

**Työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvasta menettelystä
johtuva mainehaitta työsuhteen päättämisen
perusteena**

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Viljam Nyman

Kevät 2021

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvasta menettelystä johtuva mainehaitta työsuhteen päättämisen perusteena

Tekijä: Viljam Nyman

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustieteet, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma X Licensiaatintutkimus __

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 63

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on tutkia työntekijän työsuhteen päättämistä työntekijän menettelystä johtuvan työnantajan yrityskuvan tai asiakassuhteiden vahingoittumisen perusteella. Erityisen tarkastelun kohteena on työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvan sellaisen menettelyn arviointi, joka ei ole rikosoikeudellisesti sanktioitua tai työsopimuslain 3:3 § ja 3:4 §:ssä tarkoitettua kilpailevan toiminnan tai liikesalaisuuksien paljastamisen kiellon vastaista toimintaa.

Tarkoituksena on analysoida kaupallista liiketoimintaa harjoittavan yksityisen yrityksen mainetta oikeusjärjestyksen näkökulmasta sekä sitä, minkälaisia työntekijän vapaa-aikaan ulottuvia, sananvapauden tai muiden perusoikeuksien käyttöä rajoittavia vaikutuksia työnantajan maineen suojaamiseen liittyvistä intresseistä voi työsuhteen perusteella johtua. Tutkielmassa työnantajalle koituvaa mainehaittaa tarkastellaan monivaiheisena tapahtumaketjuna, josta eritellään sellaisia työntekijän menettelyyn liittyviä kriteerejä, joilla voidaan sanoa olevan merkitystä työsopimuslain 3:1 §:ssä tarkoitettun työntekijän lojaliteettivelvollisuuden vastaisuuden ja työsuhteen päättämiskynnyksen täyttymisen arvioinnin kannalta osana kokonaisharkintaa.

Työntekijän perusoikeuksien suojasta sekä työntekijän suojeluperiaatteesta johtuu, ettei työnantaja voi päättää työntekijän työsuhdetta henkilöperusteisesti tämän työajan ulkopuolella tapahtuneen, mainehaittaa tai sen riskiä aiheuttavan menettelyn (mainehaitan juurisyyn) johdosta, mikäli menettely ei ole objektiivisesti arvioiden, riittäväällä tavalla yhdistettävissä työnantajaan tai tämän ammattialan vaatimukseen. Työnantaja ei voi myöskään yksipuolisesti ankaroida työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ulottuvuutta tämän vapaa-ajan osalta irtisanomiskynnystä alentavin vaikutuksin.

Avainsanat: yrityskuva, mainehaitta, työnantajan maine, asiakassuhteet, työsuhteen päättäminen, työoikeus

Sisällys

| | |
|--|----|
| Lähteet | 5 |
| Lyhenteet | 12 |
| 1 Johdanto..... | 1 |
| 1.1 Johdatus tutkielman aiheeseen..... | 1 |
| 1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajausta | 3 |
| 1.3 Tutkimusmetodi ja tutkielman rakenne | 5 |
| 2 Yleistä..... | 6 |
| 2.1 Työoikeuden keskeiset käsitteet | 6 |
| 2.1.1 Työntekijä ja työnantaja | 6 |
| 2.1.2 Työsuhde ja työsopimussuhde..... | 8 |
| 2.1.3 Työsuhteen ehdot ja etusijajärjestys | 9 |
| 3 Työnantajan maine | 11 |
| 3.1 Maine yleiskielisenä käsitteenä | 11 |
| 3.2 Yrityksen maine oikeusjärjestyksen näkökulmasta..... | 12 |
| 3.3 Yrityksen arvot ja eettiset ohjeistot | 15 |
| 4 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus | 19 |
| 4.1 Lakiin ja sopimukseen perustuva velvollisuus | 19 |
| 4.2 Lojaliteettivelvollisuuden konkretisointi eettisillä ohjeistoilla..... | 22 |
| 5. Työsuhteen päättäminen mainehaitan perusteella | 29 |
| 5.1 Mainehaitta monivaiheisena tapahtumaketjuna..... | 29 |
| 5.1.1 Mainehaitan juurisyy | 30 |
| 5.1.2 Ryhtymis- ja kontrollitunnusmerkit | 31 |
| 5.1.3 Ajankohtatunnusmerkki..... | 32 |
| 5.1.4 Leviämistunnusmerkki | 33 |
| 5.1.5 Yhdistettävyystunnusmerkki | 34 |
| 5.1.6 Mainehaitan riski ja sen realisoituminen | 37 |
| 5.2 mainehaitan erityistilanteet..... | 38 |
| 5.2.1 Lokakampanjat ja työntekijän poliittinen toiminta..... | 38 |
| 5.2.2 Ns. Whistleblowing-tapaukset..... | 40 |
| 5.2.3 Rikokset..... | 41 |
| 5.3 Menettely mainehaittatilanteessa..... | 42 |
| 5.3.1 Mainehaitan korjaamistoimenpiteet | 42 |
| 5.3.2 Sanktion valitseminen..... | 45 |
| 5.3.3 Päättämismenettely | 47 |

| | |
|--|----|
| 6 Oikeudenkäynti työsuhteen päättämistä koskevassa riita-asiassa | 50 |
| 6.1 Prosessista yleisesti | 50 |
| 6.2 Todistelusta ja päätösharkinnasta | 51 |
| 6.3 Oikeusvertailevia näkökohtia | 56 |
| 7. Johtopäätökset | 57 |

Lähteet

Kirjallisuus

- Anttila, Outi – Grönqvist, Inka – Hermunen, Pauliina – Hoppu, Olli – Jalanko, Risto – Kemppinen, Heikki – Länsman, Lauri – Pitkänen, Jerker – Päckilä, Juho – Raappana, Jari – Veranen, Tiina – Vuori-Karvia, Antti*: Todistustaakasta riita-asioissa. Helsingin hovioikeuspiirin laatuhanke 2014 (*Todistustaakasta riita-asioissa 2014*)
- Aula, Pekka – Heinonen, Jouni*: Maine, menestystekijä. 2002 WSOY (*Aula - Heinonen 2002*)
- Bruun, Niklas*: Työntekijäin oikeudesta pidättäytyä työstä. 1975 Helsingin yliopisto, Yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. (*Bruun 1975*)
- Clardy, Alan*: Reputation, Goodwill, and Loss: Entering the Employee Training Audit Equation. *Human Resource Development Review* 2005 (4) 3 s. 279-304 (*Clardy 2005*)
- Coe, Peter*: The Defamation Act 2013: We need to talk about corporate reputation 2015 *Journal of Business Law* 2015 (4) s. 313-333 (*Coe 2015*)
- De Villiers, Meiring*: Quantitative Proof of Reputational Harm. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law* n:o 15 2009 s. 567-615 (*De Villiers 2009*)
- Fombrun, Charles J*: Reputation: Realizing Value from the Corporate Image. Harvard Business School Press. 1996 (*Fombrun 1996*)
- Frände, Dan – Helenius, Dan – Hietanen-Kunwald, Petra – Hupli, Tuomas – Koulu, Risto – Lappalainen, Juha – Lindfors, Heidi – Niemi, Johanna – Rautio, Jaakko – Saranpää, Timo – Turunen, Santtu – Virolainen, Jyrki – Vuorenpää, Mikko*: Prosessioikeus 5. uud.painos 2017 Alma Talent Helsinki (*Prosessioikeus 2017*)
- Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. 2011 Helsingin yliopisto, Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17 (*Hirvonen 2011*)
- Hydock, Chris – Paharia, Neeru – Weber, T.J*: The Consumer Response to Corporate Political Advocacy: a Review and Future Directions. *Customer Needs and Solutions* 2019 n. 6 s. 76-83 (*Hydock – Paharia – Weber 2019*)
- Illman, Mika*: Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen : Lainsäädännön arviointia. Valtioneuvoston selvityksiä 3/2020 3.12.2020 (*Illman 2020*)

Jonkka, Jaakko: Todistusharkinnasta. Lakimiesliiton kustannus 1993 (*Jonkka* 1993)

Kairinen, Martti - Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo - Ullakonoja, Vesa - Valkonen, Mika: Työoikeus, juridiikka. 2013 Alma Talent Fokus (*Kairinen – Koskinen – Nieminen - Ullakonoja - Valkonen* 2013)

Koipijärvi, Terhi – Kuvaja, Sari: Yritysvastuu 2.0 – Johtamisen uusi normaali. 2. uud. painos, 2020 Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy (*Koipijärvi – Kuvaja* 2020)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2. uud. painos 2012 Sanoma Pro (*Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012)

Koskinen, Seppo – Valkonen, Mika – Nieminen, Kimmo: Työsuhteen päättäminen 4. uud. painos 2019 Alma Talent (*Koskinen – Valkonen – Nieminen* 2019)

Kosla, Martin: Disciplined for ‘Bringing a Sport into Disrepute’ — A Framework for Judicial Review. Melbourne University Law Review 2001 25 s. 654-678. (*Kosla* 2001)

Loiva, Jukka: Asiantuntijatodistelusta de lege ferenda Defensor Legis n:o 5/2012 s. 639-665 www.edilex.fi haettu 11.1.2021 (*Loiva* 2012)

Mantouvalou, Virginia: Human Rights and Unfair Dismissal: Private Acts in Public Spaces The Modern Law Review 2008 71(6) s. 921-939 (*Mantouvalou* 2008)

Mantouvalou, Virginia: ‘I Lost my Job Over a Facebook Post – Was that Fair?’ Discipline and Dismissal for Social Media Activity. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2019 35 (1) s. 101-125 (*Mantouvalou* 2019)

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä: Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 328 Helsinki 2015 (*Murto* 2015)

Neuvonen, Riku: Viestintä- ja informaatio-oikeuden perusteet. Helsingin Kamari Oy 2019 (*Neuvonen* 2019)

Nyyssölä, Mika: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 9 uud. painos 2020 Alma Talent (*Nyyssölä* 2020)

Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus Defensor Legis n:o 5/2017 s. 759-776 www.edilex.fi haettu 25.9.2020. (*Ollila* 5/2017)

Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena Defensor Legis n:o 6/2017 s. 905-925 (*Ollila* 6/2017)

- Ollila, Aki*: Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana Defensor Legis n:o 1/2021 s. 120-137 (*Ollila* 2021)
- Paanetoja, Jaana*: Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäyntiä. Defensor Legis n:o 4/2014 s. 512-534 (*Paanetoja* 2014)
- Parikka, Julia*: Eettiset toimintaohjeistukset kansallisessa työoikeudessa – Tutkimus työnantajayrityksessä luotujen eettisten toimintaohjeistusten asemasta kansallisessa työoikeudessa ja velvoittavuudesta työsuhteessa. 2017 Helsingin yliopisto (*Parikka* 2017)
- Pellonpää, Matti – Gullans, Monica – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti*: Euroopan ihmisoikeussopimus. 6. uud. painos. Alma Talent Helsinki 2018 (*Pellonpää – Gullans – Pölönen – Tapanila* 2018)
- Pärli, Kurt – Vögtli, Jasmin*: Control and Sanction of Employees on the Basis of Codes of Conduct – A Question of Basic Labour (Human) Rights. Labor Law Journal (CCH) 2020 71 (1) s. 1-19 (*Pärli – Vögtli* 2020)
- Ratsula, Niina*: Oikein toimimisen kulttuuri – Johtajan opas eettisen organisaation rakentamiseen 2019 Edita Publishing (*Ratsula* 2019)
- Rask, Riikka*: Asiantuntijatodistelun arviointi. Teoksessa asiantuntemustieto ja asiantuntijat oikeudessa s.11-35. Helsingin hovioikeus 2011 (*Rask* 2011)
- Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha*: Suomen vahingonkorvausoikeus 6. uud. painos 2013 Talentum (*Ståhlberg – Karhu* 2013)
- Tala, Jyrki*: Sääntelytarkkuuden ongelmia. OPTL:n tutkimuksia 251, Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos 2010 (*Tala* 2010)
- Tiilikka, Päivi*: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies 2013/2 s. 230-252 (*Tiilikka* 2013)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus Talentum, 6. painos. Liettua 2012 (*Tiitinen – Kröger* 2012)
- Tuominen, Pasi*: Virtuaalimaine. 2013 Talentum Helsinki. (*Tuominen* 2013)
- Ullakonoja, Vesa*: Kuuleminen työ- ja virkasuhdetta päätettäessä. Edilex 2004 (*Ullakonoja* 2004)
- Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo*: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. 2018 Alma Talent (*Valkonen – Koskinen* 2018)

Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Karti, Leena – Saarnilehto, Ari – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika (toim.):

Varallisuus oikeus. 2. painos. Helsinki 2012, s. 123–137. (*Varallisuus oikeus* 2012)

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1955 (*Vuorio* 1955)

Wragg, Paul: Free speech rights at work: resolving the differences between practice and liberal principle *Industrial Law Journal* 2015 44(1), s. 1-28 (*Wragg* 2015)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, 5. uudistettu painos 2017 Alma Talent (*Äimälä – Kärkkäinen* 2017)

Virallislähteet

Eduskunnan oikeusasiamiehen päätös 15.12.2011 Dnro 3098/2010 (*EOA 3098/2010*)

Eduskunnan oikeusasiamiehen kanteluratkaisu 15.12.2020 Dnro 6545/2019 (*EOAK 6545/2019*)

Euroopan tietosuojaneuvoston ohjeet 5/2019 kriteereistä, jotka koskevat yleisen tietosuojasetuksen mukaista oikeutta tulla unohtetuksi hakukoneiden tapauksessa (Osa 1) Versio 2.0 annettu 7.7.2020 (*EDPB 7.7.2020*)

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (*HE 227/2018 vp*)

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (*HE 157/2000 vp*)

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (*HE 19/2014 vp*)

Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus 2020 : Arvio väkivaltaisen ekstremismin tilanteesta Suomessa vuonna 2019 ja kehityksen suunta. Sisäministeriön julkaisuja 2020:8 (*Sisäministeriö, 15.04.2020*)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830.

Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liitetaulukko 39. Jatkuva ja määräaikaissa työssä olevat

palkansaajat työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan vuonna 2019, 15-74-vuotiaat.
Helsinki: Tilastokeskus (*Tilastokeskus* 2019)

Työsopimuslakikomitean mietintö 1969 A 25 (*KM 1969 A 25*)

Internet-lähteet

Anonyymi twitter-nimimerkki (@Natsivahti1).Twitter.com 25.6.2020. Taltio alkuperäisestä twitter-viestistä saatavilla osoitteesta: <https://archive.is/5Ormf> (Viitattu 22.11.2020)

Marshall, Kathryn: The cancel culture mob could come looking for you, too. National Post 26.1.2021. Saatavilla osoitteesta: <https://nationalpost.com/opinion/kathryn-marshall-the-cancel-culture-mob-could-come-looking-for-you-too> (Viitattu 21.4.2021)

Montell, Sami: ”Hesburger antoi potkut transihmiselle”. QX-verkkolehti, 16.11.2016. Saatavilla osoitteesta: <https://www.qx.fi/uutisia/228071/hesburger-antoi-potkut-transihmiselle/> (Viitattu 22.11.2020)

Määttänen, Juuso: ” Levykauppa Äx päätti uusnatsitapahtumissa esiintyneessä bändissä soittavan työntekijänsä työsuhteen ja joutui arvostelun kohteeksi: ”Tiedän, että olemme tehneet oikein” Helsingin Sanomat 8.1.2020. Saatavilla osoitteesta: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000006366418.html> (viitattu 10.5.2021)

Julkisen sanan neuvoston langettava päätös 6686/YLE/17 16.5.2018. Saatavilla osoitteesta: <https://www.jsn.fi/sisalto/6686-yle-17/> (Viitattu 22.3.2021)

Oikeustapaukset

Korkein oikeus:

KKO 1977 II 112

KKO 1991:2

KKO 2000:77

KKO 2007:12

KKO 2012:91

KKO 2016:62

KKO 2017:27

KKO 2021:9

Työtuomioistuin:

TT 2003-68

TT 2010-145

TT 2011-17

TT 2013-166

TT 2013-191

TT 2016:124

TT 1975-51

Hovioikeudet:

Vaasan hovioikeus 15.10.2019 S 18/731

Rovaniemen hovioikeus 17.10.2014 R 14/66

Käräjäoikeudet:

Helsingin käräjäoikeus 19/36674 16.8.2019 L 18/17259

Ylivieska-Raahen käräjäoikeus 13/121190 21.10.2013 R 13/587

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin:

Axel Springer AG v. Saksa, nro 39954/08, 7.12.2021.

Delfi AS v. Viro, nro 64569/09, 16.6.2015.

Diego Nafria v. Espanja, nro 46833/99, 4.3.2002.

Guja v. Moldova, nro 14277/04, 12.2.2008

Heinisch v. Saksa, nro 28274/08, 21.7.2011.

Lehideux ja Isorni v. Ranska, nro 24662/94, 23.9.1998.

Nilsen ja Johnsen v. Norja, nro 23118/93, 25.11.1999.

Palomo Sánchez ym v. Espanja, nrot 28955/06, 28957/06, 28959/06 ja 28964/06, 12.9.2011

Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta, nro 47335/06, 6.11.2012.

Schüth v. Saksa, nro 1620/03, 23.9.2010.

Van der Heijden v. Alankomaat (päättös), nro 11002/84 8.3.1985.

Van Marle ym v. Alankomaat, nrot 8543/79; 8674/79; 8675/79; 8685/79, 26.6.1986.

Muut ulkomaiset tuomioistuimet:

Stern v. Cosby 645 F. Supp. 2d 258 (S.D.N.Y 2009)

Ms. A Gibbins v. British Council: 2200088/2017, 3.11.2017 (Employment Tribunal)

Miller v. California 413 U.S 15 (1973)

Lyhenteet

| | |
|---------------------------|---|
| EIS | Euroopan neuvoston ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehty yleissopimus (SopS 18–19/1990) |
| EIT | Euroopan ihmisoikeustuomioistuin |
| EU | Euroopan unioni |
| HE | Hallituksen esitys eduskunnalle |
| HO | Hovioikeus |
| KKO | Korkein oikeus |
| KäO | Käräjäoikeus |
| OikTL | Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929 |
| PL | Suomen perustuslaki 731/1999 |
| SopMenL | Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 1061/1978 |
| TESL | Työehtosopimuslaki 436/1946 |
| TSL | Työsopimuslaki 55/2001 |
| TT | Työtuomioistuin |
| Yleinen tietosuoja-asetus | Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) |
| YVL | Yhdenvertaisuuslaki 1325/2015 |
| YSTL | Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 |
| RL | Rikoslaki 39/1889 |

1 Johdanto

1.1 Johdatus tutkielman aiheeseen

"Sote-alalla tulisi noudattaa äärimmäisen tarkasti eettisiä linjoja, ja näihin fasistien ja rasistien palkkaaminen ei voi mahtua. Kysymys kuuluu [työntekijä X:n] työnantajalle: miten [X:n] syrjivä ideologia sopii yhteen sote-alan etiikan kanssa? [työnantajatahon Twitter-käyttäjätunnus]?"

"Kehotamme kaikkia lähettämään palautetta tästä vakavasta asiasta [työnantajatahon nimi] vastuuhenkilöille, mm. henkilöstöpäällikölle ja [X:n] esimiehelle. Sote-alalla ei voi olla tilaa väkivallalle, rasismille ja nationalismille"

- Anonyymi ”Natsivahti” -nimimerkki (@Natsivahti1) Twitter-palvelussa 25.6.2020 (henkilönimet sensuroitu lainauksesta tutkimuseettisistä syistä).¹

Modernin tietoyhteiskunnan, sosiaalisen median ja niiden mukanaan tuoman tiedonvälityksen mullistumisen aikakausi on kestänyt jo yli kymmenen vuotta. Sen seurauksena yritysten kokema tarve julkikuvan ylläpitämiseen on kasvanut sekä yritysten yhteiskuntavastuuseen ja eettisyyteen liittyvän julkisen keskustelun lisääntymisen myötä ne ovat muodostuneet olennaiseksi osaksi yritysviestintää.

2010-luvun loppupuolella yhteiskunnallinen ilmapiiri on Suomessa sekä muualla länsimaissa politisoitunut ja kiristynyt muun muassa taloudelliseen epävarmuuteen, ns. kolmannen aallon feminismiin, ilmastonmuutokseen sekä maahanmuuttoon liittyvistä syistä, minkä eräänä negatiivisena lieveilmiönä on yleistynyt verkossa tapahtuva häirintä, jonka eräänä muotona ovat yrityksiin kohdistuvat boikottiuhkaukset ja painostaminen.² Toiminnan tavoitteena voi olla myös saada tietyn työnantajan palveluksessa toimivan, painostajatahon kohteekseen valitseman yksityishenkilön työsuhde päättyämään. Painostustoimintaan on osallistunut myös julkisuuden henkilöitä kuten toimittajia³ ja tunnettuja poliitikkoja⁴. Toiminnan taustalla olevaa ilmiötä on kutsuttu muunmuassa termeillä ”Cancel Culture” ja *maalittaminen*⁵.

¹ Alkuperäinen twiitti on poistettu Twitter-palvelusta.

² Ks. Sisäministeriö 15.4.2020 s. 30 ja s. 35

³ Ks. Julkisen sanan neuvoston langettava päätös journalistin ohjeiden rikkomisesta liittyen toimittajan tekemään yhteydenottoon häntä kritisoineen henkilön työnantajaan <https://www.jsn.fi/sisalto/6686-y-le-17/>

⁴ Ks. esim <https://www.qx.fi/uutisia/228071/hesburger-antoi-potkut-transihmiselle/> ja <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000006366418.html>

⁵ Valtioneuvoston selvityksessä maalittamisen määriteltiin olevan ”yleensä tietoverkossa tapahtuvaa järjestelmällistä toimintaa, jossa kohdetta uhataan tai loukataan esimerkiksi levittämällä hänen yksityiselämänsä kuuluvia tietoja tai esittämällä hänestä perättömiä tai muuten halventavia tietoja. Maalittamisella pyritään vaientamaan kohde tai muuten vaikuttamaan hänen toimintaansa.” Ks. Ilman 2020 s. 5

Tilanteet ovat monella tavalla ongelmallisia työnantajan joutuessa eräänlaiseksi välikappaleeksi aktivismissa. Vastakkain ovat työlainsäädännössä turvatut työntekijän oikeudet joita työnantajan tulee kunnioittaa sekä enemmän tai vähemmän kuviteltu yrityksen julkikuvalle koituva haitta ja siitä seuraava asiakassuhteiden vahingoittuminen ja myyntitulojen väheneminen.

Työsopimuslain (55/2001, jatkossa TSL) 7 luvun säännöksissä kielletään yksiselitteisesti työntekijän työsopimuksen irtisanominen ilman asiallista ja painavaa syytä, jollaisena ei voida ainakaan pitää ”työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan” (TSL 7:2 §).

Toisaalta työntekijällä on myös velvollisuus pidättäytyä työnantajaa vahingoittavasta menettelystä. Tämä TSL 3:1 §:ssä tarkoitettu lojaliteettivelvollisuus on voimassa myös työntekijän vapaa-aikana, ja sen laajuus riippuu erilaisista seikoista, kuten työntekijän asemasta ja tehtävien luonteesta.

Tämän tutkielman tavoitteena on ensinnäkin selvittää, minkälaista oikeudellista suojaa kansallinen oikeusjärjestyksemme antaa yrityksen maineelle työsopimussuhteessa ja miten maine hahmotetaan oikeudellisesta näkökulmasta. Toiseksi tutkielmassa pyritään työntekijälle kuuluvien perus- ja ihmisoikeuksien sekä lojaliteettivelvollisuuden sisällön tarkastelun kautta yksilöimään niitä seikkoja, joilla on oikeudellista merkitystä arvioitaessa työsuhteen henkilöperusteisen päättämisen edellyttämien asiallisten ja painavien syiden täyttymistä tilanteissa, jotka liittyvät työnantajan maineen vahingoittumiseen työntekijän menettelystä johtuvista syistä.

Tutkielman aihe on ajankohtainen myös työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevan lainmuutoksen vuoksi. 1.1.2020 voimaan tulleen TSL 7:2 §:n 1 momentin uudistamisen myötä henkilöstömäärältään pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat kokonaisharkintaan perustuvassa irtisanomisperusteen punninnassa aiempaa lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon.⁶

⁶ Ks. HE 227/2018 vp s. 8

1.2 Tutkimusongelma ja aiheen raja

Tutkielman varsinaisena tutkimuskysymyksenä on: Missä tilanteissa työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvasta menettelystä aiheutuva mainehaitta tai sen aiheutumisen uhka voidaan katsoa sellaiseksi asialliseksi ja painavaksi syyksi, joka oikeuttaa työnantajan irtisanomaan tai purkamaan työntekijän työsopimuksen?

Katson, että vastaaminen tutkimuskysymykseen edellyttää sen jakamista neljään pienempään osakysymykseen ja niihin liittyvien seikkojen tarkastelua kotimaisessa sekä kansainvälisessä oikeuskäytännössä tehtyjen ratkaisujen sekä oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen pohjalta.

Osakysymykset ovat seuraavat:

- 1) Minkälainen oikeudellinen konstruktio yrityksen maine on kansallisen oikeusjärjestyksen näkökulmasta?
- 2) Mitkä tekijät vaikuttavat TSL 3:1 §:ssä tarkoitetun lojaliteettivelvollisuuden työntekijän vapaa-ajalle ulottuvaan laajuuteen, ja voidaanko laajuutta sopimusteitse ankaroittaa yrityksen maineen suojelemiseen liittyvillä perusteilla?
- 3) Minkälaisia ovat ne työntekijän tekoon, käyttäytymiseen tai laiminlyöntiin liittyvät perusteet, joiden nojalla yrityksen maineen vahingoittuminen (tai sen vaara) voidaan lukea riittävällä tavalla työntekijän syyksi?
- 4) Minkä laatuista ja minkä asteista näyttöä työnantajan vastaajana tai työntekijän kantajana tulee esittää mainehaitan perusteella suoritettua työsopimuksen irtisanomista tai purkamista koskevassa riita-asiassa, ja miten todistustaakka jakautuu, ja minkälaista merkitystä on perustuslain ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS, SopS 18-19/1990) säännöksillä ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) ratkaisukäytännössään tekemillä linjauksilla mainehaittaan liittyviä työsuhteiden päättämisiä koskevissa riita-asioissa?

Maisteritutkielman aiherajauksen vuoksi en käsittele juurikaan virkasuhteisiin henkilöihin (joiden toimintaan ei sovelleta työsopimuslakia) liittyviä kysymyksiä. Tutkielman pääpaino on yksityisoikeudellisten, kaupallista liiketoimintaa harjoittavien työnantajien ja niihin työsuhteessa olevien työntekijöiden välisissä oikeudellisissa kysymyksissä.

Työsuhteen päättämiseen koeajan perusteella tai työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella (nk. ”kultaisella kädenpuristuksella”) liittyvät seikat jäävät lähinnä muutaman maininnan varaan.

Erityisen tarkastelun kohteena on lisäksi työntekijän sellainen vapaa-ajalla tapahtuva menettely, joka ei ole rikosoikeudellisesti sanktioitua, mutta on mielipiteitä jyrkästi jakavaa, hyvän tavan vastaista tai ristiriidassa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ilmaistujen tai sen ”taustalla olevien” arvojen⁷ kanssa.

⁷ Ks. EIT: Lehideux ja Isorni v. Ranska kohta 53 ja Delfi AS v. Viro kohta 136

1.3 Tutkimusmetodi ja tutkielman rakenne

Käytän tutkielmassa lainopillista eli oikeusdogmaattista metodologiaa. Lainopissa on kyse voimassa olevan oikeusjärjestyksen oikeusnormien sisällön selvittämisestä eli tulkinnasta sekä niiden muodostaman kokonaisuuden selvittämisestä eli systematisoinnista. Tarkoituksena on tehdä normikannanottoja sekä tulkintakannanottoja ja selvittää, mikä on voimassaolevaa oikeutta.⁸

Tutkielmassa on myös joitakin oikeusfilosofisia ja poikkitieteellisiä piirteitä, esimerkiksi yrityksen maineen tarkastelun yhteydessä hyödynnän joitakin kauppatieteellisiä julkaisuja sekä tutkielman loppuosassa

Tutkielma koostuu johdanto-osion lisäksi kuudesta muusta osiosta.

Osiossa 2 selostan tutkimuksen aiheen ja tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä työoikeudellisia peruskäsitteitä. Osiossa 3 tarkastelen yrityksen mainetta yleistajuisesta, kauppatieteellisestä, sekä oikeudellisesta näkökulmasta ja erittelen mistä osatekijöistä se koostuu. Käsittelen myös työnantajan yksipuolisesti laatimien ns. eettisten ohjeistojen oikeudellista luonnetta ja ohjeistojen velvoittavuutta työntekijälle velvoittavia työsuhteen ehtoja luovana instrumenttina. Osiossa 4 käsittelen lojaliteettivelvollisuutta sekä lakiin että työ sopimukseen perustuvana työntekijän velvollisuutena, ja pyrin erittelemään sen sisältöön ja laajuuteen vaikuttavia seikkoja.

Osiossa 5 ja 6 käyn läpi työnantajan mahdollisuuksia päättää työntekijän työsuhte työntekijälle koituneen mainehaitan vuoksi sekä analysoin päättämisperusteen erityispiirteistä aiheutuvia, työsuhteen henkilöperusteista päättämistä harkittaessa sekä siihen liittyvässä menettelyssä huomioon otettavia seikkoja. Käsittelen myös mainehaittaperusteista työsuhteen päättämistä mahdollisesti seuraavassa riitaoikeudenkäynnissä olennaisia prosessioikeudellisia asioita kuten todistustaakan jakautumista ja todistuskeinoja.

Osiossa 7 teen tutkielmassa aiemmin selostetun perusteella yhteenvedon sekä esitän johtopäätökset joiden on tarkoitus vastata tutkimuskysymykseen., sekä näkemyksiä mahdollisista tarpeista uudistaa lainsäädäntöä sekä esitän tutkielman teon aikana syntyneisiin ajatuksiin liittyvää yhteiskunnallista pohdintaa.

⁸ Hirvonen 2011 s. 21-26

2 Yleistä

2.1 Työoikeuden keskeiset käsitteet

2.1.1 Työntekijä ja työnantaja

Käsitteet työnantaja ja työntekijä ymmärretään yleiskielisessä merkityksessä lyhykäisyydessään siten, että työnantaja on taho joka harjoittaa tiettyä toimintaa, jonka suorittamiseen osallistumisesta sen nimissä ja lukuun se maksaa korvausta yhdelle tai useammalle ihmiselle eli työntekijälle.

Markkinatalouden järjestelmässä työnantajina voivat valtion ja kuntien ohella olla myös yksityisomisteiset yritykset, joiden tarkoituksena on tuotantovälineitään käyttämällä tuottaa taloudellista hyötyä omistajilleen tarjoamalla erilaisia hyödykkeitä (kuten tavaroita tai palveluita) tiettyyn hintaan muille tahoille. Taloudellisen hyödyn syntymiseen ja sen määrään eli yrityksen kannattavuuteen vaikuttavat kysynnän ja tarjonnan suhde eli markkinamekanismi. Kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa markkinoinnilla, eli hyödykkeen laatua, hintaa ja muita seikkoja koskevan informaation saattamisessa potentiaalisten asiakkaiden tietoon on keskeinen merkitys kysynnän määrään. Markkinointiin liittyy olennaisesti osiossa 3 tarkemmin käsiteltävä yrityksen maine eli yrityskuva, jolla tietty hyödykkeitä tarjoava yritys pyrkii erottautumaan kilpailijoistaan vapailla markkinoilla.

Pyrkimys taloudellisen voiton saavuttamiseen eräänä seikkana erottaa yksityisomisteiset yritykset työnantajina julkisen sektorin toimijoista. Julkishallintoa edustavien valtion ja kuntien virastojen ja muiden yksikköjen tarkoituksena on hoitaa julkisen vallan käyttöä merkitseviä tehtäviä (kuten puolustusvoimien ja poliisin hallinnonala) tai muita oikeusjärjestyksessä joko kokonaan tai osittain valtion ja kuntien suoritettavaksi uskottuja palveluja.

Vuonna 2019 Suomen palkansaajista noin 70 % työskenteli yksityisellä sektorilla ja noin 30 % julkisella sektorilla.⁹ Julkisen sektorin kuukausipalkkaisista palkansaajista 37% on virkasuhteisia ja 63% työsuhteisia.¹⁰

Yksityisen sektorin työnantaja on työsuhteessa osapuoli, jonka intressinä työsopimuksen solmimisen taustalla on vuokrata työntekijän työpanos oman tuotantonsa käyttöön tiettyä

⁹ Tilastokeskus 2019

¹⁰ Luvuissa ei ole huomioitu kuntasektorin tuntipalkkaisia, sillä niistä ei ole saatavilla virka/työsuhteen tietoa. Näitä tuntipalkkaisia on kuitenkin vain noin 1% kuntasektorin palkansaajista. Ks. Kuntasektorin palkat, 2019 ja Valtion kuukausipalkat, 2019. Tilastokeskus.

rahallista vastiketta (palkkaa) vastaan. Työntekijät ovatkin usein tärkeimpiä tuotannontekijöitä työnantajan yritysomaaisuuteen kuuluvien välineiden (kuten koneiden, rakennusten ja raaka-aineiden) ohessa. Työnantaja voi olla luonnollinen henkilö mutta huomattavasti yleisempää on, että työsopimus solmitaan oikeushenkilön (kuten osakeyhtiön) ja työntekijän välillä.

*Murto on selostanut miten työnantajan käsite voidaan tällöin ymmärtää kahdella tavalla: muodollis-juridisena työsopimuskumppanina (yhtiö) sekä tosiasiallisena organisaationa (yritys), jossa toimintaa harjoitetaan.*¹¹

Työnantajana oleva osakeyhtiö on oikeushenkilönä se subjekti joka toimii toisena osapuolena työntekijän kanssa solmittavassa työsopimuksessa ja jonka yhtiön omistajista erillisestä varallisuuspiiristä työntekijän palkka (vastike) maksetaan, ja jonka hyväksi työntekijän työsuoritukset tulevat. Osakeyhtiön osakekannan omistajat, heidän yhtiökokouspäätöksin asettamat hallituksen jäsenet (OYL 6:2 §) ja toimitusjohtaja (OYL 6:17 §) sekä yhtiön organisaation eri tasoilla toimivat, yhtiöön työsopimussuhteissa olevat johtohenkilöt saattavat suuressa yhtiössä olla eri henkilöitä, jotka käyttävät heille delegoidun edustusvallan nojalla työnantajalle työsopimuslaisia ja muualla työlainsäädännössä säädettyjä valtuuksia, kuten työnjohto- ja valvontavaltaa (TSL 3:1 §) ja näin *työnantajuus ilmenee käytännössä heidän välityksellään.*¹²

Työntekijän intressissä työsuhteen osapuolena taas on tyypillisesti turvata taloudellinen toimeentulonsa ja sosioekonominen asemansa työnantajan hänelle työn suorittamisesta maksaman vastikkeen avulla. Työntekijän intressi työsuhteen solmimiseen ja siinä pysymiseen on erittäin painava, ja työntekijän voidaan katsoa olevan riippuvainen työnantajastaan ja olevan sopimussuhteen tiedollisesti ja taidollisesti heikompi osapuoli, jonka suojaksi on työlainsäädännössä säädetty useita säännöksiä, jotka ovat kokonaan pakottavia (indispositiivisia) ja joista ei voida sitovin vaikutuksin sopia toisin työntekijän haitaksi työsopimuksen tai työehtosopimuksen määräyksin. Tutkimusongelman kannalta merkittävimmät tällaiset säännökset ovat TSL:n 7 ja 8 luvuissa säädetty työntekijän työsopimuksen henkilöperusteista irtisanomista (TSL 7:2 §) ja purkamista (TSL 8:1 §) koskevat säännökset.

¹¹ Murto 2015 s. 75

¹² Murto 2015 s. 77-78

2.1.2 Työsuhde ja työsopimussuhde

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa, oikeuskäytännössä, lainsäädännössä ja esitöissä käsitteitä ”työsuhde” ja ”työsopimussuhde” on käytetty erilaisissa yhteyksissä toistensa synonyymeinä eikä niille ole määritelty yhtenäistä merkityssisältöä.¹³

Arvo Sipilän vuonna 1938 kehittämän perussuhdeteorian mukaan työsuhde on työoikeuden perussuhde, joka on työoikeuden normien soveltamisen kohteena.

Työsuhteen erottamiseksi muista oikeussuhteista on työoikeudellisessa kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä vakiintunut tunnusmerkistöopiksi kutsuttu jaottelu neljään työsuhteen perustunnusmerkkiin, jotka ovat sopimus-, työntekemis-, vastikkeellisuus- ja direktiotunnusmerkit, joiden on kaikkien täytyttyvä samanaikaisesti jotta oikeussuhde olisi työsuhde ja siihen tulisivat sovellettavaksi työsopimuslain säännökset.¹⁴ Jaottelu otettiin pohjaksi myös voimassa olevan työsopimuslain soveltamisalasäännöstä (TSL 1:1 §) koskevilla esitöissä.¹⁵

Sopimustunnusmerkillä tarkoitetaan edellytystä siitä, että työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee yhteisymmärrys työn tekemisestä. Sopimus on tyypillisesti laadittu kirjallisessa tai sähköisessä muodossa mutta se voi syntyä myös hiljaisesti¹⁶ tai työsopimuksen muotoa koskevan TSL 1:3 § mukaisesti myös suullisesti. Työntekemistunnusmerkillä tarkoitetaan sitä, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työtä työnantajan lukuun epäitsenäisessä asemassa.

Vastikkeellisuustunnusmerkki merkitsee edellytystä siitä, että työnantaja maksaa rahallista tai muuta korvausta työntekijälle joka tekee työtä ansiotarkoituksessa eikä siten esimerkiksi vapaaehtoistyössä maksetut kulukorvaukset riitä täyttämään tätä tunnusmerkkiä.

Direktiotunnusmerkki taas liittyy siihen, että työ tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tätä työnantajan omaisuudensuojaan ja elinkeinovapautteen kytkeytyvää liikkeenjohtovaltaa sekä TSL 1:1 §:ään ja TSL 3:1 §:n ensimmäiseen virkkeeseen perustuvaa direktio-oikeutta ja kysymystä sen merkityksestä yrityskuvan suojelussa käsitellään jäljempänä.

¹³ Murto 2015 s. 25-26 ja Tiitinen-Kröger 2012 s. 39

¹⁴ Tiitinen – Kröger 2012 s. 9

¹⁵ HE 157/2000 vp s. 55

¹⁶ Oikeuskirjallisuudessa työsopimuksen on katsottu voivan syntyä myös konkludenttisesti mikäli työnantaja tietoisesti ja ilman nimenomaista sopimusta sallii työntekijän työskentelemisen lukuunsa. Ks. Tiitinen – Kröger 2012 s. 11

Työsopimussuhteen on oikeuskirjallisuudessa katsottu eroavan työsuhteen käsitteestä siten, että työsopimussuhde alkaa työsopimuksen solmimisesta, ja täydentyy työsuhteeksi silloin, kun työntekijä aloittaa ensimmäisen kerran työnteon työnantajarytyksessä.¹⁷

2.1.3 Työsuhteen ehdot ja etusijajärjestys

Käsitteellä ”työsuhteen ehdot” tai ”työehdot” tarkoitetaan oikeuskirjallisuudessa vakiintuneesti niitä työoikeudellisia normeja, jotka tulevat sovellettavaksi työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa.

Vuorio esitti kansallisen työoikeuden kehittymisen kannalta merkittävässä väitöskirjassaan vuonna 1955 työsuhteen olevan ”*eräänlainen säiliö, johon eri säännöstysaktien sisältämät työehdot voidaan koota*”.¹⁸ Tämän hahmotelman mukaan työsuhteen ehto voi olla niin työsopimuslain pakottava säännös (säännöstyskeinona laki, sitovuuden perusteena yleinen velvollisuus noudattaa lakia), työsopimuksen ehto (säännöstyskeinona työsopimus, sitovuuden perusteena sopimusvapaus ja *pacta sunt servanda* -periaate) työehtosopimuksen määräys (säännöstyskeinona työehtosopimus, sitovuuden perusteena normaalisitovuus¹⁹ tai yleissitovuus²⁰) tai muuhun säännöstyskeinoon perustuva normi.

Vuorio esitti väitöskirjassaan myös opin työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksestä, jonka tarkoituksena on toimia ratkaisusääntönä kahden työsuhteen ehtona vaikuttavan normin kollisiotilanteessa.

Etusijajärjestys on *Tiitisen* ja *Krögerin* mukaan seuraavanlainen:²¹

1. Pakottavat työlain säännökset
2. TESL 8 §:n (ns. normaalisitovuuden) nojalla velvoittavan työehtosopimuksen määräykset ”työsopimuksissa” noudatettavista ehdoista, kun sopijapuolena on (ainakin) valtakunnallinen työntekijäyhdistys
3. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ”työsuhteen ehdoista”

¹⁷ Työsopimuksen solmimishetkellä astuvat voimaan esimerkiksi työsopimuslain työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset, ks *Tiitinen-Kröger* 2012 s. 39-40

¹⁸ *Vuorio* 1955 s. 403

¹⁹ Normaalisitovuudella tarkoitetaan TESL 8 §:ään perustuvaa, työnantajan työehtosopimuksen osapuolena olevaan työmarkkinajärjestykseen kuulumisen nojalla syntyvää sidonnaisuutta asianomaiseen työehtosopimukseen

²⁰ Yleissitovuudella tarkoitetaan TSL 2:7 §:ssä säädettyä työnantajan järjestäytymisestä riippumatonta velvollisuutta noudattaa yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

²¹ *Tiitinen – Kröger* 2012 s.804

4. Pakottavat lainsäännökset, joista lain kelpuuttavan säännöksen nojalla voidaan (valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimalla) työehtosopimuksella poiketa 'vähentäen' työntekijän laissa säädettyjä etuja
5. YTL 27 §:n perustella sovitut työsäännöt (ja aloitetoiminnan säännöt)
6. Työsopimuksen ehdot ja sopimuksenveroiseksi vakiintunut käytäntö
7. Työehtosopimuksen "työsopimuksissa" noudatettavat ehdot, joista voidaan poiketa työsopimuksen määräyksellä
8. Tahdonvaltaiset lainsäännökset
9. Tavanomaisen oikeuden normit
10. Työnantajan työn johto- ja valvontavallan nojalla antamat määräykset.

Tutkimusongelman kannalta keskeinen merkitys on niillä normeilla jotka suojaavat työnantajan yrityskuvaa (kuten osiossa 4 käsiteltävä työntekijän lojaliteettivelvollisuus) tai ehdoiksi tarkoitetuilla työnantajan laatimilla normeilla, joilla työnantaja pyrkii suojaamaan yrityskuvaansa. Tällaisia ovat esimerkiksi osiossa 3.3 tarkemmin käsiteltävät eettiset ohjeistot. Tällaisten normien vaikutus työntekijän työsopimuksen päättämisperusteita koskevassa tuomioistuimen harkinnassa sekä niiden sijoittuminen etusijajärjestykseen on epäselvä ja oikeustieteellisessä tutkimuksessa mielestäni liian vähälle huomiolle jäänyt aihe.

3 Työnantajan maine

3.1 Maine yleiskielisenä käsitteenä

Maineella tarkoitetaan yleiskielisesti ihmisille muodostunutta yleistä näkemystä tai mielikuvaa jostakin ihmisestä, yhteisöstä tai yrityksestä, johon liittyy jonkinlainen arvostelma kohteestaan.

22

Kauppatieteellisessä kirjallisuudessa yrityksen maine on määritelty laajaksi käsitteeksi joka koostuu yrityksen eri sidosryhmien (kuten kuluttajien, yrityksen työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden) käsityksistä ja siihen kietoutuvat käsitteet kuten *yrityskuva*, *brändi*, *identiteetti* ja *imago*.

Tuomisen mukaan

*”Organisaation maine on havainnollinen esimerkki yrityksen menneistä toimista ja tulevaisuuden näkymistä; se kuvailee organisaation kaikkinaista vetovoimaa verrattuna kilpailijoihin. Siksi maine on organisaatiolle keino erottua ja luoda kilpailuetua. ... [Y]rityksen maine voidaan määritellä reflektiona, jonka yritys saa ajan kuluessa eri sidosryhmiensä mielissä ja puheissa.”*²³

Clardy on *Fombruniin* viitaten eritellyt miten yrityksen maine voi vaikuttaa yrityksen myyntituloihin, kuluihin ja kannattavuuteen useiden eri keinojen kautta;

Hyvämaineiset yritykset voivat hinnoitella tavaransa ja palvelunsa korkeammin, saaden enemmän hyödykekohtaista tuloa. Hyvä maine vaikuttaa myös kuluttajien asiakasuskollisuuteen ja siten kysynnän pysymiseen vakaampana myös taloudellisen epävarmuuden tilanteissa sekä madaltaa henkilöstökuluja motivoituneiden ja ammattitaitoisten työntekijöiden halutessa aloittaa yrityksen palveluksessa ja pysyä työssä. Tällaiset seikat vaikuttavat myös yrityksen mahdollisuuksiin neuvotella edullisempia sopimuksia tavarantoimittajien kanssa sekä kerätä pääomaa sijoittajilta.²⁴

Yritysmainetta kauppatieteen piirissä tutkineet alan asiantuntijat kuten *Fombrun* ja *Van Riel* ovat luoneet seuraavan: kokoavan määritelmän yritysmaineesta yrityksen sidosryhmien näkökulmasta näkökulmasta: *”Yritysmaine on yrityksen aiemman toiminnan ja tulosten kollektiivinen ilmentymä, joka kuvastaa yrityksen kykyä usealle sidosryhmälle arvoa. Se kuvaa*

²² Ks. Aula – Heinonen 2002 s. 36

²³ Tuominen 2013 s. 66

²⁴ Clardy 2005 s. 287

yrityksen suhteellista asemaa sekä sisäisesti suhteessa työntekijöihin että ulkoisesti suhteessa sidosryhmiin yrityksen institutionaalisissa ja kilpailullisissa toimintaympäristöissä.”²⁵

3.2 Yrityksen maine oikeusjärjestyksen näkökulmasta

Suomen kansallinen oikeusjärjestys ei tunnusta oikeushenkilöille samanlaista kunnian ja yksityisyyden suojaa kuin luonnollisille henkilöille, ts. ihmisille. Esimerkiksi rikoslain (19.12.1889/39) 24 luvun 9 §:ssä tarkoitetun kunnianloukkauksen kohteena voi olla ainoastaan luonnollinen henkilö. Lisäksi yksityishenkilöiden toimintaan työnantajina sekä muuhun elinkeinotoimintaan kohdistuva arvostelu nauttii säännöksen 3 momentissa ilmaistuin tavoin korostettua sananvapauden suojaa. Eri asia on, että ns. yksinyrittäjän (kuten osakeyhtiön, jonka omistaja sekä hallitus ovat sama henkilö joka myös hoitaa kaikki yrityksen työtehtävät henkilökohtaisesti) yhtiöön kohdistuvat valheelliset väitteet, kuten vihjailu rikollisesta toiminnasta saattaa välillisesti henkilöityä yrittäjään ihmisenä. Tällöinkin kunnianloukkausrikoksen asianomistajana on yrittäjänä toimiva ihminen eikä yritys oikeushenkilönä.

Kansallisessa oikeusjärjestyksessämme joitakin yrityksen maineen osatekijöitä suojataan suoraan lain säännösten nojalla. Tällaiset säännökset liittyvät yrityksen brändiin joka maineen osatekijänä liittyy yrityksen ja sen tuotteiden erotettavuuteen muista kilpailevista yrityksistä, joiden toimesta tapahtuvaa asiatonta jäljittelyä vastaan tarjotaan suojaa immateriaalioikeuksin, kuten tavaramerkki- tai toiminimioikeuksien avulla tavaramerkkilaisissa (26.4.2019/544) ja toiminimilaisissa (2.2.1979/128).

Laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (22.12.1978/1061, SopMenL) yritysten mainetta suojataan erilaisilla kieltosäännöksillä, jotka rajoittavat toisten yritysten menettelyä mm. kieltämällä niitä käyttämästä toisesta yrityksestä totuudenvastaisia tai harhaanjohtavia ilmaisuja, jotka ovat omiaan vahingoittamaan toisen yrityksen elinkeinotoimintaa (SopMenL 2 §).

Kansallisessa oikeuskäytännössä yrityksen maineen ja yrityskuvan merkitys on huomioitu mm. työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-166, jonka perusteluissa työtuomioistuin totesi ”yleisen elämäkokemuksen perusteella olevan selvää, että ammattikuljettajan saapuminen

²⁵ De Villiers 2009 s. 578 alaviitteineen.

työvuoroonsa alkoholin vaikutuksen alaisena haittaa yhtiön mainetta ja voi olennaisesti huonontaa sen yrityskuvaa koulukuljetuksia hoitavana linja-autoliikenneyrittäjänä.”

Ratkaisussa TT 2010-145 työtuomioistuin katsoi elintarvikealan korkeiden hygienia- ja laatuvaatimusten noudattamiseen liittyvän yrityskuvan ylläpitämisen hyväksyttäväksi perusteeksi työnantajan asettamalle tupakointikiellolle.

Jäljempänä käsitellään tarkemmin työtuomioistuimen ratkaisua TT 2011-17, jossa oli kysymys työntekijän vapaa-ajalla tapahtuneen, työnantajan mainetta vahingoittaneen menettelyn johdosta toimitetusta työsopimuksen purkamisesta.

Yrityksen maine voi tietyissä tilanteissa olla myös ns. *goodwill-arvoon* eli liikearvoon sisällytettävää ja PL 15 §:ssä tarkoitettua omaisuuden suojaa nauttivaa²⁶ aineetonta pääomaa, jonka taloudellinen arvo voidaan ainakin teoriassa, joskaan ei tarkasti, laskea.²⁷ Goodwill-arvolla on käytännön merkitystä varsinkin yrityskauppojen yhteydessä. Yhdysvaltalaisessa kaupatieteellisessä kirjallisuudessa goodwill-arvo on määritelty mm. ”*taloudelliseksi eduksi, joka on olemassa silloin kun yrityksen kokonaisarvo ylittää sen netto-omaisuuteen kuuluvien, yksilöitävissä olevien omaisuuserien arvon. Taloudellinen etu muodostuu koska yrityksen odotetut ansiot ylittävät sen ansiotason joka olisi odotettavissa vain sen yksilöitävissä olevilla netto-omaisuuserillä.*”²⁸

Hyvää mainetta on käytetty lainsäädännöllisenä käsitteenä muun muassa EU:n ns. *liikenteenharjoittaja-asetuksessa*²⁹ ja liikenteen palveluista annetun lain (24.5.2017/320) 8 § ja 9 §:issä, joissa säädetään siitä, milloin luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä ei ole pidettävä hyvämaineisena. Lain kontekstissa hyvämaineisuuden käsitettä käytetään luvanvaraisen tieliikennetoiminnan harjoittamiseen liittyvien tavara- ja henkilöliikennelupien myöntämistä ja lupien säilyttämistä koskevien oikeudellisten kriteerien ilmauksena. Säännöksissä hyvämaineisuus on lähtökohta, ja luvan hakijana tai haltijana olevan oikeushenkilön voidaan katsoa olevan ei-hyvämaineinen vain säännöksissä tyhjentävästi lueteltujen, toimijalle tuomittuihin oikeudellisiin seuraamuksiin liittyvien kriteerien täytyessä.

EIT on tapaukseen *Van Marle ym. v. Alankomaat* antamassaan ratkaisussa katsonut, että valittajien oman työn tuloksena syntynyt asiakaskunta muodostaa varallisuuserän joka voidaan

²⁶ Murto 2015 s. 255

²⁷ Ks. Fombrun 1996 s. 92 ja Clardy 2005 s. 287

²⁸ Ks. De Villiers 2009 s. 582 alaviite 68 lähteineen.

²⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 1071/2009, annettu 21 päivänä lokakuuta 2009, maantieliikenteen harjoittajan ammatin harjoittamisen edellytyksiä koskevista yhteisistä säännöistä ja neuvoston direktiivin 96/26/EY kumoamisesta

nähdä EIS:n ensimmäisen lisäpöytäkirjan omaisuudensuojaa koskevassa 1 artiklassa tarkoitettuna omaisuutena.³⁰ EIT:n ratkaisukäytäntö ei tarjoa selkeää vastausta kysymykseen siitä, voidaanko yrityksen mainetta pitää sopimuksen suojaamana oikeutena, joskaan tämä ei ole tulevaisuuden kannalta täysin poissuljettua.³¹ EIT on ratkaisussa *Axel Springer AG v. Saksa* todennut, että oikeus maineen suojaan on osa EIS 8 artiklassa tarkoitettua oikeutta nauttia yksityis- ja perhe-elämän kunnioitusta.³² Koska artikla ei suojaa oikeushenkilöitä, on työsuhteen päättämisessä työntekijän aiheuttaman mainehaitan vuoksi ihmisoikeussopimuksen näkökulmasta kysymys työntekijän oikeudesta sananvapauteen ja työnantajayrityksen omistajien oikeudesta omaisuuteen.

Kansainvälisestä, oikeusvertailevasta näkökulmasta katsottuna ei kotimainen oikeusjärjestelmämme merkittävästi eroa muissa euroopan valtioissa omaksutuista ratkaisuista yrityksen maineeseen liittyvien oikeudellisten kysymysten suhteen. Mainitsemisen arvoinen lienee Yhdistyneen kuningaskunnan oikeusjärjestelmään kuuluva Defamation Act (2013 c. 26) -säädos, joka tarjoaa tietyin rajoituksin³³ myös liiketoimintaa harjoittaville yrityksille kelpoisuuden kanteen nostamiseen yrityksen maineelle aiheutuneesta haitasta.³⁴

Kuuluisan *Steel ja Morris v. Yhdistynyt kuningaskunta* -tapauksen ratkaisussa EIT katsoi, että sananvapauteen kuuluvan, yritysten toimintaan liittyvän kritiikin ja julkisen keskustelun ohella on tunnistettavissa myös yritysten kaupallisen menestymisen suojaaminen kilpailevana intressinä niin yritysten omistajien, työntekijöiden ja laajemman taloudellisen hyödyn nimissä. Sen vuoksi EIT linjasi, että sopimusvaltioilla on harkintamarginaali niiden keinojen valitsemisessa jotka se kansallisessa lainsäädännössään tarjoaa yrityksille mainehaittaa aiheuttavien lausuntojen riitauttamiseksi sekä niistä johtuvien vahinkojen rajoittamiseksi.³⁵

³⁰ EIT: Van Marle ym. v. Alankomaat kohta 41

³¹ Ks. Acheson 2018 s. 75-76

³² EIT: Axel Springer AG v. Saksa kohta 83

³³ Lain 1. säännöksen kohta 2 edellyttää yrityksen kokeman haitan olevan luonteeltaan vakavaa taloudellista tappiota aiheuttavaa. Ks. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/26/section/1>

³⁴ Ks. Coe 2015 s. 320

³⁵ Ks. EIT: Steel ja Morris v. Yhdistynyt kuningaskunta kohta 94

3.3 Yrityksen arvot ja eettiset ohjeistot

Yritykset pyrkivät tavallisesti vaikuttamaan markkinoinnin keinoin maineensa ja julkikuvansa muodostumiseen pitämällä viestinnässään saatavilla erilaisia kannanottoja, joiden sanoma ja tarkoitus voi olla suoraan yhteydessä siihen alaan, jonka elinkeinotoimintaa yritys harjoittaa. Esimerkiksi pikaruoka-alan yritys voi vedota käyttämiensä raaka-aineiden alkuperän kotimaisuuteen tai ympäristöystävälliseen tuotantotapaan. Viestinnässä saatetaan tuoda esiin myös yritysten omistajatahoon liittyviä seikkoja, kuten luonnetta perheyrityksenä tai yrittäjien etnistä taustaa.³⁶ Teemat saattavat liittyä myös laajempiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin joilla ei ole välitöntä yhteyttä yrityksen tarjoamiin tavaroihin tai palveluihin tai muuhun liiketoimintaan.

Markkinointiin, kuten muuhunkin yrityksen liiketoiminnan laatuun, laajuuteen ja toteuttamistapaan liittyvää päätöksentekovaltaa kutsutaan yrityksen- ja liikkeenjohtovallaksi, jonka käyttäminen kuuluu yrityksen omistajille tai heidän valtuuttamalleen johdolle perustuslaissa turvatus omaisuuden suojan (PL 15 §) ja elinkeinovapauden (PL 18 §) olennaisena osana.³⁷ Näistä perusoikeuksista johtuu, että yrityksen omistajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää siitä, palkataanko yritykseen työntekijöitä ylipäättään, miten yrityksen omaisuutta käytetään tai minkälaista toimintaa harjoitetaan tai ollaan harjoittamatta.³⁸ Liikkeenjohtovallan käyttöä ja sopimisen vapautta on työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta sääntelevän lainsäädännön säännösten ohella rajoitettu myös yrityksen ja sen kuluttajan asemassa olevien asiakkaiden välillä sekä suhteessa muihin yrityksiin.³⁹

Liikkeenjohtovallan nojalla yrityksellä on oikeus luoda erilaisia *johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä*, kuten työsääntöjä, matkustussääntöjä ja tulospalkkiojärjestelmiä. *Murto* on väitöskirjatutkimuksessaan luokitellut johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät *työnantajan valtaoikeuksiin perustuviksi ryhmänormeiksi*⁴⁰. Tällaisiksi ryhmänormeiksi voidaan mieltää myös ns. Corporate Governance -itsesääntelyohjeet sekä Code of Conduct -ohjeistukset.

³⁶ Näin on joidenkin Lapissa toimivien, saamelaisomisteisten matkailualan yritysten kohdalla. ”We are a genuine Sámi company”

³⁷ Koskinen – Valkonen – Nieminen 2019 s. 312-313

³⁸ Ks. Kairinen 2009 s. 218

³⁹ Esimerkiksi kilpailulain (12.8.2011/948) säännöksillä suojataan toimivaa ja tervettä kilpailua säätämällä määräävän markkina-aseman väärinkäytön kiellosta sekä ehkäistään sellaisen syntymistä yrityskauppoja koskevan sääntelyn avulla. Kuluttajansuojalaissa (20.1.1978/38) taas kielletään hyvän tavan vastainen markkinointi sekä säädetään pakottavalla tavalla kuluttajan eduksi.

⁴⁰ Murto 2015 s. 245-247

Yritysten laatimien *soft law* -tyyppisten ohjeistojen (Code of Conduct) tarkoituksena on viestiä sidosryhmille erilaisista eettisiin arvoihin liittyvistä toimintaperiaatteista, joita yritys sitoutuu noudattamaan myös silloin kun laki ei siihen velvoita. Tällaisia asioita ovat tyypillisesti kansainvälisten suuryritysten osalta korruption torjuntaa ja lapsityövoiman käytön ehkäisemistä koskevat sitoumukset ja niiden edellyttäminen koko tuotantoketjun osalta.⁴¹

Viimeisten vuosikymmenien aikana yritysten laatimat toimintaohjeet ovat muodostuneet keskeisiksi työkaluiksi yrityksen työympäristön muovaamisessa sekä yrityksen ulospäin näkyvän linjan korostamisessa. Tällaiset asiakirjat voidaan jakaa eettisiin ohjeistoihin⁴² (*Corporate codes of ethics*) sekä toimintaohjeisiin (*Corporate Code of Conduct*). Vögtlin mukaan näiden kahden erona on se, että eettisten ohjeistojen tarkoituksena on toimia työntekijän moraaliseen arviointiin vaikuttavina periaatteina, ja toimintaohjeiden tarkoituksena on ohjata työntekijän konkreettista käyttäytymistä yksityiskohtaisemmin määritetyissä tilanteissa.⁴³

Eettinen ohjeisto ohjaa yrityksen henkilöstöä suorittamaan liiketoimintaa rehellisesti ja integriteettiä kunnioittaen. Ohjeistossa määritetään toiminnan ydinarvot joita tulee noudattaa päätöksenteon yhteydessä. Niiden tarkoituksena on auttaa työntekijöitä tunnistamaan mikä on ”väärin” ja mikä ”oikein”.⁴⁴ Ohjeistoille on tyypillistä, että ne ovat sidosryhmien ja yleisön saatavilla yrityksen internet-sivustoilla tai muilla julkisilla alustoilla.⁴⁵

Eettiset ohjeistot, jotka yritys on työnantajana tarkoittanut henkilöstönsä noudatettavaksi, sisältävät tyypillisesti yrityskuvan suojelemiseen pyrkiviä tavoitteita. Eettisiin ohjeistoihin kuuluvat esimerkiksi ”sosiaalisen median ohjeistukset henkilöstölle” jotka sisältävät tyypillisesti myös vapaa-ajalle ulottuviksi tarkoitettuja määräyksiä työntekijöiden käyttäytymisestä sosiaalisessa mediassa.

Työnantajayrityksillä voi olla myös lainsäädännöstä johtuvia velvollisuuksia osin eettisten ohjeistojen kaltaisten suunnitelmien ja käytäntöjen luomiseen. Muun muassa yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) säädetään tietyn määrän työntekijöitä työllistävillä yrityksillä velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman (YVL 7 §) ja tasa-arvosuunnitelman (Tasa-arvoL 6 a §)

⁴¹ Ks. Koipijärvi – Kuvaja 2020 s. 81-82

⁴² Muita kirjallisuudessa käytettyjä nimityksiä ovat ”eettiset toimintaperiaatteet”, ”eettiset ohjeet” tai ”eettiset toimintaohjeistukset” Ks. Ratsula 2019 s. 219-220 ja Parikka 2017 s. 30

⁴³ Pärli – Vögtli 2020 s. 2-3

⁴⁴ Ibid

⁴⁵ Muodollisista eroista huolimatta nämä ohjeistot ovat usein sijoitettu samaan asiakirjaan, josta käytetään jatkossa nimitystä eettinen ohjeisto.

laatimiseen yhteistyössä luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan kanssa . Tällaisilla lakiin perustuvilla ja yhteistoiminnassa laadituilla suunnitelmilla on suurempi painoarvo oikeuslähteenä ja oikeudellisessa harkinnassa kuin lailla sääntelemättömillä, työnantajan liikkeenjohtovallan nojalla yksipuolisesti asettamilla normeilla. ⁴⁶

Eettisiä ohjeistoja ei ole määritelty työlainsäädännössä ja kysymys niiden velvoittavuudesta ja oikeuslähteopillisesta asemasta monikerroksisessa työsuhteen säännöstyslähteiden joukossa on epäselvä. Oikeuskirjallisuus tai tuomioistuinten ratkaisukäytäntö eivät tarjoa yksiselitteistä vastausta siihen, voidaanko eettisiä ohjeistoja pitää työntekijän TSL 3:1 §:n toisen virkkeen ilmaiseman *lojaliteettivelvollisuuden sisältöä konkretisoivina käyttäytymisnormeina*⁴⁷ tai voivatko ne saavuttaa *työsopimuksen ehtojen tai sopimuksenveroiseksi vakiintuneen käytännön* aseman.

Lojaliteettivelvollisuutta konkretisoivana instrumenttina eettisten ohjeistojen hyödynnettävyys ja oikeudellinen merkitys perustuisi työnantajan mahdollisuuteen vedota niiden olemassaoloon tulevaisuudessa mahdollisesti syntyvän, työsuhteen päättämistä koskevan riita-asian yhteydessä. Tällöin toimintaohjeistukseen vetoamisella pyrittäisiin yhtäältä lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen näyttämiseen sekä vahvemman ratkaisuvaikutuksen perustamiseen työntekijän menettelyn moitittavuuden arvioinnissa osana tuomioistuimen suorittamaa kokonaisharkintaa.

Kansallisessa oikeuskäytännössä merkittävin työnantajayrityksen maineeseen ja eettisiin ohjeisiin liittyvä tapaus on työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011-17.

”IBM:n arvot käyvät ilmi niistä eettisistä ohjeista (IBM Business Conduct Guidelines), joita myös A on työsopimuksessaan ja sen jälkeen vuosittain sitoutunut noudattamaan. Ohjeissa on korostettu IBM:n työntekijöiden velvollisuutta huolehtia siitä, että IBM:n maine eettisesti ja rehellisesti toimivana yrityksenä säilyy. Niin ikään ohjeissa todetaan, että IBM:n työntekijän tulee myös vapaa-aikana välttää tilanteita, joissa ristiriita IBM:n etujen kanssa saattaa syntyä. Ohjeissa on vielä todettu, että mikäli työntekijä käyttäytyy työ- tai vapaa-aikana tavalla, joka heikentää hänen tai muiden työntekijöiden mahdollisuuksia hoitaa työnsä tai vaikuttaa IBM:n liiketoimintamahdollisuuksiin, työntekijään voidaan kohdistaa kurinpitotoimia, kuten työsuhteen päättäminen.”

Ratkaisun perustelutekstin yllä lainatusta osuudesta on tehtävissä päätelmä, että eettiset ohjeistukset voitaisiin saattaa sitovin vaikutuksin työsuhteen ehdoksi viittaamalla niihin

⁴⁶ Esimerkiksi yhteistoimintalain 27 §:n perusteella sovitut työsäännöt sijoittuvat osiossa 2 käsitellyssä etusijajärjestyksessä työnantajan direktio-oikeuden nojalla antamia määräyksiä korkeammalle. Ks. Murto 2015 s. 39-40 ja s. 135-136

⁴⁷ Kysymystä vapaa-aikaan ulottuvan lojaliteettivelvollisuuden konkretisoimisesta käsitellään tarkemmin tutkielman osiossa 4

työsopimuksessa. Ratkaisusta ei kuitenkaan yksiselitteisesti käy ilmi, onko eettiseksi ohjeiksi nimetty asiakirja työoikeudellisessa normihierarkiassa *työsopimuksen* ehdon asemassa vai sijoittuuko se ns. etusijajärjestyksessä jollekin muulle tasolle.

Katson lojaliteettivelvollisuutta koskevassa osiossa 4 tarkemmin selostetuin tavoin, että eettisissä ohjeistossa annettuja määräyksiä on tarkasteltava yksittäin jotta voidaan ottaa kantaa niiden oikeudellisen sitovuuden asteeseen ja sijoittumiseen etusijasijajärjestyksessä tai merkitykseen työntekijän työsuhteen päättämisperusteiden kannalta.

4 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus

4.1 Lakiin ja sopimukseen perustuva velvollisuus

Työntekijän yleisiä velvollisuuksia koskevan TSL 3 luvun 1 §:n toista virkettä, ”*Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.*” on työoikeudellisessa kirjallisuudessa nimitetty työntekijän lojaaliteettivelvollisuudeksi⁴⁸, ja sen on katsottu ulottuvan työn suorittamisen lisäksi ainakin osittaisesti työntekijän vapaa-aikaan.⁴⁹

Säännöstä koskevassa hallituksen esityksessä todetaan sen vastaavan sisällöltään ja yleiseltä tarkoitukseltaan vuoden 1970 työsopimuslain (30.4.1970/320) 13 §:ää, jossa edellytettiin lojaaliteettivelvollisuuden vastaiseksi katsottavalta menettelyltä myös sitä, että se on *omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.*⁵⁰ Asian julkilausumattomuudesta huolimatta vahinkoedellytyksen on siis täytyttävä jotta kyseessä voi olla työntekijän TSL 3:1 §:n toisessa virkkeessä tarkoitettu menettely. Tämä ilmenee myös työtuomioistuimen ratkaisun TT 2003-68 perusteluista:

*Työsopimuslain (2001) 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Säännöksen on katsottu sisältävän myös sen, että työntekijän on vältettävä kaikkea sellaista, mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.*⁵¹

Lojaliteettivelvollisuuden sisältöä on TSL:n 3 luvussa konkretisoitu myös nimenomaisin säännöksin kilpailevan toiminnan kiellon (TSL 3:3 §) ja liikesalaisuuksien paljastamista koskevan (TSL 3:4 §) kiellon osalta.

Lojaliteettivelvollisuus on myös tunnistettu sopimusoikeudessa vallitsevaksi yleiseksi periaatteeksi, jota on luonnehdittu sopimuksen osapuolelle kuuluvaksi velvollisuudeksi ottaa huomioon toisen osapuolen edut kohtuullisessa määrin ilman, että omat sopimuksesta aiheutuvat oikeudet kohtuuttomasti vaarantuvat.⁵²

Kun työsopimus on osiossa 2 selostetuin tavoin luonteeltaan yksityisoikeudellinen sopimus (vaikkakin siihen vaikuttavat useat työsopimuslaissa heikommaksi osapuoleksi katsotun työntekijän eduksi säädetyt, indispositiiviset säännökset), voi siitä aiheutua oikeusvaikutuksia

⁴⁸ Työsopimuslain esitöissä käytetään myös vanhaa nimitystä uskollisuusvelvollisuus. Ks. HE 157/2000 vp s. 79

⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012 s. 326-327

⁵⁰ HE 157/2000 vp s. 78

⁵¹ Ks. Ollila 5/2017 s. 759 ja TT 2003-68

⁵² Varallisuus oikeus 2012 s. 123

myös sopimusoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden perusteella. Työsuhteen luonne työntekijän ja työnantajan välistä yhteistoimintaa, työn tekemistä työnantajan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, korostavana oikeussuhteena alleviivaa sopimusoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden merkitystä.

Tulkintaa TSL 3:1 §:ään perustuvan lojaliteettivelvollisuuden sekä sopimusoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden erillisyydestä tukee hallituksen esityksessä työntekijän lomautusta koskevan perustelutekstin yhteydessä käytetty ja -sana: ”*Työntekijän työsopimukseen ja 3 luvun 1 §:ään perustuva lojaliteettivelvollisuus olisi lomautuksen aikana voimassa kuitenkin jossain määrin eri muodossa tai vahvuisena.*”⁵³

Aiempaan vuoden 1970 työsopimuslakiin liittyneessä työsopimuslakikomitean mietinnössä todettiin, että sopimuksesta johtuu työntekijälle muitakin kuin varsinaista työntekoa koskevia velvollisuuksia.⁵⁴

Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan, että ”*Työsopimuksesta ja työsopimuslaista johtuvat velvoitteet nivoutuvat yleensä yhteen. Rikkoessaan tämän lain 3 luvussa säädettäväksi ehdotettuja velvollisuuksiaan työntekijä rikkoo samalla myös sopimusvelvoitteitaan.*”⁵⁵

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2012:91 perusteluissa annetaan ymmärtää, että lojaliteettivelvollisuuden sisällöstä voitaisiin sopia:

Kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen on edellä 7 kohdassa lausutuin tavoin osa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta. Sitä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon työntekijän menettely kokonaisuutena ja erityisesti se, **millaisesta uskollisuusvelvollisuudesta osapuolet ovat sopineet** tai millaista uskollisuusvelvollisuutta työntekijältä on edellytetty.⁵⁶

Ollila esittää artikkelissaan mainittuun KKO:n ratkaisuun tukeutuen, että lojaliteettivelvollisuuden sisällöstä voidaan sopia myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaa sananvapauden käyttöä rajoittavalla tavalla huomioiden kuitenkin työntekijän asema, vastuu, työtehtävät ja ammattialan luonne.⁵⁷ Suhtaudun tähän tulkintaan tiettyjen asioiden osalta kriittisesti jäljempänä selostettavin perustein.

Kun TSL 3:1 §:n ensimmäisessä virkkeessä ilmaistu työnantajan direktio-oikeus (Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa

⁵³ HE 157/2000 vp s. 85

⁵⁴ KM 1969:A25 s. 31-32

⁵⁵ HE 157/2000 vp s. 97

⁵⁶ KKO 2012:91 kohta 16

⁵⁷ Ollila 6/2017 s. 922-924

mukaisesti työn suorittamisesta) rajoittuu vain työaikaan, on TSL 3:1 §:n toisessa virkkeessä ilmaistuun perustuvan lojaliteettivelvollisuuden katsottu oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä⁵⁸ olevan voimassa myös työntekijän vapaa-ajalla, vaikkei sitä säännöksessä aivan eksplisiittisesti ilmaistakaan. Sen ulottuvuuden työajan ulkopuolella on katsottu olevan voimassa ”jonkinasteisena”⁵⁹ eli lievempänä kuin työaikana, ja sen vapaa-ajan velvoittavuuteen vaikuttaviksi seikoiksi on katsottu virkkeen sanamuodon (”hänen asemassaan olevalta työntekijältä”) mukaisesti työntekijän asema yrityksessä, työtehtävien laatu sekä ammattiala.

Kirjallisuudessa lojaliteettivelvollisuuden vastaisesta vapaa-ajalla tapahtuvasta toiminnasta on mainittu esimerkkeinä mm. totuudenvastaisten, työnantajan kannalta kielteisten lausuntojen esittäminen⁶⁰, luvattoman hyödyn hankkiminen työnantajan kustannuksella ja työnantajaa loukkaava esiintyminen sosiaalisessa mediassa.⁶¹

Tiettyjen ammattien edustajien osalta vapaa-aikaan ulottuva moitteettoman käyttäytymisen velvollisuus voi perustua lisäksi nimenomaiseen lainsäädännökseen tai normiin. Esimerkiksi asianajajista annetun lain (12.12.1958/496) 5 §:n 1 momentissa säädetty velvollisuus noudattaa kaikessa toiminnassaan hyvää asianajajatapaa⁶² ulottuu myös vapaa-ajalle ja velvoitteen rikkominen asianajajakunnan arvoa alentavalla tavalla voi johtaa asianajajaliiton valvontalautakunnan langettamiin kurinpitoseuraamuksiin joista vakavin on asianajajaliitosta erottaminen. Myös julkista valtaa käyttäviä viranomaisia kuten poliisia koskeissa laeissa on useita säännöksiä, jotka sisältävät yksityiselämään ulottuvia velvollisuuksia moitteettomasta käyttäytymisestä.⁶³

Viranomaisia ja asianajajia myös heidän vapaa-aikanaan koskevat käyttäytymisvaatimukset ovat siinä suhteessa ongelmattomampia, että ne perustuvat joko suoraan erityislain säännökseen tai (kuten asianajajaliiton tapauksessa) saavat sisältönsä lailla perustetun ja laillisuusvalvonnan alaisen julkisoikeudellisen yhteisön laatimista normeista. Huomioiden esimerkiksi poliisin rooli yhteiskunnan yleisen turvallisuuden ylläpitäjänä ja poliisille lainsäädännössä uskotut valtuudet (mm. perusoikeuksiin välittömästi puuttuvien pakkokeinojen käyttö), on perusteltua turvata julkista luottamusta edelle mainituilla säännöksillä.

⁵⁸ Ks. TT 2011-17

⁵⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 245

⁶⁰ Tiitinen – Kröger 2012 s. 326

⁶¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 245

⁶² Hyvän asianajajatavan sisältö muodostuu lain ja Suomen Asianajajaliiton sääntöjen lisäksi liiton laatimista tapaohjeista sekä muista asianajajia velvoittavista ohjeista.

⁶³ Esimerkiksi laki poliisin hallinnosta (14.2.1992/110) 15 f § velvoittaa poliisimiestä yksityiselämässään käyttämään siten, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon.

Työsopimuslain esitöissä on mainittu poikkeuksena TSL 7:2 §:n 2 momentin tilanteista työnantajat, joiden toiminta liittyy kiinteästi yhteiskunnallisten asioiden hoitoon ja joissa myös työntekijöiden voidaan edellyttää toimivan työnantajan ideologian mukaisesti, kuten poliittisen tai uskonnollisen lehden toimittajat.⁶⁴ Perustelujen mukaan ”[t]yöntekijän työsopimuksen irtisanominen hänen mielipiteidensä vuoksi olisi tuolloin sallittua, jos hänen aatteelliset mielipiteensä ovat siinä määrin ristiriidassa työnantajana olevan aatteellisen yhdistyksen toimintatapojen ja säännöissä ilmaistujen periaatteiden kanssa, että työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei olisi työntekijän ja työnantajan välisen vakavan luottamuspuolan vuoksi.” Vastaavanlainen uskonnollisia ja aatteellisia organisaatioita koskeva poikkeus on sisällytetty myös EU:n työsyRJintädirektiiveihin⁶⁵ ja sen on katsottu olevan linjassa Euroopan ihmisoikeussopimuksen kanssa, mikäli tällaisten työnantajien palveluksessa oleva työntekijä on ryhtynyt EIS:ssa tarkoitettujen oikeuksiensa osittaista rajoittumista merkitsevään sopimussuhteeseen vapaaehtoisesti.⁶⁶

4.2 Lojaliteettivelvollisuuden konkretisointi eettisillä ohjeistoilla

Keskeinen kysymys työntekijän menettelyn moitittavuuden arvioinnin kannalta on se, että voidaanko yksityisellä yrityksellä, jonka toiminnan tarkoituksena on taloudellisen hyödyn tuottaminen sen omistajille, katsoa olevan oikeutta antaa työntekijöiden vapaa-ajan käyttäytymistä koskevia, lojaliteettivelvollisuutta laajentavia tai sen sisältöä konkretisoivia normeja kuten osiossa 3.3 tarkoitettuja eettisiä ohjeistoja yrityskuvan suojelemiseen liittyvillä perusteilla. Olennaista merkitystä on myös tällaisten normien velvoittavuus ja työntekijän perusoikeuksien kuten PL 12 §:ssä turvatun sananvapauden ja siihen läheisesti liittyviä muita perusoikeuksia rajoittava vaikutus sekä ohjeiden vastaisen menettelyn käytettävyyys työsuhteen päättämisperusteena.

Työntekijän perusoikeuksien kuten sananvapauden kannalta olisi ongelmallista, mikäli TSL 7:2 §:n 2 momentin säännöstä kielletyistä irtisanomisperusteista (kuten poliittisia tai muita mielipiteitä) voitaisiin kiertää nimittämällä mainehaitta tai sen riski työsuhteen päättämisen syyksi. Muun muassa *Tiilikka* on esittänyt, ettei työnantaja voi konkretisoida TSL 3:1 §:n

⁶⁴ HE 157/2000 vp s. 100

⁶⁵ Ks. Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista artikla 4

⁶⁶ Ks. EIT: Schüth v. Saksa kohta 71

ilmaisemaa lojaliteettivelvollisuutta laajoilla ja vapaa-aikaan ulottuvilla sananvapautta rajoittavilla määräyksillä.⁶⁷

PL 18 §:n 3 momentin (”Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.”) on oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä katsottu merkitsevän välitöntä horisontaalivaikutusta työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Säännöstä koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että ”[t]yösuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.”⁶⁸

Henkilöperusteista työsuhteen päättämistä koskevat TSL 7:2 § ja TSL 8:1 § sisältävät joustavia ilmaisuja kuten ”olennaisesti vaikuttava velvoite” ja ”vakava rikkominen”. Yleislausekkeiden käyttö on ymmärrettävää, kun kaikkia yksilöllisiä irtisanomisperusteita ei ole mahdollista luetella laissa tyhjentävästi.⁶⁹ Perustuslakivaliokunta totesikin voimassa olevaa työsopimuslakia koskevaa hallituksen esitystä koskevassa lausunnossaan tällaisten yleislausekkeiden käytön täyttävän PL 18 §:n 3 momentista johtuvat vaatimukset.⁷⁰

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2016:62 todetaan ”olennaisen vaikuttavan velvoitteen” käsitteestä, että

”Nämä velvoitteet voivat johtua esimerkiksi työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista. Velvoitteiden rikkominen voi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena (HE 157/2000 vp s. 97 ja 109). Työntekijä on esimerkiksi velvollinen noudattamaan työssään työnantajan työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla toimivaltansa mukaisesti antamia toimintaohjeita.”⁷¹

sekä toisaalta, että

”Kaikkia työnantajan antamia ohjeita ei kuitenkaan voida pitää sellaisina työsuhteen olennaisina velvoitteina, joiden rikkominen voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Työsuhteen kannalta olennaiset velvoitteet vaihtelevat työsuhteen laadun mukaan. Työsuhteen päättäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä on rikkonut olennaisia velvoitteitaan vakavalla tavalla.”⁷²

Eduskunnan oikeusasiamies on 15.12.2011 Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen (nykyinen Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy) tutkijoiden sananvapautta koskevassa asiassa

⁶⁷ Tiilikka 2013 s. 234

⁶⁸ HE 309/1993 vp s. 69

⁶⁹ Tala 2010 s. 19

⁷⁰ Ks. PeVL 41/2000 s. 7: ”Näihin ehdotuksiin sisältyy joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin asiayhteyksissään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi tähänastisten tulkintojen perusteella”

⁷¹ KKO 2016:62 kohta 8

⁷² KKO 2016:62 kohta 9

antamassaan päätöksessä kiinnittänyt huomiota työnantajan laatimien toimintaohjeiden ja työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ja sananvapauden väliseen suhteeseen. Oikeusasiamies lausui, että:

Sikäli kuin tämänkaltaisia ohjeita laaditaan, ne eivät saa olla ristiriidassa perusoikeuksien kanssa, minkä lisäksi niiden tulee olla riittävän täsmällisiä ja tarkkarajaisia. Ohjeita laadittaessa tulisi huolellisesti arvioida työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhdetta jo siitäkin syystä, että julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Tähän kuuluu sen lisäksi, että julkinen valta pidättäytyy puuttumasta perusoikeuksiin, myös se, että perusoikeuksia edistetään aktiivisin toimenpitein. Sellaisten työnantajan sisäisten ohjeiden laatiminen, jotka voivat esimerkiksi tulkinnanvaraisuutensa vuoksi tosiasiaa – vaikka tahattomastikin – johtaa sananvapauden kaventumiseen, on ristiriidassa perusoikeuksien edistämismääräyksen kanssa.⁷³

Vaikka päätös koski julkisomisteista liikelaitosta työnantajana, on siinä lausutuilla oikeudellisilla kannanotoilla suuntaa-antavaa merkitystä myös pohdittaessa yksityisten työnantajayritysten palveluksessa olevien työntekijöiden välisiin oikeudellisiin suhteisiin liittyviä kysymyksiä. Eduskunnan oikeusasiamies on korostanut varoituksen asianmukaisen perustelun merkitystä myös ammattipistossa opettajana toimineen kantelijan maahanmuuttokriittisten kirjoitustensa johdosta saamaansa varoituksen asianmukaisuutta koskevassa kanteluratkaisussaan vuodelta 2019.⁷⁴

Työntekijän osittainen kieltäytyminen eettisten ohjeistojen noudattamisesta niiltä osin kuin eettisten ohjeiden tietyt määräykset ovat laveasti määriteltyjä ja tarkoitettu joko julkilausutusti myös työntekijää tämän työajan ulkopuolella sitoviksi on myös monimutkainen kysymys. Voidaanko tällainen työntekijän kieltäytyminen noudattamasta lainvastaisiksi tai pätemättömiksi kokemiansa eettisten ohjeistojen määräyksiä tulkita perustellusti niskuroinniksi, josta voidaan antaa työntekijälle varoitus ja myöhemmin päättää työsuhde?

Kun TSL 3:1 §:n ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettu työnantajan direktio-oikeus koskee sanamuodon mukaisesti *määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta*, voitaneen sulkea pois ainakin se ajatus, että perusteena olisi tällöin direktin noudattamatta jättäminen.⁷⁵ Kun eettiset ohjeistot ovat luonteeltaan työnantajan yksipuolisesti luomia ryhmänormeja, ne *Murron* mukaan sitovat lähtökohtaisesti kaikkia niiden

⁷³ EOA 3098/2010 s. 57-58

⁷⁴ EOAK 6545/2019

⁷⁵ Edellä osiossa 3.3 todettiin, ettei eettisten ohjeistojen antamistoimivalta perustu työnantajan direktio-oikeuteen vaan liikkeenjohtovaltaan.

soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä, mutta direktio-oikeuden rajat määrittävät myös työnantaja-aloitteisesti luotujen ryhmänormien sallittujen ja kiellettyjen ehtojen välistä rajaa.⁷⁶

On jokseenkin epäselvää, voidaanko tätä Murron väitöskirjassaan esittämää lausumaa tulkita siten, että koska direktio-oikeuden nojalla ei voida määrätä työntekijän työajan ulkopuolisesta toiminnasta, ei sitä voitaisi rajoittaa sitovasti myöskään ”eettisillä ohjeistolla” esimerkiksi kieltämällä mainehaitan pelossa työntekijöitä osallistumista tiettyyn valtamediassa huonossa valossa esitettyyn mutta lailliseen toimintaan.⁷⁷ Kun eettisissä ohjeistoissa tai muun nimisiksi nimetyissä asiakirjoissa esiintyvät sellaiset työnantajan yksipuolisesti antamat määräykset, joiden tarkoituksena on suojella työnantajan yrityskuvaa ja joiden oikeudellisena perustana olevana säännöstyskeinona on etusijajärjestyksen pohjalle sijoittuva liikkeenjohtovalta, vaikuttaisi työntekijän itsemääräämisoikeuden kannalta hyvin kyseenalaiselta, mikäli työnantaja voisi kohdistaa kurinpitotoimia työntekijälle tällaisten lakiin tai sopimukseen perustumattomien ehtojen noudattamisesta kieltäytymisen nojalla.

Olenaisia näkökohtia asiassa ovat työnantajan ns. tulkintaetuoikeus sekä ”noudata tai selitä” (*Comply or Explain*) -periaate⁷⁸ ja siihen liittyvä sopimusoikeuden piirissä tunnettu oppirakennelma, jonka mukaan ehdon pätemättömyys voi ajan kulumisen myötä poistua tai normi tulla sitovaksi mikäli siihen ei reagoida.

Työnantajan tulkintaetuoikeus on oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä tunnustettu oikeusnormi⁷⁹ jonka mukaan työnantajalla on väliaikainen oikeus päättää siitä, minkälainen tulkinta työsuhteen ehtona noudatettavalle normille kuten työsopimuslain säännökselle, työsopimuksen ehdolle tai muulle normille annetaan, ja työntekijän tulee noudattaa tätä tulkintaa kunnes erimielisyys on ratkaistu (esimerkiksi tuomioistuimessa).^{80 81} Vaikka työnantajalla onkin tulkintaetuoikeus, kohdistuu se ainoastaan työsuhteen ehtojen sisältöön eikä mahdollista esimerkiksi työntekijän antaman yksipuolisen ilmoituksen sisällön tulkitsemista ilmoituksen sisällön vastaisesti.⁸²

Mikäli eettisissä ohjeistoissa lausutut yrityksen maineen suojaamiseen pyrkivät, työntekijöille myös työajan ulkopuolella passiivisen pidättäytymisveloitteen muodossa sitovat määräykset

⁷⁶ Murto 2015 s. 248

⁷⁷ Tällaista toimintaa ovat useat maahanmuuttokriittiset ja kansallismieliset tapahtumat, joihin osallistujat saattavat joutua lokakampanjoiden kohteeksi poliittisten vastustajiensa taholta.

⁷⁸ Ks. Murto 2015 s. 135

⁷⁹ Työnantajan tulkintaetuoikeuden alkuperä on vuosisatoja vanhassa tapaoikeudessa, ks. Tiitinen – Kröger 2012 s.323 alaviite 23

⁸⁰ Ainoana poikkeuksena tulkintaetuoikeudesta on työrauhavelvollisuutta koskevan työehtosopimuslain 8 §:n sisällön tulkitseminen. Ks. Tiitinen – Kröger 2012 s. 324 Tulkintaetuoikeus ei koske myöskään esimerkiksi

⁸¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 243

⁸² Ks. Helsingin käräjäoikeus 19/36674 16.8.2019 L 18/17259 (lainvoimainen) s. 10

katsotaan sellaisiksi työsuhteen ehdoiksi joihin työnantajalla on erimielisyystilanteessa tulkintaetuoikeus, voidaan kysyä että missä tällainen erimielisyys ratkaistaan. Törmätäänkö tässä samaan oikeussuojakeinon puuttumiseen liittyvään ongelmaan kuin työnantajan työntekijälle antamien TSL 7:2 § 3 momentissa tarkoitettujen varoitusten suhteen? Eduskunnan oikeusasiamies nosti myös tämän huolen esiin edellä mainitussa ratkaisussaan.⁸³ Jos työntekijän perusoikeuksiaan liian rajoittavaksi kokemaa eettisen ohjeiston määräystä pidetään työsuhteessa pätevin vaikutuksin velvoittavana ehtona eikä kyseisiä ehtoja tai niiden rikkomisen johdosta annettujen varoitusten asianmukaisuutta voida tutkituttaa tuomioistuimessa itsenäisesti⁸⁴, tuleeko tällöin ehdoista tosiasiallisesti sitovia työsuhteen aikana, jos niihin voidaan saada tuomioistuimen kannanotto vasta työsuhteen päättämistä koskevan riita-asian ohessa? Kun mainehaitan aiheutumisen estämiseksi laadittujen määräysten oikeusperusta on edellä kuvatuin tavoin työnantajan liikkeenjohtovallassa, ei niistä johtuvien erimielisyystilanteiden ratkaisuun ole yksityisen työnantajan palveluksessa olevalla työntekijällä käytettävissä samankaltaisia tuomioistuimen ulkopuolisia keinoja kuin esimerkiksi työehtosopimukseen tai yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokseen perustuviin ryhmänormeihin liittyvien erimielisyyksien tapauksessa.⁸⁵

Vaikuttaisi siis siltä, että yhdistettynä työnantajan tulkintaetuoikeuteen, eettisillä ohjeistoilla voitaisiin käytännössä konkretisoida työajan ulkopuolista lojaliteettivelvollisuutta, varsinkin kun asiaan liittyen ei ole olemassa oikeuskäytäntöä kuin mielestäni perustelujensa kannalta (jäljempänä selostetuin tavoin) kiistanalainen työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011-17.

Korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2007:12 liittyneessä tapauksessa oli kysymys ratapihakonduktöörin irtisanomisesta varoitusta antamatta tämän syyllistyttyä vapaa-ajallaan törkeään rattijuopumukseen. Tapauksessa työnantajan menettelyohjeissa ei oltu mainittu mitään vapaa-ajalla tapahtuneista rattijuopumuksista. Korkein oikeus totesi perusteluissaan ”*työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu*”.⁸⁶ Tämä perustelujen kohta

⁸³ EOA:n mukaan ”Ohjeiden täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden eli yksiselitteisyyden vaatimusta korostaa se, että ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta annetusta varoituksesta ei ole pääsyä tuomioistuimeen. Tällöin ohjeistuksella voi olla tosiasiallisesti merkittävä työntekijöiden toimintaa hillitsevä vaikutus.” EOA 3098/2010 s. 58

⁸⁴ Esimerkiksi vahvistuskannetta ei voida ajaa yksistään abstraktisesta laintulkintakysymyksestä, esimerkiksi että juttuun sovelletaan tiettyä lakia tai että jollekin säännökselle on annettava tietynsisältöinen tulkinta. Täten lienee siis hylättävä ajatus siitä, että eettisen ohjeiston tulkinta tai sen määräyksen velvoittavuus voitaisiin riitauttaa tuomioistuimessa. Ks. Vuorenpää teoksessa *Prosessioikeus* 2017 s. 511-512

⁸⁵ Eduskunnan oikeusasiamies on antanut joitakin ratkaisuja julkisen sektorin työntekijöille annettujen varoitusten asianmukaisuudesta. Oikeusasiamiehellä ei taas ole toimivaltaa yksityisten työnantajayritysten antamien varoitusten arviointiin.

⁸⁶ KKO 2007:12 kohta 7

antaa aiheen pohtia, että onko TSL 3:1 §:n toinen virke myös työnantajan kannalta pakottavaa lainsäädäntöä siinä mielessä ettei sitä voisi ankaroittoa etusijajärjestyksessä alemmalla tasolla olevien eettisten ohjeistojen keinoin. Ankaroitamisella viitataan kuvitteelliseen tilanteeseen, jossa toisella kahdesta samanlaista liiketoimintaa harjoittavasta työnantajayrityksestä olisi asianmukaisesti implementoitu ja työntekijöille tiedotettu eettinen ohjeisto, ja toiselta se puuttuisi, ja ohjeiston puuttuminen olisi ratkaiseva tekijä tuomioistuimen arvioidessa mainehaittaperuisen työsuhteen päättämisen laillisuutta muuten identtisissä tapauksissa. Kyse on siis siitä, asettaako TSL 3:1 §:n sanamuoto ”kohtuuden mukaan” myös työnantajalle objektiivisin perustein määrittyvän sietämisvelvollisuuden ala- ja ylärajan johon työnantaja ei voi vaikuttaa eettisten ohjeistojen tai muiden vastaavien, yksipuolisten toimien keinoin. Pakottavuuden puolesta puhuu myös TSL 13:6 §, jonka 1 momentin mukaisesti ”*Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.*” Oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä on todettu, että työsopimuslain lähtökohtana on se, että sen säännökset ovat pakottavia ellei dispositiivisuutta ole nimenomaisesti todettu itse säännöksessä tai TSL 13:7 §:ssä.⁸⁷ Sillä, että eettiset ohjeistot eivät ole luonteeltaan ”sopimuksia” vaan Murron kuvaamin tavoin työnantajan yksipuolisesti antamia ryhmänormeja, ei ole asiassa merkitystä koska lain esitöissä todetaan mitättömäksi myös muut järjestelyt työsopimuslain kiertämiseksi.⁸⁸ Työntekijän intressi ilman sanktioiden pelkoa osallistua asioihin tai muuten toimia työaikansa ulkopuolella tavalla (joka ei ole rikosoikeudellisesti sanktioitua ja jolla ei ole olennaisia liittymäkohtia⁸⁹ hänen työhönsä) josta työnantaja ei välttämättä itse henkilökohtaisesti satu pitämään – luettuna yhdessä TSL 3:1 §:n ”*kohtuuden mukaan*” -sanamuodon kanssa - on kiistatta sellainen oikeus ja etu jota TSL 13:6 §:n 1 momentissa tarkoitetaan.

Noudata tai selitä (*Comply or Explain*) -periaatteen juuret ovat soft-law tyyppisissä yhtiöiden hallinnointikoodeissa. Periaatteen mukaan ohjeita tulee niiden oikeudellisesta sitomattomuudesta huolimatta lähtökohtaisesti noudattaa, ja jos noudattamisesta poiketaan, on poikkeamisen syy selvitettävä ja perusteltava.⁹⁰ Periaatteen käytännön merkitys työntekijän ja

⁸⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 692 ja HE 157/2000 vp s. 125-126

⁸⁸ Asia ilmaistaan hallituksen esityksessä seuraavasti: ”Säännösten pakottavuus merkitsisi jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä. Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, olisi mitätön. Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty työsopimuslain säännösten kiertämiseksi, olisi mitätön.” (HE 157/2000 vp s. 126)

⁸⁹ Näillä liittymäkohdilla tarkoitan esimerkiksi kahden seuraavan tilanteen vertailua: Ensimmäisessä tilanteessa akkutehtaan kokoonpanolinjan työntekijä osallistuu vapaa-ajallaan äärioikeistolaiseen toimintaan ja tekee natsitervehdyksen. Toisessa tilanteessa juutalaisen kosher-ravintolan tai rasismia vastustavan yhdistyksen työntekijä osallistuu vapaa-ajallaan äärioikeistolaiseen toimintaan ja tekee natsitervehdyksen. Jälkimmäisessä tilanteessa liittymäkohta on olennaisesti merkittävämpi.

⁹⁰ Murto 2015 s. 134-135

työnantajan välisessä suhteessa voi konkretisoitua silloin, kun työntekijä on tietoinen työnantajan laatimista ohjeista ja niiden kautta välittyvistä työnantajan odotuksista. Mikäli työntekijä ilmaisee työnantajalle kantansa eettisen ohjeistojen määräysten vaikutuksista vapaa-ajalla ennen kuin ryhtyy tiettyyn toimintaan, voi tällä olla merkitystä myöhemmin tuomioistuimessa tosiasiallisen ratkaisuvaikutuksen kautta riippumatta siitä, miten jälkikäteen juridisesti arvioituna oikeutettuja tai ”perusoikeusherkkiä” työnantajan odotukset ja eettisissä ohjeistoissa ilmaiset määräykset mahdollisesti ovat. Kyse on yksinkertaisimmillaan siitä, miten neutraali, ulkopuolinen tarkkailija suhtautuisi siihen että työntekijä toimii tietoisesti vastoin työnantajansa ohjeita, joiden oikeudellisen merkityksen ymmärtäminen vaatii työoikeudellista asiantuntemusta.

5. Työsuhteen päättäminen mainehaitan perusteella

5.1 Mainehaitta monivaiheisena tapahtumaketjuna

Kuviteltavissa olevia erilaisia tilanteita, joiden seurauksena työnantajan yrityskuva saattaa huonontua on lukemattomia. Erittelen seuraavaksi sellaisia työntekijän menettelyn arvioinnin kannalta olennaisia seikkoja joilla on tai saattaa olla merkitystä työsopimuksen päättämisperusteen täyttymistä koskevassa, työnantajan suorittamassa työsopimuksen irtisanomista tai purkamista edeltävässä kokonaisharkinnassa.

Yrityksen maineen koostuessa osiossa 3 selostetuin tavoin useista eri osatekijöistä joilla ei ole taloudellisesti tai ylipäänsä matemaattisesti mitattavissa olevaa arvoa, ei mainehaittaa voida rinnastaa vahingonkorvausoikeudelliseen puhtaan varallisuusvahingon (VahL 5:1 §) käsitteeseen eikä mainehaitan aiheutumista tai ei-aiheutumista voida työoikeudellisessa, asiallisen ja painavan syyn käsillä oloon liittyvässä kontekstissa arvioida soveltamalla suoraan vahingonkorvausoikeudellisiin oppeihin kuuluvia sääntöjä ja periaatteita.

Katson kuitenkin, että vahingonkorvausoikeuden ja osittain myös rikosoikeuden yleisten oppien piirissä käytetyistä, erilaisten ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita kuvaamisen apuna käytetyistä selitysmalleista on hyötyä, ja käsittelen seuraavaksi mainehaittaa useista eri vaiheista ja ilmiöistä koostuvana tapahtumaketjuja, käyttäen osittain edellä mainittuihin selitysmalleihin ja analyyttiseen tarkastelutapaan pohjautuvien, osin itse luomieni käsitteiden avulla.⁹¹

⁹¹ Ks. myös Neuvosen teoksessaan käyttämä tapa jakaa yksityiselämän suojan punnintaan liittyvät kriteerit ns. asema-, paikka-, tilanne- ja suostumusoppeihin. Neuvonen 2019 s. 305

5.1.1 Mainehaitan juurisyy

Mainehaitta tai riski sen syntymisestä on käsillä silloin kun tiettyyn yritykseen jollakin tavalla välittömästi tai välillisesti yhdistettävissä oleva, jollakin tavalla negatiiviseksi arvoitettava asia (*mainehaitan juurisyy*) tulee tai on vaarassa tulla tietyn, joko ennalta rajatun tai rajaamattoman ihmisryhmän tietoisuuteen. Tämä ihmisryhmä voi olla joko yrityksen vakituinen asiakaskunta, potentiaaliset asiakkaat tai yhteistyökumppanit (kuten tavarantoimittajat tai toimitilojen vuokraajat) tai yhteiskunnan väestö kokonaisuudessaan.

Yhteiskunnassa vallitsevien arvojen muuttuminen, tietyn aiheen nouseminen julkisuuteen ja siten ajankohtaiseksi julkisessa keskustelussa voi ennalta arvaamatta muuttaa aikaisemmin neutraalina tai merkityksettömänä pidetyn seikan myöhemmin realisoituvan mainehaitan juurisyyksi.

Vahingonkorvausoikeuden piirissä tunnettuun, syy-yhteyden arviointia koskevaan oppiin välttämättömästä syystä (*conditio sine qua non*) kuuluu ajatuskoe, jossa kysytään *olisiko vahinko aiheutunut, jos vahingon syyksi epäiltävää tapahtumaa ei olisi sattunut. Silloin kun vastaus on kielteinen, voidaan todeta, että tapahtumakulku on saanut vahinkoon johtaneen sisällön tarkasteltavana olevan syyn vuoksi.*⁹² Oppia ei toisaalta voida sellaisenaan soveltaa työoikeudellisessa, päättämisperusteen täyttymistä ja työntekijän menettelyn moitittavuutta koskevan arvioinnin yhteydessä. Työnantajahan voi sinänsä ongelmitta todeta, ettei mainehaitan riskiä tai sen myöhempää realisoitumista olisi voinut tapahtua, mikäli työntekijä olisi jättänyt tekemättä tietyn asian, mutta tästä ei voida yksinään johtaa päättämisperusteen täyttymistä. Syy-yhteyden toteaminen on asiallisen ja painavan syyn käsilläolon selvittämiseen liittyvässä kontekstissa vain yksi jäljempänä käsiteltävän kokonaisharkinnan vaihe.

⁹² Ks. Ståhlberg – Karhu 2013 s. 390 ja Varallisuusosoikeus 2012 s. 567

5.1.2 Ryhtymis- ja kontrollitunnusmerkit

Mikäli mainehaitan juurisyy on työntekijän teko, toiminta tai osallistuminen toimintaan, johon yleisen elämäkokemuksen perusteella tiedetään liittyvän assosiaatioita, jotka paheksuttavia tai mielipiteitä jakavia, on aiheellista kysyä, voidaanko työntekijän katsoa ottaneen ns. kielletyn riskin pelkästään ryhtymällä tiettyyn toimintaan vapaa-ajallaan. Rikosten tekeminen on luonnollisesti selkein esimerkki toiminnasta, johon ryhtymisestä kokonaisvaltaista pidättäytymistä työntekijältä voidaan edellyttää muistakin syistä kuin työnantajalle aiheutuvan mainehaitan välttämisen vuoksi.

Mainehaitan juurisyynä voi olla myös sellainen toiminta, josta ei ole laissa säädetty rikosoikeudellista sanktiota tai joka ei muuten itsessään ole kiellettyä toimintaa.⁹³

Näissä tilanteissa on ensinnäkin arvioitava, *millaiset mahdollisuudet mainehaitan ennakointiin työntekijällä voidaan katsoa olleen*, ottaen huomioon tarkasteltavassa tapahtumaketjussa kyseessä olevan toimintaympäristön erityispiirteet. Tämän jälkeen on kysyttävä, *onko työntekijällä mainehaitan ennakoitavuutta koskevan tiedon nojalla ollut mahdollisuus omalla toiminnallaan kontrolloida seurauksen aiheutumista*.⁹⁴

Silloin, kun mainehaitan juurisyynä on työntekijän kirjoittaman viestin sisältö, voidaan työntekijällä katsoa olleen suuremmat kontrollimahdollisuudet kuin suullisen ilmaisun tilanteissa, jolloin työntekijällä on vähemmän aikaa harkita sanojaan.⁹⁵ EIT:n ratkaisukäytännössä suullisen sananvaihdon yhteydessä tehtyjä, äkkipikaisiksi ja huonosti harkituiksi reaktioiksi katsottuja ilmaisuja on arvioitu eri tavalla kuin kirjallisesti laadittuja ja myöhemmin julkaistuja ilmaisuja.⁹⁶ Myös sellaisten suullisesti esitettyjen lausumien sisällön osalta, jotka ovat julkaistu tiedotusvälineiden toimesta, on huomioitu niiden esittäjien rajoitetut tai olemattomat mahdollisuudet kannanottojensa uudelleen muotoiluun, täydentämiseen tai perumiseen.⁹⁷

⁹³ Tällaista toimintaa on varsinkin työntekijän sananvapauden tai kokoontumis- ja yhdistymisvapauden käyttäminen, jota suojataan perus- ja ihmisoikeustasoisin säännöksin sekä mm. työsopimuslain kiellettyjä irtisanomisperusteita koskevassa TSL 7:2 §:n 2 momentissa ja TSL 13:1 §:ssä.

⁹⁴ Hieman tätä mainehaittaan liittyvän tapahtumaketjun tarkastelutapaa vastaavasti on vahingonkorvausoikeudellisessa kirjallisuudessa puhuttu käyttäytymisympäristön ja positiivisen kontrollin merkityksestä. Ks. Ståhlberg – Karhu 2013 s. 101-103 ja s. 342

⁹⁵ Ks. Tiilikka 2013 s. 240

⁹⁶ EIT: Palomo Sanchez v. Espanja kohta 73 ja Diego Nafria v. Espanja kohta 41

⁹⁷ ks. EIT: Nilsen ja Johnsen v. Norja kohta 48

Työtuomioistuimen ratkaisun TT 2011-17 perusteluissa havainnollistetaan ryhtymisen ja kontrollin merkitystä mainehaitan juurisyyn arvioinnissa osana mainehaittaan liittyvää tapahtumaketjua:

A:n menettely on tapahtunut julkisesti. A on tietoisesti rikkonut IBM:ssä tärkeinä pidettyjä arvoja ja työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. A on tiennyt menettelynsä mahdolliset seuraukset. Osallistuessaan ohjelmaan A olisi myös voinut menetellä toisin. Hän olisi voinut jättää ilmoittamatta työnantajansa nimen tai keskeyttää kilpailun siinä vaiheessa, kun hänen on täytynyt havaita, että hänen vastauksensa voivat vahingoittaa IBM:n mainetta.

5.1.3 Ajankohtatunnusmerkki

Olennaista merkitystä työsuhteen päättämisperusteen käsilläolon kannalta on mainehaittatilanteessa luontaisesti sillä, onko mainehaitan juurisyyn syntynyt sinä aikana, jolloin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvat velvoitteet työnantajaa kohtaan ovat olleet voimassa.⁹⁸

Nykyaikana toimittajien valta päättää siitä, mitkä asiat tulevat yleiseen tietoisuuteen on vähentynyt. Voidaan puhua eräänlaisesta valtamedian tiedonvälitysmonopolin murtumisesta, jolloin myös journalistista etiikkaa⁹⁹ noudattamattomien tahojen julkaisema sisältö voi saavuttaa valtamediaan verrattavan lukijakunnan. Tämän johdosta mainehaitta tai riski sen aiheutumisesta voi syntyä esimerkiksi sen seurauksena, kun työntekijän henkilöhistoriaan liittyviä seikkoja (joiden julkaisusta ”perinteinen media” mahdollisesti pidäytyisi) tuodaan julkisuuteen yksityishenkilöiden toimesta sosiaalisessa mediassa.

Seuraavassa hovioikeuden ratkaisussa oli kysymys työsopimuksen koeaikapurun laillisuudesta tilanteessa, jossa purkamisen syynä oli työnantajayhtiön tietoon muuta kautta tullut työntekijän väitetty sopimaton käytös (sukupuolilyhteys työnantajan asiakkaan kanssa työajalla) edellisen työnantajansa palveluksessa ollessaan.

Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että

*Sukupuolilyhteyttä asiakkaan kanssa voidaan lähtökohtaisesti pitää hyvän tavan vastaisena sekä sopimattomana käytöksenä ainakin, jos se tapahtuisi työpaikalla työajalla, mikä voisi riittää purkuperusteeksi. Menettelyä **lieventää se, jos kyse***

⁹⁸ Kuten osiossa 2 selostettiin, työsopimussuhde alkaa työsopimuksen allekirjoittamishetkestä, ja ”täydentyy” työsuhteeksi kun työntekijä ensimmäisen kerran aloittaa työt.

⁹⁹ Esimerkiksi merkittävää ulkoparlamentaarista vaikutusvaltaa käyttävän Julkisen sanan neuvoston toimesta laaditut *Journalistin ohjeet* ovat saavuttaneet vahvan aseman eräänlaisena ns. *soft law* -oikeuslähteenä, jota noudattaa suurin osa suomalaisista joukkotiedotusvälineistä sekä ammattitoimittajista.

on ollut työajan ulkopuolella vapaa-aikana ja muualla kuin työnantajan toimitiloissa tapahtuneesta käyttäytymisestä.

...

[X]:n käytös edellisen työsuhteen aikana on tosiasiallisesti ollut sellainen nyt kysymyksessä olevan työsuhteen ulkopuolinen seikka, jonka ei voida katsoa vaikuttaneen hänen kykyynsä tehdä työtä tai työnantajan olosuhteisiin.¹⁰⁰

Hovioikeus katsoi käräjäoikeuden tavoin, ettei työsuhdetta ollut päätetty työsuhtesopimuksella tarkoitettua työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvästä, asiallisena pidettävästä syystä.

Vaikka asian käräjäoikeuskäsittelyn aikana tai käräjäoikeuden tuomioon työnantajan valituksen johdosta annetussa hovioikeuden ratkaisussa ei oltu vedottu yhtiölle koituaan mainehaittaan sinänsä vaan kyse oli väitetystä ammattialan eettisten vaatimusten vastaisesta toiminnasta ja sen vaikutuksesta työntekijän kykyyn jatkaa työtehtävissään ja sopeutua työyhteisöön, ovat aiheet kuitenkin lähellä toisiaan. Perustelut tukevat siis päätelmää, ettei työsuhteen alkamishetkeä edeltävällä työntekijän vapaa-ajan menettelyllä voine olla työnantajalle koituvaa mainehaittaa perusteena käytettäessäkin suurta merkitystä, mikäli menettely ei ole ollut rikollista, tai varsinkaan jos sillä ei ole ollut yhteyttä ammattialaan.

5.1.4 Leviämistunnusmerkki

Leviämistunnusmerkissä on kysymys siitä, voidaanko tarkasteltavasta tapahtumaketjusta löytää sellaisia seikkoja, jotka voidaan katsoa työntekijän sellaisiksi teoiksi tai laiminlyönneiksi joilla hän on aktiivisesti tai passiivisesti myötävaikuttanut mainehaitan juurisyyntä leviämiseen yleiseen tietoisuuteen, tai käänteisesti, pyrkinyt ennaltaehkäisemään sitä.

Esimerkiksi jos työntekijä on kirjoittanut humalatilassa sosiaaliseen mediaan yöaikaan harkitsemattomasti viestin, jonka sisällön voidaan katsoa vaarantavan työnantajan asiakassuhteita, hän voi jälkikäteisesti vaikuttaa mainehaitan syntymisen todennäköisyyteen poistamalla viestin mahdollisimman aikaisin ja ilmoittaa rehellisesti työnantajalleen tehneensä virheen, jolloin työnantaja voi maineriskistä tietoisena varautua mm. korjaavaan tiedottamiseen. Jos taas työntekijä jatkaa viestin pitämistä saatavilla tai jakaa sitä eteenpäin, vaikuttaa se arvioinnissa moitittavuutta lisäävällä tavalla.

¹⁰⁰ VaaHO 15.10.2019 S 18/731 s.5-6

Työntekijän muista toimenpiteistä joiden avulla hän voi pyrkiä ehkäisemään mainehaitan syntymistä voitaneen mainita myös yleisen tietosuoja-asetuksen 17 artiklan (”oikeus tulla unohdetuksi”) nojalla tehtävät poistopyynnot tiedon hävittämiseksi esimerkiksi hakukonetuloksista.¹⁰¹

5.1.5 Yhdistettävyyshenkilö

Onko tarkastelun kohteena oleva, yrityskuvaa vaarantava työntekijän epäasiallinen käytös tai muu mainehaitan juurisyyn asemassa oleva seikka ollut välittömästi yhdistettävissä hänen työnantajaansa? Vastaus kysymykseen on huomattavasti selkeämpi silloin, kun on kyse työntekijän käyttäytymisestä työpaikallaan tai muutoin työtehtäviensä hoitamisen yhteydessä.

Vapaa-ajalla tapahtuvaa menettelyä koskevassa arvioinnissa kysymystä tulee ensi sijassa tarkastella erityisiä tietoja vailla olevan, satunnaisista sivustaseuraajista koostuvan joukon näkökulmasta niin välittömästi oikeassa elämässä tapahtuvan, rajatun ajan kestävän ja havainnoitavissa olevan tapahtuman (esimerkiksi päihtynyt häiriökäyttäytyminen) tilanteessa tai julkiseen tietoverkkoon lähetetyn tai muuten yleisön saataville saatetun viestin, tiedon tai muun sisällön saatavilla olon ajan.

Oikean elämän tilanteissa yhdistettävyys on helpoiten todettavissa silloin, kun työntekijä on esimerkiksi pukeutunut vaatteisiin joissa on työnantajayrityksen logo tai mikäli työntekijä mainitsee työnantajansa nimen anniskeluravintolassa hänen kanssaan samaan pöytään saapuneille tuntemattomille ihmisille ja aloittaa sen jälkeen päihtyneen häiriökäyttäytymisen.

Työnantajayrityksen nimen mainitseminen työntekijän toimesta oli eräs työsuhteen päättämisperusteen käsilläoloa puoltava seikka työtuomioistuimen ratkaisun TT 2011-17 perusteluissa:

Ohjelman DVD-tallenteesta käy ilmi, että A on ohjelman alussa kertonut toimivansa IBM:n palveluksessa tiiminvetäjänä. Tämän jälkeen IBM:n nimi on tullut ohjelmassa esille muutaman kerran ohjelman juontajan toimesta. Lisäksi A:n työpaikkaan on ohjelmassa viitattu useita kertoja juontajan ja A:n toimesta.

Lisäksi työntekijän menettelyä saatetaan hänen tietämättään kuvata älypuhelimilla tai muilla vastaavilla laitteilla, ja kuvattu sisältö saatetaan julkistaa verkossa suuren ihmisjoukon nähtäville.

¹⁰¹ Ks. EDPB 7.7.2020

Havainnollistan tätä seuraavalla, sinänsä fiktiivisellä esimerkkitapauksella:

Työnantajayritys V Oy:n työntekijällä Y on käytössään työsuhdeauto jonka omistajaksi on ajoneuvorekisteriin merkitty V Oy.

Y on lapseton, 55-vuotias mies. Y:tä ärsyttää mopoilevat teinit jotka eivät aina noudata liikennesääntöjä ja aiheuttavat usein meluhaittaa Y:n omakotitaloalueella.

Eräänä lauantaina työsuhdeautollaan liikenteessä oleva Y havaitsee viisi mopoilijaa ajamassa välillä rinnakkain samalla kaistalla turvaväleistä piittaamatta sekä välillä mopon etupyörä ilmassa keulien. Mopoilijat sekä heidän takanaan ajanut Y pysähtyvät punaisiin liikennevaloihin risteuksen tullessa kohdalle, jolloin ärsyyntyneessä mielentilassa oleva Y laskee auton kuljettajan puoleisen ikkunan ja alkaa kirotta mopoileville nuorille kovasanaisesti tavalla, joka voidaan myös osittain tulkita väkivaltaisiksi uhkauksiksi. Mopoilijat kääntyvät kuitenkin eri suuntaan valojen vaihduttua vihreäksi eikä tilanne etene sanankäyttöä pidemmälle.

Y ei pahaksi onnekseen ollut tietoinen erään mopoilijan kypäräkamerasta joka nauhoitti välikohtauksen videolle. Videolta on nähtävissä myös Y:n ajaman auton rekisterikilpi. Parin päivän kuluttua video välikohtauksesta julkaistaan internetissä ja se saa nopeasti kymmeniä tuhansia katselukertoja. Erään nuorison suosiossa olevan keskustelupalstan käyttäjät selvittävät videolla näkyvän auton rekisterinumeron avulla auton omistajatiedot, minkä seurauksena osa palstan käyttäjistä alkaa ilkeästi häiriköidä V Oy:tä tilaamalla sen toimipaikkoihin pizzoja sekä tekemällä erilaisia parodisoivia kuvanmuokkauksia ja muuta sisältöä joissa V Oy, työntekijä Y sekä videolla nähty välikohtaus yhdistetään toisiinsa. Tämän seurauksena V Oy:n nimellä tehtyjen hakukonehakujen tuloksissa alkaa nousta esiin kyseenalaista sisältöä.

Esimerkkitaapauksessa kuvattu työntekijän menettely ei muodostane irtisanomisperustetta, mutta se kuvaa sitä miten arvaamattomia, useita eri tekijöitä ja käännteitä sisältäviä tapahtumaketjuja yhtiön julkikuvaan potentiaalisesti vaikuttavien asioiden taustalla saattaa olla.

Tyypillisesti ennalta rajoittamattoman ihmisjoukon tietoisuus työntekijä X:n työskentelemisestä työnantaja Y:n palveluksessa voi olla etukäteen tiedossa tai käydä jälkikäteen ilmi vaikeuksitta esimerkiksi yksittäisen hakukonehaun tuloksena sosiaalisessa median profiileista (mm. LinkedIn, Facebook, Twitter ym.) tai työnantajayrityksen verkkosivujen henkilöstöä esittelevästä osiosta saadun tiedon perusteella.

Katson, että mitä helpommin tieto työntekijän työskentelystä tietyn työnantajan palveluksessa on keskimääräiset tiedonhakuaidot omaavan, työntekijän lähipiiriin kuulumattoman kansalaisen selvitettävissä, sitä suurempi moittavuus työntekijään voitaneen yhdistettävyyttä koskevan arvioinnin osalta kohdistaa osana kokonaisharkintaa.

Vaikka työnantajan liikkeenjohtovaltaan ei edellä osiossa 4 käsitellyin tavoin (ja siinä mainittuja tiettyjä työnantajatahoja, kuten poliittisia puolueita lukuunottamatta) voida katsoa kuuluvan työsuhteen päättämishenkilön puuttuminen työntekijöiden poliittisten toimintavapauksien tai sananvapauden käyttämiseen työajan ulkopuolella, katson tämän vastapainona työntekijällä olevan kuitenkin tiettyjä mainehaitan aiheutumisen minimointiin liittyviä velvollisuuksia.

Esimerkiksi työnantajansa eettisessä ohjeistossa julkilausumien poliittisten mielipiteiden ja arvojen kanssa vakavalla tavalla ristiriidassa olevia näkemyksiä omaavalla työntekijällä olevan ainakin jonkinasteinen velvollisuus pitää työpaikkaansa liittyvät, varsinkin sellaiset tiedot joista työnantaja on yksilöitävissä (kuten työnantajayrityksen nimi) vain omassa ja välittömän lähipiirinsä (kuten perheen ja ystävien) tiedossa ja näin olla ainakaan itse antamatta kolmansille tahoille tilaisuutta yhdistettävyyden luomiseen. Katson tämän velvollisuuden olevan sitä korostuneempi, mitä radikaalimmasta toiminnasta on kysymys, sekä mitä aktiivisemmin ja näkyvämmiin työntekijä osallistuu sellaiseen toimintaan vapaa-ajallaan.

Yhdistettävyyden kannalta kaikista selkeimpiä ja eniten työsuhteen päättämisen tai lievempien kurinpitotoimien kuten varoituksen antamisen asianmukaisuuden puolesta puhuvia ovat tapaukset, joissa työntekijän toiminta liittyy välittömästi työnantajaan, esimerkiksi työntekijän sosiaalisessa mediassa julkaisemat, yrityksen toimintaa tai muita sisäisiä asioita asiattomaan sävyyn kommentoivat, julkiset viestit. Oikeuskäytännössä on tällaisissa tapauksissa annettu painoarvoa sille, ovatko lausumat olleet totuudenmukaisia. Oikeuskirjallisuudessa yhdistettävyydelle on antanut painoarvoa mm. *Neuvonen*.¹⁰²

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-191 toimii hyvänä esimerkkinä työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välisestä suhteesta tilanteissa, joissa sananvapauden käyttö liittyy suoraan työnantajan toimintaan. Ratkaisussa oli kysymys Turun kaupungin omistamassa yhtiössä käytönvalvojana työskennelleen työntekijän irtisanomisen lainmukaisuudesta työntekijän lähetettyä kaupunginvaltuutetuille sähköpostiviestejä työsähköpostiosoitteestaan sekä kirjoittuaan lehtiin useita työnantajayhtiönsä strategiaa kritisoineita, osittain paikkansa pitämättömiä tietoja ja väitteitä sisältäneitä mielipidekirjoituksia liittyen osakassopimuksen ehtojen muuttamiseen, joiden työntekijä koki olleen yhtiön sekä sen omistavan kaupungin edun vastaisia. Sopimuksen tultua vahvistetuksi kaupunginvaltuustossa ja työntekijän saatua varoituksen kirjoittelunsa johdosta, hän oli

¹⁰² Ks. Neuvonen 2019 s. 252: ”Lojaliteettivelvollisuus ulottuu ainakin osittain työntekijän vapaa-aikaan, etenkin silloin kun työntekijä voidaan yhdistää työnantajaan. Erityisesti kysymys tulee esille silloin kun työntekijä julkistaa työpaikkaa koskevia tietoja.”

jatkanut toimintaansa vaikkakin lakannut esiintymästä työnantajayhtiön työntekijänä kirjoitusten yhteydessä. Työtuomioistuin katsoi uskottavaksi, että aikaisempien kirjoitusten perusteella myös myöhemmät, varoituksen saamisen jälkeiset kirjoitukset olivat yhdistettävissä yhtiöön ja totesi työsuhteen päättämisen tapahtuneen lainmukaisesti.

Työtuomioistuin totesi ratkaisun perusteluissa työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välisestä suhteesta, että ”*työntekijän tulee olla kirjoituksessaan asiallinen, eli esitettyjen tosiasiatietojen tulee pitää paikkansa. Omien mielipiteiden osalta asiallisuuden arvioinnissa ilmenee kysymys siitä, onko työntekijä työnantajaa arvostellessaan ylittänyt sopivuuden rajat.*”¹⁰³

Myös ammattiopiston opettajalle maahanmuuttokriittisen kirjoittelun johdosta annetun varoituksen asianmukaisuutta koskevassa eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisussa vuodelta 2019 on huomioitu yhdistettävyystekijöitä liittyen kantelijan sosiaalisen median profiilissa esittämiin tietoihin, joihin kuuluivat hänen koulutuksensa, asuinpaikkakuntansa sekä työnsä terveysalan opettajana.¹⁰⁴

5.1.6 Mainehaitan riski ja sen realisoituminen

Mainehaitan riskin käsilläolosta on kysymys silloin, kun mainehaitan juurisyyn syntymisen jälkeen voidaan jollakin todennäköisyydellä olettaa, että juurisyyn olemassaolo välittyy joko työntekijän tai kolmannen tahon (kuten työntekijän vihamiesten) toimesta intressiryhmiin kuuluvien tietoisuuteen.

Mainehaitan realisoitumisesta on kyse silloin, kun esimerkiksi asiakaskunta vähenee mainehaitan juurisyystä johtuvana välittömänä tai välillisenä seurauksena ja aiheuttaa taloudellisia menetyksiä.

Mainehaitan juurisyyn syntymisen, riskivaiheen, mainehaitan realisoitumisen ja konkreettisten taloudellisten menetysten välillä saattaa olla pitkäkin aika, esimerkiksi silloin kun työnantajayrityksen liiketoiminta perustuu kokonaan tai pääosin pitkäkestoisiin sopimuksiin, ja sopimuskauden päätyttyä sopimuksen vastapuoli jättää mainehaitasta johtuvasta syystä ryhtymättä uuteen sopimukseen työnantajayrityksen kanssa.

¹⁰³ TT 2013-191

¹⁰⁴ Ks. EOAK 6545/2019 s. 8

Mainehaitan realisoituminen edellyttää useampien edellä käsiteltyjen tunnusmerkkien käsillä oloa. Esimerkiksi yhdistettävyyden on pakollinen tekijä jota ilman mainehaitta ei voi realisoitua eikä sen seuraukset aiheutua. Asiaa havainnollistaa Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1991:2:

*Ravintolassa toiminut viinuri oli todettu HIV-positiiviseksi, josta seikasta hän oli välittömästi ilmoittanut työnantajalleen. Työnantaja oli muutaman kuukauden kuluttua irtisanonut työntekijän työsopimuksen lähinnä tämän HIV-positiivisuuden vuoksi. HI-viruksen tartuntatavat huomioon ottaen työntekijän työskentely viinurina ei muodostanut tartuntariskiä ravintolan muille työntekijöille eikä asiakkaille. Työnantaja ei ollut näyttänyt, että työntekijän työkyky olisi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Työnantaja **ei ollut myöskään näyttänyt, että työntekijän HIV-positiivisuus olisi tullut ravintolan asiakaskunnan tietoon ja että tieto työntekijän sairaudesta olisi vaikuttanut ravintolan asiakaskäyntien määrään.** Työnantajalla ei siten ollut oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen.¹⁰⁵*

Ratkaisun koskeman asian taustalla olleesta tapahtumainkulusta voidaan edellä selostettuja termejä käyttäen sanoa työntekijän HIV-positiivisuuden olleen mainehaitan juurisyy ja ravintolan asiakaskunnalta puuttuneen tietoisuuden siitä merkinneen, ettei yhdistettävyyden tunnusmerkki täyttynyt.

5.2 mainehaitan erityistilanteet

5.2.1 Lokakampanjat ja työntekijän poliittinen toiminta

Lokakampanjoissa on kysymys usein sosiaalisessa mediassa tai muuten internetin välityksellä tapahtuvasta toiminnasta, jossa joukko ihmisiä pyrkii huonontamaan kohteekseen valitsemansa yksityishenkilön tai yrityksen mainetta tai toimintamahdollisuuksia häiriköimällä, uhkailemalla tai muuten painostamalla.¹⁰⁶ Toiminnan eräänä muotona on painostavien yhteydenottojen lähettäminen lokampanjan kohteeksi valitun yksityishenkilön työnantajalle sillä tarkoituksella, että kohteeksi valittu henkilö menettäisi työpaikkansa. Lokakampanjat ovat ulkoparlamentaarisesta vallankäytön ja kontrollin muoto, jonka motiivina on usein kohteeksi valitun henkilön poliittinen tai muu vakaumus ja siihen liittyvä sananvapauden käyttö tai muu yhteiskunnallinen toiminta. Lokakampanjaan osallistuvien tahojen tavoitteena on tehdä

¹⁰⁵ Ratkaisun KKO 1991:2 ratkaisuseloste

¹⁰⁶ Lokakampanjat ja niihin liittyvät toimintatavat ovat olennainen osa ns. Cancel Culture -ilmiötä, joka on yleistynyt 2010-luvun jälkipuoliskolla. Asiaan liittyy myös ”maalittaminen” ja ”deplatforming” -termeillä kutsutut toiminnot.

kohteestaan ”varoittava esimerkki” ja näin luodun pelotevaikutuksen avulla saada muut kohteen kanssa samaan viiteryhmään kuuluvat luopumaan toiminnastaan tai rajoittamaan sitä työstä saatavan toimeentulon ja sosioekonomisen aseman menettämisen pelossa.

Tyypillisiä toimintamuotoja lokakampanjoissa ovat kohteeksi valitun henkilön työnantajalle lähetetyt viestit, joissa esimerkiksi kysytään että ”*miten [työntekijä X]:n toimiminen yrityksessä soveltuu yrityksen arvoihin, ottaen huomioon että [työntekijä X] on...*” tai uhataan sosiaalisessa mediassa aloitettavalla (tai jo aloitetulla) boikottikampanjalla yritystä vastaan mikäli työntekijä saa jatkaa yrityksen palveluksessa. Myös yrityksen sosiaalisen median profiiliin saatetaan masinoida perätöntä palautetta, jossa kirjoittaja esiintyy yrityksen asiakkaana ja ilmoittaa lopettaneensa asioinnin johtuen sen työntekijän poliittisista mielipiteistä tai toiminnasta.

Lokakampanjoihin liittyy oikeudellisesti ongelmallisia kysymyksiä varsinkin tilanteissa, joissa on kyse työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvasta poliittisesta tai muusta TSL 7:2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettusta toiminnasta. Lokakampanjaan osallistuvien henkilöiden toiminta voi olla sallittua sananvapauden käyttöä, mikäli heidän esittämänsä tiedot työntekijän vapaa-ajan menettelystä saattavat olla sinänsä totuudenmukaisia tai muuten sellaisia, ettei niiden voida katsoa täyttävän minkään rikoksen, kuten yksityiselämää loukkaavan tiedon levittämisen (RL 24:8 §) tai kunnianloukkauksen (RL 24:9 §) tunnusmerkistöä.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisussa *Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta*¹⁰⁷ oli kysymys siitä, oliko bussinkuljettajana toimineen ja työnsä moitteettomasti hoitaneen valittajan EIS:ssä turvattuja oikeuksia loukattu kun hänen työsuhteensa kuljetusalan yrityksessä oli päätetty ja päättämisen oli katsottu kansallisissa tuomioistuimissa lainmukaiseksi. Tapauksessa valittaja oli kuulunut etnonationalistiseen British National Party (BNP) -puolueeseen ja asettunut sen ehdokkaaksi kotikaupunkinsa valtuustovaaleissa, minkä jälkeen paikallinen sanomalehti oli uutisoinut asiasta ja työnantajayritys oli saanut ammattiliitolta kirjeen jonka mukaan monet sen jäsenistä olivat huolissaan työntekijän työskentelyn jatkumisesta yrityksessä BNP:n fasistisesta ja rasistisesta agendasta johtuen. Kirjeessä vedottiin työnantajayrityksen aasialaistaustaisten työntekijöiden sekä asiakkaiden suureen määrään ja vaadittiin ”välittömiä toimia sen varmistamiseksi, ettei liiton jäsenet joudu rotuvihan kohteeksi”.¹⁰⁸ Valittaja tuli valituksi kaupunkinsa valtuustoon, minkä jälkeen työsuhde päätettiin. Yhdistyneen kuningaskunnan silloinen työlainsäädäntö ei mahdollistanut työntekijän poliittisen mielipiteen vuoksi tehdyn työsuhteen päättämisen riittävällä tuomioistuimessa, mikäli työsuhde oli

¹⁰⁷ EIT: *Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta*, nro 47335/06, 6.11.2012.

¹⁰⁸ *Ibid* kohta 10.

päätetty vuoden kestävän koeajan aikana joten kansalliset oikeusasteet katsoivat työsuhteen päättämisen tapahtuneen lainmukaisesti.

EIT katsoi EIS:n 11 artiklaa loukatun sekä totesi ratkaisussa valtioilla olevan aktiivinen velvollisuus suojan tarjoamiseen myös yksityisten työnantajien toimittamia työsuhteen päättämisiä vastaan tilanteissa, joissa työsuhteen päättäminen johtuu yksistään työntekijän kuulumisesta tiettyyn poliittiseen puolueeseen.¹⁰⁹ EIT tunnusti työnantajayrityksen olleen vaikeassa asemassa valittajan ehdokkuuden tultua julkisuuteen mutta antoi painoarvoa myös sille, että valittaja oli hoitanut työnsä moitteettomasti ennen ehdokkuuden julkituloa ja hänen aasialaistaustainen esimiehensä oli ehdottanut hänelle ”parhaan luokan työntekijän palkintoa”.¹¹⁰ EIT painotti 11 artiklan suojaavan myös loukkaavia näkemyksiä, ja linjasi ratkaisevaa vastaavan kaltaisissa tapauksissa olevan kansallisten tuomioistuinten mahdollisuus lausua siitä, tuleeko käsillä olevien seikkojen valossa antaa työnantajan intresseille työntekijän EIS 11 artiklan suojaamaa kokoontumis- ja yhdistymisvapautta suurempi painoarvo.¹¹¹

5.2.2 Ns. Whistleblowing-tapaukset

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa on käsitelty tapauksia, joissa työnantajan maineelle aiheutuneen haitan vuoksi toimitetun työsuhteen päättämisen taustalla on ollut työntekijän sananvapauden käyttäminen tuomalla julkiseen keskusteluun laajempaa yhteiskunnallista merkitystä omaavia epäkohtia työnantajan toiminnassa. Tunnetuin näistä tapauksista lienee *Heinisch v. Saksa*¹¹² vuodelta 2011, jossa oli kysymys vanhainkodissa hoitajana työskennelleen työntekijän sananvapauden loukatuksi tulemisesta, kun työntekijän työsuhde oli päätetty työntekijän ja hänen kollegoidensa huomautettua toistuvasti työnantajaansa vanhainkodin alimiehityksestä ja liian vähäisistä henkilöstöresursseista johtuvista puutteista ja sen jälkeen viranomaisille tehdystä, asiaan liittyvästä tutkintapyynnöstä joka johti vanhainkodin olojen laajaan käsittelyyn lehdistössä ja televisiossa. EIT totesi ratkaisussa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ja työnantajan intressien edellyttävän, että epäkohtia tulee ensisijaisesti käsitellä työntekijän esimiehen tai muun toimivaltaisen tahon kanssa, ja vain

¹⁰⁹ Ibid kohta 43

¹¹⁰ Ibid kohdat 44-45

¹¹¹ Ibid kohta 56

¹¹² EIT: *Heinisch v. Saksa*, nro 28274/08, 21.7.2011.

mikäli tämä ei johda mihinkään, voidaan väärinkäytökset tai lainvastainen menettely työnantajan toiminnassa saattaa julkisuuteen.¹¹³

Tarve väärinkäytösten paljastamiseen ja niistä ilmoittavien henkilöiden suojeluun kielteisiltä seuraamuksilta on johtanut EU:n ns. Whistleblower-direktiivin¹¹⁴ antamiseen. Direktiivin myötä jäsenvaltioiden tulee kansallisessa lainsäädännössään velvoittaa julkisen sektorin työnantajat sekä yksityiset vähintään 50 työntekijää työllistävät, direktiivin 2 artiklassa luetelluilla aloilla toimivat yritykset luomaan sisäiset ilmoituskanavat työnantajan toiminnassa ilmenevien väärinkäytösepäilyjen anonyymiin ilmoittamiseen.

Kirjoitushetkellä direktiiviä ei vielä ole implementoitu Suomen lainsäädäntöön, mutta tulevaisuudessa sen ilmoittajaan kohdistuvien vastatoimien kieltoa koskevilla säännöksillä tulee mahdollisesti olemaan keskeistä merkitystä työsuhteen päättämisen ja lojaliteettivelvollisuuden kannalta niissä työnantajayrityksissä, jotka toimivat direktiivissä tarkoitetuilla aloilla.

5.2.3 Rikokset

Työntekijän vapaa-ajalla tekemä, työpaikan ulkopuolinen ja työnantajaan kohdistumaton rikollinen teko voi olla omiaan aiheuttamaan työnantajalle mainehaittaa sekä aiheuttamaan luottamuspulaa työntekijää kohtaan varsinkin, jos teolla on yhteys työntekijän työtehtäviin ja ammattialaan. Oikeuskirjallisuudessa esimerkkinä on mainittu työnantajan rahavaroja käsittelevän työntekijän kuten kassanhoitajan syyllistymistä varkauteen.¹¹⁵

Työntekijän tekemäksi epäillyn rikoksen tekoajankohdan, esitutkinnan, syyttämispäätöksen ja lainvoimaisen tuomion antamisen välillä saattaa kulua huomattavan pitkä aika. Tämän vuoksi työsuhteen päättämisharkinnan kannalta olennaiseksi kysymykseksi nousee se, että kuinka selvää näyttöä työnantajalla tulee olla työntekijää koskevan rikosepäilyn osoittautumisesta todeksi.

Työnantajalla ole velvollisuutta odottaa käräjäoikeudessa rikoksesta ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitun työntekijän tuomion lainvoimaistumista. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2016-124 työnantajalla katsottiin olleen peruste työ sopimuksen purkamiseen

¹¹³ Ibid kohdat 64-65

¹¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937, annettu 23 päivänä lokakuuta 2019, unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta

¹¹⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 182

mainehaitan sekä luottamuspuolan vuoksi työntekijän tultua tuomitukseksi käräjäoikeudessa vapaa-aikana väitetyksi tapahtuneesta raiskauksesta ehdottomaan vankeuteen, vaikka hovioikeus myöhemmin valituksen johdosta hylkäsi syytteen. Kuitenkaan pelkkää työntekijästä tehtyä, vapaa-ajalla tapahtunutta toimintaa koskevaa rikosilmoitusta tai syytteen nostamista ei voitane yksin pitää riittävänä työsuhteen päättämisperusteena, vaan tilannetta on arvioitava myös lojaliteettivelvollisuuden näkökulmasta.

Lojaliteettivelvollisuuden noudattamisen kannalta katson olennaiseksi seikaksi työntekijän oman toiminnan vapaa-ajalla tapahtuneen, epäillyn rikollisen teon jälkeen. Työntekijä voi ehkäistä mainehaitan aiheutumista tiedottamalla työnantajaansa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa esimerkiksi siitä, että hänestä on tehty rikosilmoitus saatuaan itse asiasta tiedon. Aiheeseen liittyy kieltämättä ristiriita rikosoikeudellisen syyttömyysolettaman, työntekijän lojaliteettivelvollisuuden sekä työntekijän työsuhteessaan pysymistä koskevan intressin välillä.

Vaikka epäillyn rikostyyppin ja työtehtävien edellyttämän luottamuksen välisen yhteyden kannalta tai yleisesti vakavan rikosepäilyn kohteena oleva työntekijä itse tietäisi olevansa syytön, hän kuitenkin vaarantaisi työsuhteensa jatkumisen kertomalla työnantajalleen rikosepäilyn kohteeksi joutumisestaan, mikäli epäily ei lyhyehkössä ajassa osoittautuisi perättömäksi. Toisaalta asiasta rehellisesti tiedottaminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa edistää työnantajan varautumista mainehaitan realisoitumista ehkäiseviin toimiin ja voidaan lojaliteettivelvollisuuden noudattamisen kannalta nähdä lieventävänä asianhaarana työntekijän kannalta.

5.3 Menettely mainehaittatilanteessa

5.3.1 Mainehaitan korjaamistoimenpiteet

Yrityksen johdon omalla toiminnalla ja yritysviestinnällä on usein keskeinen merkitys tilanteissa, joissa yritykseen kohdistuu negatiivista julkisuutta. Poliittisen lokakampanjan kohdistuessa rivityöntekijään ja hänen työnantajayritykseensä sosiaalisessa mediassa, järkevin vaihtoehto on usein olla reagoimatta painostukseen millään tavalla ja olla näin ruokkimatta painostajia antamalla heille näkyvyyttä ja toimittajille aiheita kirjoittaa asiasta.

Sananvapauslaissa¹¹⁶ tarkoitettu oikaisu on myös yksityisten yritysten käytettävissä. SananvapausL 9 §:n mukaan ”Yksityisellä henkilöllä, yhteisöllä ja säätiöllä sekä viranomaisella on oikeus saada aikakautisessa julkaisussa, verkkojulkaisussa tai ohjelmassa esitetty itseään tai toimintaansa koskeva virheellinen tieto oikaistuksi samassa julkaisussa tai asianomaisen ohjelmatoiminnan harjoittajan ohjelmassa, jollei tiedon oikaiseminen virheen vähäisyyden vuoksi ole ilmeisen tarpeetonta.”

Oikaisuoikeuden käyttäminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa on tärkeää työnantajayrityksen mainehaitan minimoimiseksi, mikäli yrityksestä on levitetty virheellistä tietoa sananvapauslain noudattamiseen velvoitetun median julkaisussa. Pelkästään mediassa esitettyjen tietojen luonne yrityskuvaa mahdollisesti lukijoiden silmissä vahingoittavana ei mahdollista oikaisuvaatimuksen käyttöä, vaan tietojen on oltava objektiivisella tavalla virheellisiä. Esimerkiksi tiedot joiden ”virheellisyys” riippuu mielipiteestä tai tulkinnasta eivät ole oikaisuoikeuden perustavalla tavalla virheellisiä.¹¹⁷

SananvapausL 8 §:ssä tarkoitettua vastineoikeutta ei ole työnantajayrityksellä oikeushenkilönä¹¹⁸, mutta on myös mahdollista että työntekijän toimintaa käsitellään mediassa tavalla, johon liittyy enemmän tai vähemmän todennäköinen riski mainehaitasta hänen työnantajalleen. Vastineoikeuden käyttöä rajoittaa osaltaan se, että se on käytettävissä vain ns. säännöllisen julkaisu- tai ohjelmatoiminnan¹¹⁹ yhteydessä.

SananvapausL 8 §:n mukaan vastineoikeuden syntyminen edellyttää, että henkilöllä on ”perusteltu syy katsoa aikakautisessa julkaisussa, verkkojulkaisussa tai niihin rinnastettavassa, toistuvasti lähetettävässä ohjelmassa esitetyn viestin loukkaavan itseään”. Sitä, mitä voidaan pitää loukkaavuuskynnyksen ylittävänä ja siten vastineoikeuden synnyttävänä ja vastaavaa toimittajaa vastineen julkaisuun oikeudellisesti velvoittavana ”perusteltuna syynä” ei ole määritelty sananvapauslain säännöksissä. Lain esitöissä todetaan, että subjektiivisen kokemuksen ohella loukkaavuutta tulee voida pitää myös objektiivisin perustein perusteltuna,

¹¹⁶ Laki sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (13.6.2003/460)

¹¹⁷ Niiranen – Sotamaa – Tiilikka 2013 s. 53

¹¹⁸ Jos uutinen kohdistuu sekä yritykseen että yksityiseen henkilöön, kuten esimerkiksi yrityksen toimitusjohtajaan tai hallituksen jäseneseen, voi heille yksityishenkilöinä syntyä vastineoikeus. (Niiranen – Sotamaa – Tiilikka 2013 s. 51)

¹¹⁹ SananvapausL 8 §: ”aikakautisessa julkaisussa, verkkojulkaisussa tai niihin rinnastettavassa, toistuvasti lähetettävässä ohjelmassa”. Vastineoikeus ei koske yksittäistä ohjelmaa. Yhden kerran esitetty dokumentti, ajankohtaisohjelma, elokuva tai muu vastaava ohjelma ei oikeuta vaatimaan vastineen esittämistä vastaavassa ohjelmassa tai ohjelmatoiminnan harjoittajan muun ohjelmatoiminnan yhteydessä (Niiranen – Sotamaa – Tiilikka 2013 s. 51)

ja että perustellun syyn täyttymiskynnys on matalampana sellaisten henkilöiden kohdalla, joista vain harvoin esitetään tietoja tai väitteitä yleisölle.¹²⁰

Eräs kysymys näihin tilanteisiin liittyen on, että voiko työnantaja tällöin TSL 3:1 §:n nimissä velvoittaa työntekijän tekemään vastinevaatimuksen tai käyttämään soft law -tyyppisissä ohjeissa määriteltyjä keinoja (joita asianomainen media on mahdollisesti ilmoittanut noudattavansa)¹²¹ yrityskuvan vahingoittumisen torjumiseksi tai sen ehkäisemiseksi. Lojaliteettivelvollisuuden näkökulmasta vaikuttaisi perustellulta, että työntekijä pyrkisi näin ehkäisemään mahdollista mainehaittaa työnantajalleen varsinkin tilanteissa, joissa kielteisellä julkisuudella on liittymäkohta hänen ammattialaansa ja työtehtävissä edellytettyyn luottamukseen, mikäli sillä voidaan välttää esimerkiksi korjaavaan tiedotuskampanjaan liittyvät kulut.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työnantajan velvollisuudella selvittää mahdollisuudet irtisanomisen välttämiseksi sijoittamalla työntekijä muuhun työhön voi olla väitety mainehaitan luonteesta riippuen merkitystä sekä itse konkreettisen mainehaittilanteen kannalta että arvioitaessa työsuhteen päättämisen laillisuutta jälkikäteen tuomioistuimessa. Mikäli mainehaittilanne on luonteeltaan nopeasti ohi menevä (mm. ”someraiivot” tai lokakampanjat), voi työnantajan olla aiheellista sijoittaa työntekijä esimerkiksi asiakaspalvelutehtävistä väliaikaisesti sellaisiin tehtäviin, joista toimiessaan hän ei ole näkyvässä asemassa eikä hänen työsuhteensa jatkuminen käy välttämättä julkisesti ilmi.¹²²

Mainehaittilanteiden oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä käsittelyn vähäisyyden vuoksi on vaikea tehdä edes suuntaa-antavaa rajanvetoa siitä, miten tuomioistuin tulkitsisi kysymystä liittyen siihen, olisiko irtisanominen ollut tietyssä tilanteessa vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön, tai siitä, millaisten olosuhteiden ja taustaseikkojen vallitessa tuomioistuin katsoisi kyseessä olevan TSL 7:2 §:n 5 momentissa tarkoitettu tilanne, jossa työnantajalla ei ole velvollisuutta varoituksen antamiseen tai muuhun työhön sijoittamismahdollisuuksien selvittämiseen.

¹²⁰ HE 54/2002 s. 64-65

¹²¹ Esimerkiksi Julkisen sanan neuvoston laatimissa journalistin ohjeissa on määräyksiä erittäin kielteisen julkisuuden kohteeksi joutuneen henkilön oman kannanoton julkaisemisesta ja tilaisuuden varaamisesta tämän oman näkemyksen esittämistä varten ennen tietojen aiottua julkistamista.

¹²² Ks. Tiitinen – Kröger 2012 s. 559 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 485

5.3.2 Sanktion valitseminen

Työsopimuslaki tuntee kolme eri tapaa työntekijän työsuhteen henkilöperusteiselle päättämiseksi yksin työnantajan aloitteesta: aiempaa varoitusta edellyttävä työsopimuksen irtisanominen (TSL 7:2 § 3 mom), irtisanominen ilman varoitusta (TSL 7:2 § 5 mom) ja työsopimuksen purkaminen (TSL 8:1 §).

Ei ole olemassa mitään yleispätevää rajanvetoa sille, millainen työntekijän menettely on katsottava ”asiallisen ja painavan syyn” muodostavaksi työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseksi mutta ei kuitenkaan TSL 8:1 §:ssä tarkoitetuksi purkamisperusteen muodostavaksi ”erittäin painavaksi syyksi”. Kysymys on vain aste-erosta työntekijän menettelyn moitittavuudessa.¹²³ Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työnantajalla on lähtökohtaisesti velvollisuus antaa varoitus työntekijälle ennen kuin tämän irtisanominen voidaan toimittaa laillisesti.¹²⁴

Mainehaittatilanteet voidaan edellä mainittuja säännöksiä peilaten jakaa vakavuusasteiltaan neljään eri kategoriaan:

- 1) Menettely joka kuuluu työnantajan sietämisvelvollisuuden piiriin ja josta ei voida antaa oikeudellisesti tehokasta varoitusta
- 2) Menettely joka on katsottavissa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi, mutta ei muodosta irtisanomisperusteen täyttymistä ilman edeltävää varoitusta
- 3) Menettely joka oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työsopimuksen ilman varoitusta
- 4) Menettely joka aiheuttaa niin selvää mainehaittaa, että purkamisperuste on käsillä

Katson, että toimenpiteen valitsemista kategorioiden väliltä (esim. annetaanko päättämisuuskainen varoitus vai ei) koskevassa kokonaisharkinnassa työnantajan tulisi tarkastella tiedossaan olevaa tapahtumainkulkua mainehaitan tunnusmerkkejä vasten yhdessä perinteisten oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa merkityksellisiksi katsottujen seikkojen (työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työsuhteen kesto, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa ja käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät

¹²³ Paanetoja 2014 s. 514

¹²⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 881

erityispiirteet ja työnantajan asema.)¹²⁵ kanssa. Koska mainehaittaan liittyvistä työsuhteen päättämistä ei ole kattavaa kotimaista oikeuskäytäntöä, ei työnantaja voi saada täyttä varmuutta asiallisen ja painavan syyn täyttymisestä varsinkaan jos työntekijää ei ole aikaisemmin varoitettu menettelystään.¹²⁶

Heinäkuussa 2019 voimaan tulleen työsopimuslain 7:2 §:n 1 momentin uudistuksen myötä työsopimuksen irtisanomiseen liittyvässä kokonaisharkinnassa työnantajayrityksen pieni henkilöstömäärä sai aiempaa lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon.¹²⁷ Esitöiden mukaan *ehdotetut muutokset korostaisivat henkilöstökoon painoarvoa irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työnteoedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntevia vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen.*¹²⁸ Uudistetussa säännöksessä tai lain esitöissä ei määritellä tarkkaa numeerista rajaa sille, milloin työnantajayrityksen henkilöstömäärä on pieni, vaan asia on jätetty tulevan oikeuskäytännön varaan.¹²⁹

Katson yrityksen maineen suojaamisintressillä olevan korostunut merkitys ainakin sellaisten henkilöstömäärältään pienten, asiakashankinnan vaiheessa olevien yritysten kannalta, jotka ovat toimineet suhteellisen vähän aikaa eivätkä ole vielä ehtineet vakiinnuttamaan asemaansa markkinoilla ja siten rakentamaan tiettyä yrityskuvaa. Yllä mainittua uudistusta koskevista esitöistä on saatavissa tukea tälle päätelmälle. Esitöiden mukaan ainakin työnantajayrityksen pienen henkilöstömäärän kannalta merkityksellisiä seurauksia voisivat olla *ainakin työyhteisön toimivuuden heikentyminen, työnantajalle koituvat taloudelliset menetykset taikka työnantajan ja työntekijän välinen luottamuspuola.* Uuden, kasvua tavoittelevan yrityksen kannalta mainehaitan realisoituminen ilmenee saamatta jääneinä taloudellisina tuloina, mikäli asiakaskuntaakaan ja heidän silmissään luotua positiivistakaan yrityskuvaa ei ole vielä ehditty luomaan. Esitöissä mainitaan erikseen taloudellisten menetysten ja osalta, miten ”*[p]ienellä työnantajalla voi olla heikommat mahdollisuudet kohdata sellaisia taloudellisia menetyksiä, jotka ovat seurausta työntekijän velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä taikka hänen työnteoedellytystensä heikentymisestä. Yksittäinenkin työntekijä voi menettelyllään aiheuttaa*

¹²⁵ Valkonen – Koskinen 2018 s. 520

¹²⁶ Siihen minkä merkityksen tuomioistuin tulisi antamaan varoitukselle työsuhteen päättämistä mahdollisesti seuraavassa prosessissa ei myöskään voida antaa täsmällisiä vastauksia, mikäli kyse on perusoikeusherkästä vapaa-ajan toiminnasta.

¹²⁷ HE 227/2018 s. 8

¹²⁸ HE 227/2018 s. 8-9

¹²⁹ Ks. HE 227/2018 s. 13

*työnantajalleen niin suurta haittaa, että sillä on tuntuva vaikutus yrityksen taloudellisiin toimintaedellytyksiin.”*¹³⁰

5.3.3 Päättämismenettely

Työnantajan on vedottava työsuhteen henkilöperusteisen päättämisen perusteeseen tietyn ajan sisällä saatuaan tietää työntekijän menettelystä tai muusta perusteena olevasta syystä. Päätettäessä työsuhde irtisanomalla työ sopimus, tämän ajan pituutta ei ole tarkasti työ sopimuslaissa määritelty vaan irtisanominen on toimitettava ”kohtuullisen ajan kuluessa” siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettua työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. (TSL 9:1 §). Työnantajan oikeus päättää työsuhde purkamalla työ sopimus taas päättyy 14 päivän kuluessa siitä kun työnantaja sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä tai purkamisen estäneen, pätevän syyn poistumisesta (TSL 8:2 §). TSL 9:1 §:ssä ja muista TSL 9 luvun menettelysäännöksistä voidaan poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla (TSL 13:7 §).

TSL 9:1 §:ssä tarkoitettua kohtuullisen ajan pituus tulisi lain esitöiden mukaan olla vähintään muutaman viikon pituinen.¹³¹ Perusteen ollessa yksittäinen teko tai laiminlyönti, laskettaisiin kohtuullinen aika sen tulemisesta työnantajan tietoon, kun taas perusteen muodostuessa useasta seikasta tai perusteena olevan syy ollessa jatkuva, laskettaisiin kohtuullinen aika siitä, kun peruste viimeksi tuli työnantajan tietoon.¹³²

Kohtuullisen ajan enimmäispituutta ei voida täsmällisesti määritellä.¹³³ Korkein oikeus totesi ratkaisussa KKO 2021:9 ettei irtisanomisperusteeseen voida tavallisesti vedota tehokkaasti kolmen ja puolen kuukauden pituisen ajan kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut irtisanomisperusteesta tiedon.¹³⁴

¹³⁰ HE 227/2018 s. 9

¹³¹ Työnantajalla olevan kohtuullisen ajan pituus irtisanomisperusteeseen vetoamiselle on kaikissa tilanteissa pidempi kuin purkamisoikeuden käytön 14 päivän määräaika. Tätä puoltaa se, että vaikka purkamisoikeus olisikin 14 päivän määräajan kulumisen vuoksi rauennut, voi työnantaja edelleen päättää työsuhteen irtisanomistoimenpitein kohtuullisen ajan puitteissa. Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 916 ja Tiitinen – Kröger 2012 s. 677

¹³² Ks. HE 157/2000 vp s. 112

¹³³ Kolmea kuukautta on pidetty ”nyrkkisääntönä” oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa. Ks. Koskinen - Nieminen - Valkonen 2019 s. 902

¹³⁴ Ks. KKO 2021:9 kohta 20. Korkein oikeus katsoi ratkaisussa, että työ sopimus oli päätetty asianmukaisesti ja kohtuullisessa ajassa siitä huolimatta, että irtisanomisperusteen työnantajan tietoon tuleminen ja työntekijän työ sopimuksen irtisanomisen välillä oli kulunut kolmen ja puolen kuukauden pituinen aika. Asiaan vaikutti se, että TSL 9:2 §:ssä tarkoitettua kuulemistilaisuutta oli jouduttu siirtämään toistuvasti työntekijän aloitteesta.

Kun mainehaitta ei edellä tässä osiossa selostetuin tavoin ole pistemäinen tapahtuma, nousee olennaiseksi kysymykseksi se, että missä vaiheessa työnantajan tulee reagoida työntekijän menettelyyn ja minkälaisen seikkojen valossa perusteen voidaan katsoa olevan esitöissä mainitulla tavalla ”jatkuva”.

On mahdollista esimerkiksi se, että työnantaja on saanut tietää mainehaitan juurisyynä olevasta työntekijän toiminnasta enemmän tai vähemmän yksityiskohtaisesti jo kuukausia aikaisemmin. Voi olla, ettei työnantaja tällöin ole osannut ennakoida mainehaitan syntymisen mahdollisuutta tai ole mieltänyt työntekijän toimintaa lojaliteettivelvollisuuden tai muun velvollisuuden vastaiseksi joko ollenkaan, tai työnantaja on katsonut kyseen olevan työntekijän yksityisistä asioista joihin työnantajalla ei ole oikeutta puuttua varoituksin tai muin keinoin. Työnantajan suhtautuminen saattaa kuitenkin muuttua kuukausia myöhemmin jonkin ulkoisen tapahtuman (kuten asian saaman negatiivisen julkisuuden) tai muun syyn johdosta.¹³⁵ Onko kohtuullinen aika ehtinyt tällöin kulua umpeen?

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että TSL 9:1 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan sekä purkamisoikeuden 14 päivän määräajan (TSL 8:2 §) kulumisen alkaa silloin, kun työnantaja on saanut sellaiset tiedot tosiseikoista, joiden perusteella päättämisperusteelle asetettujen edellytysten arviointi on mahdollista.¹³⁶ Sitä, onko työnantajan tietoon tulleet seikat laadultaan sellaisia että kohtuullisen ajan kulumisen voidaan katsoa alkaneen, tulee arvioida objektiivisesti.¹³⁷ Mainehaitan juurisyyn ollessa työntekijän rikollinen toiminta, saattaa työnantajan mahdollisuus varmistua tietojen paikkansapitävyydestä riittävällä tavalla edellyttää tuomioistuimen ratkaisun odottamista.¹³⁸

Työnantajan velvollisuudella varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi (TSL 9:2 §) ennen työntekijän työsuhteen henkilöperusteista päättämistä sekä itse kuulemismenettelyllä on keskeinen merkitys varsinkin tilanteissa, joissa työnantajan harkitseman työsuhteen päättämistoimenpiteen taustalla on työntekijän menettelystä koituva mainehaitta.

¹³⁵ Tutkielman teon aikaisena, ajankohtaisena esimerkkinä voidaan kuvitella muun muassa tilanne, jossa vanhuspalveluita tuottavan tai muuten toiminnassaan iäkkäiden ihmisten kanssa lähikontaktissa olevan yrityksen työntekijä osallistuu vapaa-ajallaan COVID-19 pandemiaan ja sen lieveilmiöihin (mm. rokotuksiin ja kasvomaskeihin) kriittisesti suhtautuvaan toimintaan, kuten somekirjoitteluun ryhmissä jotka mielletään ”salaliittoteorioita” tai muuten haitallista ja väärää tietoa levittäviksi. Työntekijä kuitenkin työtehtävissään noudattaa työnantajan virustartuntojen ehkäisemiseen liittyviä ohjeita, mutta yritys joutuu yhtäkkiä negatiivisen julkisuuden tai lokakampanjan kohteeksi, jossa sen väitetään olevan työntekijän toiminnan vuoksi vaaraksi viruksen riskiryhmään kuuluville iäkkäille asiakkailleen.

¹³⁶ Tiitinen – Kröger 2012 s. 676

¹³⁷ Ks. Kavasto 2020 s. 134-135

¹³⁸ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 903-904

Kun kuulemisen tarkoituksena on välttää työsuhteen harkitsematon päättäminen ja selvittää, ovatko työnantajan tiedot ja käsitykset työntekijän menettelystä paikkansa pitäviä,¹³⁹ tulisi työnantajan noudattaa sitä tarkempaa huolellisuutta, mitä äkillisemmästä ja odottamattomammasta tilanteesta on kyse. Kuulemistilaisuus tulee järjestää ja suorittaa TSL 9:1 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan sisällä, ellei työntekijä jätä käyttämättä mahdollisuuttaan tulla kuulluksi.

Vaikka kuulemismenettelyn tarkemmasta sisällöstä ei säädetä työsopimuslaissa¹⁴⁰, kannattaa kuulemistilaisuudesta laatia päiväty ja allekirjoitettu pöytäkirja, koska sillä on usein merkitystä todisteena työsopimuksen päättämistä mahdollisesti seuraavassa oikeudenkäynnissä.¹⁴¹ Vastaavasti, mikäli työnantaja päätyy irtisanomaan tai purkamaan työntekijän työsopimuksen, on työntekijän oikeusturvansa kannalta järkevää pyytää työnantajalta sekä työtodistus (TSL 6:7 §) ja kirjallinen selvitys työsopimuksen päättämisen syistä (TSL 9:5 §).

¹³⁹ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019 s. 921

¹⁴⁰ Valtakunnallisilla työehtosopimusosapuolilla on kelpoisuus sopia irtisanomissuojasopimuksissa tarkemmin kuulemismenettelyn sisällöstä, kuten velvollisuudesta muistion laatimiseen.

¹⁴¹ Pöytäkirjan sisällöstä ks. Ullakonoja 2004 s. 11

6 Oikeudenkäynti työsuhteen päättämistä koskevassa riita-asiassa

6.1 Prosessista yleisesti

Työsopimuksen päättämisen lainmukaisuutta koskevat riidat ovat luonteeltaan dispositiivisia riita-asioita, joiden tuomioistuinkäsittelyssä noudatetaan oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 5 ja 6 luvun säännöksiä riita-asian vireillepanosta ja valmistelusta ja pääkäsittelystä. Lisäksi työtuomioistuinlaissa säädetään tilanteista, joissa työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan työtuomioistuimessa käsiteltävän riita-asian myös sen yksittäistä työsuhteen päättämisen lainmukaisuutta koskevilta osilta.¹⁴²

Työsopimuksen päättämistä koskeva riita-asia tulee vireille tyypillisesti työntekijän asiassa toimivaltaiselle käräjäoikeudelle osoittaman kirjallisen haastehakemuksen (OK 5:1 §) eli kanteen johdosta, jossa kantajaosapuolena työntekijä vaatii oikeusseuraamuksena vastaajana olevan entisen työnantajansa velvoittamista suorittamaan korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä TSL 12:2 §:n mukaisesti. Samaan kanteeseen voidaan sisällyttää myös vaatimus työnantajan velvoittamisesta yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen (YVL 23 §) maksamiseen työntekijälle, mikäli työntekijä katsoo työsuhteen päättämisen merkinneen myös yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää.

Tilanteista, joissa työntekijän työsuhteus on päätetty henkilöperusteisesti TSL 7:2 § mukaisesti irtisanomalla tai TSL 8:1 § mukaisesti purkamalla työnantajalle työntekijän menettelystä väitetyksi aiheutuneen mainehaitan tai sen riskin vuoksi, työntekijän välittömät kanneperusteet voidaan työsuhteen päättämisen taustalla olleen tapahtumainkulun yksityiskohdista riippuen tyypitellä muun muassa seuraavin esimerkein:

1) mitään työntekijään kohdistettavissa olevaa rikkomusta tai laiminlyöntiä ei ole tapahtunut

Tällöin on kyse yksinkertaisimmillaan siitä, että mainehaitan juurisyyntä on esimerkiksi virheellinen ja paikkansapitämätön kolmannen tahon levittämä tieto, joka saattaa täyttää myös rikoksen, kuten kunnianloukkauksen (RL 24:9 §) tunnusmerkistön. Ääriesimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työntekijän erehdytään olevan hänen kanssaan samalla paikkakunnalla asuvan sekä saman etu- ja sukunimen omaava henkilö, joka on esimerkiksi epäiltynä törkeästä rikoksesta tai muusta vastaavasta. Työsuhteiden pysyvät päättämiset tällaisissa puhtaaseen henkilöerehdyksiin liittyvissä tapauksissa lienevät käytännössä olemattomia, ottaen huomioon

¹⁴² Ks. Työtuomioistuinlain 1 §:n 2 mom

työnantajan velvollisuus ottaa selvää asioiden totuudenmukaisuudesta sekä noudattaa TSL 9 luvun säännöksiä työntekijän kuulemisesta ennen työsuhteen päättämistä.

2) työntekijän menettely ei ole ollut työsopimuksesta tai laista johtuvan normin vastainen tai ole ollut moitittavuusasteeltaan sellaista, että se täyttäisi henkilöperusteiselta irtisanomiselta vaadittuja asiallisen ja painavan syyn edellytyksiä tai työsopimuksen purkamisen edellytyksenä olevaa erittäin painavan syyn vaatimusta.

Tässä on kyse esimerkiksi tilanteista, joissa mainehaitan juurisyynä on työntekijän toiminta, joka osiossa 5.1.3 kuvatuin tavoin ajoittuu työsopimuksen allekirjoittamista ja työsuhteesta johtuvien velvoitteiden sitoviksi tuloa edeltävään aikaan. Mikäli toiminta ei myöskään ole tekohetkellä ollut rikosoikeudellisesti sanktioitua, ei työntekijän voida – ainakaan TSL 7:2 §:n 1 momentin sanamuodon valossa – katsoa rikkoneen tai laiminlyöneen mitään laista tai työsopimuksesta johtuvaa velvoitetta.

6.2 Todistelusta ja päätösharkinnasta

Todistustaakan jakamista koskevassa OK 17 luvun 2 §:n 1 momentissa asetetaan lähtökohdaksi, että riita-asiassa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamisensa perustuu. Säännöksen 4 momentin mukaan mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, noudatetaan, jollei todistustaakasta tai näytöltä vaadittavasta vahvuudesta laissa toisin säädetä tai *asian laadusta muuta johdu*.

Työsopimuslaissa on säädetty työntekijän suojaksi tiettyjä ns. legaalaisia presumtioita eli olettamia, jotka tuomioistuimen tulee ottaa ratkaisun pohjaksi ellei niitä kumota vastaanäytöllä¹⁴³. Tällaisia ovat muunmuassa TSL 1:1 §:n 2 momentissa tarkoitettu olettava työnteon vastikkeellisuudesta ja TSL 7:9 §:n 2 momentti, jossa asetetaan työnantajalle käänteinen todistustaakka siitä, että raskaana olevan työntekijän irtisanominen on johtunut muusta perusteesta kuin raskaudesta. Lisäksi oikeuskäytännössä on muodostunut vakiintuneita periaatteita todistustaakan jakamisesta työoikeudellisissa riita-asioissa. Työsuhteen päättämistä koskevissa riita-asioissa velvollisuus näyttää työsopimuksen irtisanomis- tai purkamisperuste toteen on asetettu työnantajalle.¹⁴⁴

¹⁴³ Ks. Vuorenpää teoksessa *Prosessioikeus* 2017 s. 614

¹⁴⁴ *Todistustaakasta riita-asioissa* 2014 s. 51

Todistelussa on lähtökohtana vapaan todistelun periaate, joka tarkoittaa sitä että asianosaiset voivat esittää jutussa näytöksi haluamansa aineiston ilman että oikeutta olisi etukäteen rajoitettu vain tiettyihin todistuskeinoihin tai muin rajoituksin.¹⁴⁵

Yrityksen maineen vahingoittumiseen liittyvässä todistelussa kirjallisilla todisteilla on keskeinen merkitys työnantajan kannalta. Kirjallisina todisteina toimivat esimerkiksi taltiot sähköpostiviesteistä, asiakaspalautteista, sosiaalisen median keskusteluista, tiedotusvälineiden artikkeleista ja muusta vastaavasta aineistosta joka mahdollisesti ilmentää negatiiviseksi muuttunutta suhtautumista yritykseen ja sen aiheutumista työntekijän menettelystä.¹⁴⁶

Myös työntekijän menettelyn moitittavuutta puoltavia seikkoja voidaan näyttää toteen kirjallisen todistelun keinoin, kuten taltioina sosiaalisen median profiileista joista ilmenee yhdistettävyyden tai muiden osiossa 5 selostettujen tunnusmerkkien arvioinnissa hyödynnettäviä seikkoja, kuten työnantajan nimen mainitseminen profiilissa tai työsuhteeseen liittyvien asioiden julki tuominen muulla tavalla, jonka perusteella työnantaja voidaan yksilöidä. Myös henkilötodistelulla on - kuten työriidoissa yleisesti – keskeinen merkitys tapahtumainkulun selvittämisessä.

Voi olla, että työnantaja katsoo työntekijän kanteessa esittämän tapahtumainkulun sinänsä riidattomaksi mutta kiistää työntekijän sille antaman juridisen merkityksen väittäen asiallisen ja painavan syyn olleen käsillä sillä perusteella että työsuhteen päättäminen oli ainoa tapa välttää työnantajan otaksuma, yrityksen maineen vahingoittuminen ja siitä seuraava myyntitulojen romahtaminen. Tällaisessa tilanteessa joudutaan ensinnäkin kysymään, että minkä laatuista näyttöä työnantajan tulee esittää näyttääkseen toteen sen, että työntekijän menettely olisi johtanut mainehaitan realisointumiseen ilman työsopimuksen päättämistä?

Ensimmäinen kysymys koskee sitä, että voidaanko väitteen ”menettely x aiheuttaa mainehaittaa koska y” katsoa olevan totta yleisen elämäkokemuksen tuoman tiedon perusteella, eli olevan notorisen kokemussäännön asemassa. Jos näin ei ole, kokemussäännön sisältö ja sen soveltuminen käsillä olevaan tapaukseen voi muodostua todistusteemaksi.¹⁴⁷ Kun esimerkiksi ihmisten kuluttajakäyttäytyminen tai muut yrityksen liiketoiminnan kannattavuuteen vaikuttavat ilmiöt perustuvat inhimilliseen toimintaan joka ei noudata probabilistisia tai deterministisiä kausaalisuhteita, ei mainehaitan realisointumisen odotettavissa olevasta

¹⁴⁵ Ks. Vuorenpää teoksessa *Prosessioikeus* 2017 s. 611-613

¹⁴⁶ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2011-17 vastaajana olleen työnantajayrityksen asiassa esittämään kirjalliseen todisteluun kuuluivat muun muassa sähköpostipalautteet, tiedotusvälineiden verkkojutut ja ote Iltalehti Online -keskustelupalstalla käydystä, työntekijän TV-ohjelmassa esiintymiseen liittyneestä keskustelusta.

¹⁴⁷ Ks. Loiva 2012 s. 641-642

todennäköisyydestä voida luonnollisestikaan esittää näyttöä joka olisi todistusvoimaltaan yhtä vahvaa kuin esimerkiksi lääketieteen tai fysiikan tutkimukseen perustuvista riippuvuussuhteista ja lainalaisuuksista esitetyt asiantuntijalausunnot.¹⁴⁸

Vapaan todistelun periaatteen mukaisesti niin kantajana olevalla työntekijällä sekä vastaajana olevalla työnantajalla on mahdollisuus tukeutua esimerkiksi samankaltaista liiketoimintaa harjoittavista tai muuten vertailukelpoisista, mainekriisin myös kohdanneista kilpailevista yrityksistä saatavilla olevaan aineistoon, mikäli sellaista ylipäätään löytyy. Tällainen todistelu on luonnollisesti vielä epävarmempaa kuin sellainen kannattavuusarviointiin liittyvä todistelu jota saatetaan esittää tuotannollis-taloudellisilla perusteilla suoritettuja irtisanomisista (TSL 7:3 §) koskevien riita-asioiden yhteydessä.

Katson tuomioistuimen suorittaman päätösharkinnan kannalta kaikista ongelmallisimmiksi varsinkin ne tilanteet, joissa riidan kohteena on realisoitumattoman mainehaitan vuoksi toimitettu työsuhteen päättäminen, ja jossa mainehaitan juurisyy on kytköksissä työntekijän sananvapauden käyttöön vapaa-ajalla tai yhteiskuntapoliittisesti tulenarkoihin aiheisiin. On myös aiheellista pohtia rajanvetoa TSL 7:2 §:n 2 momentin 3 kohdassa turvattujen työntekijän poliittisten oikeuksien ja työnantajan intressien välillä.

Yhdenvertaisuuslain säännöksillä sekä TSL 2:2 §:ssä säädetyllä työnantajan velvollisuudella työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun voi olla itsenäinen merkityksensä työsuhteen päättämisen laillisuuden kannalta varsinkin mainehaittaan liittyvissä tilanteissa.

Syrjinnän kieltoa koskevassa YVL 8 §:n 1 momentissa luetellaan kiellettyjä syrjintäperusteita, joista tutkimuksen aiheen kannalta relevantteja ovat uskonto, vakaumus, mielipide ja poliittinen toiminta.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että ”[y]hdenvertaisuuslaissa tarkoitettuina mielipiteinä, joihin perustuva syrjintä kielletään, voidaan pitää vain sellaisia ilmaisuja, jotka ovat hyväksyttäviä, kun vastakkain punnitaan yhtäältä työntekijän sananvapautta ja työnantajan kohtuullisia etuja, arvoja ja oikeuksia. Arvioinnissa merkitystä annetaan muun ohessa tapauksen saamalle julkisuudelle sekä asiakassuhteiden vaarantumiselle ja vaikutuksille työyhteisöön.”¹⁴⁹

Onko YVL 8 §:n 1 momentin suhdetta TSL 7:2 §:n 2 momentin 3 kohdassa mainittuihin kiellettyihin irtisanomisperusteisiin (työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet

¹⁴⁸ Ks. Loiva 2012 s. 645

¹⁴⁹ Valkonen – Koskinen 2018 s. 123. Kannanotto ei ole aivan täysin ongelmaton, koska sitä ei ole perusteltu teoksessa erikseen.

tai hänen osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan) edellä mainitun lausuman valossa tulkittava niin, että työntekijän vapaa-ajan menettely, vaikka se olisi yhdenvertaisuuslain tavoitteiden ja vallitsevan liberaalin maailmankuvan vastaista¹⁵⁰, saa nimenomaan TSL 7:2 §:n 2 momentin nojalla suojaa myös tilanteissa joissa mahdollisuus saada YVL 23 §:n mukaista hyvitystä poistuisikin.

Oikeuden väärinkäytön kieltoa koskevan EIS 17 artiklan soveltamiseen työsuhteen päättämistä koskevissa riita-asioissa tulee suhtautua torjuvasti. Kun työntekijä vetoaa työläinsäädännössä tarkoitettuihin irtisanomissuojaa koskeviin oikeuksiinsa, ei hänen voida katsoa tällöin pyrkivän välittömästi edistämään niitä EIS:n tavoitteiden vastaisia päämääriä, joita hänen vapaa-ajan toimintansa erillisessä tarkastelussa voitaisiin väittää edistävän. Oikeuksiin vetoamisen ja sopimuksenvastaisen tarkoituksiperän välillä tulee olla suora yhteys, jotta EIS 17 artikla olisi sovellettavissa. Esimerkiksi sen tarkastelu, saako työntekijän vapaa-ajan poliittinen toiminta sananvapauden (EIS 10 art) tai yhdistymisvapauden (EIS 11 art) suojaa kuuluu esimerkiksi kiihottamista kansanryhmää vastaan (RL 11:10 §) koskevan syytteen käsittelyyn rikosprosessissa tai yhdistyksen lakkauttamista tai väliaikaista toimintakieltoa koskevan kanteen (YhdL 43-44 §) käsittelyn yhteyteen, joista työsuhteen päättämisriita on olennaisesti erillinen asia EIS 17 artiklan soveltamisen kannalta. Yritysmaineeseen työnantajan intressinä soveltuu taas lähinnä EIS:ssa tai perustuslaissa säädetty omaisuudensuoja.¹⁵¹

EIS on voimassa Suomen sisäisessä lainsäädännössä tavallisen eduskuntalain tasoisena,¹⁵² sekä huomionarvoista on myös perus- ja ihmisoikeuksien erilaiset funktiot niiden horisontaalisessa ja vertikaalisessa vaikutustavassa. Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamista koskevan RL 47:5 §:n ja TSL 13:1 §:n yhdessä TSL 7:2 §:n 2 momentin 3 kohdan kanssa voidaan tulkita korostavan työntekijöiden yhdistymisvapauden loukkaamattomuutta erityisellä tavalla. RL 47:5 §:n ja TSL 13:1 §:n sanamuodoissa mainitaan luvalliset yhdistykset, mistä on tulkittavissa että mikäli työntekijän vapaa-ajan menettelyssä on kysymys toiminnasta viranomaisten hyväksymässä¹⁵³ poliittisessa (ammattillisista yhdistyksistä puhumattakaan) yhdistyksessä,¹⁵⁴ ei tämä kelpaa työsuhteen päättämisperusteeksi eikä sille tulisi antaa

¹⁵⁰ Tarkoitan tällä esimerkiksi eriasteista kansallismielistä toimintaa, jonka määrittelemisen äärioikeistolaiseksi tai fasistiseksi on erittäin polarisoitunut kysymys.

¹⁵¹ Ks. Pellonpää – Gullans – Pölönen – Tapanila 2018 s. 1055 ja osiossa 3.2 selostettu yrityksen maineesta omaisuudensuojan kannalta.

¹⁵² Ks. Pellonpää – Gullans – Pölönen – Tapanila 2018 s. 67-68

¹⁵³ Patentti- ja rekisterihallitus on Suomessa se viranomainen joka ennakkotarkastaa yhdistysten sääntöjen ja toiminnan tarkoituksen lainmukaisuuden ennen yhdistysrekisteriin lisäämistä.

¹⁵⁴ Ainakaan sellaisessa rekisteröidyssä yhdistyksessä, jota vastaan ei ole vireillä YhdL 43-44 §:issä tarkoitettuja toimenpiteitä. Yhdistysten lakkauttaminen viranomaistoimin on ollut Suomessa harvinaista, joskin tähän saattaa olla tulossa muutos kansallissosialistisen Pohjoismaisen vastarintaliikkeen ja siihen yhteyksissä olleen Pohjoinen perinne ry:n lakkauttamista koskevan Korkeimman oikeuden ennakkotapauksen KKO 2020:68 myötä.

merkitystä edes päättämisperusteen täyttymistä puoltavana osaseikkana tuomioistuimen suorittamassa kokonaisarvioinnissa. Tästä voidaan poiketa vain työnantajan ollessa nimenomaisesti poliittinen tai uskonnollinen toimija kuten puolue.¹⁵⁵ Liiketaloudelliseen voittoon pyrkivän yrityksen eettisissä ohjeistoissa tai markkinointiaineistoissa mainitut asiat taas eivät voi tähän vaikuttaa työntekijän irtisanomiskynnystä alentaen.¹⁵⁶ Edellä sanotulla en tietenkään tarkoita sitä, että työntekijä voisi vapaa-ajallaan esimerkiksi kansallismielisen yhdistyksen kokouksessa pitämässään puheenvuorossa työnantajansa nimen erikseen mainiten haukkua tämän (esimerkiksi monikulttuurisuusmyönteisiä) näkemyksiä ja arvoja millä tahansa tavalla ilman seurauksia, vaan sitä ettei esimerkiksi rakennusalan yrityksen julistautuminen arvoiltaan ”rasisminvastaiseksi” sen markkinoinnissa oikeuta päättämään näiden teemojen kanssa ristiriidassa olevaan yhdistystoimintaan työaikansa ulkopuolella osallistuvan työntekijän työsuhdetta, oli työnantajayrityksen näkemykset esimerkiksi lokakampanjojen uhasta mitkä tahansa.

Voidaan siis sanoa, että mainehaittaperusteisissa sekä muissa henkilöön liittyvissä työsuhteen päättämisen tilanteissa työntekijän yhdistymisvapaudella on sananvapautta jokseenkin suurempi suoja. Tätä tulkintaa korostavat edellä mainittu TSL 13:1 § sekä työtuomioistuimen ratkaisun perusteluissa erikseen todettu lausuma, että *työntekijän sananvapautta rajoittaa työ sopimuslain 3 luvun 1 §:stä seuraava lojaliteettivelvollisuus*.¹⁵⁷

EIT:n ratkaisukäytännössä ei ole löydettävissä tulkintavaikutuksen luovia ohjeita esimerkiksi siitä, minkälainen oikeudellinen merkitys tai arvo tietyille oikeustositseikalle kansallisen tuomioistuimen tulisi antaa päätösharkinnassaan työsuhteen päättämisiiridoissa, vaan se on todennut tämän työnantajan ja työntekijän kilpailevien intressien punninnan näiden jäävän sopimusvaltioiden ja näiden tuomioistuinten laajan harkintamarginaalin (*margin of appreciation*) sisälle. EIT:n ratkaisuilla työsuhteen päättämisiin liittyen on merkitystä lähinnä tuomion perustelutavan ja asianosaisten prosessuaalisten oikeuksien kannalta.¹⁵⁸ Tällaisia kysymyksiä ovat siten esimerkiksi rajanveto työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ja sananvapauden välillä, jolloin Suomen kansallisten tuomioistuinten noudatettavaksi tulee kansallinen työläinsäädäntö ja oikeuskäytäntö.

¹⁵⁵ Ks. osiossa 4 selostettu sekä HE 2000/157 vp s. 100

¹⁵⁶ Esimerkkinä tästä voidaan mainita se, miten kaupallinen yritys on esimerkiksi näyttävästi mukana seksuaalivähemmistöjen Pride-tapahtumassa yhteistyökumppanina.

¹⁵⁷ TT 2013-191

¹⁵⁸ Ks. esim. Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta kohdat 48 ja 56

6.3 Oikeusvertailevia näkökohtia

Yhdysvaltojen oikeusjärjestyksessä tunnettuja, luonteeltaan yksityisoikeudellisina asioina ajettavia kunnianloukkauskanteita (*Defamation*) ja siveettömyyttä (*Obscenity*) koskeva oikeuskäytäntö tarjoaa funktionaalisen oikeusvertailun kannalta mielenkiintoisia näkökohtia liittyen mainehaitan toteutumisen näytetyksi tulemisessa sovellettaviin kokemussääntöihin ja niiden sisältöön sekä ajan kulumisen myötä tapahtuneisiin muutoksiin mielipideilmapiirissä.

New Yorkin osavaltion liittovaltiollisessa piirioikeudessa käsitellyssä tapauksessa *Stern v. Cosby*¹⁵⁹ vuodelta 2009 oli kysymys muun ohella siitä, oliko kantajana olleen henkilön virheellinen nimittäminen homoseksuaaliksi vastaajan julkaisemassa kirjassa katsottava riittävällä tavalla halventavaksi. Tuomioistuin perusteli ratkaisuaan homoseksuaalisuusväitettä koskevan osakysymyksen osalta muun muassa viittaamalla tuoreisiin mielipidetutkimuksiin, lakialoitteisiin ja muutoksiin samaa sukupuolta olevien välistä avioliittoa koskevassa lainsäädännössä osavaltion tasolla. Tuomioistuin julkilausui ja eritteli siis sen, minkä se katsoi tapauksessa muodostavan sen ”yhteisön” jonka vallitsevia moraalinormeja ja käsityksiä (*contemporary community standards*) vasten julkaistun viestin loukkaavuutta arvioidaan, ja mikä on näiden sisältö.¹⁶⁰

Arvioitaessa työntekijän vapaa-ajan toimintaa lojaliteettivelvollisuuden kannalta, tulee eittämättä ottaa kantaa siihen, mikä on TSL 3:1 §:ssä tarkoitetun ”kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn” taso tai missä menevät työntekijän sananvapauden käytön hyväksyttävyyttä koskevat ”sopivuuden rajat”.¹⁶¹ Työntekijän asemaan ja tehtäviin liittyvien seikkojen lisäksi rajanvetoon liittyy siis myös arvosidonnainen ja kunkin ajanjakson ja kulttuurin yleisen moraalitajun mukaan vaihteleva komponentti¹⁶², joka on samankaltainen kuin esimerkiksi yhdistysoikeudessa tunnettu *hyvän tavan vastaisuuden* instituutio. Edellä mainittujen yhdysvaltalaisen ratkaisujen kanssa vastaavankaltaista argumentointia en ole löytänyt kotimaisista työoikeudellisista ratkaisuista.

¹⁵⁹ *Stern v. Cosby* 645 F. Supp. 2d 258 (S.D.N.Y 2009)

¹⁶⁰ Ks. Rury 2011 s. 674-675

¹⁶¹ Ks. TT 2013-191

¹⁶² Ks. Ollila 2021 s. 132

7. Johtopäätökset

Tutkielman keskeiseksi havainnoksi muodostui se, että työnantajan mahdollisuudet päättää laillisesti työntekijän työsuhde mainehaittaperusteisesti TSL:n 7 luvussa säädetyn asiallisen ja painavan syyn edellytykset täyttävällä tavalla ovat erittäin niukat, mikäli mainehaitan juurisyy on työntekijän sellainen rikosoikeudellisesti sanktioimaton menettely vapaa-ajalla, jolla ei ole selkeitä yhtymäkohtia hänen työtehtäviinsä.

Eräs keskeinen havainto oli se, ettei suoraan työoikeudellisten säännösten sanamuotoja seuraamalla voida löytää kovinkaan tarkkoja oikeusohjeita vaan huomiota tulee kiinnittää osiossa 5 käsitellyin tavoin koko mainehaittatapahtuman yksityiskohtiin ja pyrkiä arvioimaan työntekijän menettelyä osiossa mainittujen ”tunnusmerkkien” valossa, jotta voidaan tunnistaa seikkoja jotka puoltavat päätelmää työntekijän toiminnan luonteesta ”*kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn*” rajat ylittävänä ja lojaliteettivelvollisuuden rikkovana sekä asiallisen ja painavan syyn täyttymisen puolesta, tai sitä vastaan puhuvana kokonaisuutena. Työnantajayritykseen liittyväksi, mainehaittaperusteista työsuhteen päättämiskynnystä madaltavaksi seikaksi katson vuonna 2019 uudistetun TSL 7:2 §:n 1 momentin mukaisesti yrityksen pienen työntekijämäärän ja varsinkin sen olosuhteen, kun uusi yritys toimii asiakashankinnan ja yrityskuvan luomisvaiheessa.

Lojaliteettivelvollisuutta koskevassa osiossa 4 pohdittiin, voidaanko osiossa 3.3 käsitellyillä eettisillä ohjeistoilla asettaa työntekijälle pelkkää TSL 3:1 § lojaliteettivelvollisuutta pidemmälle meneviä vapaa-ajan toimintaa koskevia käyttäytymisvaatimuksia.

Työntekijän suojeluperiaatetta ilmentävän TSL 13:6 §:n 1 momentin mukaan ”*Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.*”. Säännöksestä on tehtävissä tulkinta, ettei TSL 3:1 §:ssä säädettyä lojaliteettivelvollisuutta voida ankaroitaa eettisten toimintaohjeiden (miellettiin ne sitten etusijajärjestyksen kannalta työsopimuksen ehdon tasoiseksi tai työnantajan valtaoikeuksien nojalla annetuiksi, etusijajärjestyksen pohjalle sijoittuviksi normeiksi) avulla ainakaan työntekijän vapaa-ajalle ulottuvin osin.

Lojaliteettivelvollisuutta koskevan säännöksen sanamuodot työntekijän asemaan (”*hänen asemassaan olevalta työntekijältä*”) ja kohtuuteen (”*kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn*”) puoltavat sitä tulkintaa, että lojaliteettivelvollisuudella on myös työnantajalle tietyn sietämisvelvollisuuden asettavat rajat joiden tulee määrittäytyä työntekijän tosiasiallisen aseman ja tehtävien perusteella, eikä eettisillä toimintaohjeilla voida saada yksinään aikaan

oikeusvaikutusta, joka muuttaisi näitä rajoja työntekijän irtisanomissuojaa heikentävällä tavalla verrattuna muuten samankaltaiseen tilanteeseen, mutta jossa eettisiä toimintaohjeita ei olisi olemassa. Katson siis osiossa 4.2 selostetuin tavoin, että TSL 3:1 § on TSL 13:6 §:n nojalla myös työnantajan kannalta pakottavaa oikeutta, koska siitä poikkeamisesta ei ole säädetty nimenomaisella säännöksellä toisin.

Murron väitöskirjassaan selostaman, henkilöstösuhteen (työnantaja ja henkilöstöryhmä eli koko henkilöstö tai osa siitä) ja työsuhteen (työnantaja ja yksittäinen työntekijä) välisiin eroihin liittyvään problematiikkaan¹⁶³ viitaten tulee myös hylätä ajatus siitä, että eettisten ohjeiden mahdollisesti perusoikeuksiin liiallisten kajoavien määräysten ja työnantajan tulkintaetuoikeuteen liittyvän ongelman ratkaisu olisi sovittelussa TSL 10:2-3 §:n tai OikTL:n säännösten nojalla. Poikkeaminen ehtojen sisällöistä sovittelun kautta yhden työntekijän työsuhteessa olisi myös ongelmallista TSL 2:2 §:ssä säädetyn tasapuolisen kohtelun velvoitteen kanssa.

Mielestäni tutkimuksessa useaan otteeseen käsitelty työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011-17 on perustelujensa kannalta ongelmallinen. Perusteluissa vedottiin pitkälti työoikeudellisessa teoksessa esitettyihin kannanottoihin¹⁶⁴, joita kirjailijat eivät olleet perustelleet teoksessa erikseen. Kyseisessä äänin 4-2 ratkaistussa tapauksessa eri mieltä ollut jäsen Koskinen kiinnitti lausunnossaan mielestäni oikealla tavalla huomiota sananvapauden merkitykseen ja työntekijän TV-ohjelmassa esittämien maahanmuuttajiin ja rasismiin liittyvien kommenttien tarkempaan sisältöön ja niistä saataviin käsityksiin, joista on vaikeaa saada miellelyhtymiä jotka yleisön silmissä liittäisivät työnantajana olevan yrityksen ja kyseiset kannanotot toisiinsa sellaisella tavalla, joka yhtäläistäisi myös työnantajayrityksenä tapauksessa olleen IBM:n kannanottojen esittäjäksi. Kommentit edustavat mielestäni suuren väestönosan keskuudessa yleistä ja tapauksen jälkeen 2010-luvulla suosiossaan kasvanutta ajattelutapaa, jossa ei itsessään ole mitään lainvastaista tai yksiselitteisesti väärää.¹⁶⁵ Myös eduskunnan oikeusasiamies on varoituksen antamista toimintaohjeiden vastaisen menettelyn johdosta koskevassa päätöksessään huomionnut ratkaisun TT 2011-17 luonteen äänestysratkaisuna ja siinä vähemmistöön jääneiden tuomioistuimen jäsenten mielipiteet.¹⁶⁶

¹⁶³ Ks. Murto 2015 s. 88-89, s. 156

¹⁶⁴ Kyseessä oleva teos on Tiitinen – Kröger: Työsopimusoikeus (2008) jonka sivuilla s.409, s.415 ja s. 542 esitettyihin kannanottoihin työtuomioistuin vetosi ratkaisun TT 2011-17 perusteluosassa

¹⁶⁵ Viitataan tässä yhteydessä ”yksiselitteisellä vääryydellä” osiossa 6 käsiteltyyn hyvän tavan vastaisuutta ja kokemussääntöjen notorisuutta koskevaan problematiikkaan. Huomionarvoista on myös se, että työntekijä kertoi mielipiteidensä johtuvan omista ennakkoluuloistaan ja kokemuksistaan. Katson lojaliteettivelvollisuuden rikkoutuneen tapauksessa vakavalla tavalla nimenomaan työnantajan omaisuuden varastamista koskeneiden kommenttien vuoksi.

¹⁶⁶ Ks. EOA 3098/2010 s. 34-35

Mantouvalou käsittelee artikkelissaan Ison-Britannian työtuomioistuimessa käsiteltyä *Gibbins*-tapausta¹⁶⁷ vuodelta 2017, jossa oli kysymys työntekijän Facebookissa esittämien, kuningasperhettä ja monarkiaa kritisoineiden kommenttien ja iltapäivälehtien niistä tekemän osin virheellisen uutisoinnin tuottaman mainehaitan johdosta toimitetusta työsuhteen päättämisestä, jonka tuomioistuin totesi lainmukaiseksi.¹⁶⁸ *Mantouvalou* kritisoi ratkaisua ja lehdistön roolia työnantajan painostamisessa sekä korostaa ihmisoikeussäännösten tehtävää suojata yksilöitä enemmistövallalta sekä katsoo, että vaikka epäsuosituilla poliittisilla mielipiteillä voikin olla vaikutusta työnantajan maineeseen, ei niiden tulisi siltikään muodostaa pätevää syytä työsuhteen päättämiselle.¹⁶⁹ Näihin kantoihin on mielestäni helppo yhtyä.

Näen tutkielman aiheen osana suurempaa 2010-luvulla alkanutta, Yhdysvalloissa sekä useissa euroopan valtioissa lisääntyvää kehitystä, jossa yhteiskunta jakautuu eri leireihin ja omaksuu ajattelun, jonka mukaisesti vastakkaista poliittista mielipidettä tai maailmankatsomusta edustavan henkilön palkkaaminen on työnantajan kannanotto, joka merkitsee työntekijän ideologian (vähintään epäsuoraa) tukemista ja normalisointia mahdollistamalla työntekijälle korkeampi sosioekonominen asema, ja josta työnantaja voi vapautua vain hankkiutumalla työntekijästä eroon. Ilmiöön liittyy olennaisesti myös ns. *deplatforming*-toiminta, jossa erilaisten, usein palvelujen tarjoajiin kohdistetaan poliittisesti motivoitunutta painostusta, jonka tavoitteena on estää ”alustan” tarjoaminen painostajien kohteena olevalle taholle. Vastaavaa toimintaa on esiintynyt myös Suomessa.¹⁷⁰

Tammikuussa 2021 tapahtunut sosiaalisen median ns. Big Tech -yhtiöiden palveluissa toteutettu valtavirtaiselle liberalismille vastakkaista maailmankuvaa edustavien poliitikkojen ja muiden vaikuttajien käyttäjätilien poisto¹⁷¹ aiheutti uusien käyttäjien vyöryn vaihtoehtoihin, itseään sananvapauden kunnioittamisella ja ”poliittisen korrektiuden” vastaisilla teemoilla markkinoiville ”Alt Tech”-alustoille. Tapahtumia seurasivat vaatimukset vaihtoehtoisten alustojen poistamisesta sovelluskaupoista, joka käytännössä estäisi uusien käyttäjien pääsemisen alustoille.

Yhdysvaltain korkeimman oikeuden Miller-tapauksen perusteluissa lausuttiin, että ”*eri osavaltioissa asuvat ihmiset eroavat mieltymyksissään ja asenteissaan, eikä tätä moninaisuutta*

¹⁶⁷ Ms A Gibbins v. British Council: 2200088/2017, 3.11.2017 (Employment Tribunal)

¹⁶⁸ Ratkaisun koskemassa tapauksessa työntekijä oli mm. julistanut facebookissa olevansa sosialisti, ateisti ja tasavallan kannattaja sekä kritisoinut kuningasperheen lapsen nauttivan ”valkoista etuoikeutta”.

¹⁶⁹ Ks. *Mantouvalou* 2019 s. 16

¹⁷⁰ Esimerkiksi ääriivasemmiston maalitustoiminnasta ks. Sisäministeriö 15.4.2020 s. 30

¹⁷¹ Merkittävimpana tapauksena Yhdysvaltojen presidentti Donald Trumpin twitter-käyttäjätilin jäädyttäminen 8.1.2021 häntä kannattaneiden mielenosoittajien tunkeuduttua Yhdysvaltojen kongressitaloon 6.1.2021. Ks. <https://www.bbc.com/news/technology-55624630>

*tule määräyksin tukahduttaa pakotetulla yhtenäisyydellä.”*¹⁷² Vaikka Yhdysvallat onkin maantieteellisesti, kulttuurisesti, väestömäärältään ja oikeudellisesti hyvin erilainen valtio kuin Suomi, olisi mainehaittaa koskevissa riita-asioissa mielestäni aiheellista antaa kussakin tapauksessa suurta painoarvoa sellaisille reaalimaailmasta tehtäville empiirisille havainnoille ja seikoille, jotka soveltuvat juuri kyseiseen tapaukseen.

On olemassa näyttöä myös siitä, ettei uusliberalismin ja intersektionaalisen feminismin ideoista poikkeava suhtautuminen rotuun, uskontoon tai seksuaalivähemmistöihin välttämättä aiheuta taloudellisten menetysten muodossa realisoituvaa mainehaittaa.

Yhdysvalloista esimerkkinä voidaan mainita pikaruokaketju Chick-fil-A’n tapaus, jossa yhtiö joutui julkisten boikottivaatimusten kohteeksi sen lahjoitettua rahaa samaa sukupuolta olevien välistä avioliittoa vastustaville tahoille. Yhdysvaltojen konservatiivinen väestönosa kuitenkin aloitti vastakampanjansa (*”buycotting”*) suosittelen ostamaan ketjun tuotteita, seurauksella että yhtiön myyntitulot kasvoivat edellistä suuremmiksi.^{173 174}

Kotimaisena esimerkkinä voitaneen mainita erittäin kilpailulla sekatarvakaupan alalla toimiva tavaraloketju J. Kärkkäinen Oy, joka tuomittiin vuonna 2013 45 000 euron yhteisösakkoihin sen kustantamassa lehdessä julkaistujen juutalaisvastaisiksi katsottujen kirjoitusten johdosta¹⁷⁵. Tuomio ja sen käsittely tiedotusvälineissä ei julkisten tilinpäätöstietojen perusteella ole vaikuttanut negatiivisella tavalla yhtiön liikevoittoon, joka on moninkertaistunut vuosien 2011 ja 2020 välisenä aikana¹⁷⁶. Käräjäoikeus katsoi jääneen myös näyttämättä, että kirjoitusten julkaisemisesta olisi aiheutunut yhtiölle mainosmyyntitulojen romahtaminen.¹⁷⁷

Ihmisen maailmankatsomukseen ja käsitykseen siitä, minkä ihminen olettaa olevan ”yleinen mielipide” tietystä asiasta vaikuttaa ennenkaikkea se, mistä aiheista ja mihin sävyyn joukkotiedotusvälineissä uutisoidaan ja minkälaista asennekasvatusta he ovat saaneet varhaisnuoruudessaan huoltajiltaan tai peruskoulujärjestelmässä. Erot voivat vaihdella suuresti, ja hypoteettinen, lähes kaikkien ihmisten samansisältöisenä jakamista mielipiteistä koottu

¹⁷² “People in different States vary in their tastes and attitudes, and this diversity is not to be strangled by the absolutism of imposed uniformity.” Ks. Miller v. California k. 32

¹⁷³ Ks. Hydock – Paharia – Neeru 2019 s. 76-77

¹⁷⁴ https://www.huffpost.com/entry/chick-fil-a-sales-2012_n_2590612

¹⁷⁵ Ks. Ylivieska-Raahen käräjäoikeus 21.10.2013 nro 121190

¹⁷⁶ Ks. Kärkkäinen Oy:n (Y-tunnus 0865108-6) tilinpäätösasiakirjat alkaen tilikaudesta 1.2.2012-31.1.2013 tilikauteen 1.2.2019-31.1.2020 asti

¹⁷⁷ Ks. Rovaniemen hovioikeus 17.10.2014 nro 14/144327. Hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion.

”lista” on lopulta suppeampi kuin voisi olettaa. Tällaisista mielipiteistä voitaneen mainita esimerkiksi sen, että lasten seksuaalinen hyväksikäyttö on väärin.¹⁷⁸

Kauppatieteellisen tutkimuksen parissa tehtyjen mielipidemittausten, kyselytutkimusten tai muun vastaavan aineiston hyödynnettävyyttä kokemussäännön sisältöä määrittävänä näyttönä siitä, että työntekijän menettelystä johtuva mainehaitta yritykselle tulisi realisoitumaan menetettyjen myyntitulojen muodossa rajoittaa myös markkinapsykologian ja kuluttajakäyttäytymistä koskevan tutkimuksen rajallisuus ja tutkimuksessa todetut vääristymät ihmisten kyselytutkimuksissa ilmaisemien mieltymysten ja heidän todellisen kuluttajakäyttäytymisen välillä.¹⁷⁹

Oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön vähäisyyden vuoksi olisi tärkeää, että tuomioistuimet perustelisivat ratkaisunsa huolellisesti ja ennenkaikkea julkilausuisivat todistusharkinnassa sovellettujen kokemussääntöjen sisällön tavalla, josta käy ilmi mihin tietolähteisiin ne perustuvat ja mikä on niiden todistusarvo. Yhteiskunnallisen ilmapiirin nopeassa muutoksessa pelkkä maininta ”yleisestä elämäkokemuksesta” ei mielestäni riittävällä tavalla vakuuta asianosaisia tuomioistuimen puolueettomuudesta, vaan ratkaisun mielivaltaisuuteen ja tuomioistuimen ennakoasenteellisuuteen liittyvät epäilyt tulisi minimoida mahdollisimman tehokkaalla ja avoimella tavalla, kuten EIT on ratkaisussa *Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta* todennut.¹⁸⁰

Lopulta, olemme tekemisissä seuraavan perustavanlaatuisen, yhteiskuntapoliittisen kysymyksen kanssa: Tuleeko TSL 1:1 §:ssä ilmentyvä, perussuhdeteorian mukainen, työntekijän asemassa tehty työ nähdä oletusarvoisena ja pääasiallisena oman toimeentulon ja yhteiskunnalliseen vaikutusvaltaan pyrkimisen taloudellisen elementin turvaamisen keinona, johon jokaisella tulisi olla lähtökohtainen oikeus, vaikka käyttäisi tällaisesta työstä ansaitsemiaan varoja asioihin jotka kenties ovat joidenkin mielestä paheksuttavia ja joita ihminen estyisi tekemästä mikäli hänet voitaisiin sulkea työsuhteiden ulkopuolelle.

¹⁷⁸ Mielipiteen vahvuudesta kertonee esimerkiksi se minkälaista kritiikkiä maallikoiden toimesta oikeuslaitokseen kohdistetaan lapsiin kohdistuvien seksuaalirikosten johdosta tuomittujen rangaistusten pituuteen liittyen. Esimerkiksi asianajajan hyvän asianajajatavan sekä oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin kuuluvan lojaalisuuden noudattaminen silläkin seurauksella että tekoon tosiasiassa syyllistynyt välttää rangaistuksen, ei kansalta kysyttäessä ole moraalisesti oikein vaikka kyse olisikin oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin perustavanlaatuisesta ihmisoikeudesta.

¹⁷⁹ Yhteiskunnallisen vastuun merkitystä kuluttajakäyttäytymisessä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että tuotteen hinta on tosiasiaa suurin ostopäätöstä ohjaava tekijä kuluttajakäyttäytymisessä. Ks. Hydock – Paharia – Weber 2019 s. 79. Aiheeseen liittyy myös yhteiskuntatieteilijä Timur Kuranin mieltymysvääristymäksi (*preference falsification*) kuvaama ilmiö.

¹⁸⁰ ”For the Court, what is decisive in such cases is that the domestic courts or tribunals be allowed to pronounce on whether or not, in the circumstances of a particular case, the interests of the employer should prevail over the Article 11 rights asserted by the employee ..”. Ks. EIT: *Redfearn v. Yhdistynyt kuningaskunta* kohdat 48 ja 56

On mielestäni sinänsä totta, että pitäessään palkkalistoillaan tietyn poliittisen tai uskonnollisen aatemaailman omaavaa, ja vapaa-ajallaan aktiivisesti työsuhteensa avulla saamiaan varoja tämän aatemaailman normalisoimiseen ja muuhun ajamiseen yhteiskunnassa käyttävää työntekijää, työnantaja vähintään epäsuorasti ja passiivisesti edistää tätä toimintaa, ja edistämisen loppuminen edellyttäisi työntekijän työsuhteen päättymistä tavalla tai toisella. Totta on myös se että tällaiselta työnantajayritykseltä tavaroiden ja palveluiden ostaminen edistää välillisesti kyseisen työntekijän toiminnan jatkuvuutta, ja yrityksen boikotoiminen (boikotin yritykselle tuottamien taloudellisten menetysten ylittäessä työntekijän laittomasta ja menestyneesti tuomioistuimessa riitauttamasta irtisanomisesta koituvat menetykset) taas ehkäisee sitä.¹⁸¹ Eri asia kuitenkin on, tulisiko tällainen ajattelumalli hyväksyä työoikeudessa päättämisperusteeksi.¹⁸²

Tällä hetkellä se, mikä on hyvän tavan vastaisuudelle tai yleiselle elämänkokemukselle annettava sisältö, ja niiden yleistysten lähde jolla on vaikutusta tuomarin harkinnassaan käyttämään ajatustyöhön¹⁸³, määrittänyt pitkälti eduskunnan lainsäädäntövallan ja demokratian ulkopuolisin keinoin *hegemonian* kautta. *Karvonen* käsittelee osuvalla tavalla kirjoituksessaan aiheet seuraavasti:

”Eri tavoin maailmaan asemoituneet ihmiset kohtaavat maailmaa eri tavoin, he ovat kiinnostuneita eri asioista, heillä on erilaisia päämääriä, he seulovat informaation virrasta esiin itselleen relevantteja seikkoja ja antavat näille mielen. Erilaiset maailman kohtaamisen tavat vaikuttavat myös maailman esittämisen ja jäsentämisen tapoihin: kieleen ja retoriikkaan. Retoriikka on pyrkimystä saada muut näkemään asiat omalta kannalta, vakuuttaa heidät jonkin näkemyksen oikeutuksesta. Tähän sisältyy myös ideologian mahdollisuus: ihmisryhmät saadaan katsomaan maailmaa ja omaa osaansa siinä jonkin toisen ryhmän tarjoamalla ymmärtämisen välineistöllä, kielellä. Tällöin ihmiset ehkä tulevat hahmottaneeksi maailmaa tavoilla, jotka eivät ole heidän omien etujensa mukaisia. Hegemoniasta voidaan puhua kun joku yhteiskunnan toimija saa oman intressinsä mukaisen näkemyksen asioista vakiintumaan koko yhteiskunnassa vallitsevaksi arkijärjeksi, common senseksi.

Kaikki eivät ole samassa asemassa omien näkemystensä julkituomisen suhteen. Yhteiskunnan eliitin vallan eräs ulottuvuus on mahdollisuus saada julkisuudessa läpi omia näkemyksiään vähävaltaisia paremmin. Myös journalisteilla on paljon määrittelyvaltaa ja julkisuusvaltaa. Journalistit ovat julkisuuden portinvartijoita. He kiinnittävät huomionsa varsin selektiivisesti maailmassa tarjolla olevaan informaatiotulvaan ja nostavat siitä esityksissään esiin joitakin seikkoja. Julkinen

¹⁸¹ Monien lokakampanjoiden yhteydessä esitetyt painostusviestit työnantajille perustuvat tämän kaltaiseen, ”guilt by association” -tyyppiseen argumentointiin

¹⁸² Kantani tähän on yksiselitteisesti se, ettei näin tulisi olla.

¹⁸³ Jonkka on todennut, että todistusharkinnassa on kyse yleistysten hyväksikäytöstä. Tuomarin oman arkikokemuksen vaikutuksesta todisteharkinnassa Ks. Jonkka 1993 s. 38-41

kuva rakentuu yleensä enimmäkseen toimittajien suodattamasta ja käsittelemästä informaatiosta. ¹⁸⁴

Yllä mainittuihin, ulkoparlamentaarista määrittelyvaltaa omaaviin ryhmiin ja aseisiin pääseminen sekä sellaisten luominen edellyttää taloudellisia ja tiedollisia resursseja. Kun markkinatalouden pohjalle rakentuva yhteiskuntamme, sen sosiaaliturvajärjestelmä ja työntekeä arvostava kulttuuri vaikuttaa asettavan työnteon ensisijaiseksi keinoksi kerryttää varallisuutta, tulisi kallistua työntekijän poliittisia oikeuksia korostavalle näkökannalle. Todellisen mahdollisuuksien tasa-arvon mukaista olisi, että myös valtamediassa ja koulutusjärjestelmässä ei-toivottuja mielipiteitä omaavilla ihmisillä olisi mahdollisuus luoda työnteolla ansaitsemillaan varoilla omia yhteenliittymiään, joiden puitteissa rakentaa omat joukkotiedotusvälineensä sekä muut omaa maailmankatsomusta ja ihmiskuvaansa edustavan sektorinsa yhteiskuntaan.

Wragg siteeraa sananvapautta ja työelämää koskevassa artikkelissaan filosofi *John Stuart Millin* esittämiä, yksilönvapauksia kuten sananvapautta koskevissa argumenteissa taustalla olevana ajatuksena on se että yksilöitä vapaassa yhteiskunnassa tulisi kohdella autonomisina toimijoina joilla on oikeus pyrkiä toteuttamaan omia käsityksiään mielekkästä elämästä ilman ulkopuolista puuttumista. Tämän kehityskulun aikana he saattavat omaksua näkemyksiä joita muut pitävät epämukavina tai loukkaavina, mutta *Millin* mukaan ilmaisunvapaus ansaitsee erityistä suojaa, ei siksi että ilmaisu itsessään olisi arvokasta vaan koska mahdollisuus löytää valtavirrasta poikkeavia tapoja itsenäiseen ajatteluun ja elämään on. ¹⁸⁵ Vastaavan kaltaiselle ajattelulle voitaisiin mielestäni antaa painoarvoa myös työntekijöiden oikeuksiin liittyvissä pohdintoissa.

Tutkielman tekemisen aikana joulukuussa 2020 valmistunut valtioneuvoston toimeksiannosta laadittu selvitys¹⁸⁶ tarpeista puuttua lainsäädännön keinoin maalittamisilmiöön sekä eduskunnalle 15.11.2019 annettu lakialoite¹⁸⁷ erityisen ”viranomaisten maalittaminen” -kriminalisoinnin lisäämisestä rikoslain 16 lukuun antavat aiheen pohtia myös tarvetta puuttua joko rikosoikeudellisen tai muun lainsäädännön keinoin yksityisiin työnantajayrityksiin kohdistuvaan sellaiseen painostustoimintaan, jonka tarkoituksena on saada tietyn työntekijän työsuhte päättyämään tämän perusoikeuksien käyttöön liittyvän toiminnan vuoksi.

¹⁸⁴Karvonen teoksessa Kasvio – Inkinen – Liikala 2005 s. 33-34

¹⁸⁵ Wragg 2015 s. 10-12

¹⁸⁶ Ks. Illman 2020

¹⁸⁷ Ks. LA 33/2019 vp

Voimassa olevan lainsäädännön näkökulmasta työnantajan voidaan kuvailla jäävän eräänlaiseen välikappaleen asemaan kun työntekijää suojaavat TSL 7:2 §:ssä säädetty kielletyt irtisanomisperusteet ja TSL 12 luvun 1-2 §:n keinot vaatia työnantajalta korvausta laittomasta irtisanomisesta ja lokakampanjaan osallistuvia (heidän käyttämistään toimintatavoista riippuen) usein sananvapaus. Koska liike-elämässä ei tunneta syyttömysolettamaa, työnantaja voi joutua ottamaan riskin siitä, että mainehaitta yritykselle todella realisoituu tai kantamaan laittomasta työsopimuksen päättämisestä koituvat kulut. Vallitsevan, epävarman oikeustilan kannalta lienee usein järkevintä pyrkiä sopimukseen työsuhteen päättämisestä maksamalla työntekijälle rahasumma, joka vastaa sitä korvausmäärää jonka tuomioistuimen voisi ennakoida tuomitsevan työnantajan maksettavaksi laittomasta työsuhteen päättämisestä.

Jaan valtioneuvoston selvityksessä esitetyn, uusiin maalittamisen torjumiseksi säädettäviin rangaistussäännöksiin niiden sananvapauden liiallisen kaventumisen vuoksi torjuvasti suhtautuvan kannan.¹⁸⁸ Mielestäni oikeustilaa tulisi selkeyttää muuttamalla TSL 3:1 §:ää siten, että sen sanamuodoista kävisi nykyistä selkeämmin ilmi lojaliteettivelvollisuuden ja työnantajan direktio-oikeuden sisältö ja niiden suhde työntekijän vapaa-ajan toimintaan. Uudistetun TSL 3:1 §:n sisältö voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen:

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle.

Työnantaja ei ilman erittäin painavaa syytä saa sopimuksin, 1 momentissa tarkoitettua toimivaltaa käyttämällä tai muutoin asettaa rajoituksia työntekijän sellaiselle toiminnalle, joka tapahtuu työajan ulkopuolella ellei tästä laista muusta laista toisin johdu.

Aiheen ajankohtaisuuden sekä siihen liittyvän niin kansallisen kuin ulkomaisenkin oikeuskäytännön ja työoikeudellisen tutkimuksen vähäisyyden vuoksi esitän toiveen siitä että aiheesta tehtäisiin enemmän moniäänisempää, ja traditionalistisen sekä uusliberaalin maailmankuvan omaavien ihmisten väliset erot aidosti huomioivaa tutkimusta.

¹⁸⁸ Ks. Illman 2020 s. 139