

Työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja siitä johdettavat velvollisuudet erityisesti viimeaikaisen oikeuskäytännön valossa

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Maisterintutkielma
25.10.2021
Tekijä: Marjo Hiltunen
Ohjaaja: Mirva Lohiniva

Lapin yliopisto

Työn nimi: Työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja siitä johdettavat velvollisuudet erityisesti viimeaikaisen oikeuskäytännön valossa

Tekijä: Marjo Hiltunen

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Koulutusohjelma / oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Maisterintutkielma

Sivumäärä: IX + 66

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkielman aiheena on työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja sen tulkinnan muutos. Työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta ei ole säädetty laissa, toisin kuin työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta, jota koskeva säännös löytyy työsopimuslain (55/2001, TSL) 3 luvun 1 §:stä. Yleisen sopimusoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen nojalla lojaliteettivelvollisuus ulottuu kuitenkin myös työnantajaan. Työnantajan velvollisuuksista on säädetty laajasti ja pakottavasti työlaeissa ja työehtosopimuksissa, joten on osittain epäselvää, milloin on mahdollista vedota työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen itsenäisesti ilman, että asiasta on säädetty työsopimuslaissa tai muussa työlaissa. Tässä tutkielmassa tutkitaan erityisesti sitä, milloin työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on itsenäistä merkitystä, mikä on tällöin lojaliteettivelvollisuuden sisältö ja merkitys sekä millaisia velvollisuuksia työnantajalle voidaan sen perusteella asettaa. Tutkimuskysymykseen vastataan käyttäen oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää.

Keskeisenä johtopäätöksenä on, että työnantajan lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa vaikuttavan erilaisissa tilanteissa, joissa työntöön ja työsuhteen jatkuminen on uhattuna. Näissä tilanteissa työnantajan on eri tavoin pyrittävä turvaamaan työntöön ja työsuhteen jatkuvuus. Vaikka työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on itsenäisestä merkitystä työnantajan velvollisuuksien asettajana, ei se kuitenkaan ole saanut itsenäisen ratkaisunormin asemaa oikeuskäytännössä. Työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen on oikeuskäytännössä vedottu lähinnä tilanteissa, joissa nimenomainen säännös puuttuu, jolloin velvollisuus saa täydentävän tehtävän lainsäädännön ulkopuolelle jääneissä tilanteissa. Toiseksi työnantajan lojaliteettivelvollisuudella voi olla merkitystä tiettyjen säännösten, kuten TSL 7:1:n tulkinnassa.

Korkeimman oikeuden voidaan katsoa ratkaisullaan vahvistaneen työnantajan lojaliteettivelvollisuuden asemaa. Lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa laajentavan työnantajan velvollisuuksia työlaeista ja työehtosopimuksissa säädetystä, jolloin työnantajan voi olla etukäteen vaikea tietää velvoitteidensa laajuutta. Lojaliteettivelvollisuuteen käyttöalan liiallinen laajentaminen voikin olla ongelmallista oikeusvarmuuden näkökulmasta. Tästä johtuen työnantajan lojaliteettivelvollisuuden soveltaminen edellyttää tapauskohtaista harkintaa ja siihen tulisi tukeutua tarkasti harkiten. Vaikka lojaliteettivelvollisuudella voidaan katsoa olevan erityinen merkitys juuri työsuhteissa, tulisi jokaista työsopimustakin tarkastella yksittäisen sopimuksen tasolla ja sen piirteistä käsin.

Avainsanat: työoikeus, sopimusoikeus, lojaliteettivelvollisuus

Tutkielma ei sisällä muita, kuin tekijän / tekijöiden omia henkilötietoja

SISÄLLYS

LÄHTEET	IV
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman aihe ja tausta.....	1
1.2 Tutkimustehtävä ja rajaukset.....	2
1.3 Tutkielman metodit ja käytetty aineisto	3
1.4 Tutkielman rakenne	5
2 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUKSIEN MÄÄRÄYTYMINEN.....	7
2.1 Työsopimus ja sen velvoiteoikeudellinen tausta	7
2.2 Työlainsäädäntö ja työehtosopimus	10
2.3 Kokoavat näkökohdat.....	12
3 LOJALITEETTIVELVOLLISUUS SOPIMUSOIKEUDESSA.....	14
3.1 Määritelmä ja oikeudellinen perusta	14
3.2 Suhde lähellä oleviin periaatteisiin ja normeihin	16
3.3 Luonne ja sisältö.....	18
3.4 Funktiot ja merkitys sopimussuhteessa	22
3.5 Merkitys sopimussuhteen eri vaiheissa	25
3.6 Soveltaminen ja rikkomisen seuraamukset	27
4 LOJALITEETTIVELVOLLISUUS TYÖSUHTEESSA	31
4.1 Työsuhteessa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden luonne ja merkitys	31
4.2 Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden luonne sekä työnantajan yleisvelvoite	34
4.3 Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden elementit	37
5 TYÖNANTAJAN LOJALITEETTIVELVOLLISUUS OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ.....	40
5.1 Velvollisuus selvittää tarjolla olevat muut työt sekä tehokas työn tarjoamismenettely	40
5.2 Selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus suunniteltaessa työsuhteen päättämistä.....	48
5.3 Lojaliteettivelvollisuus työsuhteen päättämisperusteen harkinnassa	53
5.4 Seuraamukset lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta	59
5.5 Kokoavat näkökohdat ja oikeuskäytännön arviointia	61
6 TUTKIELMAN JOHTOPÄÄTÖKSET	65

LÄHTEET**KIRJALLISUUS**

- Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Werner Söderström Osakeyhtiö 1989.
- Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta, Forum Iuris. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki 2011.
- Ahlfors, Julia: Sopimuksen irtisanomiseen liitetyistä lojaliteettivelvoitteista. Referee-artikkeli. Liikejuridiikka 2/2019, s. 9-31.
- Annola, Vesa: Sopimustulkinta. Teoria, vaiheet, menettely. Talentum Pro 2016.
- Björne, Lars: Lojaliteettiperiaatteen kehityksestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1993 alustukset. Turun yliopisto 1994, s. 56–71.
- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Alma Talent 2012.
- Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Alma Talent 2012.
- Halila, Heikki: Rakennuttajan tiedonantovelvollisuudesta rakennusurakassa. Econlaw Kustannusyhtiö 1981.
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. Talentum 2003.
- Hemmo, Mika: Sopimusriippuvuus ja kestosopimuksen irtisanomisen edellytykset. Referee-artikkeli. Liikejuridiikka 1/2015, s. 83-121.
- Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.
- Huhtamäki, Ari: Luotonantajavastuu. Lakimiesliiton kustannus 1993.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Talentum 2008. 2., uudistettu painos.
- Häyhä, Juha: Lojaliteettiperiaate ja sopimusoppi. Defensor Legis 3/1996, s. 313-327.
- Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu 2009. 2., uudistettu painos.
- Kairinen, Martti: Työoikeuden perusteita. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen – Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa: Työoikeus. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.
- Kairinen, Martti: Työsopimus ja sen luonne. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen – Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa: Työoikeus. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.
- Karhu, Juha: Lojaliteettiperiaate sopimusoikeudessa- oikeudellista peruskartoitusta. Teoksessa Vihervuori, Pekka – Hemmo, Mika – Tammi- Salminen, Eva (toim.): Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938-30/8/2008. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2008, s. 101-116.
- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu: Siviilioikeuden yleiset periaatteet. Teoksessa Viljanen, Mika – Tuomisto, Jarmo – Tolonen, Juha – Tammi-Salminen, Eva – Saarnilehto, Ari –

Kartio, Leena – Karhu, Juha – Hemmo, Mika – Annola, Vesa: Varallisuusosoikeus. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.

Korhonen, Petteri: Om den immaterialrättsliga lojalitetsplikten teoretiska grundvalar. JFT 1/2006, s. 22-52.

Koskinen, Seppo: Työntekijän uudelleensijoittaminen irtisanomisen edellytyksenä konserneissa. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaatteesta. Vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla. Turun yliopisto 1994, s. 81-129.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Alma Talent 2019.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Publishing 2020. 5., uudistettu painos.

Kröger, Tarja: KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estyessä. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.

Kröger, Tarja: KKO 2016:15 Työsopimuksen irtisanominen tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.

Lamponen, Helena: Ulkopuolisen työvoiman käyttö ja työntekijän työsuhteturva uudessa oikeuskäytännössä. Edilex 41/2018.

Lamponen, Helena: Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja työsuhteen päättäminen sisäilmästä johtuvan sairausloman ja -poissaolon yhteydessä. Edilex 20/2019.

Lehtinen, Tuomas: Kansainvälisen kaupan liikesopimus ja remburssi. Suomalainen lakimiesyhdistys 2006.

Lindhholm, Max: Arbetsgivarens lojalitetsplikt och ny rättspraxis. Refereegranskad artikel. JFT 5/2017, s. 823-851.

Moilanen, Juha-Matti: Työsuhteen päättämissopimukset. Tutkimus sopimusvapauden rajoista ja työntekijän suojelun keinoista. Turun yliopisto 2019.

Mononen, Marko: Sopimusoikeuden materiaalisuudesta. Edita 2001.

Munukka, Jori: Kontraktuell lojalitetsplikt. Stockholm 2007.

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä-tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Väitöskirja-artikkeli. Lakimies 1/2006, s. 149-156.

Muukkonen, P.J: Yhteistyösopimukset ja lojaliteettivelvollisuus. Teoksessa Hidén, Mikael (toim.): Juhlajulkaisu Urho Kaleva Kekkonen 1900-3/9-1975. Suomalainen Lakimiesyhdistys 1975, s. 356-364.

Muukkonen, P.J: Sopimusoikeuden yleinen lojaliteettiperiaate. Lakimies 7/1993, s. 1030-1048.

Mähönen, Jukka: Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Varallisuusosoikeuden kantavat periaatteet. Werner Söderström Lakitieto 2000, s. 129-153. (Mähönen 2000a)

- Mähönen, Jukka: ”Good Faith And Fair Dealing” ja lojaliteettivelvollisuus. Teoksessa Aine, Antti – Kumpula, Anne (toim.): Kansainvälisestä kaupasta. Juhlajulkaisu Tuula Ämmälä 2.11.2000. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turku 2000. (Mähönen 2000b)
- Mähönen, Jukka: Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa Viljanen, Mika – Tuomisto, Jarmo – Tolonen, Juha – Tammi-Salminen, Eva – Saarnilehto, Ari – Kartio, Leena – Karhu, Juha – Hemmo, Mika – Annola, Vesa: Varallisuus oikeus. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.
- Mäkelä, Juha: Sopimus ja erehdys. Suomalainen lakimiesyhdistys 2010.
- Nieminen, Kimmo: Lojaliteetti ja yhteistoiminta työsuhteissa. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1993 alustukset. Turku 1994, s. 56–71.
- Norros, Olli: Velvoiteoikeus. Alma Talent 2018.
- Nystén-Haarala, Soili: The Long-Term Contract. Contract Law and Contracting. Finnish Lawyers’ Publishing 1998.
- Ollila, Aki: Neuvottelulojaliteetti. Referee-artikkeli. Defensor Legis 6/2016, s. 934-951.
- Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Referee-artikkeli. Defensor Legis 6/2017 s. 905- 925.
- Ollila, Aki: Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana. Defensor Legis 1/2021, s. 120-137.
- Paanetoja, Jaana: Vastuullinen työnantajuus. Referee-artikkeli. Defensor Legis 4/2019, s. 462-477.
- Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka. Alma Talent 2016.
- Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi- käsikirja. Edita Publishing 2020. 2., uudistettu painos.
- Pöyhönen, Juha: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Suomalainen lakimiesyhdistys 1988.
- Rudanko, Matti: Rakennuttajan myötävaikutushäiriöistä rakennusurakassa. Suomalainen Lakimiesyhdistys 1989.
- Saarnilehto, Ari. Neuvottelulojaliteetti ja kotitalousvähennys. Oikeustapauskommentti. Oikeustieto 5/2008, s. 2-4.
- Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent 2020. 3., uudistettu painos.
- Suviranta, Antti: Määräystoimen pätemättömyydestä vastaanottajan hyväksi. Lakimies 1-2/1975, s. 193-199.
- Taxell, Lars Erik: Avtal och rätsskydd. Åbo Akademi 1972.
- Taxell, Lars Erik: Om lojalitet i avtalsförhållanden. Defensor Legis 1977, s. 148-155.
- Tieva, Antti: Luottamus, lojaliteettivelvollisuus ja liike-elämän pitkäkestoiset sopimukset. Asiantuntija-artikkeli. Defensor Legis 2/2006, s. 240-251.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Alma Talent Oy 2012. 5., uudistettu painos.

Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsingin yliopisto 2015.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Alma Talent Oy 2017. 5., uudistettu painos.

Äimälä, Markus – Nyysölä, Mika – Åström, Johan: Työoikeus. Alma Talent Fokus-palvelu, päivittyvä julkaisu.

Ämmälä, Tuula: Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaatteesta. Vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla. Turun yliopisto 1994, s. 3-50.

VIRALLISLÄHTEET

Työsopimuslakikomitean mietintö. Km. 1969: A 25.

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 188/2017 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaan noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

INTERNETLÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. EK:n Nyysölä bloggaa: Korkein oikeus lainsäätäjän tontilla? [<https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/ekn-nyyssola-bloggaa-korkein-oikeus-lainsaatajan-tontilla/>] (7.10.2021).

Koskinen, Seppo: KKO 2019:35- Rajanvetoa neutraliteettioikeuden ja työnantajan direktio-oikeuden välillä. Edilex-uutinen 23.4.2019. [<https://www.edilex.fi/uutiset/59775>] (15.9.2021)

Koskinen, Seppo: Työnantajalla työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus toistuvien laillisten määräaikaisten työsopimusten päättyessä-KKO 2017:55. Edilex-uutinen 14.8.2017. [<https://www.edilex.fi/uutiset/53195>] (1.10.2021)

Koskinen, Seppo: Työsopimuksen purkautuneena pitäminen ja lojaliteettivelvoite KKO 2021:66. Edilex-uutinen 4.10.2021 [<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/71491>] (8.10.2021).

Suomen Yrittäjät. KKO 2017:55- onko määräaikaiselle työntekijälle tarjottava työtä määräajan päättyessä? [<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankoh-taista/kko-201755-onko-maaraaikaiselle-tyontekijalle-tarjottava>] (28.9.2021)

Suomen Asianajajaliitto. Hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet. [<https://asianajajaliitto.fi/tapaohjeet/>] (3.10.2021)

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein oikeus

KKO 1993:130

KKO 1990:135

KKO 1993:145

KKO 1995:32

KKO 1996:104

KKO 1998:77

KKO 2000:59

KKO 2007:72

KKO 2008:91

KKO 2012:82

KKO 2012:91

KKO 2016:13

KKO 2016:15

KKO 2017:55

KKO 2018:37

KKO 2019:13

KKO 2019:35

KKO 2020:74

KKO 2021:66

Hovioikeudet

Vaasan HO 10.2.2010 S 09/501

Helsingin HO 21.9.2017 S 16/944

Helsingin HO 4.4.2018 S 16/2050

Turun HO 16.11.2020 S 19/1381

Itä-Suomen HO 24.10.2017 S 17/891

Työtuomioistuin

TT 2002:11

TT 2005-77

TT 2011-17

TT 2012-15

TT 2012-29

TT 2013-11

TT 2014-179

TT 2016-120

TT 2018-95

TT 2018-112

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman aihe ja tausta

Tutkielman aiheena on työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja sen tulkinnan muutos. Lojaliteettivelvollisuuden perusteella työnantajan on huomioitava työntekijän etu ja pyrittävä eri tavoin huolehtimaan työsuhteen jatkuvuudesta.¹ Työsopimuslaissa (55/2001, TSL) on nimellisesti säädetty ainoastaan työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta. Vaikka työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta ei ole säännöstä, on sitä oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa pidetty yhtenä työsuhteessa vaikuttavana velvoitteena.² Työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen viitataan myös työsopimuslain esitöissä.³ Velvollisuus ulottuu työnantajaan yleisen sopimusoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen⁴ perusteella. Työnantajan lojaliteettivelvollisuutta on käytetty ratkaisujen perusteluissa erityisesti viime vuosien oikeuskäytännössä, jossa työnantajalle asetettuja velvollisuuksia on perusteltu lojaliteettivelvollisuudella. On kuitenkin osittain epäselvää, millainen asema lojaliteettivelvollisuudella on työnantajan velvoitteiden asettajana lainsäädännön ja työehtosopimusten ohella.

Oikeuskirjallisuudessa on keskitytty pääasiassa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden tarkasteluun.⁵ *Lindholm* arvioi työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen liittyvien kirjoitusten puuteen johtuvan siitä, että myös työoikeudellisissa riidoissa on ollut useammin kyse työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta ja sen rikkomisesta.⁶ Ensimmäinen ja merkittävin työnantajan lojaliteettivelvollisuutta koskeva ratkaisu on KKO 2016:13, jonka jälkeen myös oikeuskirjallisuudessa ryhdyttiin aiempaa laajemmin käsittelemään lojaliteettivelvollisuutta työnantajan näkökulmasta.⁷ Tätä ennen kysymys oli lähinnä lyhyemmistä tai yksittäisistä

¹ Paanetoja 2019, s. 476.

² Paanetoja 2020, s. 54.

³ HE 157/2000 vp, s. 96.

⁴ Lojaliteettiperiaate on terminä käytössä laajasti oikeuskirjallisuudessa, samoin tapauksessa KKO 1993:130 puhutaan lojaliteettiperiaatteesta. Lojaliteettiperiaatteesta johdettua lojaliteettivelvollisuutta kuvataan oikeuskirjallisuudessa kuitenkin vaihtelevin nimityksin. Lojaliteettivelvollisuutta on kuvattu muun muassa seuraavin termein: lojalitetsregeln (lojaliteettisääntö), lojalitetskravet (lojaliteettivaatimus), lojaalisuus, lojaliteetti ja lojaalisuusvelvoite. Mähönen on puolestaan esittänyt, että paras termi lojaliteettivelvollisuudesta puhuttaessa olisi ”hyvän uskon vaatimus”. Kaikki edellä mainitut termit viittaavat samankaltaiseen velvollisuuteen osapuolten välisessä sopimussuhteessa. Kun viitataan oikeuskirjallisuuteen, käytän samaa termiä, jota kussakin kirjallisuuslähteessä käytetään. Omissa kannanotoissani pyrin käyttämään termiä lojaliteettivelvollisuus, mutta ehkäistäkseni liiallista toistoa, käytän myös termejä velvollisuus tai periaate yhteyksissä, joissa on selvää, että viitataan lojaliteettiperiaatteeseen – tai velvollisuuteen. Ks. Taxell 1972; Muukkonen 1993; Ämmälä 1994; Hemmo 2003; Lehtinen 2006; Mähönen 2000a, s. 143 ja näissä lojaliteettivelvollisuudesta käytetyt termit.

⁵ Paanetoja 2019, s. 475-476. Esimerkiksi Lindholm on todennut, että: ”Den finska arbetsrättsliga rättsliteraturen har alltså mycket långt förbigått en beskrivning av arbetsgivarens allmänna lojalitetsplikt”. Lindholm 2017, s. 828.

⁶ Lindholm 2017, s. 827.

⁷ Heti tuomion KKO 2016:13 jälkeen aihetta ovat käsitelleet Paanetoja ja Tikkanen sekä Lindholm. Ks. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35-39; Lindholm 2017; Paanetoja 2019, s. 473-477.

maininnoista.⁸ Ratkaisua KKO 2016:13 seurasivat muun muassa ratkaisut KKO 2016:15 ja KKO 2017:55, joiden perusteluissa on niin ikään tukeuduttu työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen. Vaikka korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä työnantajan lojaliteettivelvollisuutta on käsitelty vasta viime vuosina, ei se kuitenkaan ollut tuntematon oikeuskäytännössä tätä ennen. Työtuomioistuin on jo ennen edellä mainittua korkeimman oikeuden ensimmäistä ratkaisua viitannut työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen ja siihen pohjautuen perustanut työnantajalle velvollisuuksia, kuten tapauksessa TT 2012-29.

Paanetojan mukaan korkein oikeus on vahvistanut yleisten oikeusperiaatteiden asemaa ja perustellut niillä työnantajan velvoitteita, minkä johdosta kirjoittamattomat sopimusoikeudelliset periaatteet ovat muuntumassa aiempaa selkeämmin ja yksityiskohtaisemmin osaksi työoikeutta.⁹ Viimeaikaisen oikeuskäytännön perusteella onkin todennäköistä, että työnantajan lojaliteettivelvollisuutta tullaan aiempaa useammin käyttämään työntekijäpuolen vaatien vahvistamisessa ja tuomioistuinten ratkaisujen perusteluissa. Tämän vuoksi on syytä tutkia, miten työnantajan on konkreettisesti tapauksessa toimittava täyttääkseen lojaliteettivelvollisuutensa.

1.2 Tutkimustehtävä ja rajaukset

Tutkimuksen kohteena on työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja sen tulkinnan muutos. Eri-tyisesti tässä tutkielmassa tutkitaan sitä, milloin työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on itsenäistä merkitystä¹⁰ ja mikä on tällöin työnantajan lojaliteettivelvollisuuden sisältö ja merkitys sekä millaisia velvollisuuksia työnantajalle voidaan sen nojalla asettaa. Lisäksi tutkitaan, millaisia seuraamuksia lojaliteettivelvollisuuden rikkomisella voi olla työnantajalle. Tarkoituksena on purkaa aihetta lainsäädännön, lain esitöiden ja oikeuskirjallisuuden kautta sekä aivan erityisesti viimeaikaista oikeuskäytäntöä analysoimalla.

Yleinen sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate toimii tutkimuksen pohjana, koska työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta ei ole nimenomaisesti säädetty työ sopimuslaissa tai muussakaan työlaissa. Tämän johdosta on aluksi tarpeen selvittää, miten lojaliteettiperiaate ja siitä johdettu lojaliteettivelvollisuus on sopimusoikeudellisessa oikeuskäytännössä- ja

⁸ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 155-157; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123-124.

⁹ Paanetoja 2019, s. 477.

¹⁰ Myöhemmin kohdassa 4.2 käsitellään lyhyesti työ lainsäädäntöä, jonka on katsottu ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvollisuutta. Itsenäisellä merkityksellä tarkoitetaan tässä sitä, että lojaliteettivelvollisuutta ei ymmärretä työ laeista ilmenevänä velvollisuutena, vaan sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta johdettuna lojaliteettivelvollisuutena, jonka perusteella on mahdollista asettaa työnantajalle erilaisia velvoitteita.

kirjallisuudessa ymmärretty. Toisaalta myöhemmin tutkielmassa pohditaan myös, soveltuuko sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate sovellettavaksi työsuhteessa sellaisenaan.

Lojaliteettivelvollisuus koskee luonnollisesti työsuhteen molempia osapuolia. Kuten edellä on todettu, työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta löytyy säännös työsopimuslaista: työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (TSL 3:1). Tätä työntekijän velvollisuutta ei ole kuitenkaan mahdollista käsitellä laajasti tämän työn puitteissa. Tutkielmassa ei myöskään perehdytä laajasti työoikeudelliseen sääntelyyn, jonka katsotaan ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvollisuutta. Tämä tutkimuksellinen rajaus on tehty siitä syystä, että työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ilmentävän sääntelyn tarkastelu jäisi todennäköisesti vain kuvailevalle tasolle.

1.3 Tutkielman metodit ja käytetty aineisto

Tässä tutkielmassa tutkitaan työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ja sen tulkinnan muutosta lainopin keinoin. Tällöin tutkimuskohteena on voimassaoleva oikeus ja se, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa.¹¹ Lainoppi siis pyrkii antamaan vastauksen siihen, kuinka aktuaalisessa tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan. Lainoppi on keskeisiltä osin oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta ja erityisesti niiden sisällön selvittämiseen tähtäävä toimintaa, eli tulkintaa. Toinen lainopin keskeinen tehtävä on systematisointi, eli voimassa olevan oikeuden jäsentäminen. Systematisoinnin avulla lainoppi pyrkii luomaan ja kehittämään oikeudellista käsitejärjestelmää, jonka varassa oikeutta tulkitaan.¹²

Lainoppi voi jakautua useampiin eri osa-alueisiin riippuen siitä, miten sen kohde ymmärretään. Perinteisin tarkastelutapa on sääntökeskeinen ja siinä lähtökohtana ovat oikeusjärjestykseen sisältyvät säädökset. Lainoppi voi olla myös tapauskeskeistä, kuten se tässä tutkielmassa isoksi osaksi on, sillä tutkimuksessa tarkastellaan työnantajan lojaliteettivelvollisuutta nimenomaisen lainsäädännön puutteesta johtuen erityisesti korkeimman oikeuden, hovioikeuksien sekä työtuomioistuimen ratkaisujen kautta.¹³

Tutkimusaineistona on käytetty lainsäädännön lisäksi lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta sekä aivan erityisesti oikeuskäytäntöä. Johtuen työnantajan lojaliteettivelvollisuutta koskevan

¹¹ Hirvonen 2011, s. 21-22; Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20.

¹² Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20.

¹³ Aarnio 2011, s. 13-14.

säännöksen puutteesta sekä sopimusoikeuden periaateohjautuneisuudesta¹⁴, tässä tutkielmassa tulkinnan kohteena olevista voimassa olevan oikeuden oikeuslähteistä painottuvat heikosti velvoittavat sekä sallitut verrattuna vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin.¹⁵ Tutkimus sisältää pääsääntöisesti kotimaista oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä.

Oikeuskäytännöstä on otettu tarkasteluun korkeimman oikeuden, hovioikeuksien sekä työtuomioistuimen ratkaisuja. Hovioikeuksien ratkaisut on otettu tarkasteluun, koska muutoksenhakusäännösten uudistamisen myötä myös hovioikeuksien ratkaisujen tosiallinen ohjaava merkitys on lisääntynyt.¹⁶ Tässä tutkimuksessa oikeudenkäyntiaineistoon on otettu myös työtuomioistuimen ratkaisut, vaikka vakiintuneesti vain korkeinta oikeutta pidetään ennakkopäätöstuomioistuimena.¹⁷ Työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö on tässä tutkimuksessa tärkeä lähde, koska siellä työnantajan lojaliteettivelvollisuutta on käsitelty useasti ennen ratkaisun KKO 2016:13 antamista.¹⁸ Työtuomioistuin on erityisesti työoikeudellisia riitoja ratkaiseva erityistuomioistuin, joten ratkaisuja voitaneen pitää ainakin yleispätevinä tutkimuksen aihetta ajatellen.¹⁹ Myös työoikeudellisessa kirjallisuudessa on tavallista, että hovioikeustuomioihin ja työtuomioistuimen ratkaisuihin viitataan runsaasti.²⁰

Tutkimustehtävän kannalta merkittävä oikeudenkäyntiaineisto koostuu eri tuomioistuinten ratkaisuista seuraavasti: korkein oikeus 8 kpl, hovioikeus 5 kpl ja työtuomioistuin 6 kpl. Ratkaisuja on siis melko tasaisesti korkeimmasta oikeudesta, hovioikeuksista sekä työtuomioistuimesta. Tutkimuksessa keskitytään pääasiassa KKO 2016:13 jälkeiseen oikeuskäytäntöön, mutta huomioidaan myös erityisesti vanhempia työtuomioistuimen ratkaisuja, kun ne ovat tarpeen työnantajan lojaliteettivelvollisuuden arvioimiseksi.

¹⁴ Moilanen kutsuu sopimusoikeutta periaateohjautuneeksi oikeudenalaksi, koska oikeusperiaatteilla on erityisen tärkeä merkitys oikeuslähteenä sopimusoikeudessa. Moilanen 2019, s. 59.

¹⁵ Oikeuslähteiden velvoittavuudesta ks. Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 32-33.

¹⁶ Aarnio 1989, s. 231.

¹⁷ Ennakkopäätöksellä tarkoitetaan tuomioistuinratkaisua, jolla on ohjaavaa vaikutusta myöhemmin esille tulevista samanlaisissa taikka samankaltaisissa asioissa. Saloheimon mukaan ohjaavaa merkitystä voi olla myös muilla, kuin ylimpien oikeusasteiden ratkaisuilla. Saloheimo 2020, s. 274.

¹⁸ Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n 1 momentin mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työ- ja virkaehtosopimuksia ja työehtosopimukseen perustuvia riitoja, kun on kyse siitä, onko jokin menettely työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen. Eli työnantajan lojaliteettivelvollisuus voi tulla käsiteltäväksi työtuomioistuimessa sellaisen työoikeudellisen riidan yhteydessä, joka koskee työ- tai virkaehtosopimusta.

¹⁹ Tätä voidaan perustella myös sillä, että työtuomioistuin ratkaisee oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 1 §:n 1 momentissa tarkoitetut työ- ja virkaehtosopimusriidat ensimmäisenä ja viimeisenä oikeusasteena. Ks. lisää työtuomioistuimen ratkaisujen erityispiirteistä niiden prejudikaatiivisen vaikutuksen kannalta Saloheimo 2020, s. 274-279.

²⁰ Saloheimo 2020, s. 275.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma koostuu kuudesta pääluvusta, joista ensimmäinen käsittelee johdatuksen tutkielman aiheeseen. *Ensimmäinen pääluku* sisältää tutkimuksen aiheen, tutkimustehtävän, rajaukset, metodin sekä tutkimuksen kannalta tärkeän lähdeaineiston sekä tutkimuksen lähtökohdat ja rakenteen.

Toisessa pääluvussa tutkimusaihetta lähestytään tarkastelemalla työnantajan velvollisuuksien lähteitä. Työoikeuden normitukselle on ominaista monien eri säännöstyskeinojen käyttö ja normien monitasoisuus.²¹ Tällaisia eritasoisia lähteitä ovat muun muassa työ sopimukset, työehtosopimukset ja työlainsäädäntö sekä sopimusoikeuden yleiset säännöt.²² Luvun tarkoituksena on hahmottaa työnantajan velvollisuuksista säätävää kokonaisuutta ja sitä, millainen asema yleisen sopimusoikeuden perusteella noudatettavalla työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on työnantajan velvollisuuksia määrittävässä kokonaisuudessa.

Kolmannessa pääluvussa siirrytään tarkastelemaan lojaliteettivelvollisuutta sopimusoikeuden näkökulmasta. Lojaliteettivelvollisuutta tarkastellaan sopimusoikeuden näkökulmasta tutkimuksen aiheen ja tutkimustehtävän lähtökohtien ymmärtämiseksi. Kolmannen luvun teoria toimii pohjana ja lähtökohtana työnantajan lojaliteettivelvollisuuden arvioinnille myöhemmin tutkielmassa.

Neljännessä pääluvussa keskitytään tarkastelemaan työsuhteessa noudatettavaa lojaliteettivelvollisuutta. Luvun erityisenä mielenkiinnon kohteena on työsuhteessa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden luonne ja merkitys sekä sen erityispiirteet suhteessa sopimusoikeudelliseen lojaliteettivelvollisuuteen. Luku sisältää myös lyhyen katsauksen työntekijän lojaliteettivelvollisuuden elementteihin.

Viidennessä pääluvussa tarkastellaan työnantajan lojaliteettivelvollisuutta erityisesti viimeaikaisen oikeuskäytännön kautta. Luvun erityisenä mielenkiinnon kohteena on, milloin tuomioistuimen on mahdollista soveltaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta itsenäisesti ja mikä on tällöin työnantajan lojaliteettivelvollisuuden sisältö ja merkitys sekä millaisia velvollisuuksia työnantajalle on oikeuskäytännössä lojaliteettivelvollisuuden nojalla asetettu.

²¹ Murto 2016, s. 1. Työoikeudessa ajatellaan lähtökohtaisesti, että työsuhde on normeista tyhjä oikeussuhde, joka täyttyy erinäisistä säännöstyskeinoista käsin. Engblom 2012, 6.

²² Ks. HE 157/2000 vp, s. 67.

Kuudennessa pääluvussa esitellään lyhyesti tutkimuksen yhteenveto ja keskeisimmät johtopäätökset.

2 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUKSIEN MÄÄRÄYTYMINEN

2.1 Työsopimus ja sen velvoiteoikeudellinen tausta

Työsopimus on merkittävä työsuhteen ehtojen asettamiskeino.²³ Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työsopimus on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jossa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus on siis lain sanamuodon mukaan molemmin puolin velvoittava sopimus, josta aiheutuu työsuhteen osapuolille sekä oikeuksia että velvollisuuksia.²⁴

Työsopimus luo osapuolille vastavuoroisia velvoitteita: työsopimukseen perustuu yhtäältä työntekijän velvoite tehdä palkkaa vastaan työtä työnantajan lukuun, ja toisaalta työnantajan työllistämisvelvoite ja palkanmaksuvelvoite.²⁵ Työsopimus luo osapuolille myös oikeuksia. Sitoutuessaan tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena, työntekijä luovuttaa työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle. Tähän sisältyy välttämättömänä osana työnantajan direktio-oikeus.²⁶ Työnantajan direktio-oikeus ilmenee TSL 3:1:stä, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.²⁷ Tämän työntekijän yleisvelvoitteen kääntöpuolena on pidetty työnantajan valtaa johtaa ja valvoa työtä.²⁸ Työsopimus muodostaa oikeudellisen perustan sille, että työnantaja voi määrätä työntekijän työntekovelvoitteen täyttymisestä²⁹ Työntekijälle työsopimus puolestaan perustaa oikeuden saada palkkaa tai muuta vastiketta siitä, että hän on tehnyt työsopimuksen edellyttämää työtään.³⁰

²³ HE 157/2000 vp, s. 55.

²⁴ HE 157/2000 vp, s. 67.

²⁵ Päävelvoitteena työntekijällä on työntekovelvollisuus, ja sitä vastaava päävelvoite työnantajalla on palkanmaksuvelvoite. HE 157/2000 vp, s. 67; Kairinen, Työsopimus ja sen luonne>1. Työsopimuksen tekeminen>Työsopimus ja sen voimassaoloaika>Työsopimuksen merkitys>Vastavuoroisia velvoitteita.

²⁶ Työn suorittajan katsotaan olevan epäitsenäisessä, eli subordinatorisessa asemassa työtä koskevissa asioissa. Työnantajan direktio on edellytys työntekijän alisteiselle asemalle suhteessa työnantajaan. HE 157/2000 vp, s. 56; Ylhäinen 2015, s. 105.

²⁷ Työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla määrätä miten, missä ja milloin töitä tehdään. Työnantajalla on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua. TSL 3:1:n sanamuodon perusteella työnantaja voi kuitenkin antaa määräyksiä vain työn suorittamisesta ja siihen liittyvistä asioista, eli työn johto- ja valvontavalta ei ulotu työntekijän vapaa-aikaan ja sen käyttöön. HE 157/2000 vp, s. 56.

²⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 318.

²⁹ Periaatteessa työnantajan työn johto- ja valvontavallan laajuus määräytyy keskeisesti kunkin yksittäisen työsopimuksen perusteella, eli kussakin yksittäisessä työsuhteessa. Kairinen, Työsopimus ja sen luonne>1. Työsopimuksen tekeminen>Työsopimus ja sen voimassaoloaika>Työsopimuksen merkitys>Perustaa oikeuksia; Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

³⁰ Kairinen, Työsopimus ja sen luonne>1. Työsopimuksen tekeminen>Työsopimus ja sen voimassaoloaika>Työsopimuksen merkitys>Perustaa oikeuksia.

Yleinen sopimusoikeus muodostaa perustan, jolle työsopimussuhteita koskeva sääntely on rakentunut. Työoikeutta voidaan pitää erityisenä sopimusoikeutena, minkä vuoksi yleisen sopimusoikeuden periaatteet soveltuvat myös työoikeudessa.³¹ Työsopimus on siis molempia osapuolia velvoittava varallisuusosoikeudellinen sopimus, johon sovelletaan pitkälti samoja sääntöjä ja periaatteita, kuin muihinkin sopimuksiin.³² Myös työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että työsopimukseen sovelletaan työlainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten lisäksi sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä³³, joiden perusteella työsopimuksen osapuolilla on toisiaan kohtaan muitakin velvollisuuksia kuin sopimuksesta johtuvat päävelvoitteet, työn tekeminen ja vastikkeen maksaminen.³⁴

Sopimusoikeudellisten periaatteiden soveltuminen tarkoittaa muun muassa sitä, että periaate sopimusehtojen sitovuudesta tulee sovellettavaksi myös työsopimukseen.³⁵ Sopimussuhteessa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien lähtökohtana ovat sovitut ehdot: sopimus velvoittaa osapuolia toimimaan siten, että sopimuksen tarkoitus toteutuu yhteisesti sovitulla tavalla. Myös työsopimus velvoiteoikeudellisena sopimuksena sitoo osapuolia aiheuttaen heille toimintavelvollisuuksia. *Tiitisen* ja *Krögerin* mukaan sopimussidonnaisuuden (*pacta sunt servanda*) merkitys korostuu erityisesti työsuhteen kaltaisissa kestovelkasuhteissa.³⁶ Myös yleinen sopimusvapauden periaate on työsopimustasoisien sopimisen lähtökohtana.³⁷

Yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita ei kuitenkaan pidetä riittävinä turvaamaan yksittäisissä työsuhteissa tarpeellista oikeudenmukaisuutta.³⁸ Työtä koskevassa sopimussuhteessa työntekijää pidetään työnantajaa heikompana osapuolena, joka tarvitsee suojakseen pakottavaa lainsäädäntöä. Tämä työntekijän suojeluperiaate vaikuttaa lakien taustalla ja on ollut motiivina niiden säätämiseksi.³⁹ Työntekijän suojeluperiaate merkitsee rajoituksia työsuhteen osapuolten väliseen sopimusvapauteen.⁴⁰ Työntekijän suojelun periaate vaikuttaa

³¹ Moilanen 2019, s. 62. Tiitinen ja Kröger näkevät puolestaan katsovat työsopimusoikeuden olevan osa yleistä sopimusoikeutta. Tiitinen – Kröger 2012 s. 55

³² Kairinen 2009, s. 43; Engblom 2012, s. 77; Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35; Tiitinen – Kröger 2012, s. 155.

³³ Paanetoja ja Tikkanen huomauttavat, että lain esitöissä käytetty ilmaisu sopimusoikeuden yleinen sääntö on ongelmallinen, mutta toteavat, että sillä luultavasti tarkoitetaan sopimusoikeuden yleisiä periaatteita. Käsitteiden ero on siinä, että oikeusperiaate jättää soveltajalle harkintavaltaa ja siihen liittyy arvoja ja arvostuksia, toisin kuin oikeussääntöön. Myös tässä tutkielmassa lain esitöiden ilmaisu sopimusoikeuden yleinen sääntö ymmärretään viittaukseksi sopimusoikeuden yleisiin periaatteisiin. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 36.

³⁴ HE 157/2000 vp, s. 67.

³⁵ Kairinen, Työsopimus ja sen luonne>1. Työsopimuksen tekeminen>Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomuus>Pätemättömyys> Sopimusoikeus soveltuu.

³⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 155.

³⁷ Engblom 2012, s. 6-7.

³⁸ Kairinen 2009, s. 43.

³⁹ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 36.

⁴⁰ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 273.

työriitojen ratkaisuun niin, että suojasäännöksiä ja työsopimusta voidaan epäselvissä tapauksissa tulkita työntekijän hyväksi (in dubio pro labore). Työntekijän suojelun periaatteeseen perustuu myös norminvalinnassa toisinaan sovellettu edullisemmuussääntö, jonka mukaan normivaihtoehtoista valitaan työntekijälle edullisin.⁴¹

Samassa yhteydessä, jossa lain esitöissä todetaan sopimusoikeuden yleisten periaatteiden soveltuvan ja synnyttävän velvollisuuksia työsuhteen osapuolille, todetaan myös, että pääosasta työsuhteen osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään työsopimuslaissa.⁴² Sopimusoikeuden yleisten periaatteiden merkitys itsenäisinä työsuhteessa sovellettavina velvoitteina jää avoimeksi lain esitöissä. Asia ei ole noussut esille myöskään oikeuskirjallisuudessa. On siis epäselvää, millaisissa yhteyksissä osapuolet voivat vedota sopimusoikeuden yleiseen periaatteeseen ilman, että asiasta on säädetty työlaeissa tai työehtosopimuksessa.⁴³

Sopimusoikeuden periaatteiden soveltaminen työoikeudessa ja työsuhteessa ei ole kuitenkaan täysin yksiselitteistä. Vaikka työsopimusta pidetään velvoiteoikeudellisena sopimuksena, ei sitä ole mahdollista täysin rinnastaa muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin. *Moilanen* huomauttaa, että oikeusperiaatteiden sopimus- ja työoikeudellinen sisältö eivät ole identtisiä, vaan oikeusperiaatteita sovelletaan sopimusoikeudessa ja työoikeudessa kummankin oikeudenalan omista lähtökohdista käsin. Tällöin periaatteiden keskinäisissä painoarvoissa ja sisällöissä on poikkeamia.⁴⁴ Yleinen sopimusoikeudellinen sääntely on pääasiassa tahdonvaltaista, ja yleensä osapuolten oletetaan olevan lähtökohtaisesti tasavertaisia.⁴⁵ Sopimusoikeudellisista lähtökohdista joudutaan työoikeudessa kuitenkin poikkeamaan työntekijää suojaavan pakottavan sääntelyn ja työoikeuden yleisten oppien vuoksi. Työoikeus perustuu työntekijän suojeluperiaatteen keskeiseen asemaan, joten sen merkitys korostuu niin lainsäädännössä, oikeuskäytännössä kuin käytännön tulkinnassa.⁴⁶

⁴¹ Engblom 2012, s. 9. Työntekijän suojelun periaatteeseen on viitattu myös ratkaisujen perusteluissa, esimerkiksi KKO 2012:82 on todettu työoikeudessa noudatettavasta työntekijän suojelun periaatteesta ja yleisistä sopimusoikeudellisista tulkintaperiaatteista seuraavan, että epäselvissä tapauksissa työnantajan laatimaa työsopimusta tulkitaan työntekijän eduksi.

⁴² HE 157/2000 vp, s. 67.

⁴³ Ks. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35.

⁴⁴ Moilanen 2019, s. 62.

⁴⁵ Engblom 2012, s. 77.

⁴⁶ Moilanen 2019, s. 62.

Engblom on huomauttanut, että työoikeuden erityispiirteiden ei kuitenkaan tulisi olla esteenä sille, että työsopimuksia tulkitaan myös sopimusoikeudellisista lähtökohdista käsin.⁴⁷ Työsuhteessa työntekijän työsuoritus on hyvin henkilökohtainen verrattuna esimerkiksi tavalliseen kauppaan. Samoin työnantaja tai työnantajan edustaja kokee usein työsuhteen henkilökohtaisena verrattuna muuhun sopimussuhteeseen. Kun tarkastellaan työsopimusta velvoiteoikeudellisena sopimuksena, tulisi sen erityispiirteet ottaa huomioon.⁴⁸

2.2 Työlainsäädäntö ja työehtosopimus

Vaikka työsuhteessa on edellä kerrotuin tavoin kyse sopimussuhteesta, johon sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, on työlainsäädäntö työnantajan vastuiden määrittäjänä työsopimuksen ehtoja tärkeämmässä asemassa. Tämä johtuu pitkälti siitä, että työsopimuskumppanien sopimusoikeuden sisältövapautta on rajoitettu pakottavilla säännöksillä, joista osapuolten ei ole mahdollista sopia toisin.⁴⁹ Pakottavan sääntelyn taustalla vaikuttaa edellä kohdassa 2.2 käsitelty työntekijän suojeluperiaate, jonka mukaan työntekijää suojellaan pakottavalla lainsäädännöllä työsuhteen heikompana osapuolena.⁵⁰ Työlainsäädäntö sisältää lisäksi semidispositiivisia eli puolipakottavia säännöksiä. Semidispositiivisista säännöksistä saadaan poiketa työehtosopimuksella tai tiettyjen, yleensä valtakunnallisten järjestöjen tekemällä työehtosopimuksella.⁵¹ Työlainsäädäntö sisältää myös tahdonvaltaista, eli dispositiivisista sääntelyä, josta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella.⁵²

Työsopimuslaki on työsuhteesta säätävä peruslaki, jossa säädetään työnantajan perusvelvollisuuksista.⁵³ Velvoitteiden ajallisen soveltamisen kannalta nämä työnantajan velvollisuudet voidaan jakaa 1) työhönottoon liittyviin velvollisuuksiin, 2) työsuhteen aikaisiin velvollisuuksiin ja 3) työsuhteen päättämiseen ja sen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuviin velvollisuuksiin.⁵⁴

⁴⁷ Engblom 2012, s. 77.

⁴⁸ Engblom 2012, s. 77-78.

⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 155.

⁵⁰ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35.

⁵¹ Työlaeissa on säännönmukaisesti todettu se, minkälaisella työehtosopimuksella laista on oikeus poiketa, ja lueteltu myös ne lainkohdat, joita tämä oikeus koskee. Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 60.

⁵² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 53.

⁵³ Tiitinen ja Kröger käyttävät työnantajan työsopimuslaissa säädetyistä velvollisuuksista nimitystä perusvelvollisuudet ja jakavat nämä työsopimuslaissa säädetyt velvollisuudet vielä yleisvelvoitteeseen ja muihin velvoitteisiin/erityisvelvoitteisiin. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 156.

⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 155-156.

Työnantajan perusvelvollisuuksia ovat työsopimuslain 2 luvun mukaan työnantajan yleisvelvoite sekä velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, pidättäytyä syrjinnästä, huolehtia työturvallisuudesta, antaa kirjallinen selvitys työnehdoista, tarjota työtä osa-aikaisille työntekijöille, ilmoittaa vapautuvista työpaikoista, noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä (jos asianomaiselle alalle on vahvistettu yleissitova työehtosopimus), huolehtia työntekijän palkkasaamisista ja huolehtia työntekijän mahdollisuuksista osallistua kunnallisen luottamustoimen hoitamiseen. Näiden velvoitteiden lisäksi työsopimuslain 6,7,8 ja 9 luvuissa säädetään työsuhteen päättämiseen ja päättämisen jälkeiseen aikaan liittyvistä velvoitteista. Mainitut luvut sisältävät säännöksiä työsuhteen päättämiseen noudatettaviin menettelyihin liittyvistä velvollisuuksista, koulutusvelvollisuudesta sekä muun työn tarjoamisvelvollisuudesta. Perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä määrättävästä korvausvelvollisuudesta sekä työnantajan yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta on säädetty työsopimuslain 12 luvussa. Lisäksi työsopimuslain 11 a luvussa säädetään työnantajan vastuista, jos tämä palkkaa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä.

Työnantajan työsopimuslaissa säädettyjä perusvelvollisuuksia täydentävät muiden työoikeudellisten lakien kuten työaikalain (872/2019) ja vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002), tapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), työeläkelakien, kuten työntekijän eläkelain (395/2006), yhdenvertaisuuslain (1325/2014), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) työnantajan velvollisuuksia koskevat säännökset.⁵⁵

Työnantajan velvollisuuksista säädetään työlainsäädännön lisäksi työmarkkinajärjestöjen välisissä sopimuksissa.⁵⁶ Työehtosopimuslain (436/1946, TehtoL) 1 §:n mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus kattaa yleensä keskeisiä työehtoja, kuten palkkauksen erilaisina lisineen, työajan, työsuuhdevapaat ja luottamusmiesmääräykset.⁵⁷ Työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentista käy ilmi työehtosopimuksen normisopimusluonne, joka tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen määräykset eivät pääasiallisesti vaikuta sopimusosapuolten eli liittojen välisessä oikeussuhteessa. Sen sijaan

⁵⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 155.

⁵⁶ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 60.

⁵⁷ Saloheimo 2020, s. 12.

määräykset vaikuttavat työehtosopimukseen sidottujen, sopimuksen allekirjoittajiin nähden ulkopuolisten, työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin.⁵⁸ Työehtosopimuksista on muodostunut käytännössä tärkein työsuhdetta sisällöllisesti määrittävä normilähde.⁵⁹

Tehtol 1.1 §:ssä säädetyn mukaisesti työehtosopimuksen osapuolena voi olla joko yksittäinen työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys. Saman lainkohdan mukaan työntekijäpuolella työehtosopimuksen solmijana voi olla vain rekisteröity yhdistys. Työehtosopimuksen pätevyyden edellytyksenä on kirjallinen muoto, eikä suullisilla sopimuksilla ole työehtosopimuslaissa tarkoitettuja vaikutuksia (Tehtol 2 §). Työehtosopimus tulee osapuolia sitovaksi joko normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella. Normaalisitovuudella tarkoitetaan sitä, kun työehtosopimus sitoo sen solmineita osapuolia sekä niiden jäseninä olevia yhdistyksiä, työnantajia ja työntekijöitä.⁶⁰ TSL 2:7.1:stä ilmenee työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytykset: jotta työehtosopimusta voitaisiin pitää yleissitovana, sen on oltava valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustava⁶¹. Työehtosopimukset ovat tavallisimmin voimassa vuoden tai kahden määräajan.⁶² Yleissitovuus tarkoittaa, että vaikka työnantaja tai työntekijä olisi järjestäytymätön, on työsuhteessa noudatettava kyseisellä alalla voimassaolevaa työehtosopimusta.

Työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän on noudatettava työehtosopimuksen normimääräyksiä.⁶³ Työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät pakottavalla ja automaattisella tavalla huonompitasoiset työsuhtesopimusehdot (Tehtol 6 §).

2.3 Kokoavat näkökohdat

Edellä on käsitelty työnantajan velvollisuuksien lähteitä työnantajan velvollisuuksia määrittävän kokonaisuuden ymmärtämiseksi. Tarkoituksena on hahmottaa, miksi

⁵⁸ Äimälä – Nyssölä – Åström, 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä>Työehtosopimus.

⁵⁹ Toisaalta työehtosopimuksissa säännellään paljolti samoja asioita, kuin lakitasollakin, jolloin saattaa syntyä ongelmia päällekkäisyystilanteiden ratkaisusta. Kairinen, Työoikeuden perusteita>2. Työoikeuden normijärjestelmä>Työehtosopimukset>Työehtosopimusjärjestelmän tehtävät ja perusidea.

⁶⁰ Äimälä – Nyssölä – Åström, 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä>Työehtosopimus>Työehtosopimuksen sitovuus.

⁶¹ Työehtosopimus on valtakunnallinen, jos sen soveltamisala käsittää koko maan. Asianomainen ala määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisesti. Asianomaista alaa koskevassa harkinnassa lähtökohtana on työnantajan pääasiallinen toimiala. Edustavuus ratkaistaan kokonaisarviolla. Lähtökohtana on tilastotiedoilla laskettava edustavuus eli se, kuinka suuri osa alan kaikista työntekijöistä on työehtosopimukseen sidottujen työnantajien palveluksessa. Jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä tai sitä enemmän, työehtosopimusta on pidettävä edustavana. Ks. yleissitovuudesta lisää HE 157/2000 vp, s. 72; Äimälä – Nyssölä – Åström, 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä>Työehtosopimus>Työehtosopimuksen yleissitovuus.

⁶² Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 60.

⁶³ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 61.

sopimusoikeuden yleiset periaatteet tulevat sovellettavaksi työsuhteessa ja millainen asema niillä on työnantajan velvoitteiden asettajana. Koska työsuhteessa on kyse velvoiteoikeudellisesta sopimussuhteesta, myös sopimusoikeuden yleiset periaatteet tulevat sovellettavaksi.⁶⁴ Laeissa ja työehtosopimuksissa säädetyn lisäksi työnantajan tulee siis huomioida myös velvoitteet, joista ei ole säädetty työlaeissa tai työehtosopimuksissa. Edellä käsitellystä käy kuitenkin ilmi, että työnantajan velvollisuuksista on jo säädetty laajasti ja pakottavasti työsopimuslaissa, muualla työlainsäädännössä sekä työehtosopimuksissa, johtuen pitkälti työntekijän suojeluperiaatteesta.

Työnantajan lojaliteettivelvollisuutta on pidettävä yhtenä työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainittuna sopimusoikeuden yleisenä periaatteena, joka tulee ottaa huomioon työsopimussuhteessa, jolloin sillä on jonkinasteista merkitystä työnantajan velvollisuuksien asettajana.⁶⁵ Koska työnantajan velvollisuuksista on säädetty kattavasti ja laajalti pakottavasti jo työlaeissa sekä työehtosopimuksissa, voidaan pohtia, mitä käytännössä jää sopimusoikeudesta johdettavan työnantajan lojaliteettivelvollisuuden piiriin, milloin on mahdollista voidaan vedota itsenäiseen työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen ja millaisia velvollisuuksia työnantajalle voidaan lojaliteettivelvollisuuden nojalla asettaa. Työnantajan velvollisuuksista säätävää kokonaisuutta tarkasteltaessa lähtökohtana voidaan pitää, että lojaliteettivelvollisuuden jäänee melko vähäiseksi. Seuraavassa luvussa tarkastellaan lojaliteettiperiaatetta sopimusoikeudellisena periaatteena työsuhteessa ja erityisesti työnantajan osalta sovellettavan lojaliteettivelvollisuuden lähtökohtien ymmärtämiseksi.

⁶⁴ HE 157/2000 vp, s. 85.

⁶⁵ HE 157/2000 vp, s. 67; Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 37.

3 LOJALITEETTIVELVOLLISUUS SOPIMUSOIKEUDESSA

3.1 Määritelmä ja oikeudellinen perusta

Lojaliteettiperiaate on sopimusoikeudellinen oikeusperiaate, jota on haastava määritellä täsmällisesti.⁶⁶ Peruslähtökohtana on esitetty ajatus, että sopimusosapuolet eivät saa ajaa yksipuolisesti omia etujaan toisen osapuolen haitaksi tai kustannuksella, vaan sen sijaan osapuolet ovat määrättyissä rajoissa velvolliset ottamaan huomioon myös vastapuolen edut ja oikeudet.⁶⁷ Lojaliteettivelvollisuus esitetään myös vaatimuksena⁶⁸, jonka mukaan sopijakumppanilla on velvollisuus ottaa huomioon toisen sopimusosapuolen etu ja myös valvoa sitä.⁶⁹ *Rudankon* mukaan lojaliteettivelvollisuus voidaan määritellä niin, että sopimusosapuolten tulee, mikäli se ei loukkaa heidän omia oikeuksiaan, toimia mahdollisuuksien mukaan niin, ettei vastapuolelle aiheudu vahinkoa tai että tällainen vahinko rajoittuu mahdollisimman vähäiseksi.⁷⁰ Yleisesti voidaan siis todeta, että lojaliteetilla tarkoitetaan tietyn asteista velvollisuutta ottaa huomioon toisen sopimuskumppanin intressejä.

Sopimusosapuolilta vaadittavasta lojaliteetista on käyty keskustelua 1970-luvulta saakka sopimusoikeuden kentällä. Tutkijoista *Taxell* on vaikuttanut lojaliteettiperiaatteen vakiintumiseen osaksi sopimusoikeudellisia oikeusperiaatteita.⁷¹ *Taxell* määritteli jo vuonna 1972 periaatteen seuraavasti: ”Lojalitetsregeln är ett uttryck för tanken att parterna i avtalsförhållanden inte ensidigt får driva sina egna intressen till förfång för varandra. Part är inom vissa gränser skulding att beakta sin motparts rätt och intresse.”

Oikeuskirjallisuudessa lojaliteettivelvollisuudessa korostuvat erityisesti sopimusosapuolten välinen luottamus⁷², sopimusosapuolten tasavertaisuus, erityisesti tiedollinen

⁶⁶ Moilanen 2019, s. 69.

⁶⁷ Ämmälä 1994, s. 3.

⁶⁸ Hemmon mukaan lojaliteettivaatimusten on katsottu perustavan velvollisuuksia esimerkiksi tietynlaisten huomautusten tekemiseen ja pidättyvyyteen toisten kannalta ankarien oikeuskeinojen käyttämisestä. Hemmo 2003, s. 53.

⁶⁹ Muukkonen 1993, s. 1046.

⁷⁰ Rudanko 1989, s. 37.

⁷¹ *Taxellin* töissä isossa roolissa ovat lojaliteettivelvollisuus ja ajatus sopimuksista yhteistoimintana. Suomenkielisen kirjallisuuden osalta lojaliteettivelvollisuudesta ovat kirjoittaneet varhain muun muassa Muukkonen ja Ämmälä sekä urakkasopimusten näkökulmasta Halila ja Rudanko. Ks. *Taxell* 1972 ja 1977; Muukkonen 1975; Ämmälä 1994; Halila 1981; Rudanko 1989. Keskustelu lojaliteettivelvollisuudesta ei ole suinkaan samunut edellä mainittuihin, vaan se on pitänyt edelleen pintansa. Ks. aihetta viime vuosina käsitelleistä muun muassa Tieva 2006; Ollila 2016; Ahlfors 2019.

⁷² Ämmälä 1994, s. 3.

tasavertaisuus⁷³ sekä sopimuksen yhteistoimintaluonne⁷⁴: sopimusta ei sopijapuolten toisistaan eriävästä roolista huolimatta tulisi ymmärtää osapuolten erilliseen toimintaan perustuvana, vaan osapuolten välisenä määrättyyn päämäärään tähtäävänä yhteistoimintana.⁷⁵

Oikeuskirjallisuudessa useat eri tutkijat ovat käsitelleet lojaliteettivelvollisuutta yleisenä sopimusoikeudellisena periaatteena.⁷⁶ Lojaliteettivelvollisuuden osalta on kuitenkin katsottu, että sitä ei ole säädetty yleiseksi sopimusoikeudelliseksi periaatteeksi, eli sen olemassaolo ei perustu yhteenkään nimenomaiseen lainsäädännökseen.⁷⁷ Lainsäädännössämme on kuitenkin joitain lojaliteettiperiaatetta ilmentäviä normeja, vaikka se ei esiinny terminä yhdessäkään säännöksessä.⁷⁸ Toisaalta lojaliteettivelvollisuutta koskevassa tutkimuksessa periaatetta on tavattu yhdistää tiettyihin, sitä lähellä oleviin periaatteisiin ja normeihin. Näistä periaatteista ja säännöksistä osan on esitetty toimivan lojaliteettivelvollisuuden normatiivisena perustana.⁷⁹

Vaikka lojaliteettiperiaatteesta ei ole olemassa lainsäädäntöä, oikeuskäytäntö ja kirjallisuus ovat vakiinnuttaneet sen aseman painavana oikeusperiaatteena Suomen sopimusoikeudessa.⁸⁰ *Muukkosen* mukaan lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa perustuvan sen yleiseen hyväksyntään oikeuskirjallisuudessa ja sen esiintymiseen eräiden lakien esitöissä sekä sopimus- ja oikeuskäytännössä.⁸¹ Sopimuskäytännöllä tarkoitetaan sitä, että sopijapuolet ovat ottaneet sopimukseensa nimenomaisen lojaliteettilausekkeen.⁸² Lojaliteettiperiaatteen asema on tunnustettu myös oikeuskäytännössä, sillä korkein oikeus on käyttänyt termejä

⁷³ Mähönen 2000a, s. 132.

⁷⁴ Yhteistoimintaa alettiin korostaa Suomessa erityisesti 1990-luvulla jalansijaa saaneissa opeissa vastapainona perinteiselle katsomukselle, jossa osapuolten edut nähtiin vastakkaisina ja sopimus kompromissina näiden välillä. Karhu – Tolonen, Siviilioikeuden yleiset periaatteet>Yleisten periaatteiden merkitys ja niiden yhteensovittaminen>Sopimusoikeuden arvotaustan kehitys>Sopimus ja yhteistoiminta.

⁷⁵ Ämmälä 1994, s. 3.

⁷⁶ Muukkonen 1993, s. 1034.

⁷⁷ Muukkonen kuitenkin huomauttaa, että tietyissä ohjeissa tai määräyksissä, joiden perusta on lainsäädännössä, esiintyy sana lojaali. Esimerkkinä ohjeistuksesta, jossa nimenomaisesti mainitaan sana lojaali ks. Suomen Asianajajaliitto. Myös Taxell on todennut, että: ”Tanken att part bör visa lojaliet har i allmänhet inte direkt kommit till uttryck i lag”. Muukkonen 1993, s. 1031-1032. Taxell 1972, s. 81.

⁷⁸ Esimerkiksi myöhemmin käsiteltävät työsopimuslain säännökset työntekijän yleisvelvoitteista, kilpailevan toiminnan kiellosta, liikesalaisuuksien ilmaisemisen kiellosta sekä kilpailukieltosopimuksista (TSL 3 luvun 1-5 §:t) muodostavat työntekijän uskollisuus- eli lojaliteettivelvollisuuden. Työsopimuslain esitöissä työntekijän lojaliteettivelvollisuutta kutsutaan kylläkin uskollisuusvelvollisuudeksi. HE 157/2000 vp, s. 79.

⁷⁹ Ks. lojaliteettivelvollisuuden suhteesta sitä lähellä oleviin periaatteisiin ja normeihin kohta 3.3.

⁸⁰ Tieva 2006, s. 251.

⁸¹ Muukkonen 1993, s. 1032. Ks. myös Tieva 2006, s. 251.

⁸² Ks. Muukkonen 1993, s. 1035.

lojaliteettiperiaate tai lojaliteettivelvollisuus nimenomaisesti tapauksissa KKO 1993:130, KKO 2007:72 ja KKO 2008:91⁸³.

Vaikka lojaliteettivelvollisuudesta on käyty laajasti keskustelua sopimusoikeuden kentällä, sen olemassaolosta ei ole esitetty merkittäviä vastaväitteitä. Päinvastoin lojaliteettivelvollisuuden olemassaolo ja merkitys tunnustetaan kyllä laajalti.⁸⁴ Esimerkiksi *Karhu* katsoo, että lojaliteettiperiaate on vahvistumassa yhdeksi sopimusoikeuden kantavista periaatteista.⁸⁵ Sen sijaan tutkijoiden keskuudessa on käyty vilkasta keskustelua lojaliteettivelvollisuuden luonteesta ja merkityssisällöstä.⁸⁶ Lojaliteettiperiaatteen luonnetta koskeva keskustelu tiivistyy siihen, onko periaatteella itsenäisen oikeusperiaatteen asema vai onko se muihin normeihin tai periaatteisiin sisäänrakennettuna. Tämä johtunee osittain siitä, että lojaliteettiperiaate ei ole voimassa lainsäädännön tuella. Lojaliteettiperiaatteen luonteesta ja merkityssisällöstä esitettyjä näkemyksiä tarkastellaan lähemmin kohdassa 3.3.

3.2 Suhde lähellä oleviin periaatteisiin ja normeihin

Lojaliteettiperiaatetta koskevassa tutkimuksessa periaatetta on tavattu yhdistää tiettyihin sitä lähellä oleviin normeihin ja periaatteisiin. Esimerkiksi kunnianvastaiset ja arvottomat oikeustoimet kieltävän varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1989, OikTL) 33 §:n säännös on usein samaistettu lojaliteettivelvollisuuteen. *Huhtamäen* mukaan oikeustoimilain 33 § sisältää yleisen oikeusohjeen lojaliteettiperiaatteesta.⁸⁷ Oikeustoimilain 33 §:n soveltavuudesta lojaliteettiperiaatteen normatiiviseksi pohjaksi ei ole kuitenkaan saavutettu tutkijoiden keskuudessa yksimielisyyttä, vaikka lojaliteettivelvollisuuden rikkominen on katsottu hovioikeuskäytännössä pätemättömyysperusteeksi viittaamalla nimenomaan oikeustoimilain 33 §:ään ja myös 31 §:ään. Esimerkiksi *Mähönen* on todennut, että OikTL

⁸³ Saarnilehto on todennut tapauksen KKO 2008:91 lopputuloksesta, että: ”-- lojaliteettivelvollisuuden tai -periaatteen läpimurto sopimusoikeudellisissa ratkaisuisa on nyt totta. Käytännössä on tunnustettu se, mitä kirjallisuudessa on esitetty jo pitkään.” Ks. Saarnilehto 2008, s. 4.

⁸⁴ Tieva 2006, s. 251. Esimerkiksi Muukkonen ei ole törmännyt yhteenkään lojaliteetin voimassaoloon täysin kielteisesti suhtautuvaan mielipiteeseen, ks. Muukkonen 1993, s. 1032.

⁸⁵ Toisaalta *Karhun* mukaan lojaliteettiperiaate ei kuitenkaan yleiseltä painoarvoltaan yllä sopimusvapauden, vaihdannan intressin (taloudellisen tehokkuuden ja toimivuuden), kohtuuden ja heikomman suojelun tasolle. *Karhu* 2008, s. 103.

⁸⁶ Tieva 2006, s. 251.

⁸⁷ Huhtamäki 1993, s. 65; Rudanko 1989, s. 35.

33 § on pätemättömyysperuste, jota ei voi yhdistää lojaliteettivelvollisuuteen, koska se säättää sopijapuolten velvollisuuksista sopimuksen ollessa pätevä.⁸⁸

Yhteyden OikTL 36 §:n yleisen sovittelusäännöksen ja lojaliteettivelvollisuuden välillä ovat nähneet muun muassa *Rudanko* ja *Karhu*. Karhun mukaan kohtuudessa ja lojaliteettivaatimuksessa on samankaltaisuutta niin, että OikTL 36 §:n taustalla vaikuttaa sopimusosapuolten lojaliteettivelvollisuus toisiaan kohtaan.⁸⁹ Eroavaisuutta näiden kahden periaatteen välillä on puolestaan kuvattu niin, että kohtuusperiaatteella pyritään sopijapuolten taloudellisesta ja tiedollisesta eriarvoisuudesta johtuvan epätasapainon korjaamiseen puuttumatta vaihdannan vapauteen, kun taas lojaliteettiperiaate luo osapuolille nimenomaisia toimintavelvoitteita toisen osapuolen edun huomioimiseksi.⁹⁰

Lisäksi heikomman osapuolen suojaan liittyvien säännösten on katsottu myös ilmentävän lojaliteettiperiaatetta. *Mäkelän* mukaan heikomman suojan ja lojaliteettiperiaatteen välillä voidaan nähdä kiinteä yhteys, koska velvollisuus kiinnittää huomiota myös vastapuolen etuihin painottuu osapuolten ollessa epätasapainoisessa asemassa.⁹¹ *Mononen* on tästä eri mieltä, sillä hänen mukaansa lojaliteettiperiaatteen ei yleisesti sisällytetä erityistä heikomman suojan näkökulmaa. Monosen mukaan lojaalisuus tulee ymmärtää heikomman suojan yhteydessä niin, että lojaliteettiperiaatteen sijaan voidaan korostaa velvoitteita, joiden mukaan vahvemmassa osapuolella olevalla sopijapuolella on velvollisuus omassa toiminnassaan huomioida heikommassa asemassa olevan osapuolen etu.⁹² Mainittakoon vielä, että myös lojaliteettivelvollisuuden ja hyvän tavan välistä rajanvetoa on pidetty oikeuskirjallisuudessa haastavana.⁹³

⁸⁸ Mähönen 2000a, s. 132. Samoilla linjoilla on myös Nystén-Haarala, joka on todennut, että : “--§ 33 is too narrow a general clause to function as a basis for general loyalty duty. The difficulty is that § 33 concerns only voidability situations where one of the parties has not acted in good faith”. Myös Muukkonen, joka tarkastelee OikTL 33 §:n ja lojaliteettiperiaatteen suhdetta lojaliteettiperiaatteen voimassaolon näkökulmasta on todennut, että lojaliteetin voimassaoloa ei voida perustaa OikTL 33 §:ään. Toisaalta Muukkonen toteaa, että lojaliteettivelvollisuuden ja OikTL 33 §:n välillä on oikeusettinen sukulaisuussuhde. Nystén-Haarala 1998, s. 127; Muukkonen 1993, s. 1041.

⁸⁹ Rudanko 1989, s. 35; Karhu 2008, s. 104.

⁹⁰ Mähönen 2000a, s. 111.

⁹¹ Mäkelä 2010, s. 277. Myös Ämmälä katsoo tiettyjen heikomman osapuolen suojaksi ilmentävän lojaliteettivelvollisuutta, mutta toteaa kuitenkin, että lojaliteettiperiaate saatetaan ulottaa liian pitkälle, jos kaikkien heikomman suojaksi annettujen säännösten ilmentävän lojaliteettiperiaatetta. Ämmälä 1994, s. 21-22.

⁹² Mononen 2001, s. 165. Myös Lehtisen mukaan heikomman suojaaminen ja lojaalisuus on erotettava toisistaan, koska lojaalisuus vaatii yhteistyötä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi ja heikomman suojaaminen vaatii heikkomuuden arviointia ja toimia heikkouden poistamiseksi. Lehtinen 2006, s. 249.

⁹³ Ks. Mähönen, Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus>Lojaliteettivelvollisuus ja muut periaatteet>Hyvä tapa.

3.3 Luonne ja sisältö

Kuten edellä on todettu, sopimusoikeudessa on käyty vilkasta keskustelua lojaliteettivelvollisuuden luonteesta ja sisällöstä, joka onkin jäänyt osittain väljäksi ja epäselväksi.⁹⁴ *Mähösen* mukaan lojaliteettivelvollisuus voidaan ymmärtää kahdella tavalla: 1) yleisnimityksenä kaikille osapuolten velvollisuuksille toisiaan kohtaan ja 2) erillisenä velvollisuutena, erotettuna muista velvollisuuksista.⁹⁵ Oikeuskirjallisuudessa on tosin esitetty muitakin näkemyksiä. Tämän osion tarkoituksena on selvittää lojaliteettivelvollisuuden luonteesta, sisällöstä ja siitä johdettavista velvollisuuksista esitettyjä näkemyksiä. On myös hyvä huomioda, että työoikeudellisessa oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa lojaliteettiperiaate nähdään usein itsenäisenä sopimusvelvoitteena, vaikka sopimusoikeudessa ei aina näin ole.⁹⁶

Lojaliteettiperiaatteen asema itsenäisenä periaatteena on usein kyseenalaistettu. *Ämmälä* ei pidä lojaliteettiperiaatteen asemaa itsenäisenä periaatteena erityisen näkyvänä nimenomaisen lainsäädännön puuttumisen ja vähäisen oikeuskäytännön johdosta.⁹⁷ *Ämmälän* katsoo lojaliteettiperiaatteen ilmenevän muiden, sitä lähellä olevien periaatteiden välityksellä. Muista periaatteista erotettuna lojaliteettiperiaatteen sisältö jäisi *Ämmälän* mukaan liian ohueksi.⁹⁸ Myös *Karhu* katsoo lojaliteettivelvollisuudelle luonteenomaiseksi, että se ei eriydy muista sopimusoikeuden periaatteista tarkkarajaisesti tai yksiselitteisesti.⁹⁹ *Ämmälän* mukaan lojaliteettivelvollisuutta voidaan pitää yleisnimityksenä velvollisuuksille, joita toisella sopijapuolella on vastapuolta kohtaan. Tällöin lojaliteettivelvollisuus ilmenee eri tilanteissa ja eri sopimustyyppien osalta jonkin verran toisistaan poikkeavalla tavalla, kuten tiedonanto- tai ilmoitusvelvollisuutena, reklamaatiovelvollisuutena, myötävaikutusvelvollisuutena tai uskollisuusvelvollisuutena.¹⁰⁰ Tässä tarkastelutavassa lojaliteettivelvollisuus

⁹⁴ Mähönen, Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus>Lojaliteettivelvollisuuden sisältö.

⁹⁵ Toisaalta Mähönen on jaotellut lojaliteettivelvollisuutta koskevia näkemyksiä myös tavalla, jossa erotetaan ”zittingiläistä” rationaliteettinäkökohtaa edustavat näkemykset ja Muukkoson kohtuullisuutta painottava näkemys. Tässä Mähösen esityksessä *Ämmälä* sijoitetaan ”muukkoslaisiin”. Ks. Mähönen 2000a, s. 13; Mähönen 2000b, s. 217.

⁹⁶ Työoikeudellisessa lojaliteettivelvollisuutta koskevassa keskustelussa ei siis yleensä pohdita, onko lojaliteettivelvollisuus itsenäinen velvoite vai ei. Esimerkiksi Tiitinen ja Kröger katsovat, että lojaliteettivelvoite on sopimusoikeudellinen periaate, jolla on merkitystä arvioitaessa sopijapuolten sopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämistä. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 37; Tiitinen – Kröger 2012, s. 155.

⁹⁷ *Ämmälä* 1994, s. 16-17.

⁹⁸ *Ämmälä* esittää myös muita tapoja, joilla lojaliteettivelvollisuuden luonne on mahdollista ymmärtää: lojaliteettiperiaatteen itsensä voidaan katsoa olevan osa muita sopimusoikeuden yleisiä periaatteita, kuten rehellisyyden, kunniallisuuden tai oikeudenmukaisuuden periaatetta tai lojaliteettiperiaatteeseen voi sisältyä sen osana eräitä muita periaatteita. Ks. *Ämmälä* 1994, s. 8-9 ja 16-17.

⁹⁹ *Karhu* 2008, s. 104.

¹⁰⁰ *Ämmälän* tapaan lojaliteettivelvollisuuden luonteen ja sisällön ymmärtävät lisäksi ainakin Taxell, Korhonen ja Rudanko. Myös Halilan ja Huhtamäen näkemysten voidaan katsoa olevan lähellä tätä näkökulmaa. Halilan

jaetaan erityisvelvollisuuksiin, jolloin kulloinkin painotettava erityisvelvollisuus vaihtelee sopimustyypeittäin.¹⁰¹ *Korhonen* vie tämän näkemyksen jopa pidemmälle, sillä hänen mukaansa ei ole välttämätöntä tai edes mahdollista erottaa lojaliteettivelvollisuuksia ilmoitusvelvollisuudesta, huolenpitovelvollisuudesta tai uskollisuudesta, koska ne perustuvat samoihin luottamusnäkökohtiin.¹⁰²

Myöskään *Monosen* mukaan lojaliteettiperiaatteella ei ole itsenäisen ratkaisunormin asemaa.¹⁰³ *Mononen* ja *Häyhä* ovatkin korostaneet lojaliteettiperiaatteen kuvaamiseen, selittämiseen ja systematisointiin liittyvää merkitystä.¹⁰⁴ *Mononen* katsoo, että lojaliteettiperiaatteen avulla pyritään kuvaamaan sitä, millä normeilla voidaan katsoa olevan sopijapuolen lojaliteettiin liittyviä velvoitteita.¹⁰⁵ *Häyhän* mukaan lojaliteettiperiaatteen ongelmana on erityisesti sen täsmentymättömyys.¹⁰⁶

Pyrkimykset yhdistää erilaisia velvollisuuksia lojaliteettivelvollisuuteen ovat saaneet osakseen myös kritiikkiä. *Mähösen* mukaan *Ämmälän* edustaman käsityksen omaksuminen johtaisi siihen, että: ”lojaliteettivelvollisuuden sisältö itsessään jäisi muista sopimusoikeudellisista säännöistä ja periaatteista riippumattomana ohueksi ja käyttöarvo olemattomaksi”.¹⁰⁷ Myös *Hemmo* kritisoi pyrkimyksiä yhdistää laaja joukko eri velvollisuuksia lojaliteettiin, kun tavoitteena on velvoitteiden oikeuslähdeperustan mahdollisimman yksinkertainen kuvaus. Jos velvollisuus johtuu suoraan laista, sen yhdistäminen lojaliteettivelvollisuuksiin voi hämärtää käsitystä velvoitteen normiperusteesta. *Hemmon* mukaan lojaliteettiperiaatteesta-

mukaan myötävaikuttamisen ja lojaalisuuden käsitteitä voidaan useimmissa tapauksissa käyttää rinnakkain synonyymeina, vaikka myötävaikuttaminen viittaa enemmän aktiiviseen ja lojaalisuus passiiviseen toimintaan. Huhtamäki puolestaan toteaa, että lojaliteettivelvollisuuden konkreettinen sisältö ilmenee ainakin kahdella tavalla: tiedonantovelvollisuutena ja huolenpitovelvollisuutena. *Ämmälä* 1994, s. 9; *Taxell* 1982, s. 81-82; *Rudanko* 1989, s. 37; *Korhonen* 2006, s. 51; *Halila* 1980, s. 49; *Huhtamäki* 1993, s. 69. Ks. oikeuskäytännöstä KKO 2008:91; KKO 2007:72; KKO 1993:130.

¹⁰¹ *Ämmälä* 1994, s. 9; *Mähönen* 2000a, s. 131.

¹⁰² Ks. *Korhonen* 2006, s. 51.

¹⁰³ *Mononen* 2001, s. 164.

¹⁰⁴ *Mononen* katsoo, että lojaliteettiperiaatteen avulla pyritään kuvaamaan sitä, millä normeilla voidaan katsoa olevan sopijapuolen lojaliteettiin liittyviä velvoitteita. *Mononen* 2001, s. 164; *Häyhä* 1996, s. 315.

¹⁰⁵ *Mononen* 2001, s. 164.

¹⁰⁶ *Häyhän* mukaan lojaliteettiperiaatteen luonne oikeusnormina on ongelmallinen. Oikeusnormien tulisi *Häyhän* mukaan olla riittävän täsmällisiä ja selkeitä, jotta ne saattaisivat täyttää käyttäytymistä ohjaavan tehtävänsä ja toimia riidanratkaisukriteerinä oikeusriidoissa. *Häyhän* mukaan lojaliteettiperiaate on ilmaistu siten epämääräisesti, että sen käyttötapa on antanut aiheutta kielenkäytön täsmällisyyttä peräavalle keskustelulle. *Häyhä* 1996, s. 320-321.

¹⁰⁷ Toisaalta *Mähösen* mukaan lojaliteettivelvollisuudesta puhuminen saattaa aiheuttaa sekavuutta siinä, milloin on todellisuudessa kysymys täsmällisemmin määriteltävissä olevasta velvollisuudesta. Sen sijaan ”jäännöstilanteita” eli tilanteita, joissa osapuolelta voidaan vaatia sopimuskumppanin etujen huomioimista ilman, että vaatimusta voidaan palauttaa minkään muun velvoitteen piiriin, voidaan lähestyä käsitteellä lojaliteetti. *Mähönen* 2000a, s. 131.

tai velvollisuudesta puhuminen tulisi rajoittaa ainoastaan tilanteisiin, joissa asianomaiselle toimintavaatimukselle ei löydy tarkempaa oikeuslähdeopillista perustaa.¹⁰⁸

Tutkijoista esimerkiksi *Muukkonen* antaa lojaliteettiperiaatteelle laajempaa ja myös itsenäisempää merkitystä oikeusperiaatteena.¹⁰⁹ *Muukkosen* mukaan lojaliteettivelvollisuus on itsenäinen sopimusoikeudellinen velvollisuus, joka on erillinen osapuolten muista velvollisuuksista toisiaan kohtaan.¹¹⁰ Myös *Tieva* tarkastelee lojaliteettivelvollisuutta erillisenä periaatteena, jonka aseman painavana oikeusperiaatteena sopimusoikeudessa ovat vahvistaneet oikeuskäytäntö ja oikeuskirjallisuus nimenomaisen lainsäädännön puuttumisesta huolimatta.¹¹¹

Muukkonen rajaa ja täsmentää lojaliteetin käsitettä melko voimakkaasti siitä, mikä on oikeuskirjallisuudessa tavanomaista.¹¹² Muukkosen mukaan lojaliteettivelvollisuuden määrittelyn tulisi olla riittävän suppea ja täsmällinen, jotta sillä olisi edes kohtuullinen käyttöarvo.¹¹³ Hän katsoo, että lojaliteettivelvollisuuden piiriin ei ole syytä tuoda jokaista tapausta, jossa on kyse toisen osapuolen intressin huomioimisesta, näistä velvollisuuksista kun on olemassa oikeudellisia ilmiöinä omat periaatteet ja teorit.¹¹⁴ Toisaalta myös erilaista tarkastelutapaa edustava Ämmäläkin on katsonut niin ikään, että kaikkia oikeudellisia ilmiöitä ei ole tarpeen selittää lojaliteettiperiaatteen avulla, vaan useimmiten lojaliteettiperiaatteeseen sisältyväistä periaatteista voidaan käyttää omaa nimitystään turvautumatta lojaliteettiperiaatteeseen.¹¹⁵

Muukkonen jakaa lojaliteettivelvollisuuden vielä yleiseen lojaliteettivelvollisuuteen ja erityiseen lojaliteettivelvollisuuteen. Yleisellä lojaliteettivelvollisuudella tarkoitetaan niitä tilanteita, joista puhutaan oikeuskirjallisuudessa. Tällöin lojaliteettiperiaatteen olemassaolo perustuu periaatteen yksimieliseen hyväksyntään ja esiintymiseen lakien esitöissä sekä

¹⁰⁸ Hemmo 2003, s. 55.

¹⁰⁹ Muukkonen toteaa lojaliteettivelvollisuuden olevan itsenäinen sopimusoikeudellinen velvollisuus. Muukkonen 1993, s. 1046.

¹¹⁰ Muukkonen 1993, s. 1046.

¹¹¹ Tieva 2006, s. 251.

¹¹² Muukkonen 1993, s. 1031.

¹¹³ Muukkonen 1993, s. 1045.

¹¹⁴ Muukkonen 1993, s. 1044-1046.

¹¹⁵ Ämmälän mukaan sanottujen periaatteiden yhteydessä käytetyt nimitykset (kuten tiedonantovelvollisuus ja uskollisuusvelvollisuus) yleensä kuvaavat paremmin kulloinkin kyseessä olevaa tilannetta, kuin epämääräiseksi koettu lojaliteettivelvollisuus. Ämmälä 1994, s. 10 ja 45. Myös Karhu on todennut, että monet sopimusoikeuden ongelmat jäsenyivät hyvin ilman, että ne hahmotettaisiin velvollisuuksina ottaa huomioon sopimuskumppanin edut omassa toiminnassa. Toisaalta sopimusoikeudesta ei ole Karhun mukaan myöskään erotettavissa ”lojaliteettivapaata” tilannetta tai aluetta. Karhu 2008, s. 105-106

sopimus- ja oikeuskäytännössä. Soveltamisalan laajuuden kannalta Muukkonen vertaa yleistä lojaliteettiperiaatetta sopimusten sovittelun eli kohtuullistamisen periaatteeseen. Erittäisellä lojaliteettivelvollisuudella puolestaan tarkoitetaan niitä tilanteita, kun kyseisestä velvollisuudesta on olemassa oma lainsäädännös tai normi.¹¹⁶ Tämän näkemyksen perusteella esimerkiksi TSL 3:1:ssä säädettyä työntekijän lojaliteettivelvollisuutta on mahdollista tarkastella erityisenä lojaliteettivelvollisuutena.¹¹⁷

Vielä voidaan mainita *Lehtinen*, joka vaikuttaa väitöskirjassaan sivuuttavan edellä esitellyn lojaliteettiperiaatteesta käydyn keskustelun kokonaan.¹¹⁸ Lehtinen ei ota väitöskirjassaan erityisen vahvaa kantaa kummankaan edellä esitetyn näkemyksen puolesta, vaikka vaikuttaakin katsovan, että lojaliteettivelvollisuudesta voidaan johtaa erilaisia velvollisuuksia, kuten tiedonantovelvollisuus.¹¹⁹ Lehtisen väitöskirjassa lojaliteettiperiaate ja siitä johdettava lojaliteettivelvollisuus ymmärretään niin, että lojaliteettivelvollisuus ilmenee eri muodoissa, kuten tiedonantovelvollisuutena. Lojaliteettiperiaatteeseen perustuva tiedonantovelvollisuus tulee kuitenkin erottaa säädökseen, sovellettavaan sääntöön, ohjeeseen taikka sopimusehtoon perustuvasta tiedonantovelvollisuudesta.¹²⁰ Lehtinen on todennut, että lojaalisuuden merkitys ja tavoite ovat suurempia, jos yleistä lojaalisuusvelvoitetta ja lojaliteettiperiaatetta ei sekoiteta lain säätämiin "lojaalisuuksiin", jolloin lojaalisuudelle syntyy jokin "maksimi ja minimi", eikä lojaalisuutta enää välttämättä osata toteuttaa in casu.¹²¹

Tässä tutkielmassa tukeudutaan Muukkosen tarkastelutapaan ja jaotteluun, jossa lojaliteettivelvollisuus on jaettu sopimusoikeudellisena periaatteena voimassa olevaan lojaliteettivelvollisuuteen (yleinen lojaliteettivelvollisuus) sekä nimenomaisiin säännöksiin perustuvaan

¹¹⁶ Muukkonen 1993, s. 1045.

¹¹⁷ TSL 3:1:n mukaista velvollisuutta kutsutaan toisaalta myös työntekijän yleiseksi lojaliteettivelvollisuudeksi. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 325.

¹¹⁸ Lehtinen toteaa, että ”Teoreettinen kysymyksenasettelu siitä, kyetäänkö tai halutaanko lojaalisuus esittää toimintavelvollisuutena tai lainsäädökseen tai periaatteeseen perustuvana itsenäisenä tai epäitsenäisenä velvoitteena, ei ole kovin hedelmällinen. Lojaalisuus on yleinen sopimusoikeudellinen ja varsinkin liikesopimustoimintaan liittyvä toimintatapa.” Lehtinen 2006, s. 82.

¹¹⁹ Lehtinen toteaa, että: ”tässä esityksessä lojaliteettiperiaate ja siitä johdettava lojaliteettivelvollisuus on eri ilmenemismuodoissaan (tiedonantovelvollisuus jne.) osa toimivaa sopimusverkkoa” ja että: ”-- lojaalisuus ja lojaliteettiperiaate ovat tärkeä osa toimivaa sopimusverkkoa, mutta lojaliteettiperiaatteesta johdettavat toimimiselvoitteet tulee arvioida aina in casu.” Ks. Lehtinen 2006, s. 117.

¹²⁰ Lehtinen 2006, s. 121.

¹²¹ Erotteluperusteena Lehtinen pitää sitä, että lojaliteettiperiaatteen mukainen tiedonantovelvollisuus ei koske tietoa, jota jokin toinen osapuoli sopimuksen mukaan ”ostaa”. Lehtisen mukaan yleinen lojaliteettiperiaate luo perustan tiedonantovelvollisuuden arvioinnille liikesopimussuhteessa: tietoa antaessaan sopimuskuppani toimii lojaalisti ottamalla huomioon myös toisen sopimuskuppanin tai osapuolen edut. Ks. Lehtinen 2006, s. 86, 117 ja 121.

lojaliteettivelvollisuuteen (erityinen lojaliteettivelvollisuus).¹²² Lojaliteettivelvollisuus on myös työsuhteessa voimassa yleisenä lojaliteettivelvollisuutena sekä erityisenä lojaliteettivelvollisuutena. Yleisen lojaliteettiperiaatteen nojalla lojaliteettivelvollisuus ulottuu myös työnantajaan, jollei ei ole työ sopimuslaissa säädetty nimenomaista lojaliteettivelvollisuutta.

Katson siis Muukkosen tapaan, että lojaliteettivelvollisuus on itsenäinen velvollisuus, joka tulisi erottaa osapuolten muista velvollisuuksista toisiaan kohtaan. Kun harkitaan, onko työnantaja täyttänyt lojaliteettivelvollisuutensa, tulisi kuitenkin löytää lojaliteettivelvollisuuden konkreettinen sisältö, eli selvittää missä määrin ja miten työnantajan on otettava huomioon työntekijän etu. Muukkonen ei sinällään tässä luvussa lainatussa artikkelissaan määritä yleiselle lojaliteettivelvollisuudelle mitään konkreettista sisältöä.¹²³ Kallistun siis toisaalta myös siihen, että lojaliteettivelvollisuus ilmenee työsuhteessakin erilaisina konkreettisina velvollisuuksina, jolloin näkemykseni voidaan katsoa lähestyvän Ämmälää.¹²⁴ En kuitenkaan ajattele yhtä laajasti, että lojaliteettivelvollisuus olisi yleisnimitys kaikille velvollisuuksille, joita sopijapuolella on toista osapuolta kohtaan.¹²⁵ Myöhemmin kohdassa 4.2 voidaan havaita, että työnantajan lojaliteettivelvollisuudella pyritään myös kuvaamaan sitä, millä normeilla voidaan katsoa olevan sopijapuolen lojaliteettiin liittyviä velvoitteita.¹²⁶

3.4 Funktiot ja merkitys sopimussuhteessa

Lojaliteettiperiaatteen osalta edellytetään yleisesti, että lojaalisuuden on oltava molemminpuolista, eli kummankin osapuolen on otettava huomioon vastapuolen intressit ja tavoitteet. Siitä, kohdistuuko lojaliteettivelvollisuus sopimukseen itseensä vai toiseen sopimuskumppaniin on esitetty oikeuskirjallisuudessa eriäviä näkemyksiä.¹²⁷ Oikeuskirjallisuudessa on joka tapauksessa katsottu, että lojaliteettiperiaate koskee sopimusosapuolia sopimustyyppistä

¹²² Muukkonen 1993, s. 1045.

¹²³ On hyvä huomioda, että Muukkonen tarkastelee tässä luvussa lainatussa artikkelissaan lojaliteettivelvollisuutta sen olemassaolon näkökulmasta eli sitä, onko lojaliteettivelvollisuus voimassa sopimusoikeudessa yleisenä oikeusperiaatteena. Muukkonen 1993, s. 1031. Vaikka esimerkiksi Ämmälän näkemys lojaliteettivelvollisuuden luonteesta ja sisällöstä poikkeaa Muukkosen esittämästä, ei Ämmälä nähdäkseni ole kieltänyt lojaliteettivelvollisuuden olemassaoloa, ainoastaan kyseenalaistanut sen asemaa itsenäisenä periaatteena.

¹²⁴ Ämmälä 1994, s. 9.

¹²⁵ Ämmälä 1994, s. 4.

¹²⁶ Mononen 2001, s. 164.

¹²⁷ Esimerkiksi Mononen kuvaa solidaarisuusvaatimuksen merkitsevän velvollisuutta lojaalisuuteen sopimuskumppania kohtaan, kun taas Korhonen ymmärtää lojaliteettivelvollisuuden velvollisuudeksi olla lojaali sopimuksen tarkoitusta, sopimustasapainoa ja riskinjakoa kohtaan. Niin ikään Lehtinen huomauttaa, että lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa kohdistuvan sopimukseen itseensä, ei niinkään toiseen sopimuskumppaniin. Mononen 2001, s. 161; Korhonen 2006, s. 41; Lehtinen 2006, s. 81.

riippumatta.¹²⁸ Tässä osiossa tarkastellaan, millainen merkitys lojaliteettiperiaatteella on sopimussuhteessa. On kuitenkin syytä todeta, että on haastavaa antaa yksiselitteistä kuvausta lojaliteettivelvollisuuden merkityksestä sopimussuhteessa, koska osa tutkijoista katsoo, että lojaliteettivelvollisuus on yleisnimitys osapuolten eri velvollisuuksille toisiaan kohtaan, jolloin se ilmenee eri tilanteissa ja eri sopimustyyppien osalta jonkin verran toisistaan poikkeavalla tavalla.¹²⁹ Lojaliteettiperiaatteen osalta on kuitenkin mahdollista tunnistaa tiettyjä sopimussuhteen ominaisuuksia, jotka voivat vahvistaa periaatteen vaikutusta.

Lojaliteettivelvollisuuden merkitys ei ole kaikissa sopimustyypeissä välttämättä erityisen suuri, vaan sitä on lähestyttävä kustakin sopimustyyppistä käsin.¹³⁰ *Ämmälän* mukaan lojaliteettivelvollisuuden sisältö voi vaihdella sopimustyyppinkin sisällä riippuen siitä, missä asemassa osapuolet ovat toisiinsa nähden.¹³¹ Heti alkuun voidaankin todeta, että viime kädessä lojaliteettivelvollisuutta joudutaan tarkastelemaan erikseen yksittäisen sopimuksen tasolla ja yksittäisen sopimuksen yksityiskohdista ja piirteistä käsin.¹³² Kuten *Ämmälä* sen toteaa, sopimus sinänsä ja sen tarkoitus määrittävät lojaliteettiperiaatteen sisällön.¹³³

Periaatteen voidaan katsoa asettavan sopimusosapuolille sopimusehdot ylittäviä velvoitteita toisiaan kohtaan.¹³⁴ Periaate konkretisoituu tilanteissa, joihin sopimusosapuolet eivät ole varautuneet laatiessaan sopimusehtoja ja muodostaessaan oikeusasemaansa.¹³⁵ Periaate ei ole harkinnanvarainen: osapuolet eivät voi tehokkaasti luopua oikeudestaan vedota toisen velvollisuuteen toimia toisen edut huomioiden.¹³⁶ Lojaliteettiperiaatteen katsotaan yleensä myös asettavan rajoituksia osapuolten välisessä sopimussuhteessa noudatettavalle sopimusvapauden periaatteelle. Lojaalisuuden perusmääritelmän mukaan toisen osapuolen etu tulee huomioida omassa sopimustoiminnassa ja jos sopimusosapuoli toimii lojaalisti, hän joutuu arvioimaan ja punnitsemaan mahdollisuutensa toteuttaa absoluuttisesti sopimusvapauden periaatetta.¹³⁷

¹²⁸ *Ämmälä* 1994, s. 9; *Mähönen* 2000a, s. 131. Myös tapauksessa KKO 2008:91 puhutaan sopimussuhteissa yleisesti noudatettavasta lojaliteettivelvoitteesta.

¹²⁹ *Ämmälä* 1994, s.

¹³⁰ *Ämmälä* 1994, s. 18; *Muukkonen* 1993, s. 1046.

¹³¹ *Ämmälä* 1994, s. 21.

¹³² *Muukkonen* 1975, s. 358.

¹³³ *Ämmälä* 1994, s. 18.

¹³⁴ *Mononen* 2001, s. 163; *Häyhä* 1996, s. 314.

¹³⁵ *Tieva* 2006, s. 248.

¹³⁶ *Lehtinen* 2006, s. 81.

¹³⁷ Toisaalta *Lehtinen* huomauttaa, että lojaalisuus voi pikemminkin rajoittaa sopimuskumppanin oikeutta vedota täysimääräisesti sopimusvapauden kautta syntyneiden sopimusehtojen sitovuuteen. *Lehtinen* 2006, s. 79.

On osittain epäselvää, miten pitkälle menevää toisen osapuolen edun huomioimista osapuolilta sopimussuhteessa edellytetään. Ideaalisessa merkityksessä osapuolten yhteisenä tavoitteena on, että kummankin sopijapuolen etu tulee maksimaalisella tavalla toteutetuksi.¹³⁸ Yleensä lojaliteettivelvollisuus velvoittaa ottamaan vastapuolen edut huomioon kohtuullisessa määrin ilman, että omat edut kohtuuttomasti vaarantuvat.¹³⁹ *Muukkosen* mukaan joskus sopijapuolen on jopa kohtuullisessa määrin myötävaikutettava sopimuksen päämäärien toteuttamisessa.¹⁴⁰ *Ämmälän* mukaan sopijapuolten on otettava huomioon vastapuolen edut siinä määrin kuin se on tarpeellista sopimuksen tarkoituksen puitteissa, sopimuksessa tavoitellun yhteisen päämäärän toteuttamiseksi.¹⁴¹

Lojaliteettivelvollisuuden osalta on katsottu, että se on erityisen korostunut osapuolten luottamussuhdetta edellyttävissä sopimuksissa ja pitkäaikaisissa sopimuksissa, jotka edellyttävät osapuolten henkilökohtaista suhdetta ja yhteistyötä. Tällaisena sopimuksena voidaan mainita esimerkiksi työsopimus.¹⁴² *Mähösen* mukaan arviointi tapahtuu suhteessa sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan: lojaliteettivelvollisuutta on arvioitava sitä ankarammin, mitä enemmän sopimussuhde edellyttää osapuolten yhteistoimintaa.¹⁴³ Myös *Hemmon* mukaan odotukset sopimuskumppanin intressien huomioimisesta ovat tavallista korkeammalla, kun sopimussuhteessa on yhteisen hankkeen piirteitä.¹⁴⁴ *Muukkosen* mukaan olisi vaikea edes puhua yhteistoiminnasta tai yhteistyöstä, jos lojaliteettivelvollisuutta ei aseteta.¹⁴⁵ Vaikka nimenomaista vaatimusta ei olisi otettu sopimukseen, katsoo *Ämmälä* lojaliteettivelvollisuuden sisältyvän erityisesti pitkäaikaiseen yhteistyösopimukseen sen olennaisena osana.¹⁴⁶

Laajasti ymmärrettynä lojaliteettivelvollisuus ilmentää koko sopimuskauden läpikäyvää tulkinta-asennetta.¹⁴⁷ *Lehtisen* mukaan lojaalisuus pääsääntöisesti 1) parantaa osapuolten

¹³⁸ Mononen 2001, s. 161.

¹³⁹ Mähönen 2000a, s. 162; Muukkonen 1993, s. 1046.

¹⁴⁰ Näin voi olla esimerkiksi talouselämässä yleisissä yhteistyösopimuksissa. Muukkonen 1993, s. 1046.

¹⁴¹ Ämmälä 1994, s. 18.

¹⁴² Ämmälä 1994, s. 18-19; Mähönen 2000a, s. 131. Ämmälä kuitenkin huomauttaa, että lojaliteettivelvollisuus ei kuitenkaan välttämättä ole erityisen ominainen pitkäkestoisille sopimuksille. Tietty sopimukset (kuten soraottosopimus) voivat kestää vuosikausia, mutta niihin ei siltikään sisälly samanlaista yhteistoimintasopimukselle ominaista luottamussuhde-edellytystä. Toisaalta lyhytaikainenkin sopimus, kuten kiinteistönvälitys sopimus, voi olla luonteeltaan osapuolten väliseen luottamussuhteeseen ja yhteistoimintaan perustuva. Ämmälä 1994, s. 45.

¹⁴³ Mähönen 2000a, s. 131; Hemmo 2003, s.53.

¹⁴⁴ Esimerkkeinä mainitaan mm. tavarantoimitussopimukset ja yksinmyyntisopimukset. Hemmo 2003, s.53.

¹⁴⁵ Muukkonen 1975, s. 358.

¹⁴⁶ Ämmälä 1994, s. 24.

¹⁴⁷ Mähönen 2000a, s. 130.

neuvotteluasemaa, 2) lisää sopimuskumppanien välistä luottamusta, 3) tukee liikesopimusten toteutumista ja 4) mahdollistaa jopa korjausmekanismin moniin sopimushäiriötilanteisiin.¹⁴⁸ Lojaliteetin ja lojaliteettiperiaatteen avulla on katsottu voivan lisätä sopimuksen sitovuutta, sopimusehtojen toimivuutta ja sopimusehtojen toteutumista.¹⁴⁹ *Huhtamäen* mukaan erääksi lojaliteettivelvollisuuden tehtäväksi voidaan katsoa pätemättömyyteen tai sovitteluun myöhemmin johtavien sopimuksien ennaltaehkäisemisen neuvotteluvaiheessa.¹⁵⁰

3.5 Merkitys sopimussuhteen eri vaiheissa

Oikeuskirjallisuudessa lojaliteetin aseman on katsottu määräytyvän eri tavoin sen mukaan, mikä sopimussuhteen kehitysvaihe on kyseessä. Tämän vuoksi on katsottu, että on erotettava sopimuksentekovaihe, jolloin osapuolten edut ovat selvästi ristiriitaiset ja sopimussuhteen myöhemmät vaiheet, jolloin osapuolten on valvottava myös toisen etua sopimussuhteeseen liittyvien molemminpuolisten tarkoitusten saavuttamiseksi.¹⁵¹ *Mähönen* jakaa varsinaisen lojaliteettivelvollisuuden sopimuksen syntymistä edeltävään lojaliteettivelvollisuuteen (neuvottelulojaliteetti) ja sopimuksen syntymisen jälkeiseen lojaliteettivelvollisuuteen (täyttämisojaliteetti).¹⁵² Lojaliteettivelvollisuudella voi siis olla merkitystä monissa yhteyksissä sopimussuhteen eri vaiheissa ja sopimuksen laadusta riippuu, onko velvollisuus korostunut sopimuksen tekemisessä vai sopimuksen täyttämässä.¹⁵³ Laajimmillaan periaate voidaan nähdä tulkinnallisena normina, joka voi ilmetä niin sopimuksesta neuvoteltaessa kuin sopimussuhteessa että sopimussuhteen päätyttyä, esimerkiksi tuomioistuimen arvioidessa onko sopimusrikkomusta tapahtunut.¹⁵⁴

Neuvottelulojaliteetilla tarkoitetaan velvollisuutta käydä sopimusneuvotteluja rehellisesti ja hyvässä uskossa. Vastapuolen luottamusta siihen, että neuvottelut johtavat sopimukseen, ei saa rikkoa.¹⁵⁵ Sopimusneuvottelujen edetessä osapuolten väliset lojaliteettivaatimukset

¹⁴⁸ Lehtinen 2006, s. 86-87.

¹⁴⁹ Lehtinen 2006, s. 79 ja 86.

¹⁵⁰ Huhtamäki 1993, s. 39.

¹⁵¹ Halila 1981, s. 47; Rudanko 1989, s. 37. Ks. myös Nystén-Haarala 1998, s. 127. Muukkosen mukaan jako on perusteltu, koska sopimuksen tekoon ja tehtyyn sopimukseen liittyvät ongelmat eroavat merkittävästi toisistaan. Muukkonen 1993, s. 1045.

¹⁵² Mähönen, Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus>Lojaliteettivelvollisuuden tyyppitilanteita.

¹⁵³ Ämmälä 1994, s. 4 ja 6.

¹⁵⁴ Ollila 2016, s. 940.

¹⁵⁵ Mähönen, Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus>Lojaliteettivelvollisuuden tyyppitilanteita>Neuvottelulojaliteetti. Huhtamäki on määritellyt yhdeksi lojaliteettivelvollisuuden tehtäväksi pätemättömyyteen tai sovitteluun myöhemmin johtavien sopimuksen ennaltaehkäisemisen neuvotteluvaiheessa, ks. Huhtamäki 1993, s. 39.

voivat syventyä ja sopimuksen syntymiseen kohdistuva luottamus vahvistua.¹⁵⁶ Oikeuskäytännössä tämä on todettu ratkaisussa KKO 1993:130 ja uudestaan ratkaisussa KKO 2008:91, jonka perusteluissa on todettu, että:

Sopimuksesta neuvoteltaessa osapuolten velvollisuutena on, omaa etua valvoessaankin, ottaa huomioon myös vastapuolen edut. Sopimusneuvotteluihin ryhtyminen synnyttää keskinäisen lojaliteettivelvoitteen, jonka perusteella neuvottelijoiden tulee menetellä niin, ettei toinen osapuoli erehdy sopimuksen olennaisista edellytyksistä tai merkityksestä (kohta 11).

Neuvotteluvaiheessa lojaliteettivelvoitteen ei ole katsottu olevan vielä niin korostuneesti esillä, kuin sopimuksen voimassaoloaikana.¹⁵⁷ Nimitys täyttämisojalojalojaloiteetti viittaa siihen, että velvollisuus on korostunut erityisesti sopimuksen täyttämövaiheessa. Pitkäkestoiset sopimukset, erityisesti yhteistoimintasopimukset ja sopimukset, joissa korostuu henkilökohtaisuus, on mainittu tyypillisiksi tilanteiksi, jossa lojaliteettivelvollisuus korostuu sopimuksen täyttämövaiheessa.¹⁵⁸ Muun muassa työsojalojaloiteettiä kestojojaloiteettiä on ominaista, että sopimusosapuolten on varsinkin sopimussuhteen aikana otettava huomioon vastapuolen etu.¹⁵⁹ Korkeimmasta oikeudesta ei ole varsinaisia täyttämisojalojaloiteetteja koskevia sopimus-oikeudellisia ratkaisuja, mutta sen voidaan nähdä epäsuorasti ilmenevän useasta ratkaisusta.¹⁶⁰

Sopimusoikeudellisella lojaliteettivelvollisuudella on nähty olevan merkitystä myös, kun sopimus irtisanotaan.¹⁶¹ Korkein oikeus on irtisanomista koskevien ratkaisujen KKO 2019:13 ja KKO 2018:37 perusteluissa todennut, että sopimusosapuolten on sopimusta päätettäessä otettava kohtuullisessa määrin huomioon sopijakumppanin etu. Tapauksissa ei kuitenkaan käsitteellisesti mainita lojaliteettia.¹⁶² Oikeuskirjallisuudessa on jopa pohdittu, voiko lojaliteettiperiaate mahdollisesti asettaa rajoituksia irtisanomisvapauden käytölle asettamalla sille jonkin ensisijaisen ratkaisutavan.¹⁶³ Esimerkiksi sopimuksen päättämisen viimesijaisuutta suhteessa sopimuksen sopeuttamiseen on pohdittu lojaliteettiperiaatteeseen perustuvien

¹⁵⁶ Hemmo 2003, s. 211.

¹⁵⁷ Ollila 2016, s. 940.

¹⁵⁸ Mähönen 2000a, s. 137; Ämmälä 1994, s. 6.

¹⁵⁹ Ämmälä 1994, s. 6.

¹⁶⁰ Ks. esim. KKO 1995:32; KKO 1996:81; KKO 1996:104. Mähönen, Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus>Lojaliteettivelvollisuuden tyypitilanteita>Täyttämisojalojaloiteetti.

¹⁶¹ Ahlfors 2016, s. 9.

¹⁶² Ahlfors arvioi, että lojaliteettikäsitteen mainitsematta jättäminen voi johtua lojaliteettiperiaatteen sisällöstä vallitsevasta epäyhätenäisyydestä. Ks. Ahlfors 2016, s. 11.

¹⁶³ Ahlfors 2016, s. 12.

argumentein. Lisäksi on pohdittu, voisiko lojaliteettiperiaatteen tarkoittama toisen edun huomiointi tarkoittaa sitä, että osapuoli on jossain tilanteissa velvollinen tyytymään sopimuksen päättämisen sijasta sopimusmuutoksiin, joihin sopimus ei velvoita. *Ahlforsin* mukaan periaatteesta ei kuitenkaan sen avoimen luonteen vuoksi ole sopimusvelvoitteiden yksipuolisen muuttamisen ainoaksi oikeuttajaksi.¹⁶⁴

Hemmo on katsonut, että vaikka lojaliteettivelvollisuus ei yksinään voi olla peruste vaatia osapuolta pidättäytymään sopimuksen sanamuodon tai dispositiivisen oikeustilan sallimasta ja liiketaloudelliseen harkintaan perustuvasta sopimuksen irtisanomisesta, voivat lojaliteettivelvollisuuden irtisanomisvapaudelle asettamat rajoitukset olla perusteltuja, jos sopimuksen tarkoittama toiminta ja osapuolten käyttäytyminen on muuten luonut oikeutettuja odotuksia sopimuksen jatkuvuuden suhteen.¹⁶⁵

Pitkäkestoisten sopimusten päättymisenkin jälkeen sopimusosapuolilta voidaan vielä vaatia lojaliteettivelvollisuutta toisiaan kohtaan. Tämä voi ilmetä esimerkiksi niin, että ei aiheuteta entiselle sopimuskumppanille haittaa, esimerkiksi paljastamalla joitain aiemmin sopimus-suhteen aikana salassa pidettävinä olleita tai tietoon tulleita tietoja tai muutoin toimita vastoin entisen sopimuskumppanin etua.¹⁶⁶

3.6 Soveltaminen ja rikkomisen seuraamukset

Oikeusperiaatteet sijoittuvat pääasiassa kirjallisten sopimusehtojen ulkopuolelle ja aktualisoituvat usein tilanteissa, joissa sopimusehtojen osalta on olemassa aukko tai joissa sopimusehto on tulkinnanvarainen tai sen sovellettavuus joutuu tarkastelun alle esimerkiksi olosuhteiden muutoksen johdosta.¹⁶⁷ Koska sopimussuhteen oikeusvaikutusten määräytymiseen vaikuttava normikokonaisuus vaihtelee, edellyttää oikeusperiaatteiden soveltaminen tapauskohtaista harkintaa, ja näin on luonnollisesti myös lojaliteettiperiaatteen osalta.¹⁶⁸ Tässä osiossa tarkastellaan, millaisissa tilanteissa ja miten tuomioistuin voi soveltaa lojaliteettiperiaatetta konkreettisissa tapauksissa.

¹⁶⁴ Ahlfors 2016, s. 16-17.

¹⁶⁵ Harkinnassa annetaan merkitystä osapuolen sopimusriippuvuudelle, jos se on olosuhteet huomioiden tavannaista ja toisen sopimuspuolen tiedossa olevaa. Hemmo 2015, s. 112-113.

¹⁶⁶ Tieva 2006, s. 248.

¹⁶⁷ Tieva 2006, s. 246.

¹⁶⁸ Annola 2016, s. 36.

Tuomioistuinten on ensinnäkin katsottu voivan soveltaa lojaliteettiperiaatetta, kun tulkitaan puutteellisia tai epäselviä sopimusehtoja.¹⁶⁹ *Mähösen* mukaan lojaliteettivelvollisuus saa tärkeimmän merkityksensä nimenomaan sopimusten tulkinnassa, jolloin sopimusosapuolen epälojalisuus saattaa olla tulkinnassa huomioitava tekijä. Osapuoli ei voi vedota sinänsä pätevään sopimusehtoon, jos hän on tiennyt toisella osapuolella olevan poikkeava käsitys asiasta ja hän on laiminlyönyt oikaista tätä.¹⁷⁰ *Muukkosen* mukaan puolestaan periaatteella voidaan yhteistyösopimuksissa jopa tehdä johtopäätöksiä siitä, mitä osapuolten on katsottu tarkoittaneen lähempää säätelyä vaille jääneestä yksityiskohdasta.¹⁷¹

Lisäksi tuomioistuin voi soveltaa lojaliteettivelvollisuutta aukkotilanteissa, kun sovellettavaa normia ei ole.¹⁷² *Häyhän* mukaan lojaliteettiperiaatteen avulla voidaan täyttää lain ja sopimuksen aukkoja siinä määrin kuin lojaliteettiperiaate ymmärretään itsenäisenä oikeusnormina. Lojaliteettiperiaatteella on siten merkittävä täydentävä tehtävä tilanteissa, joihin sopimusosapuolet eivät ole osanneet varautua ja jotka ovat jääneet myös lain sääntelyn ulkopuolelle. Häyhän mukaan lojaliteettiperiaatteen avulla pyritään aikaansaamaan kummankin osapuolen edut huomioiva tila sääntelyn ulkopuolelle jääneessä asetelmassa.¹⁷³

Pöyhösen mukaan lojaliteettiperiaatteella voidaan perustella ratkaisuja suoraan.¹⁷⁴ Esimerkiksi tapauksessa KKO 2008:91 ratkaistavana kysymyksenä oli, noudatettiinko lojaliteettivelvollisuutta ja ratkaisu perustettiin melko suoraan lojaliteettivelvollisuudelle. Oikeusperiaatteiden osalta on toisaalta katsottu myös, että ne voivat väljinä ja harkinnanvaraisina punnintanormeina ohjata ratkaisua johonkin suuntaan yksittäisessä harkintatilanteessa, mutta eivät kuitenkaan suoraan määrätä ratkaisun sisältöä.¹⁷⁵ *Taxell* ja *Muukkonen* katsovat lojaliteettivaatimuksen olevan määrittelemätön ja merkitykseltään vaihteleva, minkä vuoksi tuomioistuin ei voi ratkaista sopimusriitaa pelkästään yleisen lojaliteettiperiaatteen tuella.¹⁷⁶ *Taxell* on tarkentanut, että hänen mukaansa lojaliteettiperiaate voi olla vain yksi osa

¹⁶⁹ *Taxell* 1977, s. 153.

¹⁷⁰ *Mähönen* 2000a, s. 141.

¹⁷¹ *Muukkonen* 1975, s. 358.

¹⁷² *Taxell* 1977, s. 154.

¹⁷³ *Häyhä* 1996, s. 327.

¹⁷⁴ *Pöyhönen* 1988, s. 19.

¹⁷⁵ *Norros* 2018, s. 36.

¹⁷⁶ *Taxell* 1977, s. 154; *Muukkonen* 1993, s. 1047.

kokonaisuutta, jolle tuomio rakentuu.¹⁷⁷ Lojaliteetin näkökulmasta tärkeä merkitys on kulloinkin kyseessä olevan sopimuksen ymmärtämisellä.¹⁷⁸

Tutkijat ovat pohtineet onko olemassa yleistä sääntöä, jolla voidaan mitata toisen osapuolen edun huomioimisen riittävä täyttyminen tai täyttämättä jääminen. Muukkonen on määritellyt kohtuuden yleiseksi mittapuuksi tilanteissa, joissa harkitaan, onko osapuoli täyttänyt yleisen lojaliteettivelvollisuutensa. Tällöin sopimuskumppanin katsotaan täyttäneen yleisen lojaliteettivelvollisuutensa, kun hän on ottanut kohtuullisessa määrin huomioon toisen sopijapuolen edut ja esimerkiksi talouselämän yleisissä yhteistyösopimuksissa myötävaikuttanut kohtuullisessa määrin sopimuksen päämäärien toteutumiseen.¹⁷⁹ Myös kohtuullisuutta arvioidaan sopimustyyppikohtaisesti, kohtuullisen lojaliteetin vaatimus on ankarampi enemmän yhteistoimintaa tai luottamusta edellyttävissä sopimuksissa, kuten työsopimuksissa.¹⁸⁰ Häyhän mukaan lojaliteettiperiaatteen soveltamista tarkoittavissa ratkaisuisa olisi puolestaan mahdollista käyttää mittana sitä, mikä vastaavissa tilanteissa on tavanomaista ja siksi ennakoitavaa.¹⁸¹ Toisaalta periaatteen täsmentymättömyys voi aiheuttaa ongelmia, kun arvioidaan, onko sopijakumppani täyttänyt lojaliteettivelvollisuutensa vai ei, jolloin lojaliteettiperiaatteen käyttöarvo voi jäädä melko vähäiseksi.

Pöyhösen mukaan lojaliteettiperiaatteen mukaisen velvollisuuden rikkomiseen ei liity mitään erityisiä, nimenomaisia tai yksiselitteisiä sanktioita.¹⁸² Lojaliteettivelvollisuuden rikkominen rinnastuu muuhun sopimusrikkomukseen, jolloin sen rikkomiseen liittyy samanlaisia seurauksia, kuin sopimusrikkomuksiin yleensä: lojaliteettivelvoitteen rikkominen saattaa olla peruste pitkäkestoisen sopimuksen irtisanomiselle tai sopimuksen katsomiselle pätemättömäksi OikTL 31 §:n tai OikTL 33 §:n nojalla.¹⁸³ Muukkosen mukaan yhteistoimintasopimusten osalta lojaliteettivelvollisuuden rikkominen merkinnee aina sopimuksen rikkomista ja sen myötä yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisia oikeusvaikutuksia.¹⁸⁴ Mahdollisia ovat myös vahingonkorvausvelvollisuus ja oikeus sopimuksen purkamiseen

¹⁷⁷ Taxell 1977, s. 154.

¹⁷⁸ Muukkonen 1993, s. 1047.

¹⁷⁹ Muukkonen 1993, s. 1046.

¹⁸⁰ Muukkonen 1993, s. 1046.

¹⁸¹ Häyhä 1996, s. 324.

¹⁸² Pöyhönen 1989, s. 19.

¹⁸³ Huhtamäki 1993, s. 39; Mähönen 2000a, s. 141. Häyhä on toisaalta esittänyt kysymyksen siitä, miksi sopimusoikeudellinen kielenkäyttö ei riitä ja mitä päättelyyn saadaan lisää sillä, että sopimusrikkomuksen sijaan puhutaan sopimuslojaliteetin rikkomisesta. Ks. Häyhä 1996, s. 320.

¹⁸⁴ Muukkonen on katsonut, että lojaliteettivelvollisuuden noudattamatta jättämisellä rikotaan yhtä sopimuksen sisältämää velvoitetta ja sitä kautta syyllistytään sopimuksen rikkomiseen. Muukkonen 1993, s. 1048; Muukkonen 1975, s. 364.

vakavan sopimusrikkomuksen ollessa kyseessä. Lojaliteettivelvollisuuden noudattamatta jättämisen oikeusvaikutusten arvioinnin tulisi tapahtua kussakin yksittäistapauksessa erikseen.¹⁸⁵ Toisaalta on myös katsottu, että lojaliteetin laiminlyönti voi olla sopimusrikkomus vaan yhdessä muun tosiseikaston kanssa.¹⁸⁶ *Ämmälän* mukaan seuraamukset lojaliteettiperiaatteen rikkomisesta vaihtelevat sopimustyypeittäin. Joissain tilanteissa seurauksista on säännökset laissa ja joissain tilanteissa soveltuvat yleiset sopimusrikkomuksen seurauksia koskevat säännökset.¹⁸⁷ Lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen on katsottu tietyissä olosuhteissa voivan tulla rangaistavaksi jopa petosrikkoksena (RL 36:1-3).¹⁸⁸ Sopimusrikkomuksen tapahduttua on lojaliteettivelvollisuuden mukaisena pidetty lisäksi lisävahinkojen ehkäisemistä ja vastapuolen korvattavaksi tulevan määrän rajoittamista.¹⁸⁹

Edellä käsitellyn perusteella katson, että lojaliteettiperiaatteesta johdetun lojaliteettivelvollisuuden soveltaminen edellyttää tapauskohtaista harkintaa.¹⁹⁰ Lojaliteettiperiaatteen soveltamista yksittäiseen tapaukseen on harkittava huolellisesti ja tarkkaan sen täsmentymättömyyden vuoksi. Jos sopimustyyppikohtaista sääntelyä ei ole, lojaliteettiperiaatteen sisältö ja soveltaminen on epävarmaa.¹⁹¹

¹⁸⁵ Muukkonen 1993, s. 1048; Muukkonen 1975, s. 364. Ks. lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta ja vahingonkorvausvelvollisuudesta KKO 2007:72 ja KKO 1993:130.

¹⁸⁶ Taxell 1977, s. 150 ss.

¹⁸⁷ Ämmälä tarkastelee lojaliteettivelvollisuutta yleisnimityksenä erilaisille velvollisuuksille, joita osapuolilla on toisiaan kohtaan, jolloin tässä tarkoitettu oleva rangaistus voi olla esimerkiksi laissa säädetty rangaistus tiedonantovelvollisuuden rikkomisesta. Ämmälä 1994, s. 9 ja s. 45. Ks. myös KKO 2008:91.

¹⁸⁸ Ks. Mähönen 2000a, s. 142.

¹⁸⁹ Huhtamäki 1993, s. 39

¹⁹⁰ Pöyhönen 1989, s. 19.

¹⁹¹ Moilasan mukaan ilman sopimustyyppikohtaista sääntelyä sopimukseen tyytymättömälle osapuolelle voi olla helppoa esittää erilaisia perusteita, joilla hän katsoo toisen sopijapuolen rikkoneen lojaliteettiperiaatetta. Tällöin voi olla vaarana, että sopimukseen tyytymättömän on helppoa esittää erilaisia perusteita, joilla hän katsoo toisen rikkoneen lojaliteettiperiaatetta. Toisin sanoen vaarana on periaatteen väärinkäyttö. Moilanen 2019, s. 74.

4 LOJALITEETTIVELVOLLISUUS TYÖSUHTEESSA

4.1 Työsuhteessa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden luonne ja merkitys

Lojaliteettiperiaatteen on usein katsottu saaneen varsin konkreettisia ilmenemismuotoja juuri työoikeuden saralla ja sillä onkin työsuhdetasolla selkeä oikeusperiaatteen asema.¹⁹² Jo vuoden 1969 työsopimuslakikomitean mietinnössä on korostettu lojaliteettivelvollisuuden merkitystä työsuhteessa toteamalla, että: ”sillä sopimusoikeudessa tunnustetulla periaatteella, että sopimuspuolen on sopimusta täyttäessään kiinnitettävä huomiota ei ainoastaan omaan, vaan myös toisen sopimuspuolen etuun, on erityinen merkitys työsuhteissa”.¹⁹³ Työsuhdetta pidetäänkin yleisesti oikeussuhteena, jossa lojaliteettivelvollisuudella on tärkeä merkitys, työsuhteessa nimittäin ilmenevät ne tekijät, joita pidetään yleensä velvollisuutta korottavina. Lojaliteettiperiaatteen korostunut merkitys työoikeudessa perustuu työsuhteen pitkäkestoisuuteen, henkilökohtaiseen luonteeseen¹⁹⁴ sekä työsuhteessa edellytettävään luotamukseen.¹⁹⁵ Myös työtuomioistuin on ratkaisussa TT 2002:11 todennut työsopimuksen olevan luonteeltaan pitkäkestoinen sopimus, jossa kummankin sopijapuolen on voitava luottaa toisiinsa ja jossa osapuolten lojaalisuus toisiaan kohtaan on tärkeää. Edellä on käsitelty lojaliteettiperiaatetta sopimusoikeudellisena periaatteen. Tässä luvussa keskitytään tarkastelemaan lojaliteettivelvollisuutta työoikeuden näkökulmasta.

Työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen solmimisesta ja jatkuu sopimussuhteen päättymiseen saakka.¹⁹⁶ Työsopimukselle on ominaista, että sopimusosapuolten on varsinkin sopimussuhteen aikana otettava huomioon vastapuolen etu.¹⁹⁷ Ainoastaan työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta on säädetty työsopimuslaissa nimenomaisesti (TSL 3:1).¹⁹⁸ Yleisen sopimusoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen nojalla lojaliteettivelvollisuus ulottuu kuitenkin myös työnantajaan. Toisaalta myös työntekijän lojaliteettivelvollisuuden katsotaan olevan osaksi voimassa myös sopimusoikeudellisena periaatteena, joka sisältyy

¹⁹² Ollila 2017, s. 907; Moilanen 2019, s. 62.

¹⁹³ Km. 1969: A 25, s. 31-32.

¹⁹⁴ Ollila on toisaalta huomauttanut, että voidaanko enää tänä päivänä sanoa, että työsuhde on vahvasti henkilöoikeudellinen. Työsopimuksen solmiminen on ennen merkinnyt toistaiseksi voimassa olevaa pitkäaikaista työsuhdetta, mutta nykyään työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia, osa-aikaisia tai muutoin perinteisestä poikkeavia, jolloin puhutaan epätyypillisistä työsuhteista. Nähdäkseni työsopimukset ovat edelleen luonteeltaan ”henkilöoikeudellisia”, sillä ne edellyttävät edelleen osapuolten välisiä henkilökohtaisia suorituksia ja yhteistoimintaa, vaikka esimerkiksi työsopimusten kesto voi olla yleisesti lyhentynyt ja osa-aikaisuudet lisääntyneet. Ks. Ollila 2017, s. 908.

¹⁹⁵ Ämmälä 1994, s. 18-19; Taxell 1977, s. 149; Nieminen 1994, s. 56; Moilanen 2019, s. 74.

¹⁹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

¹⁹⁷ Ämmälä 1994, s. 6.

¹⁹⁸ Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden elementtejä on tarkastelu lähemmin kohdassa 4.3.

työsopimukseen molemminpuolisena sitoumuksena ottaa huomioon vastapuolen edut ja oikeudet.¹⁹⁹ Lojaliteetin on katsottu työsuhteessa voivan jopa aiheuttaa rajoituksia omien sopimuksesta johtuvien oikeuksien käytölle.²⁰⁰

Lojaliteettivelvollisuus sisältyy työ sopimukseen usein implisiittisesti, jolloin siitä ei tarvitse erikseen sopia.²⁰¹ Lojaliteettivelvollisuuden sisältyessä työ sopimukseen työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia sen sisällöstä ja muodosta, sikäli kun se on mahdollista pakollisen lainsäädännön ja työehtosopimuksen estämättä.²⁰² Tämä on havaittavissa myös hallituksen esityksestä.²⁰³

On syytä huomata, että työoikeudellisessa kirjallisuudessa lojaliteettiperiaatteen osalta on yhtäältä katsottu, että se on yleinen sopimusoikeudellinen periaate, joka vaikuttaa työ sopimuksen velvoiteoikeudellisen luonteen kautta myös työsuhteessa. Ja toisaalta on katsottu, että lojaliteettiperiaate on paitsi sopimusoikeudellinen myös itsenäinen työoikeudellinen oikeusperiaate. Esimerkiksi *Paanetoja* on todennut, että lojaliteettivelvoite tulee sopimusoikeudellisena periaatteena sovellettavaksi myös työsuhteessa.²⁰⁴ Sen sijaan *Lamponen* on todennut, että lojaliteettivelvoite on sopimusoikeudellinen ja myös itsenäinen työoikeudellinen oikeusperiaate.²⁰⁵

Lojaliteettiperiaatteen luonne sopimusoikeudellisena periaatteena voikin aiheuttaa haasteita sellaisenaan työsuhteessa sovellettaessa, jos työsuhteen erityispiirteitä ei huomioida.

¹⁹⁹ Ollila 2021, s. 120.

²⁰⁰ Esimerkiksi Lindholm on esittänyt, että lojaliteettivelvollisuus voi rajoittaa työnantajan direktio-oikeuden vapaata käyttöä. Kuitenkin Suviranta on katsonut, että pelkästään lojaalisuuden perusteella voi olla vaikeaa katsoa sopimuskumppania velvolliseksi luopumaan toisen sopimuspuolen hyväksi oikeudesta, jonka sopimus hänelle nimenomaisesti antaa. Ks. Lindholm 2017, s. 823; Suviranta 1975, s. 196.

²⁰¹ Ollila 2017, s. 905. Työntekijän on oltava lojaali työnantajaa kohtaan TSL 3 luvun säännösten nojalla ja työnantajan työntekijää kohtaan yleisen sopimusoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden nojalla.

²⁰² Ollila 2017, s. 905; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123. Tosin tällainen sopiminen ei välttämättä ole kovin yleistä työ sopimuksissa, koska ne ovat usein massaluonteisia, eivätkä yksilöllisesti muotoiltuja. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123.

²⁰³ Hallituksen esityksen mukaan työntekijä rikkoo myös sopimusvelvoitteitaan toimiessaan vastoin TSL 3 luvussa säädettyjä velvollisuuksiaan, joiden vakava laiminlyönti tai rikkominen voi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työ sopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena. HE 157/2000 vp, s. 97; Ollila 2017, s. 905.

²⁰⁴ Myös Tiitinen ja Kröger toteavat, että sopimusoikeudellisilla periaatteilla, kuten lojaliteettivelvoitteella, on merkitystä arvioitaessa (työ sopimuksen) sopijapuolten sopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämistä. Myös Paanetoja ja Tikkanen toteavat, että lojaliteettiperiaate on yksi sopimusoikeuden yleisistä periaatteista, joka vaikuttaa myös työsuhteessa. Paanetoja 2019, s. 474; Tiitinen – Kröger 2012, s. 155; Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 37; Ollila 2017, s. 907. Ks. myös KKO 2016:13, kohta 12. Toisaalta Tiitisen ja Krögerin näkemystä on käytetty myös tukena itsenäisen työoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen olemassaololle. Lamponen 2018, s. 7.

²⁰⁵ Ks. esimerkkinä tutkijoista, jotka katsovat, että on olemassa sekä sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate että erillinen itsenäinen työoikeudellinen lojaliteettiperiaate: Bruun – von Koskull 2012, s. 31; Lamponen 2018, s. 7.

Esimerkiksi *Ylhäinen* on nostanut esille työsopimuksen muusta sopimusoikeudesta poikkeavan lähtökohdan: työsuhde ymmärretään työoikeudessa ensisijaisesti oikeussuhteena vastakkaiset intressit omaavien sopijakumppanien välillä, kun taas sopimusoikeudellinen lojaliteettivelvoite peilautuu osapuolten yhteisen, sopimuksen tarkoituksen toteuttamiseen liittyvänä velvollisuutena ja sopijapuolten yhteistyönä.²⁰⁶ Ylhäisen mukaan sopimusoikeudellinen lojaliteettivelvollisuus on parhaiten sovellettavissa työoikeuteen silloin, kun työsuhde toteutuu kestovelkasuhteen tyyppisenä pitkäkestoisena ja vakituksena työsuhteena.²⁰⁷

Ollila kiinnittää niin ikään huomiota siihen, että siinä missä sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate ymmärretään osapuolten molemminpuolisena velvollisuutena ottaa huomioon toisen osapuolen edut vastavuoroisesti, on työoikeudessa lojaliteettivelvollisuus yksipuolista: lojaliteetti ymmärretään joko työnantajan velvollisuutena huomioida työntekijöidensä edut ja oikeudet tai työntekijän velvollisuutena huomioida toimissaan työnantajan intressit – ja jopa asettaa ne omansa edelle.²⁰⁸ Vaikka työsuhteessa osapuolten lojaliteettivelvollisuus poikkeaa sisällöllisesti toisistaan, ei tämä *Ollilan* mukaan kuitenkaan tarkoita, että toinen osapuoli voisi vetäytyä velvoitteistaan, jos toinen osapuolista ei toimisi toisen edut huomioiden. Koska työoikeudellinen lojaalisuus ei ole sisällöllisesti vastavuoroista, tulee molempien osapuolten olla toisilleen lojaaleja, kuten työsopimus osapuolilta edellyttää, vaikka toinen osapuolista toimisikin toisen edun vastaisesti.²⁰⁹ *Moilanen* on puolestaan tarkastellut asiaa työntekijän näkökulmasta, ja hänen mukaansa työoikeudellisen lojaliteettivelvoitteen erikoisuutena on sopimussuhteen heikomman osapuolen lojaalisuusvelvollisuus vahvempaa kohtaan.²¹⁰

Katsotaanpa lojaliteettivelvollisuuden soveltuvan työsuhteessa sopimusoikeudellisena tai itsenäisenä työoikeudellisena periaatteena, on sen perusmääritelmä sama: työsuhteen osapuolten on omia velvoitteita täyttäessään ja oikeuksia käyttäessään otettava huomioon vastapuolen edut ja oikeudet. Tärkeintä on, että työsopimuksen erityisluonne otetaan huomioon, kun tarkastellaan lojaliteettivelvollisuuden soveltumista työsuhteessa: työsuhde on

²⁰⁶ Ylhäinen 2015, s. 78.

²⁰⁷ Ylhäinen 2015, s. 78.

²⁰⁸ *Ollilan* mukaan työoikeudessa lojaliteetti on tullut oikeuskäytännön myötä ymmärretyksi ennen kaikkea työntekijän velvollisuutena ottaa toimissaan huomioon työnantajan eli sopimussuhteen vahvemman osapuolen etu ja asettaa se myös omansa edelle. *Ollila* 2017, s. 907-909. *Munukan* mukaan myös Ruotsissa lojaliteettivelvollisuutta kuvattiin pitkään pelkästään työntekijän velvollisuutena, mutta nykyään on selvää, että myös työnantajalla on lojaliteettivelvollisuus. *Munukka* 2007, s. 408.

²⁰⁹ *Ollila* 2017, s. 910.

²¹⁰ *Moilanen* 2019, s.

sopimussuhde vastakkaiset intressit omaavien osapuolten välillä, eikä lojaliteetti työsuhhteessa ole sisällöllisesti tai ajallisesti vastavuoroista. Kun otetaan huomioon, että työoikeutta pidetään erityisenä sopimusoikeutena, voidaan lojaliteettivelvollisuus myös nähdäkseni ymmärtää työsuhhteessa sovellettavana sopimusoikeudellisena ja työsopimuksesta johtuvana velvollisuutena, jota sovellettaessa on kuitenkin tärkeää huomioida työsuhteen erityisluonne. Kuitenkin työntekijän lojaliteettivelvollisuus on osittain voimassa TSL 3 luvun säännösten nojalla erityisenä lojaliteettivelvollisuutena.²¹¹ Työoikeudessa sovellettuna lojaliteettivelvollisuuden sisältö ei ole identtinen sopimusoikeuden kanssa, vaan lojaliteettivelvollisuus työsuhhteessa on ymmärrettävä työoikeuden lähtökohdista käsin.

4.2 Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden luonne sekä työnantajan yleisvelvoite

Vaikka työsopimuslaissa ei ole säädetty työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta, on sitä pidetty oikeuskäytännössä- ja kirjallisuudessa yhtenä työsuhhteessa vaikuttavana velvoitteena.²¹² Työnantajan on lojaliteettivelvollisuuden nojalla huomioitava työntekijän etu ja pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.²¹³ Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on jopa pohdittu, onko työnantajalla ylipäättään itsenäistä lojaliteettivelvoitetta.²¹⁴ On kuitenkin selvää, että myös työnantajalla on lojaliteettivelvoite, sillä onhan sille ominaista, että se koskee kumpaakin sopijapuolta.²¹⁵ Työnantajan lojaliteettivelvoitteen itsenäisyyttä puoltaa myös sopijapuolten tasavertaisuus, sillä jos vain työntekijällä olisi lojaliteettivelvoite, olisi työsuhteen osapuolten keskinäinen asema eriarvoinen.²¹⁶ Tämän tutkielman lähtökohtana on, että työnantajalla on itsenäinen lojaliteettivelvollisuus. Eri kysymys on, milloin työnantajan lojaliteettivelvollisuus saa itsenäistä merkitystä ja milloin tuomioistuimen on mahdollista perustella sillä ratkaisuja.

Työnantajan lojaliteettivelvollisuus voi ilmetä eri työlakien säännöksistä ja itsenäisenä sopimusoikeudellisena velvoitteena, jolloin tähän lakiin kirjoittamattomaan velvollisuuteen pohjautuen voidaan myös perustaa työnantajalle velvoitteita, kuten viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on tehty. Seuraavassa pääluvussa selvitetään oikeuskäytäntöä tarkastelemalla,

²¹¹ Moilanen 2019, s. 62; Muukkonen 1993, s. 1045.

²¹² Paanetoja 2020, s. 54.

²¹³ Paanetoja 2019, s. 476. Ks. myös KKO 2016:13.

²¹⁴ Ollila 2017, s. 908; Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 38.

²¹⁵ Moilanen 2019, s. 75.

²¹⁶ Tästä seuraisi esimerkiksi se, että vain työntekijä voisi joutua haitallisten seuraamusten kohteeksi lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 38.

milloin on mahdollista vedota itsenäiseen työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen ja millaisia velvollisuuksia työnantajalle voidaan tämän velvollisuuden nojalla asettaa.

Sopimusoikeudessa on katsottu, että lojaliteettivelvollisuus voi ilmetä myös erilaisina normeihin perustuvina velvollisuuksina (erityinen lojaliteettivelvollisuus).²¹⁷ Useiden työlakien säännösten, joissa työnantajalle asetetaan velvollisuuksia, katsotaan perustuvan lojaliteettinäkökohtiin.²¹⁸ Näitä säännöksiä ei kuitenkaan mielletä samalla tavalla työnantajan lojaliteettivelvollisuudeksi kuten työntekijän kohdalla ajatellaan TSL 3 luvun säännöksistä.²¹⁹ Tässä yhteydessä luodaan ainoastaan lyhyt katsaus näihin säännöksiin. Tarkempaan tarkasteluun nostetaan ainoastaan työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetty työnantajan yleisvelvoite.

Koskisen mukaan lojaliteettiperiaate näkyy TSL 7 ja 8 luvun irtisanomista ja purkamista koskevilla säännöksillä niin, että säännökset asettavat työnantajan suorittamalle työsuhteen päättämiseksi kynnyksen.²²⁰ Lisäksi lain esitöissä on nimenomaan todettu TSL 7:1 asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen tarkoittavan sitä, että peruste ei saa olla ristiriidassa työsuhteessa noudatettavan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.²²¹ Työnantajalla on myös laaja työsopimuslakiin perustuva velvollisuus tarjota muuta työtä, ja näiden säännösten on katsottu perustuvan lojaliteettinäkökohtiin.²²² Tunnetuin velvollisuuksista lienee TSL 7:4:n mukainen velvollisuus tarjota muuta työtä tai koulutusta tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle. Mainittu lainkohta liittyy myös TSL 5:2:n mukaiseen lomauttamiseen.²²³ Tietyissä tilanteissa työnantajalle on myös säädetty velvollisuus tarjota työtä henkilökohtaisella perusteella irtisanotulle työntekijälle, tästä on säädetty erikseen TSL 7:2.3:ssa. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee kyseeseen TSL 4:9:n mukaan myös perhevapaalta palaavan kohdalla, jos hän ei voi palata aiempaan työhönsä. Lojaliteettivelvollisuutta ilmentää niin ikään työnantajan velvollisuus tarjota töitä osa-aikaisille työntekijöilleen (TSL

²¹⁷ Muukkonen 1993, s. 1046; Mähönen 2000b, s. 131.

²¹⁸ Esimerkiksi KKO 2016:13 eriävän mielipiteen esittäjän mukaan lojaliteettivelvollisuus on huomioitu jo työsopimuslakia säädettäessä, minkä johdosta työnantajalle ei voi johtaa lojaliteettivelvollisuuden nojalla velvollisuutta selvittää tarjolla olevia muita töitä. Ks. KKO 2016:13 ja eri mieltä olevan jäsenen lausunto.

²¹⁹ Tämä johtunee osittain siitä, että lain esitöissä on nimenomaan todettu TSL 3 sääntelyn osalta, että kyse on työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuudesta. HE 157/2000 vp, s. 78-84.

²²⁰ Koskinen 1994, s. 82.

²²¹ HE 157/2000 vp, s. 96.

²²² Koskinen 1994, s. 82; HE 157/2000 vp, s. 96; HE 188/2017, s. 5; KKO 2016:13. Uudelleensijoitusvelvoitteen on katsottu ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvollisuutta myös ruotsalaisessa oikeuskirjallisuudessa. Ks. Munukka 2007, s. 408.

²²³ HE 157/2000 vp, s. 86. Lomautettaessa työntekijä määrääjäksi TSL 5:2.1,2:n perusteella TSL 7:4:n mukainen muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ei ole kuitenkaan aivan niin laaja, kuin TSL 7:4:ssä säädetään irtisanomisperusteesta. Ibid, s. 86.

5:2).²²⁴ Lojaliteettivelvollisuutta ilmentää myös työturvallisuuslaki (738/2002): erityisesti työnantajan on työturvallisuuslain sääntelyn puitteissa otettava huomioon työntekijän edut.²²⁵ Edellä mainituilla säännöksillä pyritään turvaamaan työsuhteen tarkoituksen toteutumista ja erityisesti työsuhteen jatkuvuutta.²²⁶

Erityisesti TSL 2:1:ssä säädettyjä työnantajan yleisvelvoitteita on oikeuskirjallisuudessa pidetty eräänlaisina lojaliteettivelvollisuuden ilmentyminä tai sen osatekijöinä, vaikka säännöksen ei ole lain esitöissä todettu tarkoittavan tätä.²²⁷ TSL 2:1:ssä määritellään, miten työnantajan on käytäyttyvä ja toimittava työyhteisössä edistääkseen yleistä työviihtyvyyttä työpaikalla sekä luodakseen työnteolle onnistuneet edellytykset.²²⁸ Säännöksen nojalla työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi (TSL 2:1).

TSL 2:1:n ensimmäinen virke tarkoittaa esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia, jotka kohdistuvat työpaikkaan yleisesti. Velvollisuus on luonnollinen työsuhteessa, jossa työnantajan ja työntekijän henkilökohtaiset ja luottamukselliset suhteet ovat sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta tärkeitä. Keskinäisen luottamuksen syntyminen edellyttää lojaaliutta toista kohtaan sekä avointa ja aitoa vuorovaikutusta osapuolten välillä.²²⁹ Uramahdollisuuksien edistämiseksi työnantajan tulee pyrkiä huolehtimaan työntekijän työtehtävien edellyttämistä valmiuksista sekä toisaalta pyrkiä tarjoamaan hänelle mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan myös aiempaa vaativampien ja vastuullisempien työtehtävien suorittamiseen.²³⁰ Lain esitöissä on katsottu, että pelkästään yleisvelvoitteen rikkomisesta ei aiheudu työnantajalle vahingonkorvausvelvollisuutta, minkä johdosta säännöstä on

²²⁴ Lain esitöissä on todettu, että TSL 2:5 ilmentää työnantajan lojaliteettia olemassa olevaa henkilöstöä kohtaan. Työn tarjoamisvelvollisuus TSL 2:5:n nojalla koskee myös työntekijäitä, joiden työsuhteen on otettu TSL 1:11:n mukainen vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto. HE 188/2017, s. 5.

²²⁵ Lamponen 2019, s. 6. Ks. myös Munukka 2007, s. 407-408, jossa on käsitelty työturvallisuusvelvoitteita osana työnantajan lojaliteettivelvollisuutta Ruotsissa.

²²⁶ Kröger, KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estymisen ajalta> Mitä ratkaisusta seuraa?

²²⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 160; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123. Tiitinen ja Kröger toteavat yleisvelvoitteen olevan ilmaus työsuhteessa sovellettavasta lojaliteettivelvollisuuden periaatteesta, jonka mukaan sopijapuolten tulee sopimusta solmittaessa ja sopimussuhteen kestäessä pyrkiä ottamaan huomioon myös vastapuolen edut. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

²²⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 157.

²²⁹ HE 157/2000 vp, s. 67; Tiitinen – Kröger 2012, s. 158.

²³⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 159.

pidetty oikeudelliselta luonteeltaan lähinnä tavoitteellisena.²³¹ Säännös on kuitenkin huomioidava työnantajan muiden velvollisuuksien sisältöä ja täyttämistä arvioitaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että säännös voidaan huomioida esimerkiksi irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa.²³²

4.3 Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden elementit

TSL 3:1:n toinen virke sisältää yleissäännöksen työntekijän lojaliteettivelvoitteesta. TSL 3:1:n toisen virkkeen mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.²³³ Lain ohella työntekijän lojaalisuusvelvollisuus perustuu työsopimukseen: työntekijän voidaan katsoa sitoutuneen osoittamaan lojaalisuutta työnantajalleen työsopimuksen allekirjoittamalla.²³⁴

TSL 3:1:n mukaisen velvollisuuden sisältö vaihtelee merkittävästi työntekijän aseman mukaan.²³⁵ TSL 3:1:n mukaisen yleissäännöksen nojalla kiellettyinä voidaan pitää työnantajaa vahingoittavaa menettelyä. Tämä tarkoittaa ainakin, että työntekijä ei saa vahingoittaa työnantajan aineellista tai aineetonta omaisuutta. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen voidaan myös katsoa kuuluvan, että työntekijä ei vaaranna työnantajan mainetta, asiakassuhteita tai muita sidosryhmäsuhteita, hanki itselleen luvatonta etua työnantajan kustannuksella tai aseta itseään tilanteeseen, jossa hänen etunsa joutuisi ristiriitaan työnantajan kanssa. Lojaliteettivelvollisuuteen kuuluu myös avoimuus seikoista, joilla voi olla seurauksia osapuolten välisen luottamussuhteen kannalta.²³⁶

Sen lisäksi, että työntekijän on noudatettava lojaliteettivelvoitettaan tehdessään työtään, ulottuu lojaliteettivelvollisuus myös työntekijän vapaa-aikaan.²³⁷ Työntekijän asema korostuu varsinkin, kun on kyse työntekijän vapaa-ajan käyttäytymiselle asetettavista

²³¹ HE 157/2000 vp, s. 67.

²³² Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

²³³ Tiitinen ja Kröger kutsuvat TSL 3:1:n toisen virkkeen säännöstä työntekijän yleiseksi lojaliteettivelvoitteeksi, kun taas lain esitöissä TSL 3:1, 3:3, 3:4 ja 3:5 mielletään osaksi työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta TSL 3:1:n ollessa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta koskeva yleissäännös. Äimälä ja Kärkkäinen puolestaan katsovat TSL 3:1:n sisältävän työntekijän lojaliteettivelvoitteen yleisen sisällön ja TSL 3:3 ja 3:4:n olevan työntekijän lojaliteettivelvoitteen erityisiä ilmentymiä. HE 157/2000 vp, s. 79; Tiitinen – Kröger 2012, s. 325; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 244.

²³⁴ Ollila 2017, s. 121.

²³⁵ HE 157/2000 vp, s. 11.

²³⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 245.

²³⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

vaatimuksista.²³⁸ Työnantajaa vahingoittava toiminta, kuten työnantajan yrityskuvan ja maineen vahingoittaminen on kiellettyä myös vapaa-aikana. Esimerkiksi tapauksessa TT 2011-17 työntekijän katsottiin rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan, kun hän esiintyi vapaa-aikanaan viihdeohjelmassa, jossa kertoi työnantajansa nimen ja vastasi juontajan hänelle esittämisiin kysymyksiin tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Lisäksi työntekijä myönsi ohjelmassa toimineensa työnantajan palveluksessa epärehellisesti. Työnantajaa vahingoittavan toiminnan kieltö koskee työnantajaa loukkaavaa esiintymistä myös sosiaalisessa mediassa.²³⁹ Joissain ammateissa työntekijän vapaa-ajankin käytökseltä voidaan edellyttää työ sopimuksen mukaisen työn edellyttämää asianmukaisuutta.²⁴⁰ TSL 3:1:n rikkomiseen ei liity sanktiota.²⁴¹

Myös TSL 3:3:n mukainen kieltö harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa luetaan yleisesti osaksi työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta.²⁴² TSL 3:3 sisältämän kilpailevan toiminnan kiellon mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa toimintaa, joka huomioiden työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailukieltona (TSL 3:3).²⁴³ Kielto koskee sekä omana lukuun että toisen palveluksessa tehtävää työtä.²⁴⁴ Myös kilpailevan toiminnan kieltö rajoittaa työntekijän toimintaa työajan ulkopuolella.²⁴⁵ Kielto ei kuitenkaan tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan.²⁴⁶ Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa tulee aina huomioida sekä työn luonne että työntekijän asema.²⁴⁷ TSL 3:1:n perusteella kiellettyä on myös ryhtyä työsuhteen kestäessä kilpailevaa toimintaa valmisteleviin toimenpiteisiin (TSL 3:2). Kilpailevan toiminnan valmistelu on kiellettyä ainakin silloin, kun työntekijä pyrkii houkuttelemaan muita työntekijöitä tai

²³⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 245.

²³⁹ Tehdessään työ sopimuksen työntekijän on katsottu hyväksyvän sen, että lojaliteettivelvoitteesta johtuu rajoitteita sananvapauden käytölle. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 246.

²⁴⁰ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 327.

²⁴¹ HE 157/20000 vp, s. 78.

²⁴² HE 157/2000 vp, s. 79; Ollila 2018, s. 371; KKO 2012:91.

²⁴³ Kilpailukiellon arviointiin liittyvistä seikoista ks. esim. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 249-251.

²⁴⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 247.

²⁴⁵ Kilpailevan kiellon katsottiin merkitsevän rajoitusta työntekijän perustuslaissa (731/1999, PL) turvattuun oikeuteen hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä tai ammatilla (PL 18.1 §), joten siitä haluttiin säätää mahdollisimman täsmällisesti ja osapuolten intressejä yhteen sovittaen. HE 157/2000 vp, s. 79; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 247; Tiitinen – Kröger 2012, s. 330.

²⁴⁶ Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla voidaan katsoa olevan PL 18.1 §:n elinkeinovapautta koskevan säännöksen nojalla oikeus hakeutua toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei tehtävien erityisluonteesta muuta johdu. Lisäksi, jos TLS 3:3:n rajoituksista ei muuta johdu, työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimissa. HE 157/2000 vp, s. 79.

²⁴⁷ HE 157/2000 vp, s. 79.

asiakkaita. Kilpailevan toiminnan aloittamisen suunnitteleminen ja esimerkiksi elinkeinotoimintaan tarvittavien lupien hakeminen puolestaan on sallittua.²⁴⁸

Yleissäännöksen ja kilpailevaa toimintaa rajoittavan säännöksen lisäksi työntekijän lojaliteettivelvollisuuden piiriin kuuluu myös liikesalaisuuksien²⁴⁹ ilmaisemis- ja hyödyntämiskielto.²⁵⁰ Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia (TSL 3:4.1). Kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos tieto on hankittu oikeudettomasti (TSL 3:4.2). Työntekijän velvollisuudesta olla ilmaisematta tai hyödyntämättä työnantajan liikesalaisuuksia on säädetty myös muissa laeissa.²⁵¹

Työntekijän lojaliteettivelvoitetta ei ole säännelty tyhjentävästi TSL 3 luvun säännöksillä, vaan velvoitteen konkreettinen sisältö kussakin tapauksessa tulee viime kädessä arvioida tuomioistuimessa. Usein työsuhteen päättämisiidan yhteydessä joudutaan ottamaan kantaa siihen, olisiko työntekijältä voitu työsuhteen osapuolena edellyttää toisenlaista menettelyä. Tällöin harkitaan, olisiko työntekijän tullut pidättäytyä jostakin toiminnasta vai olisiko hänen tullut ryhtyä johonkin toimintaan työnantajan intressein turvaamiseksi.²⁵² Usein työntekijän lojaliteettivelvoitteen rikkominen johtaa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen.²⁵³

²⁴⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 254.

²⁴⁹ Liikesalaisuuden määritelmä löytyy liikesalaisuuslain (595/2018) 2 §:stä.

²⁵⁰ HE 157/2000 vp, s. 79.

²⁵¹ Esimerkkinä voidaan mainita yhteistoimintalain (334/2007) 57 § ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu lain (725/1990) 12 §. Nämä säännökset eroavat työsopimuslain liikesalaisuussäännöksestä siinä, että niiden mukaan salassapitovelvollisuus koskee ainoastaan tietoja, jotka työnantaja on nimenomaan ilmoittanut salassapidettäväksi. Säännökset ovat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin. Lisäksi rikoslain 30:5:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta.

²⁵² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 245.

²⁵³ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 38.

5 TYÖNANTAJAN LOJALITEETTIVELVOLLISUUS OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

5.1 Velvollisuus selvittää tarjolla olevat muut työt sekä tehokas työn tarjoamismenettely

Kuten edellä on todettu, työnantajalla on työsopimuslain perusteella laaja muun työn tarjoamisvelvollisuus. Työnantajan velvollisuus selvittää tarjolla olevat muut työt voi laissa säädetyin ohella perustua myös kirjoittamattomaan työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen. Näin oli korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2016:13 (ään.), jossa oli kyse työn tarjoamisvelvollisuudesta työnteon keskeytyessä työntekijän henkilöön liittyvän syyn johdosta. Tapauksessa lentokentällä työskentelevältä turvatarkastajalta otettiin väliaikaisesti pois henkilökortti, jonka voimassaolo oli edellytyksenä turvatarkastajana toimimiselle. Työntekijän työnantaja keskeytti palkanmaksun, kunnes turvatarkastaja sai henkilökorttinsa takaisin. Työnteon keskeytyksen ajalta ei maksettu palkkaa. Koska työnantaja ei ollut selvittänyt, millaisiin työtehtäviin turvatarkastaja olisi voitu työnteon keskeytyksen välttämiseksi sijoittaa, eikä tarjonnut tälle yksilöidysti muuta työtä, korkein oikeus velvoitti työnantajan suorittamaan turvatarkastajalle vahingonkorvausta laiminlyönnistä aiheutuneesta ansionmenetyksestä TSL 12:1.1:n perusteella.

KKO:ssa ratkaistava oikeuskysymyksenä oli vahingonkorvausvelvollisuutta arvioitaessa ensisijaisesti se, onko yhtiöllä ollut velvollisuus selvittää, olisiko turvatarkastajan työnteon keskeytys ollut vältettävissä sijoittamalla hänet sellaiseen työhön, joka ei edellytä henkilökorttia ja jos vastaus on myönteinen, onko yhtiö laiminlyönyt velvollisuutensa. Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä työnteon väliaikaisesta keskeytymisestä henkilöön liittyvän työnteokoedellytyksen puuttumisen vuoksi²⁵⁴, eikä myöskään säännöksiä koskien sitä, onko työnantajalla tällaisessa tilanteessa velvollisuus pyrkiä sijoittamaan työntekijä muuhun työhön. Nimenomaisten säännösten puuttuessa KKO arvioi tapausta soveltamalla työsuhdetta koskevia yleisiä periaatteita sekä käyttämällä vertailukohtana samantyyppisiä tilanteita koskevia työsopimuslain säännöksiä.²⁵⁵ KKO tukeutui perusteluissaan vahvasti yleiseen sopimus-oikeudelliseen lojaliteettiperiaatteeseen ja lausui sen osalta seuraavaa:

Työsuhteessa noudatetaan työsopimuksen ehtojen sekä työsopimuslain ja muun työoikeudellisen lainsäädännön ohella yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten

²⁵⁴ Lukuun ottamatta TSL 2:11:n säännöstä sairastajan palkanmaksuvelvollisuudesta.

²⁵⁵ KKO 2016:13 perusteluiden kohdissa 13-15 on verrannollisina tilanteina käsitelty irtisanomista henkilöön liittyvän syyn perusteella (TSL 7:2.4), irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä (TSL 7:3.1) sekä lomauttamista (TSL 5:2.1).

lojaliteettiperiaatetta. Lojaliteettiperiaatteen mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Tätä velvoitetta ilmentävät työsopimuslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön (kohta 12).

Sekä työnantajan lojaliteettivelvollisuus että verrannollisia tilanteita koskevat työsopimuslain säännökset puoltavat päätelmää, että työnantajalla on käsillä olevan kaltaisissa tilanteissa velvollisuus selvittää, olisiko työnteon keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Myös johdonmukaisuussyyt puoltavat tällaista päätelmää. Olisi epäjohdonmukaista, ettei tällaista velvollisuutta olisi harkittaessa työnteon keskeyttämisestä vain väliaikaisesti, kun työnantajalla on sanottu velvollisuus harkittaessa työsopimuksen irtisanomista tai työntekijän lomauttamista (kohta 17).

Lojaliteettivelvoite ulotettiin muun työn tarjoamisvelvollisuuden muodossa tilanteeseen, jossa työntekijä ei työnteoedellytystensä puuttumisen vuoksi voinut suorittaa työnsä mukaisia tavallisia tehtäviään työsuhteen aikana. Esimerkiksi *Paanetoja* on tapausta kommentoidessaan katsonut, että työnantajan on tapauksen johdosta lojaliteettivelvoitteensa perusteella selvitettävä, olisiko työntekijän työnteoedellytyksissä tapahtuvista muutoksista aiheutuva työnteon keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.²⁵⁶ Toisaalta voidaan argumentoida, että korkein oikeus ei perustanut työn tarjoamisvelvollisuutta pelkästään lojaliteettivelvollisuudelle, sillä ratkaisua perusteltiin vahvasti myös analogia-argumentein: ratkaisuun vaikuttivat myös verrannollisia tilanteita koskevat säännökset ja johdonmukaisuussyyt.²⁵⁷ Näin ollen KKO ei olisi välttämättä pelkästään lojaliteettivelvollisuuden nojalla päätenyt asettamaan työnantajalle työntarjoamisvelvollisuutta.

Tapauksessa korostui erityisesti työnsopimukselle pitkäkestoisena ja henkilökohtaisena yhteistoimintasopimuksena tyypillinen täyttämislöjaliteetti.²⁵⁸ Korkeimman oikeuden tulkinnasta voidaan katsoa seuraavan, työnantajalla voi työnteon estyessä työntekijän työnteoedellytyksissä tapahtuneen muutoksen johdosta olla lojaliteettivelvollisuuden perusteella velvollisuus selvittää, olisiko työnteon keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä

²⁵⁶ Paanetoja 2019, s. 476; Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 39.

²⁵⁷ Aarnion mukaan, jos lainsäädännössä on aukko, aukon täyttäminen on olennaisten samankaltaisuuksien etsimistä, eli analogian hyväksikäyttöä. Aarnio 1989, s. 243 ja 173.

²⁵⁸ Mähönen 2000a, s. 137; Ämmälä 1994, s. 6.

muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. Tai vähintäänkin lojaliteettivelvollisuus voi osana perusteluita viedä ratkaisua vahvasti edellä kerrotun velvollisuuden suuntaan.

Huomionarvoista on, että muun työn tarjoamisvelvollisuus ei ole KKO:n mukaan työnte-koedellytysten menettämistilanteissa ehdoton, vaan velvollisuuden syntymistä on tarkastel-tava aina erikseen huomioiden muutoksen taustalla vaikuttavat syyt ja se, millaisia toimen-piteitä työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyt-tämiseksi. KKO:n mukaan arvioitaessa työntarjoamisvelvollisuutta työnte-koedellytysten menettämistilanteissa voidaan huomiota kiinnittää esimerkiksi siihen, millainen henkilöön liittyvä seikka on antanut aihetta harkita työnteon keskeyttämistä. Myös työnteon keskey-tyksen kesto-aika ja se, onko keskeytyksen pituus päätöstä tehtäessä tiedossa, vaikuttavat KKO:n perusteluiden mukaan arviointiin.

Kröger nostaa edellä mainittuna seikkana esiin lisäksi työnteon estymisen taustalla olevan seikan vaikutuksen työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen. Tilannetta ar-voitaisiin työn tarjoamisvelvollisuuden osalta eri tavoin, jos työntekijä olisi syyllistynyt me-nettelyyn, jossa työn tekemisen edellytyksiä ei enää ole sellaisen työntekijän viaksi luettavan menettelyn vuoksi, jossa osapuolten välinen luottamus on joutunut koetukselle.²⁵⁹ Myös kor-kein oikeus on myöhemmin tapauksen KKO 2020:74 perusteluissa todennut lojaliteettiperi-aahteen tarkoittavan, että työnantajan on ylläpidettävä työsuhteen jatkuvuutta, jollei työsu-hteeseen liittyvä luottamussuhde ole horjunut niin vakavasti, että työnantajalta ei voida täl-laista kohtuudella edellyttää.

KKO 2016:13 on äänestysratkaisu ja eriävän mielipiteen mukaan työsopimuslain säännök-sistä ja sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta ei voida johtaa työnantajalle velvolli-suutta selvittää mahdollisuutta tarjota muuta työtä siksi ajaksi, kun työntekijä ei työn teke-misedellytysten menettämisen vuoksi ole kykenevä tekemään työsopimuksensa mukaisia tehtäviään, vaan työntekijän on kannettava haitalliset seuraukset palkanmaksun keskeytymi-sen muodossa.

TSL 7:4:n tarkoittama työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee lähtökohtaisesti vain toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, mutta yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökohdat voivat edellyttää pitkän ja moitteettoman työuran jälkeen työn tarjoamista myös määräaikai-sen työsopimuksen päättymisen jälkeen laajemminkin, samaan tapaan kuin palvelussuhteen

²⁵⁹ *Kröger*, KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estymisen ajalta>Mitä ratkai-susta seuraa?

jatkumisen rajoittamista tulkitaan naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) osalta.²⁶⁰ Tuomioissa KKO 2017:55 korkein oikeus arvioi, oliko työnantajalla peruste usean peräkkäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen sosiaalityöntekijän kanssa, jolta puuttui sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa (272/2005) vaadittu kelpoisuus tehtävään ja menettelikö työnantaja lainvastaisesti sopimusketjun päättyessä.

KKO 2017:55. Työntekijä oli työskennellyt 3.3.2003 - 31.12.2011 kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä. Hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukaista kelpoisuutta tehtävään. Kuntayhtymällä oli lailliset perusteet solmia työsopimuksia työntekijän kanssa toistuvasti määräaikaisina.

Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin kuitenkin, että kuntayhtymä oli laiminlyönyt työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa asiassa. Kun kuntayhtymä oli päättänyt työsopimuksen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti, se veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Tapauksessa mielenkiintoista on, että KKO katsoi, että työsuhde olisi solmittu toistaiseksi voimassa olevaksi, jos työntekijällä olisi ollut laissa vaadittu kelpoisuus ja rinnasti määräaikaisten työsopimusten ketjun työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden osalta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökohtiin vedoten.²⁶¹ Huomionarvoista on, että KKO:n mukaan ”kuntayhtymän olisi jo lojaliteettivelvoitteensa perusteella tullut oma-aloitteisesti selvittää työntekijälle tarjottavissa olevat työt”.

Ratkaisua ei perustella lojaliteettivelvollisuudella KKO 2017:55 perusteluissa yhtä laajasti kuin KKO 2016:13. Toisaalta KKO 2017:55 perusteluista voidaan jopa päätellä, että korkeimman oikeuden mukaan työnantajan olisi oma-aloitteisesti jo yksinään

²⁶⁰ Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan vastaista on esimerkiksi jättää uusimatta raskaana olevan määräaikaisen työntekijän työsopimus uudella määräaikaisella työsopimuksella raskauden takia. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 550.

²⁶¹ Tässä tapauksessa laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista esti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimisen työntekijän kanssa. Jos työntekijällä olisi ollut vaadittu pätevyys, määräaikaisuuksille ei olisi ollut perustetta, sillä työvoimatarve oli pysyvä. Jos kyse ei olisi ollut erityislaililla säädellystä kelpoisuudesta edellyttävästä tehtävästä, määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen olisi todennäköisesti katsottu kielletyksi ja työsopimusta olisi pidetty toistaiseksi voimassaolevana TSL 1:3.2:n perusteella, jonka mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassaolevana. KKO 2017:55 on synnyttänyt laajasti keskustelua, ks. esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto, kohta EK:n Nyyssölä blogga: Korkein oikeus lainsäätäjän tontilla? ja Suomen Yrittäjät, kohta KKO 2017:55- onko määräaikaiselle tarjottava työtä määräajan päättyessä?

lojaliteettivelvollisuuden nojalla tullut selvittää tarjolla olevat muut työt. Lojaliteettinäkökohtiin perustuen ei nähdäkseni voida automaattisesti perustaa työn tarjoamisvelvoitetta kaikille määräaikaisille, mutta tapauksen kaltaisissa olosuhteissa ja siinä asetettujen edellytysten täytyessä tällainen tulkinta on mahdollinen. Esimerkiksi *Koskinen* on tapausta kommentoidessaan katsonut, että tapauksen kaltaisissa tilanteissa työnantajan tulisi laillisten ketjutusten yhteydessä viimeisen työsopimuksen päättyessä vielä arvioida se, oliko työvoiman tarve ollut pysyvää ja jos näin on, voi lojaliteettivelvollisuus tuomion jälkeen synnyttää määräaikaistenkin työntekijöiden kohdalla lojaliteettivelvollisuuteen perustuvan velvollisuuden jatkaa työsuhdetta.²⁶² Eli vaikka määräaikaisten työsopimusten käyttäminen on ollut lain mukaista, työnantajalla voi olla työvoimatarpeen ollessa pysyvä myös määräaikaisten työsopimusten kohdalla TSL 7:4:n mukainen velvoite tarjota muuta työtä ja koulutusta perustuen lojaliteettinäkökohtiin.

Ratkaisua voidaan toisaalta kritisoida oikeusvarmuuden näkökulmasta. Oikeusvarmuuden periaate edellyttää normeilta ja ratkaisuilta ennustettavuutta ja selkeyttä.²⁶³ TSL 7:4:n tarkoittaman työn tarjoamisvelvollisuuden ulottaminen määräaikaisiin työsuhteisiin yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökohtiin vedoten voi aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta työnantajalle, sillä työsopimuslain säännökset ovat selkeitä sen suhteen, että TSL 7:4 ei koske määräaikaisia työsopimuksia tai peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia silloin, kun niille on olemassa laillinen peruste.²⁶⁴

Tapauksen KKO 2019:35 (ään.) perusteluissa arvioitiin puolestaan laajasti, voiko työnantajalla olla lojaliteettivelvollisuuteen pohjautuva velvollisuus työntekijän työtaistelutoimenpiteen johdosta hyväksyä muu työsuoritus tai selvittää tarjolla olevia muita töitä. Tapauksessa oli kyse työsuorituksen estymisestä tilanteessa, jossa alalle oli julistettu perehdytyskielto, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä ei perehdytetty tai koulutettu tehtäviin. Työtaistelun piiriin kuulunut työntekijä oli kieltäytynyt kahtena päivänä perehdytyskiellon takia työnantajan hänelle osoittamista perehdyttämistehtävistä, mutta oli ilmoittanut olevansa käytettävissä tavanomaisiin lajittelu- ja jakelutehtäviinsä. Työnantaja lähetti työntekijän kotiin molempina päivinä, eikä maksanut tälle palkkaa loppupäivän työtunneilta. Ratkaistavana kysymyksenä

²⁶² Koskisen mukaan KKO:n ratkaisu laajentaa TSL 7:4:n työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskemaan myös kaikkia laillisia määräaikaistilanteita on perusteltu, vaikka se voi johtaa käytännössä vaikeisiin punnintatilanteisiin laillisen määräaikaisuuden päättyessä sen osalta, oliko työvoiman tarve muuttunut pysyväksi. *Koskinen* 2017, kohta Arviointia.

²⁶³ Moilanen 2019, s. 57.

²⁶⁴ TSL 6:1:n mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

oli, onko yhtiö velvollinen maksamaan työntekijälle palkan siltä työajalta, jona työntekijä ei ole perehdyttämistyöstä kieltäytyttyään saanut tehdä työtä. Lisäksi tapauksessa oli kyse syrjinnästä ammattiyhdistystoiminnan perusteella, mutta tähän kysymykseen ei perehdytä tarkemmin tutkimuksen aiheen rajauksen vuoksi.

Edellä käsitellyn ratkaisun KKO 2016:13 mukaan jokaisessa tapauksessa tulee arvioida erikseen, millaisia toimenpiteitä työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää lojaliteettivelvollisuuden täyttämiseksi. Korkein oikeus katsoi ratkaisun KKO 2016:13 koskeneen tilannetta, jossa työsopimuksen mukaisen työn tekeminen kävi mahdottomasti sellaisen työntekijän henkilön liittyneen syyn vuoksi, jota työntekijä ei voinut omin toimenpitein poistaa. Käsillä olevassa tapauksessa korkein oikeus kuitenkin katsoi, että työnantajalla ei ole aina tietyn työsuorituksen estyessä työntekijän puolella olevasta syystä velvollisuutta sallia muuta työsuoritusta. Työnteon estymisen syy voi olla myös sellainen, ettei työnantaja voi kohtuudella mukauttaa toimintaansa sen vaikutusten välttämiseksi. Korkein oikeus arvioi käsillä olevan tapauksen ja KKO 2016:13 rinnastettavuutta ja sitä, voiko työnantajalle syntyä lojaliteettivelvollisuuden perusteella velvollisuus hyväksyä muu työsuoritus tai selvittää mahdolliset tarjolla olevat muut työt seuraavasti:

Kuten kohdassa 17 kuvatussa korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2016:13 ilmenee, työnantajalla voi työnteon estyessä työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi olla lojaliteettiperiaatteeseen perustuen velvollisuus selvittää, olisiko keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. Arvioitaessa työnantajan selvitysvelvollisuutta huomiota voidaan ratkaisun mukaan kiinnittää ennen kaikkea siihen, millainen työntekijän henkilöön liittyvä seikka on antanut aiheen harkita työnteon keskeyttämistä. Korkein oikeus toteaa, että työtaistelu ei ole rinnastettavissa mainitussa ratkaisussa tarkoitettuun henkilöön liittyvään työnteon estymisen syyhyn. Työtaistelussa on kysymys työntekijäpuolen ja työnantajapuolen välisestä konfliktista, jonka tarkoituksena on painostaa vastapuolta esimerkiksi jättämällä työsuhteeseen kuuluvat velvoitteet täyttämättä. Sen vuoksi ei ole perusteltua katsoa, että työnantajalla olisi työnteon estyessä työntekijän työtaistelutoimenpiteen johdosta lojaliteettiperiaatteeseen perustuva velvollisuus pyrkiä omilla toimenpiteillään vähentämään työtaistelusta työntekijälle aiheutuvia haittoja (kohta 21.)

KKO katsoi, että työnantajalla on myös osittaisen työtaistelun aikana oikeus päättää omien intressiensä mukaan siitä, mitä työsopimuksen mukaisia työtehtäviä hän työntekijöille osoittaa. Jos työntekijä työtaistelun takia kieltäytyy hänelle osoitetusta työstä, työnantajalla ei yleensä ole velvollisuutta sallia muun sisältöistä työsuoritusta.

Ratkaisulla vahvistettiin jo KKO 2016:13 ilmaistu, että työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä työsuorituksen estyessä työntekijän puolella olevan syyn johdosta ei ole ehdoton.²⁶⁵ Ratkaisussa linjattiin, että työsuorituksen estyessä työtaistelun vuoksi, työnantajalla ei ole lojaliteettivelvollisuuteen perustuen velvollisuutta selvittää tarjolla olevia muita töitä, sallia muuta työsuoritusta tai pyrkiä omilla toimenpiteillään vähentämään työtaistelusta johtuvia haittoja.

Katson korkeimman oikeuden tavoin, että olisi kohtuutonta edellyttää työnantajalta lojaliteettivelvollisuuden perusteella velvollisuutta hyväksyä muuta työsuoritusta tai vähentää työtaistelusta työntekijälle aiheutuvaa haittaa työtaistelutilanteessa, jossa työnantajajärjestö ja työntekijäjärjestö eivät pääse yksimielisyyteen työehdoista. Myös *Koskinen* on tapausta kommentoidessaan todennut, että työnantajan oikeuksia työntekijöiden kieltäytyessä kollektiivisesti tietystä työstä tulee arvioida huomioiden kyseinen työtaistelutilanne. Työnantajalla ei työtaistelutilanteessa ole normaalitilanteen mukaista lojaliteettivelvollisuutta työntekijöitään kohtaan, vaan lojaliteettivelvoite on tällöin rajoitetumpi, eikä myöskään työntekijöiden suojele toimi työtaistelutilanteessa normaalisti.²⁶⁶

Sen sijaan, jos kyseessä olisi normaalitilanne, työnantajalla olisi lojaliteettivelvoitteen mukainen velvoite ottaa vastaan työntekijän työ mahdollisimman täydellisenä. Työtaistelutilanteessa tällaista velvoitetta ei kuitenkaan ole ja tästä syystä työnantajan on mahdollista vedota yleisessä sopimusoikeudessa vakiintuneeseen periaatteeseen olla vastaanottamatta osasuoritusta. Tällöin työnantajalla on oikeus vaatia direktio-oikeutensa mukaista työsuoritusta.²⁶⁷

Työsopimuslaissa tai hallituksen esityksessä ei oteta kantaa siihen, miten työnantajan on tarjottava muuta työtä, jotta hän täyttää TSL 7:4 mukaisen velvollisuutensa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajan oma-aloitteisesti selvitettävä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tarjottavissa olevat työt ja tämän edellytykset suoriutua niistä (TT 2005-77, KKO 1998:77, KKO 2000:59). Oikeuskäytännössä- ja kirjallisuudessa esitetyn mukaan työtä on tarjottava henkilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona, selvin ehdoin sekä vakavassa mielessä (TT 2016-120, KKO 1993:145).²⁶⁸ Muutoin töitä ei ole tarjottu TSL 7:4:ssä tarkoitettu tavoin. Työntekijältä ei voida odottaa ehdoiltaan epäselvän työn vastaanottamista.²⁶⁹ Jo edellä selostetussa tapauksessa KKO 2016:13 ja aiemmassa työtuomioistuimen tapauksessa

²⁶⁵ Ks. KKO 2016:13, kohta 19.

²⁶⁶ Koskinen 2019, kohta kommentointia.

²⁶⁷ Koskinen 2019, kohta kommentointia.

²⁶⁸ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 568-571.

²⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 569.

TT 2012-29 työnantajalle on asetettu lojaliteettivelvollisuuden nojalla velvollisuuksia liittyen työn tarjoamistapaan.

Vahvasti lojaliteettivelvollisuudelle perustetussa ratkaisussa KKO 2016:13 linjattiin, että työnantajalta edellytetään aktiivisia toimenpiteitä sen selvittämiseksi, onko työnantajalla mahdollisuus tarjota työntekijälle muita työsopimuksen mukaisia tehtäviä. Työnantajalta edellytetään myös konkreettisen työtarjouksen esittämistä. Eli ilman yksilöityä työtarjousta esitetty kysymys halukkuudesta siirtyä muuhun työhön ei ole työnantajan työntarjoamisvelvoitteen täyttämisen kannalta riittävää. Työtarjouksen on myös pidettävä sisällään tiedot työnteon ehdoista.²⁷⁰

Tapauksen TT 2012-29 ratkaistavana kysymyksenä oli, täyttikö työnantaja työehtosopimuksesta ja työsopimuslaista johtuvat velvollisuutensa, eli olivatko työnantajan toimenpiteet kahta irtisanottua ja työntekovelvoitteesta vapautettua työntekijää työhön kutsuttaessa riittävät. Edellä mainittuun tilanteeseen liittyen ei ole säännöksiä tai määräyksiä työsopimuslaissa, joten työtuomioistuin päätyi arvioimaan asiaa lähinnä työnantajan yleisen lojaliteettivelvollisuuden perusteella. Työtuomioistuimen mukaan työnantaja oli yrittänyt tarjota työtä irtisanotuille työntekijöille, mutta työtarjous ei kuitenkaan tavoittanut heitä. Koska työnantajalla on lojaliteettivelvollisuutensa vuoksi erityinen velvollisuus huolehtia voimassa olevien työsuhteiden jatkumisesta, työnantajan toimenpiteet eivät tuomiossa selostetuissa olosuhteissa olleet riittäviä työtarjouksen saattamiseksi työsuhteessa olleiden irtisanottujen työntekijöiden tietoon.

Työnantaja oli pyrkinyt tavoittamaan irtisanottuja työntekijöitä yhtiön tiedossa olevista puhelinnumeroista ja selvittämään työntekijöiden yhteystietoja numerotiedustelusta. Yhtiössä ei näytetty olleen käytäntöä, jonka mukaan yhteydenotot tehdään ainoastaan puhelimitse. Kun nämä toimenpiteet eivät tuottaneet tulosta, yhtiö oli luopunut muista yrityksistä työntekijöiden tavoittamiseksi. TT:n mukaan työntekijöihin olisi voitu saada yhteys melko vähin vaivoin ja kohtuullisessa ajassa ainakin kirjeitse.

Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja ei ole menetellyt työehtosopimuksesta ja työsopimuslaista johtuvien velvollisuuksiensa mukaisesti, eikä työnantajalla ole ollut TSL 7:3:n mukaista perustetta päättää työsuhdetta. Huomionarvoista on, työnantajalle asetettua melko pitkälle menevää velvollisuutta työntekijöiden tavoittamiseksi perusteltiin

²⁷⁰ Kröger, KKO 2016:13 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsuorituksen estymisen ajalta>Mitä ratkaisusta seuraa?

lojaliteettivelvollisuudella. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteella lojaliteettivelvollisuus edellyttää työnantajalta riittäviä toimenpiteitä työtarjouksen saattamiseksi työsuhteessa olevien ja työntekovelvoitteesta vapautettujen irtisanottujen työntekijöiden tietoon.

5.2 Selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus suunniteltaessa työsuhteen päättämistä

Tarkastelemani oikeuskäytännön perusteella työnantajalla voidaan katsoa olevan erityinen lojaliteettivelvollisuudesta johtuva työntekijään kohdistuva selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus²⁷¹ erilaisissa tilanteissa, joissa suunnitellaan työsuhteen päättämistä. Työnantajalla voi olla eri tilanteissa, kuten ennen työsuhteen purkautuneena käsittelemistä tai irtisanomista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella taikka henkilöön liittyvän syyn johdosta, lojaliteettivelvollisuuteen pohjautuva varmistusvelvollisuus työntekijän tilasta ennen kuin työsuhteen päättämistä voidaan pitää perusteltuna.

Työnantajalle asetetusta selvitysvelvollisuudesta oli kyse tapauksessa KKO 2016:15, jossa korkein oikeus katsoi lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottavan työntekijän valinnan työntekijän kuukausia aiemmin eri asiasta käydyn keskustelun yhteydessä esittämän näkemyksen perusteella. Tapauksessa työnantajalla oli taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa yksi kolmesta samaa työtä tehneestä työntekijästä. Työnantaja kohdisti työsuhteen päättämisen yhteen työntekijöistä, sillä perusteella, että tämä oli aiemmin yli seitsemän kuukautta ennen pyytännyt tulla irtisanotuksi, vaikka työntekijä ei tosiasiallisesti enää sillä hetkellä halunnut tulla irtisanotuksi. Korkein oikeus katsoi TSL 7:1:n ja työnantajan lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi irtisanomisen kohdistamisen työntekijään tämän kanssa aiemmin käytyjen yleisluontoisten keskustelujen perusteella.

Korkeimman oikeuden linjauksen mukaan työsuhteen päättämistilanteessa työnantajan lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa, että työnantajan on varmistuttava käyttämänsä perusteen oikeellisuudesta ennen työsuhteen päättämistä. Työnantajalla on näin ollen oma-aloitteinen selvitysvelvollisuus siitä, että irtisanomisperuste ja irtisanottavien valinnassa käytetty peruste ovat olemassa, kun työntekijä irtisanotaan.

Lojaliteettivelvollisuuden mukainen selvitysvelvollisuus on oikeuskäytännössä- ja kirjallisuudessa liitetty usein myös työsuhteen 8 luvun 3 §:n 1 momentin mukaiseen työsuhteen

²⁷¹ Oikeuskäytännössä- ja kirjallisuudessa puhutaan eri yhteyksissä selonottovelvollisuudesta, päättelyvelvollisuudesta, selvitysvelvollisuudesta ja huolehtimisvelvollisuudesta kuvaamaan samankaltaista työnantajan velvollisuutta. Kun viitataan oikeuskirjallisuuteen, käytän samaa termiä, jota kussakin kirjallisuuslähteessä käytetään. Omissa kannanotoissani pyrin käyttämään termiä selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus.

purkautuneena pitämiseen. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, mikäli työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Saman lainkohdan 3 momentin mukaan purkautuminen peruuntuu, jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi.

Työnantajan oikeutta pitää työsuhdetta purkautuneena arvioitiin esimerkiksi tapauksessa KKO 2021:66, jossa työsopimuksen mukainen työaika oli 0-40 tuntia viikossa ja työntekijä oli tehnyt työtä vaihtuvissa työkohteissa. Työntekijän vuosiloman jälkeen työnteon oli ollut määrä jatkua, mutta loman päättyessä työntekijä ei ollut selvittänyt eikä työnantaja ollut ilmoittanut työntekijälle uutta työkohteita. Työntekijä ei ollut saapunut työhön lomansa jälkeen, ja työnantaja oli pitänyt työsopimusta purkautuneena työntekijän seitsemän päivän poissaolon jälkeen. KKO katsoi, että työnantajalla ei ollut oikeutta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla.

Tapauksessa KKO 2021:66 hovioikeus ja korkein oikeus tulkitsivat TSL 8:3 säännöstä eri tavoin. Hovioikeuden mukaan työntekijän olisi tullut selvittää vuosiloman jälkeen työnantajalta uusi työkohteita ja jättäessään tämän tekemättä, yhtiöllä oli oikeus pitää työsuhdetta seitsemän päivän luvattoman poissaolon johdosta purkautuneena. Korkein oikeus puolestaan käsitteli oikeudellista ongelmaa enemmän lojaliteettivelvollisuuden kautta ja sen mukaisesti. Korkein oikeus viittasi ratkaisun perusteluissa aiempiin työsuhteen päättämistä koskeviin ratkaisuihinsa, joissa on todettu lojaliteettivelvollisuuden edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, ellei osapuolten välinen luottamussuhde ole horjunut niin vakavasti, että työnantajalta ei ole kohtuullista tällaista edellyttää (KKO 2020:74). Hovioikeuskin tosin totesi, että joissain tilanteissa työsopimukseen otettu vaihtelevaa työaika koskeva ehto voi aiheuttaa myös epäselvyyttä, kun työntekijä ei välttämättä ole tietoinen, onko hänet määrätty töihin vai ei. Näissä epäselvissä tilanteissa työnantajalla on hovioikeudenkin mukaan korostunut lojaliteetti- ja selvitysvelvollisuus työntekijää kohtaan.

Korkeimman oikeuden mukaan työnantajan velvollisuus ottaa huomioon tiedossaan tai pääteltävissään olevia työntekijältä edellytetyn työnteon aikaan ja paikkaan liittyviä epäselvyyksiä korostuu erityisesti niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa, joissa työnantajan työjohto-oikeuden nojalla antamalla määräyksillä esimerkiksi työnteon ajasta ja paikasta on

työntekijän kannalta keskeinen merkitys. Näin ollen ratkaisussa korostettiin ja vahvistettiin työnantajan päättelyvelvollisuutta tilanteissa, joissa työntekijällä voi olla työnteon aikaan ja paikkaan kohdistuvia epäselvyyksiä, kuten vaihtelevan työajan sopimuksissa. *Koskisen* mukaan, jos samassa riitajutussa esiintyy kaksi työnantajakorosteista elementtiä, kuten vaihtelevaa työaikaa koskeva sopimus ja oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena, on lojaliteettivelvoitteen aseman oltava merkittävä.²⁷² *Koskisen* mukaan on jopa mahdollista katsoa, että työntekijän vastaavat velvollisuudet työnantajan tarpeista vähenevät ratkaisun johdosta.

273

Tapauksessa Turun HO 16.11.2020 S 19/1381 oli myös kyse TSL 8:3.1:n mukaisesta työsuhteen purkautuneena pitämisestä ja siihen liittyvästä epäselvästä viestinnästä. Tapauksessa baari- ja ravintolatyöntekijälle oli 30.12.2017 olleen työvuoron aikana ilmoitettu seuraavan päivän työvuorosta, jonka alkamisajankohdasta ilmoitettaisiin seuraavana päivänä. Työvuorosta oli tullut kiistaa työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijä katsoi, että työvuorosta ei ollut sovittu, eikä saapunut 31.12.2017 töihin. Tämän jälkeen hänelle ei pyynnöistä huolimatta ilmoitettu työvuoroja. Yhtiössä ei ole pidetty työaikakirjanpitoa, eikä työntekijälle ole aina ilmoitettu tarkkaan työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohtia. Työnantaja oli postitse toimittanut kantajalle työsuhteen päättämislmoituksen 1.2.2018 (päivätty 25.1.2018), jossa oli ilmoitettu työsuhteen tulleen päätetyksi 31.12.2017. Perusteeksi oli ilmoitettu työsopimuksen purkautuminen yli viikon kestäneen poissaolon vuoksi.

Käräjäoikeus katsoi työntekijällä olleen pätevä syy poissaololleen, josta työnantaja on myös ollut tietoinen. Käräjäoikeuden mukaan yhtiöllä ei ollut oikeutta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena yhden päivän luvattoman poissaolon perusteella. Käräjäoikeus katsoi työntekijän poissaolon 31.12.2017 alkaen johtuneen siitä, että hänelle ei ole pyynnöistä huolimatta osoitettu työvuoroja. Hovioikeus katsoi työnantajan purkaneen työntekijän työsuhteen 4.1.2018, jolloin työntekijän syy poissaololle mainitun ajankohdan jälkeen ei tullut enemmälti arvioitavaksi. Kun työntekijän poissaolo töistä ei ollut 4.1.2018 mennessä kestänyt seitsemää päivää, yhtiöllä ei ollut oikeutta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena. Mainitsemillaan perusteilla hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden johtopäätöksen siitä, että yhtiö oli perusteettomasti purkanut työntekijän työsuhteen, vaikka katsoikin riidattomaksi, että työntekijällä ei ollut pätevää syytä poissaololleen töistä 31.12.2017.

²⁷² Koskinen 2021, kohta Korkeimman oikeuden arviointi (tuomion perustelut).

²⁷³ Koskinen 2021, kohta Lopuksi.

Käräjäoikeus vetosi perusteluissaan vahvasti lojaliteettivelvollisuuteen. Käräjäoikeus totesi, että työsopimus velvoittaa työnantajan toimimaan niin, että sopimuksen tarkoitus toteutuu. Käräjäoikeus totesi KKO 2016:13 perusteluja myötäillen, että työnantajalla on lojaliteettivelvollisuuden nojalla velvollisuus ylläpitää työsuhteen jatkuvuutta ja totesi, että epäselvässä tilanteessa työnantajan olisi lojaliteettiperiaatteen mukaisesti tullut osoittaa työntekijälle työvuoro erityisesti tämän sitä pyytäessä. Yhtiö oli toisaalta ilmoittanut, että työntekijää ei ole irtisanottu, mutta toisaalta pyytänyt palauttamaan työavaimet ja -vaatteet. Lojaliteettivelvollisuuden mukainen toiminta olisi edellyttänyt yhtiöltä epäselvän viestinnän selvittämistä ja varmistamista sekä yhtiön tarkoituksen kertomista työntekijälle. Hovioikeus totesi omissa perusteluissaan käräjäoikeuden perusteluja myötäillen, että epäselvyytilanteessa lojaliteettivelvollisuus olisi edellyttänyt työnantajan selventävän asian työntekijälle. Ratkaisu perustui kuitenkin sille, että työnantajan katsottiin pitäneen työntekijän työsuhdetta purkautuneena liian aikaisin.

Edellä käsitellyn oikeuskäytännön perusteella työnantajalle TSL 8:3.1:n nojalla annettu oikeus pitää työsuhdetta purkautuneena ja irrottautua sopimussuhteesta edellyttää, että sitä käytetään työnantajan lojaliteettivelvollisuuden mukaisesti, eli pyrkien turvaamaan työsuhteen jatkuvuus. Edellä käsitellyssä oikeuskäytännössä työntekijän edun huomiointi tarkoitti, että työnantajalla voi tietyissä tilanteissa olla varmistusvelvollisuus työntekijän tilasta, ennen kuin työsopimusta on mahdollista käsitellä purkautuneena.

Koskisen, Niemisen ja Valkosen mukaan työnantajan tulisi kyetä päättelemään olosuhteista, onko työntekijän poissaolo voinut aiheutua esimerkiksi työnantajan jo tietämästä syystä.²⁷⁴ *Koskisen, Niemisen ja Valkosen* mukaan työnantajalla on TSL 8:3:n mukaisissa tilanteissa päättelyvelvollisuus, joka on eräänlaista ensiasteen lojaalisuutta ja selonottamisvelvollisuus, joka on vaativampaa toisen asteen lojaalisuutta. Päättely- ja selonottovelvollisuus ovat toisiinsa ajallisesti ja asiallisesti sidoksissa: työnantajan on ensin pääteltävä olosuhteista, onko työntekijän poissaolo voinut aiheutua työnantajan jo tietämästä syystä ja jos päättelyn perusteella työnantaja huomaa poissaolossa jotakin selvittämätöntä tai odottamatonta, tulee hänen seuraavaksi selvittää asiaa aktiivisin toimenpitein.²⁷⁵

²⁷⁴ Koskinen – Nieminen -Valkonen 2019, s. 278.

²⁷⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 278 -283.

Päätelyvelvollisuutta tulee arvioida maallikon velvollisuutena, eli kyse on asiasta, joka on normaalisti arvioitavissa ilman erityistä asiantuntemusta.²⁷⁶ Työnantaja rikkoo lojaliteettiin perustuvaa päätelyvelvollisuutta päätyessään tulokseen, johon normaalin huolellisesti asiaa arvioiva työnantaja ei päätyisi.²⁷⁷ Selonottovelvollisuus on seuraava vaihe päätelyvelvollisuuden jälkeen, jos asia jää päätelyvelvollisuuden täyttämisen jälkeen epäselväksi. Jos päätelyn perusteella työnantajan tulee huomata poissaolossa jotain selvittämätöntä tai epäselvää, hänen on selvitettävä asiaa.²⁷⁸ Oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena voidaan pitää riidattomana, jos työnantaja on ilmoitusta saamattakin täyttänyt lojaliteettivelvollisuutensa yrittämällä selvittää työntekijän poissaolon syyn. Jos työntekijä ei tällöin vastaa työnantajan yhteydenottoopyyntöihin, työnantajalta ei yleensä edellytetä enempiä toimenpiteitä. Lopputuloksena on perustellumpi, mitä enemmän työntekijän käytös muutoin on ollut huolimatonta tai piittaamatonta.²⁷⁹

Työnantajan selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus liittyy olennaisesti myös tilanteisiin, joissa suunnitellaan työsuhteen päättämistä työntekijän työkyvyn heikentymisen vuoksi. Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa voidaan pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena vain, jos hänen työkykynsä on vähentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.1,1). Tästä syystä työnantajan lojaliteettivelvollisuus edellyttää, että työnantaja selvittää ja huolehtii työntekijän terveydentilan perusteellisesta selvittämisestä ennen työsuhteen päättämistä.

Tapauksessa Itä-Suomen HO 24.10.2017 S 17/891 työsuhteen päättäminen perustui runsaasiin sairaspöissaoloihin, jotka alkoivat 20.3.2014 kestäen työsuhteen päättymiseen saakka, yhteensä yli 15 kuukautta. Työntekijä oli työskennellyt työnantaja palveluksessa eri tehtävissä 22.9.2008-31.12.2009 sekä 15.3.2010-19.9.2015. Käräjäoikeuden mukaan työkyvyn alenemisen olennaisuuden ja pitkäaikaisuuden pohdintaan ja siihen, mitä työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää, liittyy läheisesti kysymys siitä, minkälaista menettelyä irtisanomista harkittaessa on noudatettu. Käräjäoikeus katsoi jääneen näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut riittävä peruste työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

²⁷⁶ Esimerkiksi sairaustilanteissa päätely perustuu muun muassa siihen, että työnantaja tietää sairausloman syyn (sairaudesta vakavuudesta) ja voi siten päätellä sairausloman jatkumisen mahdollisuuden. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 278. Ks. myös KKO 1990:135.

²⁷⁷ Koskinen 2021, kohta Korkeimman oikeuden arviointi (tuomion perustelut).

²⁷⁸ Koskinen 2021, kohta Korkeimman oikeuden arviointi (tuomion perustelut).

²⁷⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 285.

Käräjäoikeus totesi, että arvioitaessa irtisanomisperusteen hyväksyttävyyttä työsopimuslain 7 luvun 1 §:n perusteella, on huomioitava työnantajan lojaliteettivelvollisuus työntekijää kohtaan. Lojaliteettivelvollisuuden osalta käräjäoikeus lausui, että sen toteuttamiseen liittyy läheisesti työnantajan selvitysvelvollisuus työntekijän terveydentilasta irtisanomista suunniteltaessa. Käräjäoikeus kiinnitti huomiota siihen, että kuulemistilaisuus järjestettiin kiireellä, sillä työntekijä osallistui kokoukseen etänä juuri sairaalasta palaamisensa jälkeen ja luottamusmies kiirehti paikalle lomalta. Työntekijälle suunnitellut työkokeilut olivat eri vaiheissa työntekijän sairauksista johtuen peruuntuneet ja tämän sairausloma jatkui joitakin kuukausia viimeisen leikkauksen ja kuulemistilaisuuden jälkeen. Näytti myös siltä, että syystä tai toisesta kaikkia lääkärintodistuksia ei ole tullut työnantajalle asti. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi irtisanomismenettelyn osalta, että työntekijän on näytetty kertoneen kuulemistilaisuudessa selkäsairauden parantumisesta ja lukeneen ääneen lääkärin lausuntoa. Käräjäoikeus katsoi, että työnantajan edustajien olisi pitänyt pyrkiä selvittämään asiaa tarkemmin. Sen sijaan kuulemistilaisuus on järjestetty kiireellä, eikä työnantajan taholta näytetty esitetyn kysymyksiä. Käräjäoikeuden mukaan hyvin lähellä on vaikutelma, että asia, joka olisi vaatinut kunnan harkintaa, on haluttu hoitaa kiireellä. Tällainen menettely ei käräjäoikeuden mukaan täytä työnantajalta vaadittavaa lojaliteetti- tai selonottovelvollisuuden noudattamista.

Työnantajalta jäi käräjäoikeuden mukaan näyttämättä, että muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä olisi riittävästi varmistuttu tämän työkyvystä työsuhteen päättyessä, minkä johdosta käräjäoikeus katsoi työnantajalta jääneen näyttämättä, että sillä olisi ollut riittävä peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Lojaliteettivelvollisuuden edellyttämä huolellinen selonottovelvollisuus terveydentilasta sai merkittävää painoarvoa ratkaisun perusteluissa. Käräjäoikeuden mukaan lojaliteettivelvollisuuden täytyminen edellyttää, että huolellista harkintaa vaativaa asiaa ei hoideta kiireellä. Erityisesti työntekijän työkykyyn liittyvissä työsuhteen päättämistilanteissa on perusteltua katsoa, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän terveydentilan perusteellisesta selvittämisestä jo siitä syystä, että kynnyksellä työsuhde tällä perusteella on korkea: työkyvyn on tullut vähentyä niin olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.1,1).

5.3 Lojaliteettivelvollisuus työsuhteen päättämisperusteen harkinnassa

Työsopimuslain 7 ja 8 luvussa säädetään pakottavasti niistä perusteista, joilla työnantaja voi yksipuolisoin tahdonilmaisuin irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimuksen. Työsuhteen päättämistä koskevan sääntelyn tavoitteena on suojata työsuhteessa heikommassa asemassa

olevaa työntekijää ja sopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti niin kauan, kuin sopimussuhteen jatkamisen edellytykset ovat olemassa. Jos sopimustasapaino järkkyy työntekijän sopimusrikkomuksen tai jommankumman sopijapuolen sopimuksen täyttämiseen liittyvissä olosuhteissa tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi niin merkittävällä tavalla, että työsopimuksen jatkaminen on työnantajan kannalta kohtuutonta, työsuhteen ennenaikaiseen päättämiseen on laissa tarkoitettut perusteet.²⁸⁰ Työnantajan näkökulmasta työsuhteen häiriötilannetta arvioidaan nimenomaisten ja pakottavien säännösten ohella etupäässä yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden, kuten lojaliteettiperiaatteen, valossa. Vaikka työnantajan oikeudella johtaa liikettä sekä oikeudella johtaa ja valvoo työntekoa on harkinnassa huomattava merkitys, niin päättämisperusteen riittävyiden rajatilanteissa työsuhteen jatkumista turvaavilla seikoilla on suuri painoarvo.²⁸¹

Tiitisen ja Krögerin mukaan työsopimuksen päättämisoikeuden edellytyksiä harkittaessa lojaliteettivelvollisuus merkitsee sitä, että työnantajan on otettava huomioon vastapuolelle oikeussuojakeinon käytöstä, eli irtisanomisesta aiheutuva haitta. Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvoitteella on merkitystä arvioitaessa sekä työntekijän työsopimuksen vastaisen toiminnan että sopimusolosuhteiden muutoksen vaikutuksia työsuhteen jatkamisedellytyksiin. Jos sopimusrikkomuksesta kärsivältä työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää muita toimia, joilla irtisanominen on vältettävissä, perustetta työsuhteen päättämiseen ei yleensä ole.²⁸²

Selvitykseni perusteella työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on ensinnäkin merkitystä arvioitaessa työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kaikkia irtisanomisia koskevan yleissäännöksen mukaisen asiallisen ja painavan syyn täyttymistä. Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Yleissäännöksellä pyritään korostamaan sitä, että työsopimuksen irtisanomiseen on oltava aina kokonaisarviolla tarkastellen asiallinen ja painava syy.²⁸³ Irtisanomisperustetta koskeva yleissäännös on huomioitava harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta kussakin yksittäistapauksessa.²⁸⁴ Irtisanomisperusteen asiallisuudelle ja painavuudelle on vaikea esittää täsmällistä, kaikkiin irtisanomisperusteisiin soveltuvaa sisältöä, koska irtisanomistapaukset eroavat toisistaan eri aloilla, työpaikoilla ja yksittäisissä

²⁸⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 90; Tiitinen – Kröger 2012, s. 497.

²⁸¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 90.

²⁸² Tiitinen – Kröger 2012, s. 497- 498.

²⁸³ HE 157/2000 vp, s. 96.

²⁸⁴ HE 157/2000 vp, s. 96.

sopimussuhteissa sekä riippuen siitä, onko kyse työntekijästä johtuvasta vai taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä.

Yleisellä tasolla asiallisuus ja painavuus tarkoittaa muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä.²⁸⁵ Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä irtisanomisperusteelta vaadittu asiallisuus ja painavuus edellyttää myös, että se ei ole ristiriidassa ”työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa”.²⁸⁶ Työsopimuslain 7 luvun 1 § korostaa työsuhteessa yksittäistapauksittain painottuvan lojaliteetin merkitystä. Työnantajan lojaliteettivelvollisuus tulee ottaa huomioon arvioitaessa työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä säädetyn asiallisen ja painavan syyn täyttymistä.

KKO 2016:15. Työnantajalla oli taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa yksi kolmesta samaa työtä tehneestä työntekijästä. Työnantaja kohdisti työsuhteen päättämisen yhteen työntekijöistä, sillä perusteella, että tämä oli aiemmin yli seitsemän kuukautta ennen pyytännyt tulla irtisanotuksi, vaikka tämä ei tosiasiaa enää sillä hetkellä halunnut tulla irtisanotuksi.

Korkein oikeus katsoi, että irtisanomisen kohdistaminen työntekijään tämän kanssa aiemmin käytyjen yleisluontoisten keskustelujen perusteella tarkistamatta työntekijän senhetkistä kantaa asiaan, oli epäasiallista ja työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastaista. Työsopimuksen irtisanomiselle ei ollut näin työsopimuslain 7 luvun 1 §:n tarkoittamaa asiallista ja painavaa syytä.

TT 2018-112. Työnantaja oli päättänyt metallialan kokoonpanotehtävissä työskennelleen työntekijän työsopimuksen, mutta oli ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista palkannut työntekijän samankaltaisiin varastotyöntekijän tehtäviin, joihin irtisanottu työntekijä olisi ollut sijoitettavissa.

Tuomiossa katsottiin, että työnantajan lojaliteettivelvoite huomioiden, työnantaja ei olisi saanut palkata uutta työntekijää varastoon, ennen kuin yhteistoimintaneuvotteluissa oli selvitetty, voidaanko joku irtisanomisuhanalaisista työntekijöistä sijoittaa kyseiseen tehtävään. Työnantajalla ei ollut teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa ja työsopimuslaissa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen irtisanomiseen, kun työnantaja ei ole täyttänyt työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaista työntarjoamisvelvollisuuttaan.

²⁸⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 502; HE 157/2000 vp, s. 96.

²⁸⁶ HE 157/2000 vp, s. 96.

Helsingin HO 21.9.2017 S 16/944. Media-alalla toimiva työnantaja oli päättänyt tuottajana toimineen työntekijän työsuhteen ennen alihankintaan siirtymistä käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen. Työnantaja käytti kuitenkin myös vuokratyöntekijöitä, joista yksi palkattiin irtisanotun tuottajan tehtäviin. Tapauksessa oli kyse siitä, oliko alihankintaan siirtyneellä työnantajalla alihankintaan siirtymisen vuoksi oikeus irtisanoa tuottajana toimineen työntekijän työsuhte TSL 7:3:n mukaisella tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, ottaen huomioon myös TSL 7:1:n yleissäännöksen ja työnantajan lojaliteettivelvollisuuden.

Hovioikeus painotti perusteluissaan työnantajan lojaliteettivelvoitetta ja katsoi työnantajan rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan työntekijää kohtaan kohdistessaan irtisanomisen pitkään tuottajana toimineeseen työntekijään yrittämättäkään huolehtia tämän työsuhteen pysyvyydestä, vaikka tuottajien tarve ei ollut sinänsä vähentynyt. Hovioikeus katsoi käräjäoikeuden tavoin työnantajan jättäneen näyttämättä, että sillä olisi ollut työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien mukainen asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus alihankintaan siirtymisen vuoksi.²⁸⁷

Vaikka edellä käsitelty työsopimuslain 7 luvun 1 § on yleissäännös työsopimuksen irtisanomisperusteista, ei se muuta irtisanomisperusteiden riittävyuden harkintaan vaikuttavia kriteereitä eikä tulkintaperiaatteita. Jos kysymys on yksinomaan työntekijän henkilöstä johtuvasta (individuaaliperuste) irtisanomisperusteesta, arvioidaan asiallisuutta ja painavuutta lähinnä TSL 7:2:n perusteella. Vastaavasti, kun kyse on työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta (kollektiiviperuste), irtisanomisperusteita arvioidaan TSL 7:3:n ja TSL 7:4:n perusteella.²⁸⁸ Joissain tilanteissa individuaali- ja kollektiiviperusteet saattavat liittyä yhteen niin, että perusteita tulee harkita kokonaisuutena.²⁸⁹ Työsopimuslaissa irtisanomisperusteiden vähimmäisedellytykseksi asetetun asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksen sisältö konkretisoituu lähinnä tavassa, jolla irtisanomisperusteen riittävyyttä on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa: sekä individuaali- että kollektiiviperusteista irtisanomista on aina arvioitava kaikki tapauksessa vaikuttavat seikat huomioitavalla kokonaisharkinnalla.²⁹⁰

²⁸⁷ Ks. myös allihankintajärjestelyitä ja irtisanomisperusteiden laillisuutta koskeva tapaus Helsingin HO 4.4.2018 16/2050, jossa vastaajana on sama media-alalla toimivaa työnantaja.

²⁸⁸ Lain esitöiden mukaan tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita koskevaan harkintaan ei liity kohtuullisuusarviointia, kuten TSL 7:2:n nojalla tehtävään arviointiin. HE 157/2000 vp, s. 96.

²⁸⁹ HE 157/2000 vp, s. 96.

²⁹⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 503; HE 157/2000 vp, s. 109-110. Kokonaisarvioinnin velvollisuudesta säädetään TSL 7:2.1:n viimeisessä virkkeessä, jonka mukaan synn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Lain esitöiden mukaan yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.²⁹¹ Myös TSL 8:1:n mukaisen purkamisoikeuden täyttymisen perustuu kokonaisarvioon, jossa huomioidaan kunkin sopimussuhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema kussakin sopimussuhteessa.²⁹²

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä myös työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on katsottu olevan merkitystä kokonaisuudessaan tapauksissa, jossa työsuhde on päätetty työntekijän henkilöön liittyvän syyn johdosta työntekijän menetelyä epäasianmukaisesti. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu edellyttävän, että työnantaja ottaa kokonaisuudessaan huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työntekijän kannalta lievemmän keinon käyttämistä. Lojaliteettivelvollisuuden nojalla työnantajan on arvioitava, irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta tarkastellessaan, onko työsuhteen päättäminen kokonaisuutena arvioiden kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä (TT 2012-15). Tapauksissa nousi esille työnantajan lojaliteettivelvollisuutta korostavina tekijöinä työsuhteen pitkä kesto ja moitteeton työura.²⁹³

TT 2014-179. Linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen ja hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon, minkä vuoksi työnantaja oli purkanut hänen työsopimuksensa. Työnantajan lojaliteettivelvoite olisi edellyttänyt, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä. Asiaa kokonaisuutena arvioiden työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita päättää työntekijän työsopimusta.

TT 2013-11. Työsuhde purettiin huumausainerikoksista tuomitun ehdollisen vankeusrangaistuksen vuoksi. Työnantajan olisi tullut lojaliteettivelvoitteensa nojalla harkita kokonaisarvioinnissa työntekijän kannalta lievemmän keinon, kuten yhtiössä noudatettavan toimintamenettelyn mukaista hoitoonohjausta, huumausainetestausta ja työsuhteen päättämismenettelyä. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä edes irtisanoa työsuhdetta.

²⁹¹ HE 157/ 2000 vp, s. 98.

²⁹² HE 157/2000 vp, s. 110.

²⁹³ Ks. myös Vaasan HO 10.2.2010 S 09/501, jossa katsottiin, että 22 vuoden työura yhtiössä asetti työnantajalle vahvan lojaliteettivelvollisuuden työntekijää kohtaan.

TT 2018-95. Työnantaja ei toiminut lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti, kun se ei ollut harkinnut luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kannalta purkamisen sijasta lievempien keinojen käyttämistä saatuaan tiedon näiden osallisuudesta työnjohtajaan ja kahteen muuhun kohdistuneessa työpaikkakiusaamisessa kolmen vuoden ajan. Työnantajalla ei olisi ollut edes oikeutta irtisanoa työsopimusta.

Huomionarvoista on, että työnantajalla katsottiin olevan lojaliteettivelvoitteeseen perustuen velvollisuus harkita työntekijän kannalta lievemmän keinon käyttämistä, vaikka työntekijöiden voidaan katsoa osassa tapauksista rikkoneen omaa lojaliteettivelvollisuuttaan tai ainakin horjuttaneen vakavasti työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Tämä on osoitus työsuhteessa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden erityispiirteinä olevasta yksipuolisuudesta: työnantajalla voidaan katsoa olevan velvollisuus olla työntekijälle lojaali kuten työsopimus edellyttää, vaikka työntekijän voidaan katsoa toimineen oman lojaliteettivelvollisuutensa vastaisesti.²⁹⁴

Korkein oikeus on tapauksessa KKO 2018:57 todennut lojaliteettiperiaatteesta seuraavan, että myös taloudellisissa vaikeuksissa olevan työnantajan on säästötoimenpiteistä päättäessään otettava huomioon myös työntekijöiden etu ja pyrittävä turvaamaan työsuhteiden jatkuvuus. Kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa kokonaisarviointi kohdistuu siihen, voidaananko työnantajan edellyttää, hänen toimintaedellytyksensä kokonaisuutena huomioiden, ryhtyvän irtisanomisen sijasta muihin toimenpiteisiin, kuten muun työn vastaanottamiseksi tarvittavan koulutuksen järjestämiseen. Tältä osin kysymys on sen arvioimisesta, minkälaisia toimia työnantajalta voidaan vaatia työsuhteessa sovellettavan lojaliteettivelvollisuuden täyttämiseksi.²⁹⁵

Vaasan HO 10.2.2010 S 09/501. Optinen myyjä voitiin sinänsä korvata optikolla, jolla oli ammattitaito linssien hiontaan. Toisaalta irtisanottu optikko oli työskennellyt yhtiössä 22 vuotta, mikä asetti työnantajalle vahvan lojaliteettivelvollisuuden työntekijää kohtaan. Työntekijä ei ollut kieltäytynyt koulutuksesta eikä yhtiö ollut edes väittänyt, että se olisi tarjonnut työntekijälle koulutusta muuhun työhön. Työntekijän pitkä palvelusaika ja kokemus huomioon ottaen yhtiön olisi ollut asianmukaista selvittää, olisiko optisen myyjän työsuoritusta ollut mahdollista kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin niin, että yhtiön tavoite optikkopalvelujen tehostamiseksi olisi ilman työntekijän irtisanomistakin saavutettu.

²⁹⁴ Ollila 2017, s. 910.

²⁹⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 503.

5.4 Seuraamukset lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta

Sopimusoikeudessa lojaliteettivelvollisuuden rikkominen on katsottu sopimusrikkomukseksi, johon liittyy samanlaisia seurauksia, kuin sopimusrikkomuksiin yleensä, esimerkiksi vahingonkorvausvelvollisuus on mahdollinen.²⁹⁶ Käytännössä sopimusoikeudessa seuraamus lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta on määrätty esimerkiksi oikeustoimilain säännösten kautta, eikä suoraan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen perusteella.²⁹⁷ Tarkastelemassani oikeuskäytännössä seuraamus työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta on määrätty välillisesti työsopimuslain 12 luvun säännöksiä kautta. Työsopimuslain 12 luvussa säädetään säännöistä, joiden perusteella työsuhteen osapuolen on korvattava toiselle sopijapuolelle sopimussuhteessa aiheuttamansa vahingot. Vahingonkorvausjärjestelmä jakautuu kahteen osaan: yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvaan korvausvelvollisuuteen.²⁹⁸

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta²⁹⁹ rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan, on korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko. Lain esitöiden mukaan säännöksen perusteella vahingonkorvausvelvollisuus voisi syntyä esimerkiksi vuosilomalaisissa tai työaikalaisissa säädetyn velvollisuuden rikkomisesta. Esitöissä ei ole otettu kantaa siihen, voidaanko vahingonkorvausvelvollisuus määrätä myös työsopimuksesta johtuvien yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden rikkomisesta.³⁰⁰ Lain sanamuodosta kuitenkin ilmenee, että työnantaja voi joutua vahingonkorvausvelvolliseksi rikkoessaan tai laiminlyödessään työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan.

Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden on katsottava olevan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittama työsuhteesta johtuva velvollisuus, josta voi seurata vahingonkorvausvelvollisuus. Tämä on myös vahvistettu tapauksessa KKO 2016:13, jossa korkein oikeus katsoi, että työnantajalla voi työnteon estyessä työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi olla lojaliteettiperiaatteeseen ja samankaltaisia tilanteita koskeviin säännöksiin perustuen velvollisuus selvittää, olisiko työnteon keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. KKO:n mukaan työnantaja oli tämän velvollisuuden

²⁹⁶ Muukkonen 1975, s. 364.

²⁹⁷ Mähönen 2000a, s. 132.

²⁹⁸ HE 157/2000 vp, s. 116.

²⁹⁹ Tahallisuudella tarkoitetaan velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista ja sen hyväksymistä, että rikkomisesta suurella todennäköisyydellä aiheutuu työntekijälle vahinkoa. Huolimattomuudesta on kyse, kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy tahallisuutta lievempi syyksi luettavuus. HE 157/2000 vp, s. 117.

³⁰⁰ HE 157/2000 vp, s. 117.

täyttämättä jättäessään huolimattomuudesta laiminlyönyt työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan ja on työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutuneen ansionmenetyksen. Jatkossa on mahdollista, että työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus voidaan perustaa myös työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen ja sen rikkomiseen.³⁰¹

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantajan, joka työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti on päättänyt työsuhteen, on määrättävä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka (TSL 12:2.1). Saman lainkohdan 2 momentin mukaan korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsuhteen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsuhteen päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Asteikkokorvaus sisältää korvausta työntekijälle syntyneestä aineellisesta ja aineettomasta vahingosta. Aineetonta vahinkoa syntyy työntekijän henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta, jonka työsuhteen perusteeton päättäminen aiheuttaa.³⁰²

Jo edellä selostetussa tapauksessa Turun HO 16.11.2020 S 19/1381 katsottiin työnantajan rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan, kun työnantaja ei ollut osoittanut epäselvässä tilanteessa työntekijälle työvuoroa työntekijän sitä pyytäessä tai selvittänyt epäselvää viestintää. Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, eikä hovioikeudessa ilmennyt aihetta muuttaa käräjäoikeuden työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomitun korvauksen määrää koskevaa ratkaisua. Käräjäoikeus katsoi, että lojaliteettiperiaatteen rikkominen tapauksen olosuhteissa oli omiaan aiheuttamaan aineetonta vahinkoa työntekijälle. Käräjäoikeus arvioi kohtuulliseksi korvaukseksi työsuhteen perusteettomasta päättämisestä seitsemän kuukauden palkkaa vastaavan määrän, josta viiden kuukauden palkkaa vastaava määrä on korvausta palkkaetujen menetyksestä. Näin ollen kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä on tuomittu korvauksena työntekijälle lojaliteettiperiaatteen rikkomisesta aiheutuneesta aineettomasta vahingosta.

³⁰¹ Esimerkiksi Paanetoja pitää selvänä, että KKO 2016:13 jälkeen työnantajan vahingonkorvausvastuu voi jatkossa perustua yksinomaan lojaliteettivelvoitteen rikkomiseen. Paanetoja 2019, s. 475.

³⁰² Tiitinen – Kröger 2012, s. 725.

Lojaliteettiperiaatteen rikkomisen katsottiin tapauksessa vaikuttavan työnantajan TSL 12:2:1:n mukaiseen korvausvelvollisuuteen sitä korottavasti. Työnantaja tuomittiin maksamaan kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä aineettomasta vahingosta, joka käräjäoikeuden mukaan aiheutui työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta. Ratkaisusta voidaan päätellä, että lojaliteettiperiaatteen rikkominen on mahdollista ottaa huomioon korottavana tekijänä myös määrättäessä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

5.5 Kokoavat näkökohdat ja oikeuskäytännön arviointia

Korkein oikeus on viimeaikaisilla ratkaisuillaan vahvistanut sopimusoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen asemaa työnantajan velvollisuuksien asettajana sekä nostanut sen selkeästi esille periaatteena, jota on mahdollista soveltaa työoikeudellisissa riidoissa.³⁰³ Muutoksen voidaan katsoa johtuvan osittain siitä, että käytännön tilanteet ovat osoittautuneet niin vaihteleviksi, että niitä ei voida hallita pelkästään pykälin.³⁰⁴ Toisaalta lojaliteettiteemaa on käsitelty korkeimmassa oikeudessa viime vuosina myös muissa, kuin työoikeudellisissa tapauksissa.³⁰⁵ Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa vaikuttavan erilaisissa tilanteissa, joissa työntöön tai työsuhteen jatkuminen on uhattuna. Näissä tilanteissa työnantajan on eri tavoin pyrittävä turvaamaan työntöön ja työsuhteen jatkuvuus.³⁰⁶

Oikeuskäytännön perusteella lojaliteettivelvollisuus voi synnyttää työnantajalle erilaisia velvollisuuksia. Tarkastelemassani oikeuskäytännössä lojaliteettivelvollisuuteen on ensinnäkin vedottu itsenäisesti lain aukkotilanteissa, kun nimenomaista normia ei ole. Lojaliteettivelvollisuudella on näin ollen työoikeudellisessa ratkaisukäytännössä täydentävä tehtävä tilanteissa, jotka ovat jääneet työlainsäädännön ulkopuolelle.³⁰⁷ Toiseksi työnantajan lojaliteettivelvollisuudella voi olla merkitystä tiettyjen lainsäännösten tulkinnassa, kuten on esimerkiksi TSL 7:1:n tarkoittaman irtisanomiselta edellytettävän asiallisen ja painavan syyn kohdalla sekä arvioitaessa TSL 8:3:n mukaista työsuhteen purkautuneena pitämistä. Tällöin lojaliteettivelvollisuus toimii ikään kuin ohjenuorana jo olemassa olevien säännösten tulkinnassa.

³⁰³ Lindholm 2017, s. 836; Paanetoja 2019, s. 477.

³⁰⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 123.

³⁰⁵ Ks. KKO 2019:13; KKO 2018:37.

³⁰⁶ Paanetoja 2019, s. 476; Lamponen 2018, s. 7.

³⁰⁷ Ks. Häyhä 1996, s. 327.

Vaikka lojaliteettivelvollisuudella on tietyissä tilanteissa itsenäistä merkitystä työnantajan velvollisuuksien asettajana, ei se nähdäkseni ole saanut itsenäisen ratkaisunormin asemaa. Tulkintani mukaan oikeuskäytännössä ei ole ratkaistu yhtäkään työsuhderiitaa yksin työnantajan lojaliteettivelvollisuuden tai sen rikkomisen perusteella, vaikka sen voidaankin tiettyjen ratkaisujen perusteluissa katsoa saaneen huomattavan vahvan aseman. Se, että lojaliteettivelvollisuus ei ole saanut itsenäisen ratkaisunormin asemaa, johtunee lojaliteettivelvollisuuden merkityksen sisällöllisestä vaihtelevuudesta ja epätäsmällisyydestä.³⁰⁸ Oikeusvarmuuden näkökulmasta onkin hyvä, että sisällöltään vaihteleva lojaliteettivelvollisuus ei ole saanut itsenäisen ratkaisunormin asemaa.³⁰⁹

Lojaliteettivelvollisuuden täyttymistä arvioidaan käyttäen mittapuuna kohtuutta. Kohtuullisen lojaliteetin vaatimuksen on katsottu olevan ankarampi työsopimuksissa.³¹⁰ Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden täyttymistä tulisi arvioida kuitenkin tapauskohtaisesti ja kunkin työsopimuksen yksityiskohdista käsin. Esimerkiksi työsuorituksen estyessä työntekijästä johtuvasta syystä on KKO 2016:13 perusteluiden mukaan ”kussakin tapauksessa arvioitava erikseen, millaisia toimenpiteitä työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää todetun velvollisuuden täyttämiseksi”. Siihen, mitä työnantajalta voidaan lojaliteettivelvollisuuden nojalla kohtuudella edellyttää vaikuttaa esimerkiksi se, voidaanko työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen katsoa horjuneen. Lojaliteetti korostuu ja työnantajalta kohtuuden mukaan edellytettävät toimenpiteet ovat laajempia, kun työntekijän työsuhde on pitkä ja moitteeton.

Paanetojan mukaan lojaliteettivelvoite voi laajentaa työnantajan jo entisestään laajaa työn tarjoamisvelvoitetta: työnantajalta voidaan edellyttää laajaa, avointa ja aitoa selvittelyä ja sen jälkeisiä erilaisia laajoja toimia, joiden tavoitteena on työsuhteen jatkuvuuden ylläpito.³¹¹ Näkemys pitää nähdäkseni paikkansa. Edellä tarkastellun oikeuskäytännön perusteella työn tarjoamisvelvollisuus voidaan perustaa myös ainakin osittain työnantajan lojaliteettivelvollisuudelle, jos työsuoritus estyy työntekijästä johtuvasta syystä (KKO 2016:13). Samoin yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökohdat voivat edellyttää pitkän ja moitteettoman työuran jälkeen työn tarjoamista myös määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen

³⁰⁸ Taxell 1977, s. 154; Muukkonen 1993, s. 1047.

³⁰⁹ Ks. Moilanen 2019, s. 74.

³¹⁰ Muukkonen 1993, s. 1046.

³¹¹ Paanetoja 2019, s. 476.

laajemminkin, jos työvoiman tarve osoittautuu pysyväksi (KKO 2017:55).³¹² Lojaliteettivelvollisuudella on myös perusteltu työnantajalta edellytettäviä melko pitkällekin meneviä toimenpiteitä työtarjouksen saattamiseksi irtisanotun työntekijän tietoon (TT 2012-29) kuten myös työn tarjoamista työtehtävien- ja ehtojen osalta yksilöidyllä tavalla (KKO 2016:13).

Lojaliteettivelvollisuuden nojalla työnantajalla voidaan katsoa olevan myös erityinen selvitys- ja huolehtimisvelvollisuus työntekijän tilasta suunniteltaessa työsuhteen päättämistä, eli työnantajan on varmistuttava työntekijän tilasta ennen kuin työsuhteen päättämistä voidaan pitää perusteltuna. Tapaus KKO 2021:66 vahvisti työnantajan päättelyvelvollisuutta työntekijän tilasta liittyen työsuhteen purkautuneena pitämiseen erityisesti, kun kyseessä on työntekijä, jonka kanssa on sovittu vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta.

Lojaliteettivelvollisuudella on merkitystä erityisesti vielä, kun harkitaan työsuhteen päättämisperusteen täyttymistä. Ensinnäkin lojaliteettivelvollisuus on huomioitava TSL 7:1 asiallisen ja painavan syyn arvioinnissa. Paanetoja on katsonut, että lojaliteettivelvoitteen käytöalaa voisi olla perusteltua laajentaa ja ottaa se huomioon myös irtisanomisperusteen kokonaisuudessa.³¹³ Ainakin työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä tämä on jo huomioitu tilanteissa, joissa on ollut kyse työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista: lojaliteettivelvollisuuden nojalla työnantajan on edellytetty arvioivan, onko työsuhteen päättäminen kokonaisuutena arvioiden kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä ja olisiko tilanteessa valittavissa työntekijän kannalta lievempi keino (TT 2012-15, TT 2014-179, TT 2012-11, TT 2018-95).

Jatkossa työnantajan TSL 12:1.1:n mukainen vahingonkorvausvastuu voi perustua myös lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseen (KKO 2016:13). Hovioikeudesta on myös oikeuskäytäntöä, jossa lojaliteettivelvollisuuden on katsottu korottavan TSL 12:2:n nojalla määrättyä korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä (Turun HO 16.11.2020 S 19/1381).

Vaikka lojaliteettivelvollisuus ei olekaan toiminut oikeuskäytännössä itsenäisenä ratkaisunormina, voidaan sen katsoa laajentavan työnantajan velvoitteita työlaeista ja työehtosopimuksissa säädetystä. Lojaliteettivelvollisuuteen vetoaminen voi olla ongelmallista, koska työnantaja ei voi etukäteen tietää velvoitteidensa laajuutta lojaliteettivelvollisuuden sisällön tapauskohtaisesta vaihtelevuudesta johtuen. Tämä voi olla jo edelläkin todetusti

³¹² Nähdäkseni on kuitenkin syytä huomioida, että korkein oikeus ei perustanut mainituissa tapauksissa ratkaisujaan yksinomaan lojaliteettivelvollisuudelle.

³¹³ Paanetoja 2019, s. 476.

ongelmallista oikeusvarmuuden näkökulmasta.³¹⁴ Ilman nimenomaista sääntelyä on epävarmaa, mikä on lojaliteettiperiaatteen sisältö ja vaarana on tällöin myös, että työriidan edetessä oikeuteen on helppo esittää erilaisia perusteita, joilla työnantajan voidaan katsoa rikkoneen lojaliteettiperiaatetta.³¹⁵ Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden soveltaminen edellyttää tapauskohtaista harkintaa. Vaikka lojaliteettivelvollisuudella voidaan katsoa olevan erityinen merkitys juuri työsuhteissa, tulisi jokaista työsopimustakin tarkastella yksittäisen sopimuksen tasolla ja sen piirteistä käsin. Lain esitöissä suurimmasta osasta työnantajan velvollisuuksia on katsottu säädettävän työsopimuslaissa, joten lojaliteettivelvollisuuden merkitystä ei tulisi kasvattaa liian suureksi.³¹⁶

³¹⁴ Moilanen 2019, s. 57.

³¹⁵ Moilanen 2019, s. 74.

³¹⁶ HE 157/2000 vp, s. 96.

6 TUTKIELMAN JOHTOPÄÄTÖKSET

Työnantajan lojaliteettivelvollisuus on saanut etenkin viimeaikaisessa oikeuskäytännössä enenevässä määrin merkitystä velvollisuutena, jolla voidaan perustella työnantajan velvoitteita. Tässä tutkimuksessa on erityisesti tutkittu, milloin työnantajan lojaliteettivelvollisuudella on itsenäistä merkitystä ja mikä on tällöin lojaliteettivelvollisuuden sisältö ja merkitys sekä millaisia velvollisuuksia sen perusteella voidaan työnantajalle asettaa. Työnantajan lojaliteettivelvollisuutta on tutkittu käyttäen pohjana yleistä sopimusoikeudellista lojaliteetti-periaatetta ja sen mukaista velvollisuutta huomioida sopimussuhteen toisen osapuolen intressit.

Lojaliteettivelvollisuutta voidaan soveltaa erilaisissa työoikeudellisissa erimielisyyksissä ja tulkintatilanteissa, kun arvioidaan työntekijän, työsuhteen heikomman osapuolen suojan tarvetta. Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa vaikuttavan erilaisissa tilanteissa, joissa työnteon tai työsuhteen jatkuminen on uhattuna. Näissä tilanteissa työnantajan on eri tavoin pyrittävä turvaamaan työsuhteen jatkuvuus.³¹⁷ Työnantajan velvollisuuksista on kuitenkin säädetty laajasti ja pakottavasti työsopimuslaissa, muissa työlaeissa sekä työehtosopimuksissa. Lojaliteettivelvollisuuteen onkin oikeuskäytännössä vedottu lähinnä tilanteissa, joissa nimenomainen säännös puuttuu, jolloin velvollisuus saa täydentävän tehtävän lainsäädännön ulkopuolelle jääneissä tilanteissa. Toiseksi työnantajan lojaliteettivelvollisuudella voi olla merkitystä tiettyjen lainsäännösten tulkinnassa.

Korkeimman oikeuden voidaan katsoa ratkaisuillaan vahvistaneen työnantajan lojaliteettivelvollisuuden asemaa. Esimerkiksi *Lindholmin* mukaan korkeimmalla oikeudella on selkeästi ollut tahto antaa tukensa lojaliteettiperiaatteelle ja selventää oikeustilaa sen suhteen.³¹⁸ Tätä korkein oikeus ei ole aikaisemmin tehnyt näin selvästi ja painavasti. Katson kuitenkin, että itsenäisen ratkaisunormin asemaa velvoitteelle ei ole annettu. On mahdollista, että työnantajan lojaliteettivelvollisuuden merkitys voi vielä kasvaa nykyisestä. Esimerkiksi *Lindholm* on artikkelissaan tehnyt laajan katsauksen tilanteisiin ja säännöksiin, joiden yhteydessä lojaliteettivelvollisuus voi saada merkitystä tulevaisuudessa.³¹⁹ *Paanetoja* puolestaan esittää, että niin sanotun vastuunläpimurron toteuttamista individuaalisissa irtisanomisissa

³¹⁷ Paanetoja 2019, s. 476; Lamponen 2018, s. 7.

³¹⁸ Lindholm 2017, s. 836.

³¹⁹ Ks. Lindholm 2017, s. 846-851.

voitaisiin jatkossa perustella lojaliteettivelvollisuudella.³²⁰ Lojaliteettivelvollisuuden merkitystä ei tulisi kuitenkaan kasvattaa liian suureksi, sillä riskinä on oikeusvarmuuden vaarantuminen. Korkeimman oikeuden voidaan katsoa ratkaisuillaan yleisimminkin vahvistaneen, että yleisiä sopimusoikeudellisia oikeusperiaatteita voidaan soveltaa työsopimuslain, muun työlainsäädännön sekä työehtosopimusten ohella.³²¹

³²⁰ Vastuunlöpimurrolla viitataan siihen, kun TSL 7:4.3:n mukaisesti työn tarjoamisvelvollisuus voi laajeta myös eräissä tapauksissa työsopimuksen solmineen työnantajan muodollis-juridisten rajojen ulkopuolelle. Paanetoja 2019, s. 476.

³²¹ Lindholm 2017, s. 835.