</sup> Koskinen 2007, s. 9.

<sup>196</sup> Koskinen 2007, s. 9.

<sup>197</sup> Koskinen 2007, s. 11.

<sup>198</sup> Koskinen 2007, s. 11.

johtuvaa yrityksen tuloksen alenemista ei voida välttämättä laskea, positiivisella asenteella työnantajaa kohtaan saadaan paljon enemmän tulosta aikaan kuin negatiivisella asenteella. Siksi työnantajan tulisi voida puuttua negatiivisten kommenttien esittämiseen silloin, kun niihin ei ole aihetta. Yhtä lailla työnantaja voi puuttua mediassa annettuihin lausuntoihin ja kirjoituksiin silloin, kun ne ovat paikkansapitämättömiä. Tällöin yleisö on kuitenkin suurempi, vaikutukset ulottuvat laajemmalle ja vahingot ovat suuremmat.

Negatiiviset kommentit eli suoranainen työnantajan haukkuminen suoraan asiakkaille on sopimatonta. Päätämisperuste on olemassa kiistatta silloin, kun työntekijä esittää asiakkaille toistuvasti työnantajaansa koskevia perättömiä väitteitä. Kyse voi lisäksi olla asiakkaille tapahtuvasta työnantajan sopimattomasta arvostelusta.<sup>199</sup> Myös aiheeton työnantajan tai työtovereiden epäily sekä siitä kertominen asiakkaille ei ole sopivaa ja voi muodostaa kokonaisarvioinnin perusteella päätämisperusteen<sup>200</sup>. Esimerkiksi seuraavassa tapauksessa työnantajalla katsottiin olleen irtisanomisperuste.

L oli ollut työsuhteen loppuaikoina yhtiölle vaikea työntekijä. L oli ilmeisen aiheettomasti epäillyt ja syyttänyt työtovereitaan ja työnantajan edustajia sekä näille että myymälän asiakkaille häneen kohdistuvasta pahansuopaisuudesta ja vahingosta. L:n käyttäytyminen oli aiheuttanut ristiriitoja ja työskentelyilmapiirin huonontumista myymälässä. L:n käyttäytymisestä johtunut ilmapiirin huonontuminen oli koitunut rasitukseksi muille samassa myymälässä työskenteleville. Ilmeisenä oli myös pidettävä, että työskentelyilmapiirin huonontuminen oli ollut haitaksi myymälän toiminnalle. L:n käyttäytyminen oli siinä määrin rasittanut hänen työtovereitaan ja haitannut myymälän toimintaa, että yhtiöllä oli erityisen painava syy L:n irtisanomiseen.<sup>201</sup>

Pelkästä lojaalisuudesta työnantajaa kohtaan tulee pidättyä sanomasta negatiivisia kommentteja työnantajasta asiakkaille tai asiakkaiden kuullen, vaikka siihen olisi aihettakin. Jos työntekijä jatkuvasti vahingoittaa työnantajan mainetta puhumalla työnantajasta asiakkaille negatiivisesti, tulee tästä voida antaa ensisijassa varoitus, ja jos työntekijän menettely ei korjaannu, tulisi työntekijä voida irtisanoa.

---

<sup>199</sup> Koskinen 2007, s. 8.

<sup>200</sup> Koskinen 2007, s. 7.

<sup>201</sup> Koskinen 2007, s. 7 ja HkiHO S 1986/915.

### 7.3 Sosiaalinen media

Perinteisen median eli lehtien, television ja radion rinnalle on tullut uusi median muoto sosiaalinen media. Sosiaalisella medially tarkoitan kaikkia verkkoyhteisöjä ja keskustelupalstoja. Voivatko sosiaalisessa mediassa esitetyt lausunnot tai kirjoitukset olla varoituksen, irtisanomisen tai jopa purkamisen peruste työ- ja virkasuhteessa.

Sosiaalinen media eroaa perinteisestä mediasta ainakin siinä suhteessa, että se ei ole aina välttämättä niin julkinen kuin perinteinen media. Esimerkiksi verkkoyhteisö Facebookissa, jossa voi jakaa tietoja itsestään sekä esittää omalla sivulla asioitaan reaaliaikaisesti, voi rajoittaa esittämiensä tietojen julkisuutta. Facebookissa olijan on mahdollista itse päättää, ketkä näkevät julkaistut omat tiedot tai päivitykset. Lisäksi hänen on mahdollista itse päättää, ketä hyväksyy ystävikseen yhteisössä, ja yleensä ne, joita hän ei ole hyväksynyt, eivät näe kirjoittajan tietoja ja päivityksiä. Toisaalta erilaisilla julkisilla keskustelupalstoilla ei voida rajoittaa sitä, kuka kirjoitukset näkee. Perinteisessä mediassa lausua tai kirjoittaessaan ei voi itse milloinkaan rajoittaa sitä henkilöiden määrää, jotka voivat kuulla tai lukea siellä esitetyt kommentit. Parhaimmassa tai pahimmassa tapauksessa kommentit tulevat jopa miljoonien tietoon.

Sosiaalisessa mediassa on helpompi esiintyä nimenomaisesti yksityishenkilönä tai jopa anonymisti. Jos haluaa siellä lausua täysin yksityishenkilönä, tulisi omista tiedoista jättää pois ammatti sekä varsinkin työnantaja. Lisäksi mitä enemmän ja vapaammin haluaa yksityishenkilönä lausua, sitä varovaisempi tulisi olla työtovereiden ja esimiehen hyväksymisessä ystäväksi esimerkiksi juuri Facebookissa. Tämä on kuitenkin pitkälti riippuvaista siitä, millaisia työtoverit ja itse työyhteisö on. Jos päättää hyväksyä ystäväkseen henkilöitä työpaikalta, tulee miettiä tarkkaan, ennen kuin kirjoittaa, mitä kirjoittaa ja miten kirjoittaa.

Sosiaalisen median kohdalla pätevät yleensä samat periaatteet kuin perinteisen median kohdalla. Työntekijöillä ja virkamiehillä on sosiaalisessakin mediassa sananvapaus ja oikeus esittää työnantajastaan kritiikkiä. Mitä tahansa ei voi kuitenkaan kirjoittaa, ja kirjoittaja itse on vastuussa siitä, mitä on sosiaalisessa mediassa kirjoittanut. Tällöinkin tulee kiinnittää huomiota siihen, miten kirjoittaa eli asiallista kieltä käyttäen, ja siihen, että esitetyt tiedot pitävät paikkansa.

Riippuen kirjoitetun kommentin julkisuus- ja törkeysasteesta kysymykseen voivat yhtä lailla tulla varoitus ja irtisanominen sekä erityisen törkeissä kommentteissa jopa

purkaminen. Ensisijaisena puuttumisen keinona on varoitus, jos kommentti ei ole niin asiaton, että irtisanominen suoraan on mahdollista. Näin törkeältä kommentilta tulee edellyttää hyvin asiatonta kieltä, valheellisia väitteitä, vahinkoa työnantajalle ja jopa sitä, että kunnianloukkauksrikoksen tunnusmerkistö täytyy. Jossain tapauksissa tällöin myös purkukynnys voi täytyä, mutta tämän tulisi olla poikkeuksellista.

Kuten perinteisenkin median kohdalla, työsuhteen purkaminen sosiaalisessa mediassa esitettyjen kommenttien perusteella on hyvin poikkeuksellista. Purkaminen voisi tulla kyseeseen lähinnä silloin, kun on tahallaan levitetty vahingoittamismielessä työnantajasta valheellisia tietoja ja työnantajalle on tosiasiallisesti aiheutunut tästä vahinkoa. Sosiaalisen median kohdalla tulee ottaa kuitenkin huomioon siellä esitettyjen kommenttien julkisuuden rajoittamisen mahdollisuus. Jos tiedot ovat voineet levitä vain pienelle rajatulle henkilöröyhmälle, irtisanomis- tai purkamiskynnys ei välttämättä täyty.

Jos sosiaalisessa mediassa kirjoitetut kommentit ovat julkisuudeltaan rajattuja vain pieneen henkilöröyhmään, se on verrattavissa siihen, että esittäisi kommentit vain ystävien kesken, ja irtisanominen tai purkaminen ei ole normaalisti mahdollista. On kuitenkin mahdollista, että kirjoituksen julkisuutta ei ole mitenkään rajattu tai että tarkoitus on nimenomaisesti saada kirjoitus mahdollisimman monen tietoisuuteen. Tällöin ei ole juurikaan eroa seuraamusten osalta sen suhteen, onko kirjoitus julkaistu perinteisessä vai sosiaalisessa mediassa.

Tapauksia työnantajan kommentoimisesta sosiaalisessa mediassa aiheutuneista irtisanomisista on tullut julkisuuteen. Esimerkiksi Yle on uutisoinut, että työntekijä on irtisanottu työnantajan haukkumisesta Facebookissa. Kommentit ovat olleet sellaisia, että kunnianloukkauksesta olisi luultavasti tullut sakot, jos työnantaja olisi vienyt asian tuomioistuimen käsiteltäväksi. Ne ovat olleet iso osa irtisanomisperustetta, joskaan ei ainut peruste. Lopulta asia sovittiin, työnantaja maksoi, mutta työsuhde päättyi.<sup>202 203</sup>

Toisessa tapauksessa, johon olen jo aiemmin viitannutkin, työntekijä on kirjoittanut sosiaalisessa mediassa siten, että siitä on aiheutunut työnantajalle vahinkoa. Tapauksessa on kyse vahingonkorvausvaatimuksesta kirjoituksen johdosta, mutta

<sup>202</sup> Yle Uutiset: Työnantajaa Facebookissa haukkunut sai potkut, 27.10.2009 klo 07:00.

<sup>203</sup> Vaikka ei ole tarkkaa tietoa siitä, mitä työntekijä on kirjoittanut, mutta jos kommentit ovat olleet sellaisia, joista voisi kunnianloukkauksesta saada sakot, irtisanominen lienee ollut ihan perusteltua. Kun otetaan huomioon sekin, että työntekijällä on ilmeisesti ollut muitakin rikkeitä tämän lisäksi. Tässä on kuitenkin kiinnitettävä myös huomiota siihen, kuinka julkisia kyseisen työntekijän esittämät kommentit ovat olleet. Ilmeisesti ne eivät ole vain ystäville rajattuja, koska työnantaja on saanut kommentista tiedon.



olisiko työsuhteen irtisanominen tai purkaminen ollut mahdollista, jos työntekijä ei olisi itse irtisanoutunut. Tapahtumainkulku oli seuraava:

Vastaaja X on työskennellyt B:n palveluksessa 22.9.2008. X on irtisanonut työsuhteensa päättymään 28. tai 30.8.2009 kahden viikon irtisanomisajan jälkeen. X:n tehtävät ovat olleet myymäläapulaisen työt kaikkienensa. Työsopimus on ollut sekamuotoinen, määräaikainen, mutta silti irtisanomista edellyttävä.

Muutamaa viikkoa ennen työsuhteen päättymistä X on perustanut internetiin Facebook-sivustolle "B:n toiminta Suomessa" -nimisen ryhmän, jonka sivulla hän on esittänyt valheellisia ja totuudenvastaisia väitteitä B:stä työnantajana. X on lisäksi liittynyt sivustolle B:n liiketoiminnassaan käyttämän tunnusmerkin. B on vaatinut, että X velvoitetaan suorittamaan yhtiölle vahingonkorvauksena 5.000 euroa.

Helsingin kärjäoikeuden ratkaisu: Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. X on tarkoituksellisesti pannut internetiin kirjoituksen, jossa hän on kehottanut lukijoita boikotoimaan B:tä ja levittämään asiasta tietoa. X:n on teollaan katsottava tahallaan rikkoneen työsopimuslaista johtuneita velvollisuuksiaan. Jotta työntekijä voitaisiin velvoittaa korvaamaan vahinko työnantajalle, työnantajan tulee kuitenkin lisäksi näyttää toteen vahingon aiheutuminen sekä syy-yhteys vahingon ja työntekijän menettelyn välillä. Kantaja ei ole esittänyt mitään näyttöä mainituista seikoista. Näiden seikkojen ei voida katsoa olevan oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla yleisesti tunnettuja tai notorisia. Kärjäoikeus ei voi arvioida vahingon määrää, jollei vahingon aiheutumisesta ole näytetty. Sen vuoksi vahingonkorvausta koskeva vaatimus on hylättävä.<sup>204</sup>

Kärjäoikeus on perusteluissaan katsonut, että B on rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaa kohtaan kirjoittaessaan julkisesti niin, että siitä on ollut työnantajalle haittaa, vaikka väitteet ovat sinänsä pitäneet paikkansa. Tämän johdosta vahingonkorvausvelvollisuus on syntynyt, mutta koska määrää ei ole näytetty toteen, se on jätetty tuomitsematta.<sup>205</sup>

Onko se, että kärjäoikeus on katsonut vahingonkorvausvelvollisuuden syntyneen, riittävä peruste sille, että kyseessä olisi myös irtisanomisperuste. Koska tässä tapauksessa B on tahallaan ja tietoisesti levittänyt työnantajaa vahingoittavaa tietoa,

---

<sup>204</sup> HkiKO T6942.

<sup>205</sup> HkiKO T6942.

olisi työsopimuksen irtisanominen voinut olla mahdollista. Jos X:n esittämät väitteet olisivat olleet B:n väittämän mukaan perättömiä ja X olisi niitä tahallaan levittänyt vahingoittamismielessä, olisi työsuhteen purkamisenkin saattanut olla mahdollista.

Tapauksen esittelyn tarkoituksena oli tuoda esiin se, että vaikka sosiaalisessa mediassa on joissain tapauksissa mahdollista rajoittaa kommenttien julkisuutta, se ei tarkoita, että kaikki niin tekisivät tai että sosiaalisessa mediassa kirjoitetuista sopimattomista asioista ei voisi seurata negatiivisia seuraamuksia yhtä lailla kuin perinteisessä mediassa. Ilman julkisuuden rajoittamisen mahdollisuutta sosiaalinen media on yhtä laajalle ellei jopa laajemmalle henkilöpiirille ulottuva kuin perinteinen media. Käräjäoikeuskaan ei ole perusteluissaan antanut merkitystä sille, että kyse oli sosiaalisesta mediasta. Todennäköisesti lopputulos olisi ollut sama, vaikka kyseiset kommentit työnantajasta olisi esitetty perinteisessä mediassa.

#### **7.4 Rikosoikeudelliset seuraamukset työnantajan arvostelusta**

Voidaanko työntekijälle tai virkamiehelle tuomita rangaistus sen johdosta, että tämä on arvostellut julkisesti sananvapautensa nojalla työnantajaa tai viranomaista? Lähtökohtana on sananvapaus ja kritiikkivapaus, mutta toisaalta myös kunnian ja yksityiselämän suoja on turvattu. Kunnian ja yksityiselämän suojan taso kuitenkin riippuu siitä, mikä taho on arvostelun kohteena.

Seuraavassa tapauksessa Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on käsitellyt valitusta virkamiehelle tuomitusta ehdollisesta vankeusrangaistuksesta veroviranomaisen arvostelusta. Tapahtumainkulku oli seuraava:

Valittajaa kuultiin joulukuussa 1997 veroasiantuntijan ominaisuudessa veropetoksesta syytetyn vastaajan todistajana. Näyttö käsitti mm. verotarkastajien A:n ja B:n laatiman verontarkastuskertomuksen. Valittaja teki omia laskelmiaan syytetyn veronalaisesta tulosta. Ero arvioissa oli noin 2,5 miljoonaa markkaa. Kun häneltä kysyttiin eri kerroilla, saattoiko ero johtua tarkastajien huolimattomuudesta tai ammatillisesta osaamattomuudesta, hän totesi, että ainoa selitys oli tahallisuus, koska tarkastajien luvuille ei ollut minkäänlaista perustetta. Oikeudenkäyntiä ja valittajan toteamuksia selostettiin eri sanomalehdissä. Tarkastajien nimiä ei mainittu. Oikeudenkäynti oli julkinen ja valittajan lausumat otettiin pöytäkirjaan sanatarkasti. Syytetty sai veropetoksesta tuomion, joka tuli lainvoimaiseksi kesäkuussa 1999. Vuonna 1998 valittaja julkaisi verotuksesta kirjan, jossa viitattiin kyseiseen juttuun ja todettiin mm., että joka tapauksessa verotarkastaja A teki täysin tietoisesti ja tahallaan väärän valan mutta, mikä ettei, olihan hänen aviomiehensä virallinen syyttäjä, joka oli työssä (nimeltä mainitussa) syyttäjänvirastossa. Kirjasta otettiin

5.000 kappaleen painos, josta noin 1.000 oli jaettu elokuun 1999 loppuun mennessä.

Poliisi kuulusteli valittajaa marraskuussa 1999. Loppulausunnon hän antoi tammikuussa 2000. Hänet haastettiin oikeuteen kirjalla tehdystä törkeästä herjauksesta helmikuussa 2001. Verotarkastajat yhtyivät syyteeseen ja laajensivat omasta puolestaan syytteen koskemaan myös mainitussa oikeudenkäynnissä esitettyjä lausumia. Herjausjuttua käsiteltiin oikeuden istunnossa toukokuussa 2004. Valittaja tuomittiin saman vuoden heinäkuussa kirjassaan esittämiensä lausumien johdosta törkeästä herjauksesta 4 kuukaudeksi ehdolliseen vankeuteen. Lisäksi hänet veloitettiin maksamaan A:lle vahingonkorvausta 5.000 euroa. Mitä tuli oikeudenkäynnissä esitettyihin lausumiin, oikeus katsoi, että ne perustivat herjauksen mutta eivät sen sijaan törkeää herjausta. Herjauksena teko oli vanhentunut. Valittaja kuitenkin veloitettiin maksamaan A:lle ja B:lle korvausta henkisistä kärsimyksistä kaikkiaan 4.000 euroa. Oikeudenkäyntiasiakirjat määrättiin pidettäväksi salassa 15 vuotta lainkohtia ja tuomitsemislauselmaa lukuun ottamatta.

### **EIT:**

Valittaja väitti, että hänen tuomitsemisellaan oli loukattu hänen sananvapauttaan.

EIT katsoi, että puuttumiselle oli ollut peruste kotimaisessa rikoslaissa ja sillä oli pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen eli toisten maineen tai oikeuksien suojeluun EIS 10 artiklan 2 kohdan mielessä. Mitä tuli samassa kohdassa mainittuun välttämättömyyteen, EIT totesi, että välttämättömyys tarkoitti pakottavan yhteiskunnallisen tarpeen olemassaoloa. Sitä arvioidessaan sopimusvaltioilla oli tiettyä harkintamarginaalia. Sananvapautteen puuttumisen tuli olla oikeassa suhteessa hyväksyttäviin tavoitteisiinsa ja sitä oli perusteltava relevantein ja riittävin syin. Huomioon oli tällöin otettava tapauksen kaikki asianhaarat, kiistanalaiset lausumat ja niiden esittämisen olot mukaan lukien. Viranomaisien oli sovellettava artiklan kanssa yhteensopivia normeja ja nojaututtava relevanteista seikoista tehtyyn hyväksyttävään arvioon. Virkamiesten, kuten poliitikkojenkin, oli suvaittava kritiikkiään yksityishenkilöitä enemmän, joskaan heitä ei voitu täysin rinnastaa poliitikkoihin toimintansa arvostelun kohdalta.

Mitä tuli valittajan kirjassa esitettyihin lausumiin, EIT totesi, että kirjaa voitiin pitää poleemisena dokumenttina tai pamflettina, jolla pyrittiin edistämään julkista keskustelua. Kirjalla oli lähinnä esitetty valittajan näkemyksiä veroviranomaisten, verotarkastaja A mukaan lukien, toiminnasta. Hänet oli tuomittu ehdolliseen vankeuteen ja korvauksiin. Vaikka seuraamusten määrääminen kuului kansallisille viranomaisille, EIT piti kuitenkin vankeusrangaistusta herjauksen seuraamuksena sananvapauden kanssa yhteensopivana vain poikkeuksellisissa oloissa erityisesti silloin, kun sananvapauden käytöllä oli loukattu vakavasti muita perusoikeuksia. Käsillä oleva tapaus oli klassinen esimerkki yksilöön kohdistuvasta herjauksesta keskusteltaessa hyväksyttävää julkista mielenkiintoa omaavasta tärkeästä asiasta eli veroviranomaisten

toiminnasta, eikä niin ollen vankeusrangaistuksen määrääminen ollut mitenkään oikeutettua. Sellainen rangaistus ehkäisi väistämättä julkista keskustelua ehdollisenakin. EN oli päätöksellään 1577(2007) vaatinut jäsenvaltioitaan luopumaan viipymättä vankeusrangaistuksista herjausjutuissa. Jo seuraamusten ankaruus osoitti, että sananvapauten puuttuminen ei käsillä olevassa tapauksessa ollut ollut välttämätöntä. Siten EIS 10 artiklaa oli rikottu sekä oikeudenkäynnissä että kirjassa esitettyjen lausumien kohdalta.<sup>206</sup>

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen antaman langettavan ratkaisun johdosta ehdolliseen vankeusrangaistukseen tuomittu on hakenut tuomion purkua korkeimmalta oikeudelta. Korkein oikeus on antanut asiassa seuraavan ratkaisun:

Ihmisoikeustuomioistuin on lausunut hovioikeuden tuomion osalta, että kohtuullista tasapainoa toisaalta M:n sananvapauden sekä toisaalta N:n ja G:n kunnian ja maineen suojan välillä ei ollut saavutettu ja että ihmisoikeussopimuksen 10 artiklaa oli sen vuoksi rikottu (tuomion kohdat 66 ja 71).

Ihmisoikeustuomioistuin on lausunut, että hovioikeuden tuomitsema vahingonkorvaus on loukannut ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa turvattua sananvapauden suojaa. Ihmisoikeustuomioistuimen tuomiosta ilmenee, että vahingonkorvausvaatimusta ratkaistaessa ei sananvapauden ja kunnian suojan välisessä punninnassa ole päädytty oikeaan lopputulokseen.

Tuomittujen vahingonkorvausten perusteena ovat olleet M:n väitteet, joiden on katsottu loukanneen syvästi N:n ja G:n kunniaa ja mainetta. M:n maksettavaksi tuomittujen vahingonkorvausten määriä, joita ihmisoikeustuomioistuimen tuomitsema korvaus ei ole kattanut, ei voida pitää erityisen suurina. Ihmisoikeustuomioistuimen korvausseuraamukseen kohdistamasta arvostelusta huolimatta korkein oikeus katsoo, ettei hovioikeuden ratkaisu ole ollut selvästi tuolloin vallinneen ihmisoikeustuomioistuimen soveltamiskäytännön vastainen eikä ratkaisun siis voida katsoa perustuneen ilmeisesti väärään lain soveltamiseen. Tuomittu korvaus ei myöskään ole kovin vakavana pidettävä kielteinen seuraus. Edellytyksiä hovioikeuden tuomion purkamiseen tämän kohdan osalta ei siten ole.

Ihmisoikeustuomioistuin on korostanut vankeusrangaistuksen yleistä soveltumattomuutta kunnianloukkausrikosten seuraamukseksi ja katsonut, että M:lle tuomittujen seuraamusten ankaruudesta jo sellaisenaan johtui, että sananvapaudelle asettavien rajoitusten ja seuraamusten edellyttämä välttämättömyysvaatimus ei ole täyttynyt. Päädyttyään tähän johtopäätökseen ihmisoikeustuomioistuin ei ole pitänyt tarpeellisena arvioida tarkemmin M:n kirjassa esitettyjen lausumien luonnetta. Ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että kohtuullista tasapainoa toisaalta M:n sananvapauden sekä toisaalta N:n kunnian ja maineen suojaamisen

---

<sup>206</sup> EIT 06.07.2010.

välillä ei ollut saavutettu ja että ihmisoikeussopimuksen 10 artiklaa oli sen vuoksi rikottu.

Hovioikeuden tuomiossa M:n syyksi on rikoslain 24 luvun 10 §:n 1 momentin nojalla luettu huhtikuun 1998 ja elokuun 1999 välisenä aikana tehty törkeä kunnianloukkaus, korkein oikeus katsoo, että ihmisoikeustuomioistuimen tuomiossa ei ole todettu, että hovioikeuden tuomio olisi syyksilukemista koskevalta osalta ihmisoikeussopimuksen 10 artiklaa loukkaava. Asiassa ei ole esitetty sellaisia syitä, joiden johdosta voitaisiin katsoa, että hovioikeuden tuomio tältä osin perustuisi oikeudenkäymiskaaren 31 luvun 8 §:n 4 kohdassa tarkoitettuun tavoin ilmeisesti väärään lain soveltamiseen.

Mitä tulee M:lle tuomittuun rangaistukseen, ihmisoikeustuomioistuimen tuomion mukaan M:n tuomitseminen hänen syykseen luetusta menettelystä vankeusrangaistukseen on rangaistuksen ehdollisuudesta huolimatta rikkonut ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa taattua sananvapautta.

Arvioidessaan sitä, onko hovioikeuden tuomio M:lle tuomitun rangaistuksen osalta purettava, korkein oikeus toteaa, että M:lle tuomitun ehdollisen vankeusrangaistuksen koeaika on päättynyt jo noin kuusi vuotta sitten. Ehdollista vankeutta ei ole määrätty pantavaksi täytäntöön, eikä M:ää vastaan ole vuoden kuluessa koeajan päättymisestä nostettu syytettä koeaikana tehdystä rikoksesta. Rangaistus on siten rikoslain 2 b luvun 3 §:n 2 momentin nojalla ajan kulumisen johdosta rauennut. Kun ehdollista vankeusrangaistusta koskeva tieto poistuu rikosrekisteristä viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen tuomion antamispäivästä, tuomion vaikutus on myös rikoksen rekisteröinnin osalta poistunut.

Tuomitun rangaistuksen vaikutukset ovat siis edellä kuvatuin tavoin poistuneet. M:n tuomitseminen menettelystään vankeusrangaistukseen on kuitenkin ihmisoikeustuomioistuimen tuomion perusteella arvioiden ja ottaen huomioon purettavaksi haetun tuomion lainvoimaiseksi tulemisen jälkeen 25.7.2007 annettu Euroopan parlamentaarisen yleiskokouksen päätös 1577(2007) Towards decriminalisation of defamation, jossa jäsenvaltioita kehoitetaan viipymättä poistamaan vapausrangaistukset kunnianloukkausrikosten seurauksina, jo sellaisenaan painava peruste hovioikeuden tuomion purkamiseen tuomitun rangaistusseuraamuksen osalta.

Ihmisoikeustuomioistuimen tuomion perusteella ei voida arvioida olleen estettä sille, että M olisi ihmisoikeussopimuksen vaatimuksia rikkomatta tuomittu vankeusrangaistusta lievempään seuraamukseen. Tällaista lievempää seuraamusta ei kuitenkaan enää voida tuomita. Hovioikeuden tuomio tulee siten purkaa M:lle tuomitun rangaistusseuraamuksen osalta.<sup>207</sup>

---

<sup>207</sup> KKO 100:2011.

Korkein oikeus on siis purkanut hovioikeuden tuomion tuomitun rangaistuksen osalta. Korkein oikeus on kuitenkin ollut sitä mieltä, että vankeusrangaistuksen sijasta olisi voitu tuomita lievempi seuraamus eli esimerkiksi sakkorangaistus. Kysymys lienee siitä, olisiko sakkorangaistus ollut perusteltu.

Suomessa kunnianloukkausrikoksen tunnusmerkistö pitää sisällään perättömien väitteiden esittämisen julkisesti sekä totuuden mukaisten väitteiden esittämisen loukkaamistarkoituksessa. Kyseisessä tapauksessa ei kuitenkaan ole kyse siitä, että valittaja olisi esittänyt perättömiä väitteitä. Syytettyhän oli tuomittu veropetoksesta. Ei ole myöskään näytetty, että valittaja olisi nimenomaisesti loukkaamistarkoituksessa esittänyt näkemyksiään.

Viranomaisilla on velvollisuus sietää kriittistä julkista arvostelua enemmän kuin tavallisella yksityishenkilöllä, ja vastaavasti virkamiehillä on sananvapautensa nojalla oikeus arvostella viranomaisia ja niiden toimintaa. Näin ollen vankeusrangaistusta tai sakkorangaistusta ei voida pitää perusteltuna silloin, kun viranomaista on arvosteltu sen toimien johdosta. Valittaja oli tapauksessa esittänyt vain näkemyksiään veroviranomaisen toiminnasta.

Näin ollen EIT on ratkaisussaan ottanut perustellusti sen kannan, että tapauksissa, joissa on kyse julkisesta arvostelusta, joka koskee viranomaisen toimintaa tai muutoin julkista mielenkiintoa omaavaa tärkeää asiaa, voi vankeusrangaistus tulla kyseeseen vain poikkeuksellisissa tapauksissa. Tässä tapauksessa vankeusrangaistuksen määrääminen ei ollut oikeutettua, joten sananvapautta oli rikottu. Eri asia on se, minkä kannan EIT olisi ottanut, jos olisi tuomittu vain sakkorangaistus.

Kyseisessä tapauksessa on kuitenkin ollut kyse viranomaisen julkisesta arvostelusta. Kuten edellä on sanottu, viranomaisella tai virkamiehellä on laajempi velvollisuus suvaita kriittistä arvostelua kuin muilla luonnollisilla henkilöillä. Voisiko ehdollinen vankeusrangaistus olla perusteltu, jos kysymyksessä olisinkin ollut työntekijä ja työnantaja yksityissektorilla.

Ehdollinen vankeusrangaistus ei ole perusteltavissa vastaavassa tilanteessa silloinkaan, jos kyse olisi työntekijästä. Myös työntekijällä on oikeus arvostella työnantajaa, mutta työnantajalla ei ole yhtä laajaa velvollisuutta sietää arvostelua kuin viranomaisella. Jos

on kyse työntekijän omien näkemysten esittämisestä asioista, jotka pitävät paikkansa, ainakaan vankeusrangaistus ei voi tulla kyseeseen.

## 8. TYÖNTEKIJÄN JA VIRKAMIEHEN SANANVAPAUS MUISSA MAISSA

### 8.1 RUOTSI

#### 8.1.1 Sananvapaus

Ruotsissa on useampi perustuslain asemassa oleva laki, joissa säännellään valtiojärjestystä sekä yhteiskunnan pelisääntöjä. Sananvapaudesta säädetään sananvapausperustuslaissa (Yttrandefrihetsgrundlagen).<sup>208</sup>

Lain mukaan jokaisella Ruotsin kansalaisella on oikeus radiossa, televisiossa tai muussa vastaavassa julkisesti ilmaista ajatuksia, näkemyksiä ja tunteita sekä muutoin levittää tietoa. Sananvapaudella on tarkoituksena taata vapaa mielipiteenmuodostus ja muunlainen tiedottaminen. Vapauteen ei saa tehdä muita rajoituksia kuin mitä sananvapauslaki sallii (1§).<sup>209</sup> Sananvapaus on edellytys vapaalle keskustelulle yhteiskunnassa<sup>210</sup>

Sananvapauslainsäädännöstä voidaan johtaa suoraan periaate, että julkisilla virkailijoilla on vapaa oikeus kertoa työpaikan menettelyistä tai olosuhteista, joiden virkailija katsoo olevan sellaisia, että ne tulee saattaa kaikkien tietoon<sup>211</sup>. Julkisilla virkailijoilla on täysin suvereeni sananvapaus<sup>212</sup>. Tämä ei tarkoita kuitenkaan sitä, etteikö yksityisellä sektorilla voisi myös käyttää sananvapautta. Yksityisen sektorin työntekijät ovat velvollisia näyttämään lojaalisuutensa työnantajalle, jolloin ei ole täyttä vapautta paljastaa epäkohtia<sup>213</sup>. Kaikilla on oikeus periaatteessa ilmaista näkemyksiään työnantajasta ja työstä. Yksityisellä sektorilla asiat voivat olla kuitenkin monimutkaisempia.<sup>214</sup> Yksityisen sektorin työntekijöiltä puuttuu lainsuoja sananvapaudelle<sup>215</sup>.

<sup>208</sup> Svensk författningssamling, Grundlagarna.

<sup>209</sup> Svensk grundlagar, Yttrandefrihetsgrundlag 1991:1469.

<sup>210</sup> Ström, E. 2002, s. 3.

<sup>211</sup> Ström, E. 2002, s. 3.

<sup>212</sup> Ericsson, s. 1.

<sup>213</sup> Ericsson, s. 1.

<sup>214</sup> Ström, E. 2002, s. 3.

<sup>215</sup> Ericsson, s. 1.

Julkisten virkailijoiden sananvapautta saadaan rajoittaa vain lailla. Rajoituksia johtuu esimerkiksi rikoslain parjaus- ja kunnianloukkaussäännöksistä sekä virkasalaisuuslaista (Sekretesselagen).

### 8.1.2 Lojaliteettivelvollisuus

Lojaliteettivelvollisuus on Ruotsin oikeusjärjestyksen oikeusperiaate. Ruotsin työoikeudessa on ajatus, että työntekijän tulee pidättäytyä käyttäytymästä niin, että työnantajalle aiheutuu vahinkoa. Periaate koskee aikaa myös työn ulkopuolella. Lojaliteettivelvollisuus koskee sekä yksityisen sektorin työntekijöitä että julkisia virkailijoita. Yksityisen sektorin työntekijöiden kohdalla lojaliteettivelvollisuutta painotetaan erityisesti sen kohdalla, mitä työntekijä voi julkisesti ilmaista työnantajasta. Velvollisuus on keskeinen, sillä illojaalisuus muodostaa lain vaatiman asiallisen perusteen irtisanomiselle tai purkamiselle.<sup>216</sup>

Lojaalisuusvelvollisuus seuraa työsopimuksesta, vaikka siitä ei nimenomaisesti mainittaisikaan. Usein kuitenkin esiintyy nimenomaisia klausuuleja lojaliteetista kollektiivisopimuksissa tai työpaikan järjestyssäännöissä.<sup>217</sup>

Lojaliteettivelvollisuus yleensä päättyy, kun työ- tai virkasuhde päättyy. Työsopimus saattaa kuitenkin sisältää vaitiolovelvollisuusklausuulin, joka jatkaa lojaliteettivelvollisuutta työ- ja virkasuhteen jälkeen. Joka tapauksessa riippumatta siitä, onko vaitiolovelvollisuudesta sovittu, voi työnantaja irtisanomista tai purkamista tuomioistuimessa käsiteltäessä vedota seikkaan, mikä on tapahtunut vasta irtisanomisen tai purkamisen jälkeen. Tätä on tulkittu niin, että lojaliteettivelvollisuus ei välttämättä päätty irtisanomiseen tai purkamiseen. Näin ollen työntekijän käyttäytyminen on irtisanomisen ja purkamisenkin jälkeen merkityksellistä.<sup>218</sup>

Lojaalisuusvelvollisuuden rikkomisesta voi seurata huomautus, kirjallinen varoitus, palkanpidätys, muualle sijoitus, muuttuneet työtehtävät sekä irtisanominen tai purkaminen. Yksityisen sektorin työntekijä voi joutua myös maksamaan vahingonkorvausta vahingoista, joita on aiheuttanut.<sup>219</sup>

---

<sup>216</sup> Ström, E. 2002, s. 1-3.

<sup>217</sup> Ström, E. 2002, s. 1-3.

<sup>218</sup> Ström, E. 2002, s. 2.

<sup>219</sup> Ström, E. 2002, s. 2-3.



### 8.1.3 Työ- ja virkasuhteen päättäminen

Ruotsissa työntekijän ja virkamiehen työ- ja virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta säännellään laissa työsuhdeturvasta (Lag om anställningsskydd, LAS). LAS on yleislaki, jonka lisäksi on erityyssäännöksiä muun muassa virkamiehen työsuhteesta.

LAS:n mukaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän asiallisella perusteella. Irtisanomisella ei ole asiallista perustetta, jos on aihetta vaatia, että työntekijä siirretään muihin töihin. Jos irtisanominen perustuu työntekijään henkilökohtaisesti liittyviin syihin, ei irtisanomista saa perustaa ainoastaan oloihin, joista työnantaja on ollut tietoinen yli kaksi kuukautta. Työnantaja voi perustaa irtisanomisen oloihin, joista on tiennyt yli kaksi kuukautta, jos ajanylitys johtuu työntekijästä, työntekijä suostuu tähän tai jos on erityisiä syitä vedota näihin oloihin (LAS 7§).<sup>220</sup>

Työsuhteen purkaminen taas on mahdollista silloin, kun työntekijä törkeästi laiminlyö velvollisuuksiaan työnantajaa kohtaan. Työsuhteen purkamista ei saa perustaa syihin tai olosuhteisiin, jotka työnantaja on tiennyt yli kaksi kuukautta. Purkaminen voidaan perustaa tällaisiin syihin, jos ajanylitys johtuu työntekijästä, työntekijä suostuu tähän tai jos on erityisiä syitä vedota tällaisiin olosuhteisiin tai syihin (LAS 18§).<sup>221</sup>

Virkamiehen virkasuhteesta säädetään muutamassa eri laissa, mutta keskeisimmät säännökset ovat laki julkisesta työsuhteesta (Lag om offentlig anställning, LOA) sekä laki työsuhdeturvasta (lag om anställningsskydd, LAS). Muissa virkamiestä koskevissa laeissa nimenomaisesti viitataan juuri tähän lakiin. Toinen virkamiesten virkasuhdetta koskeva laki on laki nimitetyistä virkamiehistä (lag om fullmaktsanställning, LFA)

Irtisanomista lievempänä seuraamuksena virkamieheen voidaan kohdistaa kurinpitotoimia. Virkamiehelle joka tahallaan tai tuottamuksellisesti laiminlyö virkasuhteen velvollisuuksia, voidaan antaa kurinpitoseuraus virkarikkomuksesta (LOA 14§). Mahdollisia kurinpitotoimia ovat varoitus sekä palkanmenetys. Kurinpitotoimista voidaan käyttää vain yhtä kerrallaan (LOA 15 §).<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> Svensk författningssamling, Lag om anställningsskydd.

<sup>221</sup> Svensk författningssamling, Lag om anställningsskydd 1982:80.

<sup>222</sup> Svensk författningssamling, Lag om offentlig anställning 1982:80.

Virkamiehen osalta irtisanominen ja työsuhteen purkaminen tulevat kyseeseen samoilla perusteilla kuin työntekijänkin kohdalla. Eli irtisanomiseen vaaditaan asiallinen peruste (LAS 7§) ja purkamiseen vaaditaan virkavelvollisuuksien törkeä laiminlyönti (LAS 18§).<sup>223</sup>

Ruotsin lainsäädäntö ei aivan vastaa ainakaan sanamuodoltaan Suomen vastaavaa sääntelyä, mutta yhtäläisyyttä kuitenkin on. Irtisanomiseen vaaditaan Ruotsissa vain asiallinen syy, kun Suomessa vaaditaan työntekijän kohdalla asiallinen ja painava syy ja virkamiehen kohdalla erityisen painava syy. Sanamuodon perusteella näyttäisi siltä, että irtisanomiskynnys Ruotsissa on alempi kuin Suomessa. Eroa on myös säännöksissä työsuhteen purkamisesta, ainakin sanamuodoissa. Suomessa vaaditaan erittäin painavaa syytä työntekijän työsuhteen purkamiseen, kun Ruotsissa vaaditaan törkeää velvollisuuksien laiminlyöntiä. Voidaan kuitenkin sanoa, että erityisen painavana syynä Suomessa voidaan pitää törkeää velvollisuuksien laiminlyöntiä. Säännökset näyttäisivät näiltä osin vastaavan toisiaan. Virkasuhteen purkamisen osalta sääntelyt vastaavat toisiaan: sekä Suomessa että Ruotsissa virkamiehen virkasuhteen purkamiseen vaaditaan törkeää virkavelvollisuuksien laiminlyöntiä.

#### 8.1.4 Oikeuskäytäntöä

Ruotsin työtuomioistuin (Arbetsdomstolen, AD) on uusimmassa sananvapautta koskevassa ratkaisussaan 2011:15 ottanut kantaa siihen, oliko perushoitajan esittämät väitteet mediassa painava syy työntekijän siirtämiseen. Perushoitaja oli mediassa väittänyt, että sairaalassa, jossa hän työskentelee, ilmenee muukalaisvastaisuutta. Tästä johtuen työpaikalla oli ilmennyt yhteistyöongelmia sekä epäluottamusta kyseistä perushoitajaa kohtaan. Pian tämän jälkeen perushoitaja oli siirretty toiselle klinikalle.<sup>224</sup>

AD on perusteluissaan kiinnittänyt huomiota seuraaviin seikkoihin. Ensinnäkin AD on ollut sitä mieltä, että perushoitaja on käyttänyt hänelle kuuluvaa sananvapautta lausueessaan mediassa. AD on kuitenkin katsonut, että suurimmaksi osaksi ongelmat työpaikalla työntekijöiden kesken ovat johtuneet juuri siitä, että työnantajaa on arvosteltu mediassa. Lisäksi merkitystä on annettu sille, että perushoitaja oli uskaltanut käyttää sananvapauttaan tuomalla julkisesti ilmi epäkohdan työpaikallaan ja on

<sup>223</sup> Svensk författningssamling , Lag om anställningsskydd 1982:80.

<sup>224</sup> AD 2011:15. En undersköterska anställd vid ett sjukhus, med placering på dess intensivvårdsavdelning, har i media framfört påståenden om att det vid sjukhuset förekom en främlingsfientlig kultur. Undersköterskan förflyttades efter viss tid till en annan klinik vid sjukhuset. Fråga om det förelegat vägande skäl för förflyttningen.

haitallista, kun perushoitaja on kohdannut negatiivisia seuraamuksia sananvapautensa käyttämisestä. AD on sitä mieltä, että tämän kaltaisissa tapauksissa tulisi asettaa korkeat vaatimukset syyille ja perusteille, jotka saattavat johtaa virkailijan siirtämiseen.<sup>225</sup>

AD on kyseisen tapauksen perusteluissaan pohtinut enemmän sitä, onko mediassa esitetyistä väitteistä aiheutuneet yhteistyöongelmat olleet sellainen painava syy, että perushoitajan siirtäminen on ollut mahdollista. Tässä arvioinnissaan AD on kiinnittänyt huomiota muun muassa toimialaan, jolla työntekijä on työskennellyt sekä potilasturvallisuusnäkökohtiin. AD on katsonut selvitetyn, että työyhteisö ei ole voinut tapauksen jälkeen enää luottaa kyseiseen perushoitajaan ja että yhteistyöongelmat ovat johtuneet epäluottamuksesta perushoitajaa kohtaan. Tästä johtuen ei ole ollut mahdollisuutta poistaa ongelmia siirtämällä muita kollegoja.<sup>226</sup>

AD on katsonut, että kyseisessä tapauksessa on ollut yhteistyöongelmista johtuva perusteltu syy siirtää perushoitaja muihin tehtäviin muualle. AD:n mielestä väitteelle siitä, että siirtäminen on ollut rangaistus lausumisesta mediassa, ei ole todisteita.<sup>227</sup>

Kyseistä ratkaisua on kritisoitu ja sen katsotaan jatkavan samaa tiukkaa linjaa, jonka AD on aikoinaan aloittanut. Paljastaessaan työpaikan epäkohtia täytyy olla varovainen huolimatta siitä, että on virkamies ja vaikka luulisi sananvapauden olevan turvattu. Suoja on heikko, sillä AD ei ole kovin painokkaasti puolustanut sananvapautta työelämässä. AD:n työntekijäjäsenet ovat pysyneet hiljaa ja näin hyväksyneet AD:n soveltamiskäytännön sananvapausta. Riittävästi ei kiinnitetä huomiota siihen, että sananvapaus on tärkeä oikeus, jonka käyttäminen usein vaatii jonkun uhriksi, esimerkiksi juuri työkaverin tai työnantajan.<sup>228</sup>

AD on myös muutamissa muissa ratkaisuissaan ottanut kantaa sananvapauden käyttämiseen työelämässä. Ratkaisussa 1961:27 lentokoneenhoitajan työsuhte purettiin vakavan lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönnin vuoksi. Lentokoneenhoitaja oli ammattilehdessä tuonut ilmi, että lentoyhtiön kunnossapitotoiminta oli puutteellista ja että lentoyhtiö ei ota lentoturvallisuutta riittävästi huomioon. AD:n ratkaisussa 1988:67 hovimestari erotettiin työstään, koska hän oli paljastanut laajan prostituution hotellissa. Eräässä toisessa tapauksessa ambulanssiyrityksen työntekijä sai säilyttää työpaikkansa, mutta joutui maksamaan työnantajalle vahingonkorvausta. Työntekijä oli moittinut, että

---

<sup>225</sup> AD 2011:15.

<sup>226</sup> AD 2011:15.

<sup>227</sup> AD 2011:15.

<sup>228</sup> Kurt Junesjös kommentar 2011.

yrityksellä on ala-arvoista ja potilasvaarallista toimintaa ( AD 1997:57). Edelleen AD:n ratkaisussa terveystarkastaja uudelleensijoitettiin, kun tämä oli kritisoinut kuntaa ja asuntoyhtiötä siitä, että nämä eivät olleet ryhtyneet toimiin vakavan taudin estämiseksi ( AD 1999:48).<sup>229</sup>

### 8.1.5 Päätelmiä

Pohdittaessa sitä, millainen sananvapaus työntekijöillä ja virkamiehillä on Ruotsissa ja millainen se on verrattuna Suomeen, on syytä lähteä liikkeelle sananvapauden sääntelystä. Ruotsia velvoittavat samat Euroopan unionin ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen sananvapaussäännökset kuin Suomea. Tämän perusteella voidaan sanoa, että ainakin lainsäädännön tasolla sananvapaus turvataan Ruotsissa samantasoisesti Suomen kanssa. Molemmissa maissa sananvapaus turvataan perustuslain tasolla sekä lisäksi on ylikansallista lainsäädäntöä.

Lisäksi Ruotsissa voidaan lähteä liikkeelle samoista periaatteista kuin Suomessa. Lähtökohtaisesti työntekijällä ja virkamiehellä on Ruotsissa oikeus esittää julkisesti näkemyksiä työnantajasta. Samoin kuin Suomessa, myös Ruotsissa sananvapautta rajoittaa rikoslain säännökset sekä lakia viranomaistoiminnan julkisuudesta vastaava virkasalaisuuslaki.

Näiden lähtökohtien perusteella voisi tehdä sen johtopäätöksen, että työntekijän ja virkamiehen sananvapaus Ruotsissa on suhteellisen samanlainen ja samantasoinen kuin Suomessa. Oikeuskäytäntö kuitenkin osoittaa, että tuomioistuintasolla hyvin helposti hyväksytään ainakin työsuhteen päättäminen sillä perusteella, että mediassa on kritisoitu tai esitetty kielteisiä näkemyksiä työnantajasta tai työoloista. Ruotsissakin on pidetty tätä suojan tasoa heikkona<sup>230</sup>. Tällainen toiminta nähdään helposti lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena, mikä on lain vaatima asiallinen syy irtisanomiseen. Vaikka Suomessakin painotetaan lojaliteettivelvollisuutta, ei työnantajan asiallista ja perustelua arvostelua voida pitää sellaisenaan niin vakavana lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena, että se oikeuttaisi työsuhteen päättämiseen. Jotta Suomessa työnantajan arvostelu julkisesti voidaan nähdä niin vakavana lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena, että se oikeuttaa työ- tai virkasuhteen

---

<sup>229</sup> Kurt Junesjös kommentar 2011.

<sup>230</sup> Kurt Junesjös kommentar 2011.

päättämiseen, tulee lausunnon tai kirjoituksen sisältää perättömiä väitteitä ja aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.

Edellä esiteltyjen oikeustapausten osalta totean, että Suomessa vastaavissa tilanteissa negatiivisten seuraamusten ei ainakaan periaatteessa pitäisi olla mahdollisia. Missään tapauksessa ei ole kyse valheellisista tai työnantajan vahingoittamismielessä annetuista lausunnoista tai kirjoituksista vaan asiallisista ja perustelluista näkemyksistä. Näin ollen on pääteltävissä, että ainakin työsuhteisten työntekijöiden osalta sananvapaus mediassa on heikompi kuin Suomessa.

Virkamiesten osalta voidaan todeta, että heillä on katsottu olevan suoraan sananvapaussäännöksen nojalla oikeus esittää työnantajasta eli viranomaisesta julkisesti sellaisia asioita, joiden virkamies katsoo olevan sellaisia, että ne on saatettava yleiseen tietoon. Näin ollen viranomaisten voidaan katsoa olevan velvollisia sietämään kritiikkiä enemmän kuin yksityisen sektorin työnantajat. Vastaavasti Suomessa on virkamiehillä ja viranhaltijoilla vastaava kritiikkivapaus. Vapaus ei ole Suomessa ehdoton, ja tuskin Ruotsissakaan hyväksytään sellaisia arvosteluja, jotka ovat valheellisia ja joilla pyritään vain vahingoittamaan työnantajaa. Perustellusti voidaan sanoa, että virkamiesten sananvapaus Suomessa ja Ruotsissa on hyvinkin samalla tasolla, ellei jopa paremmalla tasolla Ruotsissa.

## **8.2 YHDYSVALLAT**

### **8.2.1 Sananvapaus**

Sananvapaudesta säädetään Yhdysvaltojen perustuslain ensimmäisessä lisäyksessä.

Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or of the press; or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the Government for a redress of grievances.<sup>231</sup>

Lisäys tunnustaa sananvapauden Yhdysvalloissa. Sananvapauten on kuitenkin useita rajoituksia. Ensinnäkin vain hallitusta on kielletty rajoittamasta sananvapautta. Toiseksi sananvapaus ei ole ehdoton.<sup>232</sup> Lisäys siis tarjoaa sananvapauden suojaa vain osavaltion

---

<sup>231</sup> Constitution of the United States.

<sup>232</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 1.

tai liittovaltion sääntelyä vastaan. Yksityisillä työnantajilla tai yliopistoilla ei ole laillista velvollisuutta kunnioittaa sananvapautta.<sup>233</sup>

*Yksityisten yritysten työntekijät.* Lähtökohtana on, että sananvapaus suojaa vain valtionhallinnon toimia vastaan. Näin ollen yksityiset yritykset saavat vapaasti rajoittaa työntekijöidensä sananvapautta. Yksityisen yrityksen työntekijä tai työntekijä, joka ei ole valtionhallinnon alainen, voidaan irtisanoa milloin vain, mistä tahansa syystä tai jopa ilman syytä. Työntekijöiden oikeudet Yhdysvalloissa ovat erittäin rajatut ja työnantaja voi päättää työsuhteen jo pelkästään sillä perusteella, että tällä on liikaa rehellisyyttä ja eettisyyttä. Tuomioistuimet eivät sekaannu ja suojele entistä työntekijää työnantajan epäreilulta kohtelulta. Tuomioistuimet ovat johdonmukaisesti toteuttaneet tiukkaa sääntöä, että yksityisten yritysten ei tarvitse kunnioittaa työntekijöidensä sananvapautta. Yksityisten yritysten työntekijöillä ei näin ollen ole lain takaamaa suojaa sananvapaudelle.<sup>234</sup>

Yhdysvalloissa on ollut työntekijän sananvapauteen liittyvä tapaus käsiteltävänä tuomioistuimessa. Tapauksessa yritys, joka rakentaa tarvikkeita Yhdysvaltojen armeijalle, oli palkannut K:n varapäajohtajaksi. K oli puhunut lounastauollaan eräissä lehdistötilaisuudessa, ja tästä oli tehty juttu seuraavan päivän lehteen. K oli lausunnossaan ollut sitä vastaan, että puolustusmenoja lisätään ja että sotavarustelua tulisi supistaa. Kyseessä ei siis ollut työnantajayrityksen järjestämä tilaisuus. Lehtiartikkelin jälkeen yritykseen tuli yhteydenottoja eri tahoilta, että K:n lausumat eivät olleet sopivia. Tämän johdosta K kutsuttiin päätoimipaikkaan ja hänelle ilmoitettiin, että hänen työpaikkansa on vaarassa.<sup>235</sup>

Suorana seurauksena K:n lausunnosta hänen työsuhteensa päätettiin pikaisesti. K haastoi yrityksen oikeuteen laittomasta työsuhteen päättämisestä vedoten osavaltion perusoikeuksiin ja sananvapauteen.<sup>236</sup>

Osavaltion korkein oikeus käsitteli asian ja lausui asiassa seuraavaa: Tuomioistuin oli sitä mieltä, että K oli luonnehtinut julkista kysymystä liian yleisesti. Hänen tapauksessaan ei ole kyse sellaisesta tapauksesta, jossa työntekijä on irtisanoitu sellaisen lausuman vuoksi, johon työnantajalla ei ole minkäänlaista intressiä. Tuomioistuin katsoo, että K oli palkattu yrityksen puolestapuhujaksi ja tämä tästä huolimatta puhui

<sup>233</sup> Standler 2000, *Government Employees*, s.1.

<sup>234</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 2.

<sup>235</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 2-3.

<sup>236</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 3.

yrityksen etujen vastaisesti. K:n lausumasta johtuen yleiseksi näkökulmaksi muodostui se, että yrityksen edustaja kannattaa puolustusmenojen supistamista. Yrityksen edun mukaista ei ole kannattaa tällaista näkemystä. Tästä johtuen K oli menettänyt tehokkuutensa yrityksen puolestapuhujana. Ei ole lainvastaista päättää tehottoman työntekijän työsuhdetta. Tuomioistuimien hylkäsi K:n valituksen.<sup>237</sup>

Tuomioistuimen ratkaisu näyttäisi olevan oikea. Ei nimittäin vaadita sellaisen työntekijän pitämistä, joka on tehoton ja julkisesti vahingoittaa yritystä. Tapauksesta voidaan päätellä, että koska K oli palkattu juuri yrityksen puolestapuhujaksi ja hän alkoikin puhua vastoin yrityksen etuja, hänet voitiin irtisanoa. Vaikka K:lla oli turvattu oikeus puhua yleisistä aiheista ja ilmaista näkökulmia, joista yritys on eri mieltä, ei hänellä ollut oikeutta tehdä sitä yrityksen kustannuksella. Lausumansa jälkeen hän menetti hyödyllisyytensä yrityksen kannattajana. Näissä oloissa yrityksellä oli perustelu syy katsoa, että sen ei ole järkevää maksaa palkkaa tällaiselle työntekijälle. Tämä päätös on ollut puhtaasti liiketoimintaan liittyvä, eikä sillä puututtu turvattuihin oikeuksiin. K:lla on vapaus ilmaista mitä tahansa mielipiteitä, mutta yrityksen ei tarvitse maksaa hänelle siitä.<sup>238</sup>

Ratkaisua voidaan kuitenkin kritisoida sen suhteen, että K:n antoi lausunnon lounasaikanaan eikä kyse ollut yrityksen järjestämästä tilaisuudesta, K ei toiminut yrityksen edustajana. Voidaan pohtia sitä, että onko K antanut lausuntonsa tällöin yksityishenkilönä, jolloin se saisi enemmän suojaa. Vai asettaako K:n asema yrityksessä rajoituksia hänen lausumilleen myös vapaa-aikana? Tässä tapauksessa sananvapaus ei anna K:lle suojaa yritystä vastaan, koska kyse on yksityisestä yrityksestä.<sup>239</sup>

**Valtionhallinnon työntekijät.** Korkein oikeus on USA:ssa ottanut kantaa valtionhallinnon työntekijän sananvapauteen ja oikeuteen arvostella työnantajaansa sananvapauden nojalla. Yhdessä merkittävimmissä sananvapauteen liittyvässä tapauksessa (Pickering) vuodelta 1968 korkein oikeus suojasi valtionhallinnon työntekijän sananvapautta. Useissa muissa myöhemmissä sananvapauteen liittyvissä tapauksissa viitataan kyseiseen tapaukseen.

Pickering-tapauksessa lukion opettaja kirjoitti julkaistavaksi tarkoitetun kirjeen paikalliseen sanomalehteen ja kritisoi sitä, kuinka opetuslautakunta on kuluttanut

<sup>237</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 3.

<sup>238</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 3.

<sup>239</sup> Standler 2000, *Employees of Private Companies*, s. 5.

verorahat urheilutiloihin eikä koulutukseen sekä sitä, että veroa aiottiin korottaa. Kirjeen julkaisun jälkeen opetuslautakunta erotti opettajan. Alempi tuomioistuin hyväksyi erottamisen, mutta USA:n korkein oikeus katsoi, että opettajan sananvapautta oli rikottu ja palautti asian käsittelyn osavaltion korkeimpaan oikeuteen.<sup>240</sup>

Tapauksessa on ollut kysymys sen arvioimisesta, täytyykö valtionhallinnon työntekijän tukea johdon päätöksiä vai saako tämä kansalaisena vapaasti puhua ajankohtaisista poliittisista asioista. Koska kyseisessä tapauksessa on ollut kyse julkisesta huolenaiheesta ja asiasta, on opettajalla ollut sananvapaus puhua ja ottaa kantaa siihen.

Tuomioistuin on ratkaistessaan tapausta kiinnittänyt huomiota ja pohtinut seuraavia seikkoja: Tuomioistuimen mukaan merkitystä oli ensinnäkin sillä, että opettajan lausunto ei kohdistunut suoraan johonkin tiettyyn henkilöön, jonka kanssa opettaja on tekemisissä päivittäin. Tällä tarkoitetaan sitä, että lojaalisuus ja luottamus ovat tärkeitä sellaisten kesken, jotka työskentelevät tiiviisti yhdessä, mutta ei niin tärkeää opettajan ja opetuslautakunnan välillä. Tuomioistuin oli pohtinut myös sitä, oliko opettajan antamalla lausunnolla haitallinen vaikutus koulun toimintaan. Lisäksi tuomioistuin oli sitä mieltä, että julkisen virkamiehen lausunnot julkista kiinnostusta koskevissa asioissa kuuluvat sananvapauden suojan piiriin. Tämä huolimatta siitä, että lausunto on osoitettu esimiehille. Merkitystä oli annettu myös sille, haittasiko lausunto opettajan päivittäistä esiintymistä luokissa, sekä sille, sisälsikö lausunto tietoisesti vääriä tietoja tai ilmensikö lausunto piittaamattomuutta opettajassa.<sup>241</sup>

Kyseisessä tapauksessa ei otettu esille sitä näkökulmaa, onko vaikutusta ajalla tai paikalla, missä lausunto on annettu. Muissa myöhemmin käsitellyissä tapauksissa on kuitenkin otettu se kanta, että lausunnot, jotka esitetään omalla ajalla ja työpaikan ulkopuolella, ovat helpommin sananvapauden suojan piirissä kuin lausunnot, jotka esitetään työajalla tai työpaikalla.<sup>242</sup>

Toisessa tapauksessa, jossa oli kyse sananvapaudesta, on vuodelta 1977. Kyseisessä tapauksessa opettajan työsopimusta ei ollut uusittu, koska hän oli soittanut radioon ja tuonut julki koulun hallinnon muistion sisältöä. Sisällössä, mistä opettaja oli puhunut,

---

<sup>240</sup> Standler 2000, Government Employees, s.2.

<sup>241</sup> Standler 2000, Government Employees, s.2.

<sup>242</sup> Standler 2000, Government Employees, s.3.



oli kyse opettajien pukukoodista. Perusteena sille, että sopimusta ei uusittu oli lisäksi se, että opettaja oli tehnyt säädyttömiä ehdotuksia naisopiskelijoille.<sup>243</sup>

Piirioikeus oli katsoi, että opettajan kommunikaatio radiossa oli selvästi sananvapauden suojan piirissä. Radiolausunnon katsottiin olevan pääsyy siihen, ettei sopimusta uusittu. Näin ollen piirioikeus katsoi, että opettajalla oli oikeus palata virkaan ja takautuvaan palkkaan. Valitustuomioistuimien oli piirioikeuden kanssa samoilla linjoilla.<sup>244</sup>

Yhdysvaltojen korkein oikeus lausui tapauksesta seuraavaa: Koululautakunta ei ole näyttänyt, että opettaja olisi lausunnollaan rikkonut koulun julkaisupolitiikkaa. Korkein oikeus katsoi, että sopimuksen uusimatta jättäminen oli reaktio opettajan lausumiseen radiossa. Näin ollen korkein oikeus oli samaa mieltä piiri- ja valitustuomioistuimen kanssa.<sup>245</sup>

Kolmannessa tapauksessa vuodelta 1983 Piirikunnan asianajotoimiston asianajaja oli laatinut muille toimiston asianajajille kysymyksiä toimiston moraalista, luottamuksesta esimiehiin, tarpeesta valituksiin toimistosta, työntekijöiden tuntemasta paineesta osallistua poliittisiin kampanjoihin sekä muista asioista, jotka liittyivät huonoon johtamiseen. Parin tunnin kuluttua asianajaja erotettiin, koska kysymysten jakeleminen nähtiin tottelemattomuutena.<sup>246</sup>

Asianajaja haastoi toimiston Piirikunnan oikeuteen ja vetosi siihen, että hän oli harjoittanut sananvapauttaan ja hänet oli näin ollen erotettu väärin perustein. Tuomioistuin tuomitsi toimiston maksamaan asianajajalle takautuvan palkan siitä päivästä, kun hänet oli väärin perustein erotettu sekä korvauksia stressistä. Valitustuomioistuin vahvisti piirikunnan oikeuden päätöksen.<sup>247</sup>

Toimisto valitti Yhdysvaltojen korkeimpaan oikeuteen. Korkein oikeus kumosi aiempien tuomioistuinten päätökset ja näin ollen heikensi Pickering-tapauksesta johdettua sananvapauden suojaa.<sup>248</sup>

Korkein oikeus katsoi, että suurin osa asianajajan kysymyksistä ei ollut sellaisia, joiden voitiin katsoa kuuluvan perusteltuun julkiseen huolenaiheeseen (legitimate public concern). Jos kysymykset olisivat kuuluneet tähän aihealueeseen, olisivat ne olleet

---

<sup>243</sup> Standler 2000, Government Employees, s.4.

<sup>244</sup> Standler 2000, Government Employees, s.4.

<sup>245</sup> Standler 2000, Government Employees, s.4.

<sup>246</sup> Standler 2000, Government Employees, s.6.

<sup>247</sup> Standler 2000, Government Employees, s.6.

<sup>248</sup> Standler 2000, Government Employees, s.6.

hyväksyttäviä. Koska kysymykset eivät kuuluneet tähän, on tarpeetonta pohtia syitä hänen erottamiseensa. Silloin kun työntekijän ilmaisut eivät liity poliittisiin tai sosiaalisiin asioihin tai muihin yhteisön huolenaiheisiin, tulee valtion virkamiehen nauttia laajasta toimintavapaudesta toimiston johtamisessa. Toimintavapautta tulee voida harjoittaa ilman tungettelevaa valvontaa sananvapauden varjolla. Korkein oikeus kuitenkin lisää vielä, että virkamiesten tulisi olla avoimia ja vastaanottavaisia työntekijöiden antamalle rakentavalle kritiikille.<sup>249</sup>

Vuodelta 1994 olevassa tapauksessa julkisessa sairaalassa työskentelevä sairaanhoitaja erotettiin, koska hän oli keskustelussaan lounastauolla kritisoinut esimiestään. Hän oli sanonut, että olosuhteet hänen osastollaan ovat huonot. Tästä johtuen hänen keskustelukumppaninsa ei enää halunnut siirtoa tälle osastolle. Keskustelusta esimiehelle oli kertonut sairaanhoitaja, joka oli sattumalta kuullut keskustelun. Tapauksessa oli kiistaa siitä, mitä versiota keskustelun sisällöstä pidetään totena. Sairaanhoitajan oman kertomuksen mukaan hän oli vain huolissaan hoidon tasosta ja hän rohkaisi toista hoitajaa siirtymään tälle osastolle.<sup>250</sup>

Sairaanhoitaja valitti erottamisestaan. Valitustuomioistuin katsoi, että kysymys oli sairaanhoitajan puheen sisällöstä. Tuomioistuin oli sitä mieltä, että sairaanhoitajan kertomus keskustelun sisällöstä osoitti kysymyksen olevan julkisesta huolenaiheesta, jota sananvapaus suojaa vuodelta 1983 olevan tapauksen perusteella. Sairaala ei myöskään noudattanut omaa käytäntöään antaa varoitus ennen erottamista.<sup>251</sup>

Tapauksen käsittely eteni korkeimpaan oikeuteen, ja korkein oikeus ratkaisullaan edelleen heikensi valtionhallinnon työntekijöiden sananvapautta, sillä se hyväksyi sairaanhoitajan erottamisen. Korkein oikeus painotti sitä, että valtio työnantajana tarvitsee lisäsuojaa tuomioistuimelta, jotta se voi johtaa työntekijöitään tehokkaimmalla tavalla. Tuomioistuin katsoi, että sairaanhoitajan keskustelu oli vahingollinen, sillä se huomattavasti heikensi toisen sairaanhoitajana halua työskennellä kyseisellä osastolla. Keskustelun vahingollisuus ylitti sen mitä sananvapauden voidaan ajatella suojelevan.<sup>252</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisua voidaan kritisoida ja sen voidaan katsoa olevan jopa täysin väärä. Ensinnäkin työntekijä on se, joka tarvitsee lisäsuojaa vääriä irtisanomisia

---

<sup>249</sup> Standler 2000, *Government Employees*, s.7.

<sup>250</sup> Standler 2000, *Government Employees*, s.10.

<sup>251</sup> Standler 2000, *Government Employees*, s.11.

<sup>252</sup> Standler 2000, *Government Employees*, s.11.

vastaan eikä valtio työnantajana. Yleisön täytyy saada tietoa valtion johdon päätöksistä ja politiikasta, jotta se voi tehdä omat päätöksensä demokratiasta.<sup>253</sup> Huolimatta siitä, että kyse oli selvästi niin sanottuun julkiseen huolenaiheeseen liittyvästä asiasta, korkein oikeus hyväksyi sairaanhoitajan irtisanomisen.

Käsittelystä tapauksista on voitu johtaa sääntöjä valtionhallinnon työntekijöiden sananvapauden käytölle ja sille, mitä sananvapaus suojaa. Alkujaan merkittävästä Pickering-tapauksesta oli johdettavissa sääntö, että valtionhallinnon työntekijää ei saa erottaa sillä perusteella, että hän on ilmaissut poliittisia mielipiteitä, osallistunut poliittiseen toimintaan tai kannattanut poliittista tai sosiaalista muutosta. Vuodelta 1983 olevassa tapauksessa kuitenkin muutettiin sääntöä. Tämän tapauksen vaikutus oli kieltää sananvapauden suoja valtionhallinnon työntekijöiltä kaikissa muissa tapauksissa paitsi poliittisissa ilmaisuihin ja muissa julkisen huolenaiheen asioissa. Tapauksesta vuodelta 1994 voidaan johtaa uusi sananvapautta koskeva sääntö. Säännön mukaan valtio voi erottaa työntekijän, joka on puhunut julkisen huolenaiheen asioista. Julkisen huolenaiheen asioilla tarkoitetaan poliittisia ja sosiaalisia asioita sekä huolta yhteisön asioista. Entiset työntekijät saavat vain vähän suojaa tuomioistuimilta.<sup>254</sup>

Korkein oikeus on kyllä ohimennen myöntänyt, että sananvapaus suojelee muutakin kuin poliittisia ilmaisuja. Se on kuitenkin erehtynyt suojelemaan vain poliittisia ilmaisuja ja muita julkisen huolenaiheen asioita. Sananvapaus ei ole merkittävä vain siksi, että se suojelee avointa poliittista keskustelua vaan se on arvokas myös, koska se suojelee suurta kirjoa ideoita ja mielipiteitä. Kuitenkin vuodesta 1977 lähtien korkein oikeus on suojannut heikosti valtionhallinnon työntekijöiden oikeutta sananvapauteen. Työntekijä, joka uskaltaa avoimesti kritisoida politiikkaa ja johdon päätöksiä, on naiivi ja epärealistinen.

### 8.2.2 Päätelmiä

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että Yhdysvalloissa niin yksityisten yritysten kuin valtionhallinnon työntekijöillä on heikko sananvapauden suoja. Erityisesti voidaan sanoa, että yksityisten yritysten työntekijöillä ei ole minkäänlaista sananvapauden suojaa. Työnantaja voi päättää työsuhteen riippumatta siitä, millaisesta sananvapauden käyttämisestä on ollut kyse.

<sup>253</sup> Standler 2000, Government Employees, s.14.

<sup>254</sup> Standler 2000, Government Employees, s. 6-8.

Suomessa työntekijöillä, virkamiehillä ja viranhaltijoilla on oikeus arvostella työnantajaa niin yksityisesti kuin julkisestikin. Lähtökohtana kuitenkin on se, että tällaiset mediassa esitetyt arvostelut eivät saa olla valheellisia eikä niistä saa aiheutua työnantajalle vahinkoa. Työnantajalle aiheutuvaa vahinkoa voi olla esimerkiksi maineen menetys. Yhdysvalloissa työntekijöillä ei tällaista oikeutta voida katsoa olevan, ei yksityisten yritysten eikä valtionhallinnonkaan työntekijöillä. Suojaa ei anneta sille, että arvostellaan työnantajan toimia, työoloja tai työyhteisöä. Yhdysvalloissakin on joissain tapauksissa kiinnitetty huomiota siihen, onko työntekijän lausuma ollut vahingollinen. Eräässä tapauksessa lausuman katsottiin olleen niin vahingollinen, että tällainen lausuma ei ansainnut sananvapauden suojaa. Toisessa tapauksessa oli kiinnitetty myös huomiota siihen, millaisen kuvan työntekijän ilmaisu yrityksestä antaa, ja koska se antoi huonon ja väärän kuvan, pidettiin lausumaa epäsopivana.

Yhdysvalloissa enemmänkin suojataan työntekijöiden oikeutta poliittisiin ilmaisuihin ja oikeuteen ilmaista kantansa julkista kiinnostusta tai huolenaihetta omaavista asioista. Tämäkään suoja ei ole kovin kattava vaan myös poliittisten tai siihen kiinteästi liittyvien ilmaisujen johdosta voidaan työntekijä erottaa. Suomessa on suoraan laissa sanottu, että työntekijän, viranhaltijan tai virkamiehen poliittinen mielipide ei ole sellainen syy, joka oikeuttaa työ- tai virkasuhteen päättämiseen. Näin ollen tämänkin osalta voidaan sanoa, että sananvapauden suoja Yhdysvalloissa on Suomeen verrattuna paljon alemmalla tasolla.

Ennen kaikkea voidaan sanoa, että Yhdysvalloissa ei ole oikeuskäytännössä muodostunut selkeää linjaa tai oikeussääntöä siitä, mitä sananvapaus valtionhallinnon työntekijöiden kohdalla suojaa. Yksityisten yritysten työntekijöillä ei ole sananvapauden suojaa. Työntekijöiden oikeudet ja sananvapaus ovat vielä ruohonjuuritasolla verrattuna Suomeen.

## 9. LOPUKSI

Rajanveto sen suhteen, kumpi painaa varoitusta annettaessa tai työ- tai virkasuhdetta päätettäessä enemmän, työnantajan edut vai työntekijälle ja virkamiehelle (valtion virkamies sekä kunnallinen viranhaltija) kuuluva sananvapaus, ei ole helppoa. Työnantaja on useimmiten sitä mieltä, että hänen etujaan on loukattu siinä määrin, että sananvapauden tulisi väistyä, kun taas työntekijät haluavat pitää kiinni perustuslaissa turvatusta oikeudestaan. Vaakakupissa on työnantajan etu vastaan sananvapaus.

Mitään yleispäteviä ja tarkkoja sääntöjä siitä, milloin varoitus tai työ- tai virkasuhteen päättäminen voi tulla kyseeseen mediassa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten vuoksi ei voida antaa. Voidaan esittää vain joitain lähtökohtia ja pääsääntöjä. Pääsääntönä voitaisiin pitää sananvapautta ja oikeutta esittää arvostelua työnantajaa kohtaan mutta sananvapautta tulee käyttää asianmukaisesti. Näin ollen varoitus- tai päättämisperusteena ei voisi normaalisti olla mediassa asianmukaisesti esitetty lausunto tai kirjoitus. Jokainen tilanne on kuitenkin omanlaisensa ja harkinta perusteen käsillä olosta on arvioitava kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet seikat. Pääsääntö tarjoaa päättämisperusteen arvioinnin lähtökohdan.

Helpotusta arviointiin voisi tuoda se, että selvästi työpaikoilla sovittaisiin yhteiset säännöt. Tällöin olisi huomattavasti helpompaa arvioida sitä, onko toimittu vastoin asetettuja sääntöjä. Lisäksi työntekijän tai virkamiehen olisi helpompaa lausuntoa tai kirjoitusta antaessaan arvioida sitä, voiko hän näin sanoa. Ongelmaksi nousee kuitenkin se, missä menevät ne rajat, ettei rajoiteta liikaa perustuslaillista oikeutta sananvapauteen. Tällaisten sääntöjen laatimisessa onkin syytä olla varovainen.

Mitään suuria eroja ei työntekijän ja virkamiehen sananvapauden välillä ole. Erona on lähinnä se, että viranomaisilla on laajempi velvollisuus sietää sitä vastaan kodistettua kritiikkiä kuin yksityisen puolen työnantajalla. Näin ollen yksityisen puolen työnantajat voivat herkemmin puuttua julkiseen lausumiseen tai kirjoitteluun. Molempien osalta voidaan kuitenkin lähteä liikkeelle samoista lähtökohdista ja pääsäännöistä. Lausunnon ja kirjoituksen asianmukaisuutta sekä sallittavuutta tulee arvioida samojen kriteerien pohjalta työntekijöiden ja virkamiesten kohdalla. Näitä keskeisiä arviointikriteerejä ovat muun muassa, kuka tai mikä on kritiikin kohde, tietojen paikkansapitävyys, kohdistuuko tiettyyn henkilöön vai yleisempiin kohteisiin sekä lisäksi sillä, minkä luonteisesta kysymyksestä lausutaan tai kirjoitetaan. Vaikka työntekijöillä ja virkamiehillä onkin

oikeus esittää kritiikkiä työnantajaa kohtaan, täytyy muistaa, että riskin lausuntojensa tai kirjoitustensa seuraamuksista kantaa niiden antaja. Siksi on syytä ennen lausuntojen tai kirjoitusten antamista mediassa pohtia tarkasti sitä, mitä ja miten lausuu tai kirjoittaa, riippumatta siitä, onko työntekijä vai virkamies. Sananvapaus ei anna oikeutta lausua tai kirjoittaa mitä tahansa vaan sopimattomaan lausuntoon tai kirjoitukseen voidaan ja tulee puuttua jälkikäteen.

Suomessa työntekijän ja virkamiehen sananvapauden voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla kansainvälisesti katsottuna. Lähinaapurissa Ruotsissa voidaan ainakin työntekijöiden osalta sanoa, että heillä ei ole vastaavanlaajuisia sananvapautta nimenomaisesti mediassa kuin Suomessa. Ruotsissa työtuomioistuin on jo pitkään hyväksynyt työsuhteen päättämisen mediassa annettujen lausuntojen tai kirjoitusten perusteella. Aivan toisenlaista suhtautumista työntekijöiden ja virkamiesten sananvapauteen edustaa Yhdysvallat. Siellä ei virkamiehillä ja ei varsinkaan työntekijöillä ole sananvapautta ja sen kautta mahdollisuutta julkisesti esittää näkemyksiään työnantajasta. Suomessa tuomioistuimet eivät helposti hyväksy tai niiden ei ainakaan pitäisi hyväksyä työ- tai virkasuhteen päättämistä mediassa annetun lausunnon tai kirjoituksen perusteella, silloin kun sitä ei voida pitää epäasianmukaisena.

Tulevaisuudessa tullaan vielä pohtimaan ja käymään keskustelua sekä niistä vaatimuksista, joita mediassa annettaville lausunnoille ja kirjoituksille voidaan asettaa ilman, että puututaan liikaa työntekijän tai virkamiehen sananvapauteen, että niistä perusteista, joilla voidaan antaa varoitus tai työ- tai virkasuhde päätetään lausunnon tai kirjoituksen johdosta. Koska lainsäädäntö ei anna vastausta näihin kysymyksiin, on oikeuskäytäntö keskeisellä sijalla määritettäessä työntekijän ja virkamiehen sananvapauden rajoja mediassa.