

Santeri Hurula

**VIRKASUHTEEN PÄÄTTÄMINEN  
HENKILÖKOHTAISILLA PERUSTEILLA  
RIKOKSEN VUOKSI**

Johtamisen ja talouden -tiedekunta

Kandidaatintyö

Joulukuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Santeri Hurula: Virkasuhteen päättäminen henkilökohtaisella perusteella rikoksen vuoksi  
Kandidaatintyö  
Tampereen yliopisto  
Hallintotieteet, Julkisoikeus  
Joulukuu 2022

---

Tutkimuksen aiheena on virkasuhteen päättäminen henkilökohtaisella perusteella rikoksen vuoksi. Tutkimuksessa tarkastellaan erilaisia virkasuhteen päättämistapoja, joita ovat irtisanominen ja purkaminen. Tutkimuksen aineiston keskiössä lainsäädännön puolelta ovat valtion virkamieslaki sekä viranhaltijalaki. Näiden kahden lain analysointiin tutkimuksessa käytettiin apuna oikeuskirjallisuutta. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään useita virkasuhteen päättämiseen liittyviä oikeustapauksia, joiden avulla pyritään hakemaan rajanvetoa sille, minkälaisista rikoksista virkasuhde voi päättyä ja miten virkamiehen asema virkamieshierarkiassa vaikuttaa virkasuhteen päättämiseen ja sen oikeutukseen. Nämä kaksi teemaa ovat myös tutkimuksen kaksi tutkimuskysymystä, joita tutkimuksessa käsitellään ja analysoidaan. Tämän lisäksi huomioon otetaan kansainvälinen oikeusaines, joista tärkeimpiä ovat ILO:n yleissopimukset sekä Euroopan sosiaalinen peruskirja. Lisäksi case-tapauksena käsitellään Tytti-Yliviikarin tapausta, joka on ollut viime vuosina pinnalla sekä mediassa että yleisessä keskustelussa.

Tutkimuksessa käytetään menetelmänä oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Analysoinnin ja tulkinnan kohteena ovat pääasiassa lainsäädäntö, lain esityöt sekä oikeustapaukset. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan kollektiiviset virkasuhteiden päättämisperusteet, valtion työsopimussuhteiset työntekijät sekä kirkolliset virkamiehet. Lisäksi tutkimuksen ulkopuolelle rajataan tapaukset, joissa virkasuhde päättyy virkamiehen omasta aloitteesta. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan myös koeaikapurkamisperusteesta johtuva virkasuhteen päättäminen.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että virkamiehen asema virkamieshierarkiassa vaikuttaa virkasuhteen päättämisoikeuteen. Useissa käsitellyissä oikeustapauksissa viitattiin virkamiehen asemaan vaikuttavana osana virkamiehen virkasuhteen päättämisen oikeutukseen. Lisäksi eräiden tarkastelussa olleiden oikeustapausten valossa näyttää siltä, että jotkut rikokset antavat painavamman irtisanomisperusteen kuin toiset. Erityisesti oikeustapauksissa, joissa yleinen luottamus virkamieheen heikentyi, irtisanominen oli oikeutettua.

Avainsanat: virkamies, virkasuhde, irtisanominen, purkaminen, rikos, henkilökohtainen peruste

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# 1.JOHDANTO

Tutkimukseni aihe on virkasuhteen päättäminen henkilökohtaisella perusteella rikoksen vuoksi. Tutkimuksessa käsitellään sekä virkasuhteen purkamista että irtisanomista. Rajaan tutkimukseni ulkopuolelle kollektiivisen virkasuhteen päättämisen, johon kuuluvat muun muassa virkamiehen irtisanominen viraston lakkauttamisen tai määrärahojen vähenemisen vuoksi. Lisäksi tutkimuksen ulkopuolelle rajataan valtion työsopimussuhteisen työntekijät sekä kirkolliset virkamiehet. Valtion työsopimussuhteisiin työntekijöihin sovelletaan pääasiassa työsopimuslain (55/2011) säännöksiä. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan myös tapaukset, joissa virkasuhde päättyy virkamiehen omasta aloitteesta. Tarkastelussa on siis vain tapaukset, joissa työnantajapuoli tekee aloitteen virkasuhteen päättämisestä. Tutkimuskysymykseni on se, nauttivatko alemman tason virkamiehet korkeampaa irtisanomissuojaa kuin ylemmän tason virkamiehet ja kuinka paljon enemmän he sitä nauttivat. Lisäksi toinen tutkimuskysymys on se, millä tavalla tehdyn rikoksen laatu vaikuttaa mahdolliseen virkasuhteen päättämiseen. Tutkimustyön tavoitteena on selvittää virkamiesten virkasuhdesuojaa suhteessa toisen alan virkamiehiin ja ylempiin/alempiin virkamiehiin.

Oikeustieteen tarkoituksena on voimassa olevien oikeussääntöjen sisältöjen selvittäminen. Oikeustieteisiin kuuluu useita erilaisia tutkimusaloja, joista yksi tärkeimmistä on oikeusdogmatiikka eli lainoppi. Lainoppi on vanhin ja myös tunnetuin tutkimusala oikeustieteen piirissä. Tutkimuksessa käytetään menetelmänä lainoppia eli tulkitaan ja sovelletaan voimassa olevia

oikeussääntöjä. Lainopin tutkimuskohteena on aina voimassa oleva oikeus ja sen tulkinta. Lainoppi tunnetaan oikeustieteen yhtenä haarana, jonka tehtävä on oikeusnormien tulkinta ja niiden systematisointi.<sup>1</sup> Erityisesti keskitytään sanamuodon mukaiseen eli semanttiseen tulkintaan sekä koherenttiin tulkintaan. Virkamiesoikeudessa laissa käytetyt sanamuodot ovat erittäin tärkeitä lopputuloksen kannalta ja erityisesti laissa säädelyjen erittäin ympäröivien pykälien tulkinta ja argumentointi on tärkeää. Ongelmana on se, että lainsäädännössä käytetyt termit ovat usein epäselviä ja niillä voi olla useita eri merkityksiä. Lähtökohtana on yleiskielen mukainen tulkinta. Lisäksi koherentti tulkinta on tärkeää nimenomaan virkamiesoikeuden päättämistilanteissa, joissa oikeustapaukset ovat merkittävä oikeuslähde. Korkeimman hallinto-oikeuden prejudikaatit ohjaavat alempien oikeusasteiden ja viranomaisten päätöksiä ja näiden prejudikaattien tulisi lisätä oikeusnormien ja oikeuslähteiden koherenssia. Lisäksi teleologinen tulkinta on osana tutkimusta siinä, että mietitään millaisiin tavoitteisiin tai vaikutuksiin virkamiesoikeudellisella sääntelyllä pyritään. Lisäksi historiallinen tulkinta on tärkeää, sillä virkamiesoikeudellinen lainsäädäntö jättää laintulkitsijalle laajaa harkinnanvaraa virkasuhteen päättämistilanteissa. Perusoikeusmyönteistä laintulkintaa voidaan myös käyttää hyödyksi tutkimuksessa. Perusoikeusmyönteisellä laintulkinnalla luodaan viittaus perustuslain 22§:n, jossa säädetään julkisen vallan velvollisuudesta turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Kyseistä säännöstä sovelletaan aina yhdessä jonkun muun yksilöidyn perusoikeussäännöksen kanssa.<sup>2</sup> Omassa tutkimuksessani perusoikeusmyönteinen laintulkinta kytkeytyy perustuslain 18§:n ja sen turvaamaa oikeutta työhön. Lisäksi tutkimuksessa käytetään Aarnion oikeuslähdeoppia ja oikeuslähteiden jaottelua perinteisiin vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin oikeuslähteisiin.<sup>3</sup> Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat kansallinen laki, heikosti velvoittavia lain esityöt ja prejudikaatit sekä sallittuina esimerkiksi oikeuskirjallisuus sekä tapaoikeus. Vahvasti velvoittavina voidaan lisäksi katsoa EU-oikeus sekä muu kansainvälinen oikeus. Lisäksi oikeusperiaatteet voidaan nähdä vahvasti velvoittavina ja lakiin verrattavina.

---

<sup>1</sup> Aarnio, 1989, s 47-48

<sup>2</sup> Tuori, Lavapuro, 2011

<sup>3</sup> Aarnio, 1989

## Oikeudellinen viitekehys

Tutkimukseni kannalta kaksi keskeisintä laki ovat valtion virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003). Lisäksi korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätökset ovat tärkeässä osassa lainsäädännön tulkintaa, sillä edellä mainituissa laeissa pykälät on kirjoitettu hyvinkin ympärilyöreästi ja tulkinnanvaraisesti. Myös hallinto-oikeuden oikeustapauksista saa useissa tapauksissa selville voimassa olevan oikeustilan ja niitä onkin paljon enemmän kuin korkeimman hallinto-oikeuden prejudikaatteja. Tämän lisäksi virkamieslain esityöt (HE 291/1993 vp.) sekä hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta (HE 196/2002 vp.) ovat tärkeitä tulkittaessa lainsäädäntöä. Lisäksi jo lakkautetun virkamieslautakunnan lausunnot antavat tiettyä ohjaavaa tulkintaa yksittäisistä virkasuhteen päättämistapauksista. Myös perustuslaki on osittain tärkeä osa tutkimuskysymyksessäni, sillä varsinkin tuomioistuimen on perustuslain 106§:n mukaan annettava etusija perustuslaille, jos se on ristiriidassa tavallisen lain kanssa. Jos joku virkamiesoikeudellinen tavallinen laki olisi ristiriidassa perustuslain kanssa, 106§:n mukaan perustuslakia sovelletaan tavallisen lain sijasta. Lisäksi 107§:n mukaan jos asetuksen tai muun lakia alemmanasteisen säädöksen säännös on ristiriidassa perustuslain tai muun lain kanssa, sitä ei saa soveltaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa. Perustuslaissa säädetään lisäksi yksilöille kuuluvista perusoikeuksista, joiden katsotaan olevan perustavanlaatuisia ja erityisen tärkeitä.<sup>4</sup> Jos katsotaan perustuslain perusoikeuksia niin omaan tutkimuskysymykseeni liittyy vahvimmin perustuslain 18§, joka käsittelee työtä ja elinkeinovapautta. Jokaisella on kyseisen pykälän mukaan oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Pykälän kolmannen momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Yleiset opit ja periaatteet ovat virkamiesoikeudessa pitkälti samoja kuin työoikeudessa, joten suunnilleen kaikki työoikeuden yleiset opit soveltuvat myös virkamiesoikeuteen. Virkamiesoikeudellinen suojeluperiaate on tärkeä virkasuhteen jatkuvuutta turvaavia sääntöjä tulkittaessa.<sup>5</sup> Lisäksi tärkeitä ovat hallinnon oikeusperiaatteet (HL 6§), joista ovat yhdenvertaisuus, tarkoitussidonnaisuus, suhteellisuus, luottamuksensuoja sekä

---

<sup>4</sup> Hallberg, 2010

<sup>5</sup> Kulla, Koskinen, 2019

puolueettomuusperiaate. Luottamuksensuojaperiaate tarkoittaa, että yksityisen tulee voida luottaa viranomaisen toiminnan oikeellisuuteen ja virheettömyyteen sekä viranomaisten tekemien hallintopäätösten pysyvyyteen.<sup>6</sup> Periaatteiden tulkinta korostuu erityisesti virkasuhteen päättämistilanteissa.<sup>7</sup> Tämän lisäksi tärkeitä oikeuslähteitä ovat esimerkiksi virkaehtosopimukset, joista säännellään valtion virkaehtosopimuslaissa (6.11.1970/664) sekä kunnallinen virkaehtosopimuslaki (669/1970).

Kansallisten oikeuslähteiden lisäksi huomioon pitää ottaa kansainväliset oikeuslähteet, joilla on vaikutusta virkasuhteen päättämistilanteisiin. Huomioon pitää ottaa Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset. Tärkein näistä sopimuksista tutkielman kannalta on ILO:n yleissopimus numero 158 (SopS 114/1992), jossa säännellään työnantajan aloitteesta tapahtuvaa virkasuhteen päättämistä. Lisäksi tärkeä osa kansainvälisiä sopimuksia on Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 80/2002), jonka Suomi on ratifioinut. Kyseisen sopimuksen ensimmäisen osan 24 kohdassa todetaan, kaikilla työntekijöillä olevan oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Lisäksi sopimuksen toisen osan 24 artiklassa säädetään, että kaikilla työntekijöillä on oikeus siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä. Mikäli työsuhde päätetään ilman pätevää syytä, on työntekijällä oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Nämä peruskirjan määräykset ovat Suomessa voimassa olevana lakina. Lisäksi Euroopan Unionin lainsäädäntö ohjaa vahvasti virkamiesoikeudellista sääntelyä.

Tutkimukseen liittyviä käsitteitä on määritelty esimerkiksi valtion virkamieslaissa. Valtion virkamieslain 1 luvun 1 §:n mukaan virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Virkasuhde perustetaan tilanteessa, jossa virkamiehen palvelussuhteeseen sisältyvä tehtävä pitää sisällään julkisen vallan käyttöä ja jolloin tätä vallan käyttöä voidaan pitää merkittävänä. Tärkeä oikeutus julkisen vallan käyttöön ja viran perustamiseen tulee perustuslain 124 §:stä. Kyseisen pykälän mukaan merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan antaa vain viranomaisille. Virkamieslain ensimmäisessä pykälässä määritellään myös virasto, jolla tarkoitetaan virkamieslaissa lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta. Laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2 §:ssä viranhaltija on määritelty henkilönä, joka on virkasuhteessa kuntaan tai hyvinvointialueeseen. Saman pykälän samassa momentissa määritellään virkasuhde, jolla tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta tai hyvinvointialue on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana. Virka taas on

---

<sup>6</sup> Minilex

<sup>7</sup> Koskinen, Kulla, 2009

julkisten tehtävien kokonaisuus, joka on muodostettu erityisessä järjestyksessä.<sup>8</sup> Viranomainen on julkisia tehtäviä hoitava valtion tai muun julkisyhteisön elin.<sup>9</sup>

## **Yleistä virkasuhteesta ja virkasuhteen päättämisestä**

Virkasuhdetta on käytettävä yleisesti niissä valtion ja kunnan tehtävissä, jotka sisältävän julkisen vallan käyttöä.<sup>10</sup> Tässä yhteydessä julkisella vallalla tarkoitetaan julkisyhteisön valtaa määrätä muun muassa yksityisen henkilön edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta.<sup>11</sup> Valtionhallinnossa virkasuhdetta käytetään pääsääntöisesti palvelussuhteen muotona verrattuna työsuhteessa oleviin työntekijöihin.<sup>12</sup> Virkamiehen ja viranhaltijan velvollisuuksien voidaan katsoa olevan nykyisen lainsäädännön mukaan laajemmat kuin työntekijän velvollisuudet.<sup>13</sup> Virkasuhde itsessään perustetaan tilanteessa, jossa palvelussuhteeseen sisältyy tehtävä, jossa käytetään merkittävää julkista valtaa Perustuslain 124§ antaa oikeutuksen julkisen vallan käytölle. Virkamiehellä on lisäksi erityinen vastuu, jota kutsutaan virkavastuuksi. Virkavastuun voidaan katsoa olevan kansalaisten yleistä oikeudellista vastuuta ankarampi.<sup>14</sup> Tavallinen kansalainen ei voi tulla tuomituksi rikoslain 40§:n virkarikoksista, vaan näistä rikoksista tuomituksi tuleminen on mahdollista ainoastaan virkamiehelle. Virkamieslain 66§:n mukaan virkamiehelle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi ennen kuin virkamies pidätetään virantoimituksesta tai irtisanotaan 25 tai 26 §:n nojalla, virkasuhde puretaan, virkamiehelle annetaan varoitus tai tehdään 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu päätös viran siirtämisestä. Kyseistä kuulemisvelvoitetta ei ole säännelty virkamieslaissa tilanteissa, joissa virkamies irtisanotaan

---

<sup>8</sup> Bruun, Mäenpää, Tuori, 1995

<sup>9</sup> Koskinen, Kulla, 2019

<sup>10</sup> 94 HE 291/1993 vp s. 3; HE 196/2002 vp s. 12; Heru, Mennola & Ryyänen, 2008, s. 199; Hirvonen & Mäkinen, 2006, s. 22.

<sup>11</sup> Hölttä & Eerola-Pilvi, 2020, s. 95.

<sup>12</sup> Kulla, 2006

<sup>13</sup> HE 291/1993 vp. s.34

<sup>14</sup> Koskinen-Kulla 2009 s.235

tuotannollisella tai taloudellisella perusteilla. Lisäksi viranomaisen päätös virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta on aina perusteltava. Perusteluissa on ilmoitettava muun muassa mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet ratkaisuun sekä mainittava sovelletut säännökset.<sup>15</sup>

## **Irtisanominen henkilökohtaisella perusteella**

Valtion virkamieslain 25§:ssä säädetään virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisilla perusteilla. Irtisanomisen myötä virkasuhde päättyy kun irtisanomisaika loppuu laissa säädettyjen määräaikojen sisällä. Irtisanomisaika riippuu siitä, kauanko virkamiehen palvelussuhde on kestänyt. Virkamiehen tai viranhaltijan irtisanomisaika on lain kunnallisesta viranhaltijasta 40§:n ja virkamieslain 30§:n mukaan enintään 6 kuukautta. Individuaalisella eli henkilökohtaisella perusteella voidaan irtisanoa sekä määräaikaisessa virkasuhteessa oleva että toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oleva henkilö.<sup>16</sup>Virkasuhteen irtisanomista arvioidaan eri perustein riippuen siitä, missä asemassa virkamies on. Johtavien virkamiesten irtisanomissuoja on tavallista virkamiestä heikompi ja jo pienikin rikos voi vaarantaa luotettavuuden työtehtävissä. 25§:n ensimmäisen momentin mukaan virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään tietyn irtisanomisajan kuluttua tai, jos niin on sovittu tai laissa erikseen säädetty, irtisanomisaikaa noudattamatta. Toisen momentin mukaan viranomaisen ei myöskään saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Erityisen painavana syynä on Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisujen mukaan pidetty ainakin virkavelvollisuuksien laiminlyöntiä ja virkavelvollisuuksien vastaista toimintaa, poissaoloa tai myöhästelyä, alkoholin käyttämistä, epärehellisyyttä, kilpailevaa toimintaa,

---

<sup>15</sup> Koskinen-Kulla 2019 s. 431

<sup>16</sup> HE 291/1993 vp s. 37; HE 196/2002 vp s. 54.



sairautta sekä sopimatonta käyttäytymistä. Virkamieslain erityisen painava syy on käsitteellisesti ja käytännössäkin hyvinkin lähellä työsopimuslain käsitettä ”asiallinen ja painava syy”. Viranhaltijalaista löytyy virkamieslakia vastaava säännös viranhaltijalain 34.1§:stä, jonka mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Viranhaltijalain mukaan tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Lisäksi viranhaltijalain 35 ja 38 luettelo syistä, joita ei voida pitää asiallisina ja painavina. Nämä ovat pitkälti samoja kuin virkamieslaissa. Tässä tutkimuksessa toisena tutkimuskysymyksenä onkin kuinka paljon virkasuhteen päättämiseen vaikuttaa virkamiehen asema virkamieskoneistossa. Selvää on se, että erityisen painavan syyn asteikko vaihtelee riippuen siitä, onko kyseessä esimerkiksi valtiosihteeri vai rivivirkamies.

Kyseisessä pykälässä on myös lista asioista, jota ei ainakaan voida pitää erityisen painavina syinä. Listassa mainitaan ensinnäkin virkamiehen sairaus, vika tai vamma ellei siitä ole ollut seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen, ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tämän pykälän sairautta käsittelevässä kohdassa on hyvä huomata se, että työnantajalla on oikeus irtisanoa virkamies sairauden perusteella, mutta siihen vaatimuksena on ensinnäkin työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen sekä työkyvyttömyyseläkkeen saamisen oikeus tämän perusteella. Voidaan päätellä, että irtisanomisoikeutta ei ole, mikäli kummatkin vaatimukset eivät täyty. On hyvin tapauskohtaista milloin virkamieslain vaatima olennaisen ja pysyvän työkyvyn edellytykset täyttyvät. Työkyvyn heikentymisen pysyvyys ei tarkoita kuitenkaan, että heikentymisen pitäisi olla elinikäistä tai lopullista.<sup>17</sup> Lisäksi on hyvä huomata, että täyden työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen toistaiseksi katkaisee virkasuhteen suoraan lain nojalla eikä työnantajan tarvitse tällöin päättää virkasuhdetta erikseen.<sup>18</sup> Myöskin virkamiesyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun osallistuminen on kielletty irtisanomisperuste virkamieslain mukaan. Kyseisen pykälän toinen kohta on vastaavanlainen kuin työsopimuslain 7 luvun 2 pykälän 2 kohta. Tässä kohdassa työtaistelun osallistumisen hyväksyttävyyteen on kaksi vaatimusta: sen täytyy olla ensinnäkin virkamiesyhdistyksen päättämä ja toiseksi sen toimeenpanema. Työtaistelun laillisuudella tai laittomuudella ei ole merkitystä virkasuhteen päättämisen laillisuutta arvioitaessa.<sup>19</sup> Valtion virkamieslain 64§:n mukaan virkamies

---

<sup>17</sup> Koskinen-Kulla, s.396

<sup>18</sup> Koskinen-Kulla s.396

<sup>19</sup> Koskinen-Kulla s. 398

ei ole velvollinen suorittamaan valtiolle korvausta vahingosta, joka aiheutuu työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta työn keskeytyksestä, jos tämä on virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella osallistunut yhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun. Lisäksi valtion virkaehtosopimuslain 22§:n mukaan virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole pidettävä virkarikoksena, kurinpidollisesti rangaistavana tekona eikä perusteena virkasuhteen purkamiseen. Voidaan myöskin olettaa, että kyseinen säännös koskee myös virkasuhteen irtisanomista edellä mainittujen lisäksi. Lisäksi hyväksyttävänä syynä virkasuhteen irtisanomiselle ei voi voida pitää virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä. Virkamieslain 12§:n mukaan viranomaisen ei saa kieltää virkamiestä liittymästä eikä kuulumasta yhdistykseen eikä painostaa tätä liittymään johonkin yhdistykseen tai kieltää siitä eroamasta. Tämä oikeus tulee perustuslain 13§:stä, jossa käsitellään yhdistymisvapautta. Toisaalta virkamieslain 16§ asettaa joitakin rajoitteita yhdistymisvapaudelle. Sen mukaan virkamies, jonka tehtäviin kuuluu edustaa valtiota työntajana, ei saa toimia valtioon palvelussuhteessa olevia edustavassa yhdistyksessä sellaisessa asemassa, että yhdistyksessä toimiminen on ristiriidassa sanotun virkatehtävän kanssa. Virkamiehen mielipiteet saattavat aiheuttaa tilanteita, jossa virkamiehen mielipiteet ja laissa tarkoitettu toiminta vaikeuttavat hänen varsinaista työtä tai estävät sen. Tällöin viranomaisella on oikeus puuttua siihen. Kuitenkin ensisijaisesti tulisi käyttää muita keinoja kuin irtisanomista ristiriidan ratkaisemiseen. Tämä on hallintolain 6§:n suhteellisuusperiaatteen mukaista. Jos kuitenkin lievemmätkään keinot eivät auta niin silloin työnantajalla saattaa muodostua irtisanomisperuste, jos mielipiteet tai toiminta jatkuvasti ja olennaisesti haittaavat viranhoitamista. Yhteistyövaikeudet virkamiehen mielipiteiden vuoksi tulee hoitaa suhteellisuusperiaatteet mukaisesti muulla kuin irtisanomisella. Esimerkiksi työtehtävien uudelleenjärjestelyt on yksi ratkaisu tällöisen tilanteen ratkaisemiseksi. Lisäksi virkamieslain 14§:ssä säädetään, että virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Lisäksi toisessa momentissa todetaan, että virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Tämän vaatimuksen voidaan katsoa ulottuvan myös vapaa-aikaan esimerkiksi poliisien ja upseerien kohdalla. Tämä käy ilmi esimerkiksi hallinto-oikeuden ratkaisusta 20.6.2019. Kyseisessä tapauksessa poliisilaitos oli 1.3.2018 irtisanonut komisario A:n virkasuhteen päättymään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen muun muassa ampuma-aserikoksen, virkavelvollisuuden rikkomisen, epäasiallisen käytöksen, työaikojen noudattamatta jättämisen sekä tehtäviensä laiminlyönnin vuoksi. A:n mukaan irtisanominen johtui kuitenkin hänen terveydentilastaan johtuvista syistä. Hallinto-oikeuden mukaan poliisimiehen käyttäytymisen moitteettomuudelle on asetettu valtion virkamieslaissa säädettyä ankarammat edellytykset. Hallinto-oikeus totesi, että A:n menettely on muodostanut erityisen

painavan syyn tämän irtisanomiselleen. Tämä oikeustapaus osoittaa, että esimerkiksi juuri poliiseilla on paljon tiukemmat käyttäytymisvaatimukset vapaa-ajalla kuin rivivirkamiehellä. Tavallisen virkamiehen kohdalla pääsääntöisesti vaatimus kohdistuu ainoastaan virkaan ja palvelussuhteeseen liittyvien tehtävien kokonaisuuteen.

Viranomaisen oikeutta irtisanoa virkamies voidaan myös rajoittaa sopimuksella. Virkamieslain 25.4§:n mukaan viranomaisen irtisanomisoikeutta voidaan lisäksi sopimuksella rajoittaa siten, että tämä saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Tällaisen sopimuksen voidaan katsoa parantavat virkamiehen irtisanomissuojaa merkittävästi. Lisäksi erilaisten luottamustehtävää hoitavien kuten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen irtisanomisoikeutta on rajoitettu sopimuksilla. Jos virkamiehiä joudutaan irtisanomaan niin virkamiesoikeudessa on sama periaate kuin työsopimusoikeudessa eli irtisanominen on kohdistettava viimeisenä luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen. Tämä tosin liittyy enemmän tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tapahtuvaan irtisanomiseen eikä henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvaan irtisanomiseen. Toisaalta luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on todella korkea irtisanomissuoja henkilökohtaisella irtisanomisperusteella tapahtuvaan virkasuhteen päättämiseen, sillä näiden kahden ryhmän edustajia ei saa irtisanoa ilman niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita kyseinen virkamies edustaa.

## **VIRKASUHTEEN PURKAMINEN**

Virkasuhteen purkamisesta säännellään virkamieslain 33§:ssä. Purkamisessa virkasuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Virkamiehen virkasuhde voidaan purkaa jos tämä törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Virkasuhteen purkamisessa edellytetään suurempaa moitittavuutta kuin irtisanomisessa. Hallintovaliokunta on huomauttanut mietinnössään, että virkasuhteen irtisanomis- tai purkamiskynnys vaihtelee virkamiehen tehtävien laadun mukaan, mikä johtuu virkamiesten poikkeaviin tehtäviin kohdistuvista erilaisista vaatimuksista.<sup>20</sup> Aikaisemmin virkasuhteen purkamisen sijasta on käytetty kurinpidollista viraltapanaa, josta kuitenkin luovuttiin uudistuksessa. Purkamissäännös lähensi virkasuhdetta ja työsopimussuhdetta entisestään. On tärkeää huomata, että purkamista voidaan käyttää vain henkilökohtaisissa irtisanomisperusteissa.

---

<sup>20</sup> HaVM 5/1994 vp. s7

Tuotannollisissa ja taloudellisissa perusteissa purkaminen ei siis ole vaihtoehtona virkasuhteen päättämistilanteessa. Virkasuhteen purkaminen niin kuin irtisanominenkin on tehtävä kirjallisesti virkamieslain 66§:n mukaan. Suullinen irtisanominen tai purkaminen ei ole lain mukaan pätevä. Virkasuhde voidaan purkaa myös koeajan perusteella, mutta koeaikapurku jää tutkimukseni ulkopuolelle. Oikeuskirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että virkasuhde voidaan purkaa esimerkiksi väkivaltainen käytöksen, alkoholinkäyttö, tai epärehellisyys virantoimituksen yhteydessä ovat syitä, joilla rikoksen ohelle virkasuhde voidaan purkaa. Purkamisoikeus saattaa myös raueta. Virkamieslain 34§:n mukaan purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, kahden viikon kuluttua siitä, kun viranomaisella sai tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun saatiin tieto sen lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, saadaan purkaminen toimittaa kahden viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Virkasuhteen purkamisesta säädetään myös viranhaltijalain 41§:ssä, jonka mukaan työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Sanamuoto on siis hieman eri kuin virkamieslaissa, mutta periaate on sama kuin virkamieslaissa eli rikkomuksen täytyy olla selvästi suurempi kuin irtisanomistilanteessa. Virkasuhteen purkamisen oikeutuksen raja on häilyvä eikä aina ole selvää milloin oikeus virkasuhteen purkamiselle löytyy.

Kyseisessä tapauksessa A oli työpaikan illanvietossa purrut naispuolista työkaveriaan niskaan siten, että lääkäri oli myöhemmin samana iltana todennut niskassa selvät puremajäljet. Arvioitaessa A:n tekoja oli erityisesti otettava huomioon toisille aiheutettu kipu, vammat ja vaaratilanteet. Lisäksi oli arvioitava, miten teot vaikuttivat työyhteisön toimintaan jatkossa ahdistelun toistuvuuden pelon vuoksi. Asiassa oli muistettava myös, että kynnys virkasuhteen purkamiseen on korkeammalla kuin irtisanomisen kautta tapahtuvassa virkasuhteen päättämisessä. Tässä tapauksessa pureminen oli tapahtunut nopeasti ja tilassa, jossa oli ollut useita henkilöitä läsnä. Tilanne ei ollut herättänyt ainakaan kaikkien läsnä olleiden huomiota, ja vaikka uhrille oli kylläkin aiheutettu kipua, hän ei ollut saanut fyysistä vammaa tilanteen seurauksena. Myös kaksi muuta ahdistelutilannetta oli tapahtunut nopeasti ja muiden läsnä ollessa. Niissä ei ollut juurikaan käytetty ainakaan sellaista väkivaltaa, josta olisi saattanut aiheutua vahinkoa toisen terveydelle tai joka olisi loukannut toisen ruumiillista koskemattomuutta. Vaikka A:n teot olivat olleet erityisen moitittavia ja puremisteko oli saattanut jopa täyttää rikoksen tunnusmerkistön, virkamieslautakunta katsoi, ettei tällainen juhlatilanteessa tapahtunut käytös kuitenkaan saadun selvityksen perusteella vaikuttanut niin törkeältä ja vaaralliselta tai pelottavalta, että virkasuhteen purkamiselle asetettu korkea kynnys olisi tässä tapauksessa ylittynyt. Virkamieslautakunta hyväksyi oikaisuvalituksen ja kumosi virkasuhteen purkamista koskevan päätöksen.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> KHO 2003:3233

Kyseisen tapauksen perusteella voidaan päätellä, että välttämättä edes lievä pahoinpitely tai perusmuotoinen pahoinpitely ei riitä syyksi virkasuhteen purkamiseen. Näissä tilanteissa silti todennäköisesti olisi oikeus virkasuhteen irtisanomiselle.

## **Johtavassa asemassa olevat virkamiehet**

Lisäksi valtion virkamieslain 26§:ssä säännellään johtavassa asemassa olevien, kuten valtioneuvoston oikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin, puolustusvoimain komentajan, valtiosihteerin, valtioneuvoston asetuksella säädettyjen virastojen päälliköt sekä ministerien erikoisavustajien asemaa. Virkamieslain perusteella valtionhallinnossa noudatetaan samaa periaatetta kuin yksityisellä sektorilla yritystasolla. Ideana on se, että merkittävässä asemassa oleva tai johtoportaalla työskentelevä henkilö nauttii heikompaa irtisanomissuojaa kuin muu alemman tason henkilöstä. Tämä ero on vain jyrkentyntä kun katsotaan uutta valtionhallinnon uudistusta, jossa uusia uudistuksia ovat muun muassa tulosbudjetointi, ohjaus ja johtaminen sekä henkilöstöhallinnollisen toimivallan siirtyminen virastoille. Tämän seurauksena valtionhallinnon ylimpien johtajien itsenäisyys, ratkaisovalta ja vastuu ovat lisääntyneet.<sup>22</sup> Oikeuskäytännössä johtavassa asemassa olevien virkamiesten kohdalla rikosten tekemistä on katsottu todella tiukasti ja virkasuhteen päättäminen on oikeutettua hyvinkin pienestä rikoksesta. KHO:n tapauksessa<sup>23</sup> todetaan, että virkamiesten, joiden tehtävillä on laaja yhteiskunnallinen merkitys, tulee nauttia riittävää arvostusta sekä virkatoimien kohteiden että kansalaisten keskuudessa. Esimerkkeiksi tämmöisistä tehtävistä ovat poliisien ja upseerien virat. Hyvä esimerkki johtavassa asemassa olevan henkilön suuremmasta virkavastuusta on Korkeimman hallinto-oikeuden tapaus (KHO 22.11.2007), jossa Lapin lääninhallitus irtisanoi ylitarkastajan virastaan tämän syyllistyttyä virkavelvollisuuden laiminlyöntiin sekä viestintäsalaisuuden rikkomiseen. KHO katsoi lääninhallituksella olleen erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen ottaen huomioon ylitarkastajan virka-asema Lapin lääninhallituksen sisäisenä tarkastajana. Lisäksi oikeustapauksessa KHO 20.2.2012 T 316 tuomion lopputulokseen on vaikuttanut A:n asema johtavana viranhaltijana ja sivistysosaston esimiehenä. Kyseisen tuomion

---

<sup>22</sup> Ks. [HE 291/1993](#), s

<sup>23</sup> KHO 27.6.1997 T 1642.

selvityksen perusteella oikeus kasti, että A:n yhteistyökyvyttömyys, hankaluus ja epäasiallinen käyttäytyminen osaston työntekijöitä kohtaan on johtanut niin kestävämpään tilanteeseen, että kokonaisuus oli vaatinut A:n virkasuhteen päättämistä. Tuomion mukaan oli ollut kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35§:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy. Tuomiosta voidaan päätellä, että johtaville viranhaltijoille voidaan asettaa rima korkeammalla käyttäytymisen suhteen, sillä tuomion perusteluina käytetään sitä, että kyseessä oli johtava viranhaltija ja että hänen käyttäytymiselle ja toiminnalleen voidaan asettaa korkeammat vaatimukset kuin tavalliselle viranhaltijalle. Tämän lisäksi tapauksessa KHO 10.5.1999 T 1122 on kyse johtavan virkamiehen irtisanomisesta. Tapauksessa vankilan johtaja irtisanottiin oikeusministeriön menettäessä luottamuksensa johtajan kykyyn suoriutua virkatehtävistään. Perusteena tälle oli johtajan käyttäytyminen alaisiaan kohtaan, ja tätä seuranneet vuosia jatkuneet yhteistyövaikeudet, joiden korjaustoimenpiteet olivat epäonnistuneet. Lisäksi esimerkki vapaa-ajalla tapahtuneesta rikoksesta, joka johti virkasuhteen irtisanomiseen, on tapaus KHO 27.6.1997/1642. Kyseisessä tapauksessa valtakunnansovittelija irtisanottiin, koska hän syyllistyi muun muassa vahingontekoon sekä virkamiehen väkivaltaiseen vastustamiseen. Ratkaisun mukaan korkeassa ja näkyvässä virassa olevan tulee säilyttää riittävä luottamus ja arvostus virkatoimiensa välittömässä vaikutuksessa olevien kuin myös yleisesti kansalaisten keskuudessa. Virkamieslautakunnan tapauksessa VMLTK44/2008 liikkuva poliisi oli 16.3.1999 tehdyllä päätöksellä irtisanonut ja pidättänyt virantoimituksesta liikennevalvonnassa toimineen vanhemman konstaapeli A:n, koska tämä oli tuomittu 22.2.1999 rattijuopumuksesta päiväsakkoihin sekä ehdolliseen ajokieltoon. A:n uloshengitysilmassa oli ollut 0,42 mg/l. alkoholia pysäytyksen jälkeen. Virkamieslautakunnan mukaan virkamiehen humalassa ajaminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen ei vastaa käytöstä, jota poliisilta odotetaan. Virkamieslautakunta hylkäsi oikaisuvaatimuksen. KHO 12.10.2017 tapauksessa virkamiestä ei ollut irtisanottu useista rattijuopumustapauksista huolimatta. Vanhemman konstaapelin tapauksessa virkasuhteen sai päättää, vaikka oletettavasti kyseessä oli vastan virkamiehen ensimmäinen rattijuopumustapaus. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten asema ja kyseisessä tapauksessa myös yleisen luottamuksen mahdollinen menetys vaikuttavat painavasti siihen saako virkasuhteen päättää vai ei.

# TYTTI YLI-VIIKARIN TAPAUS

Yli-Viikarin tapaus on hyvä esimerkki johtavien virkamiesten suuremmasta vastuusta ja heikommasta irtisanomissuojasta. Irtisanomisen syy oli pääasiassa virkarikostuomiot käräjäoikeudesta, mutta voidaan katsoa, että sen lisäksi oli myös muita raskauttavia asioita, jotka johtivat Yli-Viikarin irtisanomiseen. Yli-Viikari sai syksyllä 2021 syytteet maksuvälinepetoksesta, virkavelvollisuuden rikkomisesta sekä virka-aseman väärinkäytöstä. Tämän lisäksi vaadittiin, että Yli-Viikari pannaan virasta. Syytteessä, joka liittyi törkeään virka-aseman väärinkäyttöön, oli kysymys tapauksesta, jossa VTV:ssa työskennelleen virkamiehen kanssa oli tehty lainvastaisesti sopimus, jossa oli sovittu virkamiehelle maksettavan palkkaa ilman työvelvoitetta jopa kahden vuoden ajalle. Sopimuksessa oli sovittu myös ettei virkamiehellä ole velvollisuutta olla virkapaikalla eikä tämä myöskään saisi käyttää virkatehtäviin vaadittavia tiloja eikä viranhoitamiseen vaadittavia työkaluja.<sup>24</sup> Virkavelvollisuuden rikkomista sekä maksuvälinepetosta koskevat syytteet liittyivät tapaukseen, jossa Finnair-Plus pistetiliä väärinkäytettiin Yli-Viikarin toimesta. Syytteen mukaan Yli-Viikari oli kerryttänyt etupisteitä omalle henkilökohtaiselle tililleen virkamatkoista tulleista pisteistä ja sittemmin käyttänyt näitä kerrytettyjä pisteitä vapaa-ajalla tapahtuneeseen matkustamiseen. Työmatkoista kertyvät pisteet kuuluvat virastojen käytännön mukaan työantajalle ja kyseiset pisteet tulisi käyttää kustantamaan työmatkakuluja.<sup>25</sup> Käräjäoikeus tuomitsi Yli-Viikarin perusmuotoisesta virka-aseman väärinkäytöstä. Perusteluina käräjäoikeus antoi muun muassa sen, että virkamiehen kanssa tehty sopimus oli lainvastainen eikä sen voitu katsoa olevan tarkoituksenmukaisuuden periaatteen mukainen. Käräjäoikeuden mukaan sopimus lisäksi ylitti selvästi harkintavallan rajat. Käräjäoikeus tuomitsi Yli-viikarin lisäksi virkavelvollisuuden rikkomisesta sekä kavalluksesta. Virastossa oli ollut oikeuden mukaan selvä ohjeistus siitä, että virkamatkoista kertyneitä pisteitä tulee käyttää vain kuluihin, jotka ovat tulleet virkamatkoista. Tuomioistuin totesi myös, että korkean asemansa vuoksi Yli-Viikarin pitäisi tuntea viraston säännöt ja olla erityisen tarkkana kyseisten sääntöjen noudattamisessa. Tämä vaatimus tukee myös omaa tutkimuskysymystäni ja sitä, että korkeamman tason virkamiehillä on korostettu vaatimus toimia lainmukaisesti. Käräjäoikeus tuomitsi Yli-Viikarin sakkorangaistukseen. Syyttäjän vaatimus viraltapanosta ylijohdajan virasta ei toteutunut, koska Yli-Viikaria ei tuomittu vankeusrangaistukseen.

---

<sup>24</sup> Liski, 2021

<sup>25</sup> Turun Sanomat, 2021

Yli-Viikarin virkasuhde tarkastusviraston pääjohtajan tehtävästä irtisanottiin 30.6.2021 eduskunnan täysistunnon päätöksellä.<sup>26</sup> Noudatettavana lakina oli virkamieslain sijaan laki eduskunnan virkamiehistä, sillä Yli-Viikari erotettiin tarkastusviraston pääjohtajan virasta. Eduskunnan oikeus tarkastusviraston pääjohtajan irtisanomiseen tulee laista eduskunnan virkamiehistä 71§:stä, jossa sanotaan, että eduskunta päättää eduskunnan pääsihteerin ja valtiontalouden tarkastusviraston pääjohtajan irtisanomisesta ja virkasuhteen purkamisesta. Samaisen lain 28§:n toisessa momentissa säädetään, että työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Jos miettii tässä opinnäytetyössä käsiteltyjä oikeustapauksia, jossa irtisanominen on ollut oikeutettua rikoksen perusteella ja virkamiehen asemaa kyseisissä oikeustapauksissa niin oma tulkintani on se, että Yli-Viikarin irtisanominen oli oikeutettua. Itse olisin ollut jopa virkasuhteen purkamisen kannalla, sillä omasta mielestä Yli-Viikarin rikosten laatu ja asema virkamieshierarkiassa osoittavat, että hän törkeästi rikkoi ja laiminlöi omia virkavelvollisuuksiaan.

## VAROITUS

Varoituksen antaminen liittyy vahvasti virkamiehen henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvan virkasuhteen päättämiseen. Virkamieslain 24§:n mukaan virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus. Varoitus toimii reagoitikeinona virkamiehen moitittavalle käytökselle, joka ei ole virkamieslain 25 tai 26§:n mukainen hyväksyttävä irtisanomisperuste.<sup>27</sup> Varoitus annetaan sen vuoksi, että olisi kohtuutonta päättää virkamiehen työsuhde ilman, että tämän on annettu mahdollisuus ensin muuttaa omaa

---

<sup>26</sup> Eduskunta, 2021

<sup>27</sup> HE 291/1993 vp s. 35.



käyttäytymistään. Jos virkamiehelle on annettu varoitus aikaisemmin, voidaan saman rikkomuksen toistuessa vedota tähän irtisanomisperusteena ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin paljon aikaa että sen voidaan katsoa menettäneen merkityksensä<sup>28</sup>. Varoitus on syytä antaa kirjallisesti, vaikka laissa ei olekaan annettu sille minkäänlaista määrämuotoa. Todistelujen ja virkamiehen oikeusturvan vuoksi varoitus olisi syytä antaa kirjallisena. Lisäksi esimies voi antaa virkamiehelle huomautuksen, joka on kuitenkin epävirallinen ja varoitusta lievempi puuttumiskeino. Viranhaltijalaki edellyttää toisin kuin virkamieslaki varoituksen antamista ennen virkasuhteen irtisanomista. Irtisanominen voidaan siis valtion virkasuhteissa tehdä riippumatta siitä onko virkamiehelle annettu varoitus vai ei. Viranhaltijalain 35.3§:n mukaan viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan tulee myös selvittää ennen irtisanomista olisiko viranhaltijan irtisanominen vältettävissä sijoittamalla tämä muuhun virkasuhteeseen. Varoituksen antamiseen liittyy oikeustapaus KHO 11.4.2012 T 868. A oli toiminut opettajan ja lehtorin tehtävissä vuodesta 1986 alkaen eikä hänelle ollut annettu tuona aikana yhtään varoitusta tai huomautusta. Vaikka A:n epäasiallista käyttäytymistä oppilaita ja opettajakollegaansa kohtaan ja opetuksen epäämistä oppilailta loppupäiväksi on pidettävä vakavina virkasuhteeseen liittyvinä rikkomuksina hallinto-oikeus katsoi, että mainitut rikkomukset eivät olleet niin vakavia, etteikö työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. A:lle olisi tullut varoituksella antaa mahdollisuus korjata menettelynsä. Erittäin korkeassa luottamusta edellyttävissä asemissa olevat virkamiehet voidaan usein irtisanoa ilman varoitustakin.<sup>29</sup>

## **VIRKAMIEHEN TEKEMÄT RIKOKSET**

---

<sup>28</sup> kt 2020

<sup>29</sup> Koskinen 2006 s.4

Rikokset voidaan jakaa pääasiassa kahteen kategoriaan: virkasuhdetta suorittaessa tehtyihin rikoksiin ja vapaa-ajalla tehtyihin rikoksiin. Tosin jako ei ole aina ihan täysin yksiselitteinen ja rikos voi ajoittua osittain vapaa-ajalle ja osittain virka-ajalle. Virkamiehen rikollinen toiminta vapaa-ajalla voi osoittaa virkamieheltä niin epäasianmukaista käyttäytymistä, ettei ole enää perusteita tämän virkasuhteen jatkamiselle. Varsinkin jos virkamiehellä on korkea virka-asema niin moitteettomuuden vaatimus on korostetun suuri. Esimerkki vapaa-ajan rikollisesta toiminnasta on Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu (KHO 29.9.2017). Kyseisessä tapauksessa käräjäoikeus tuomitsi A:n 3 vuoden ja kahdeksan kuukauden vankeuteen törkeästä lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Maavoimien esikunta oli tuomion jälkeen tehnyt päätöksen A:n virkasuhteen purkamisesta. Esikunnalla oli KHO:n mukaan oikeus purkaa A:n virkasuhde.

Virkarikoksia koskevaa lainsäädäntöä löytyy rikoslain 40 luvusta. Tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja pykäläiä kyseisessä luvussa on 1-4a§:n lahjusrikokset, 5§:n virkasalaisuusrikokset, 7-8§:n virka-aseman väärinkäyttörikokset sekä 9-10 pykälien virkavelvollisuuden rikkomisrikokset. Virkasuhdetta suorittaessa tehtyihin rikoksiin liittyy tapaus KHO 28.10.2015 T 3049. Tapauksessa A oli tuomittu käräjäoikeuden lainvoimaisella tuomiolla sakkorangaistukseen virkavelvollisuuden rikkomisesta, koska hän oli Suojelupoliisin virkaa toimittaessa tahallisesti rikkonut virkavelvollisuutta harrastamalla useaan kertaan seksiä virka-ajalla. Myöhemmin A on irtisanottu virkavelvollisuuden rikkomisen johdosta. KHO on asian kokonaisarvioinnissa ottanut huomioon myös A:n sairauden, joka on vaikuttanut virkavelvollisuuksien rikkomiseen. KHO:n mukaan A:n on katsottu toistuvasti menetelleen tavalla, joka on ollut omiaan aiheuttamaan Suojelupoliisin salaisia kenttävalvontatehtäviä koskevien tietojen paljastumisesta ja hänen joutumisestaan kirityksen ja laittoman tiedonhankinnan kohteeksi. A:n toimintaa kokonaisuutena on KHO:n mukaan pidettävä niin moitittavana, ettei Suojelupoliisilta ole hänen muutoin moitteettomasta virkaurastaan huolimatta voitu edellyttää irtisanomista lievempien toimenpiteiden, kuten kirjallisen varoituksen, käyttämistä. Suojelupoliisilla on ollut KHO:n mukaan erityisen painava syy irtisanoa A:n virkasuhde, eikä päätös virkasuhteen irtisanomisesta loukkaa hänen yhdenvertaisuuttaan. Hyvä esimerkki virkasuhdetta suorittaessa tehdyistä rikoksista on myös tapaus KHO 2003 T 808. Tapauksessa rikosylikonstaapeli A oli irtisanottu ja pidätetty virantoimituksesta, koska käräjäoikeus oli tuominnut hänet näpistyksestä ja virkavelvollisuuden rikkomisesta päiväsakkoihin. A oli anastanut löytötavaroista 5,80 euroa. KHO perusteli tuomiotaan sillä, että A:n toiminnan seurauksena poliisin arvo, erityisesti luottamus poliisia kohtaan, saattoi

mahdollisesti kärsiä siitä. KHO:n mukaan irtisanomiseen oli erityisen painava syy ja A voitiin pidättää välittömästi virantoimituksesta. Päätös kumosi virkamieslautakunnan päätöksen, jossa katsottiin, että rikoksen kokonaisuutta arvioitaessa huomioon tuli ottaa varastetun tavaran alhainen määrä sekä virkamiehen pitkäaikainen virkaura. Virkamieslautakunta kiinnitti siis enemmän huomiota suhteellisuusperiaatteeseen kun taas korkein hallinto-oikeus piti tärkeämpänä yleistä luottamusta poliisi-instituutioon Korkein hallinto-oikeus näyttää ottavan hyvinkin vakavasti erityisesti virkaajalla tapahtuneet ja luottamusta alentavat rikokset. Poliisin virassa yleinen luottamus näyttäisi olevan todella tärkeää jopa rivipoliisille.

Virkamieheen kohdistuva yleinen luottamus on myös hyvin tärkeää, jotta viran hoitaminen onnistuu luontevasti. Jos virkamies syyllistyy viran ulkopuolella rikokseen, jossa tämän yleinen luottamus häviää tai heikkenee, on rikos yleensä peruste virkasuhteen päättämiseksi. Esimerkki tämmöisestä rikoksesta on perättömän lausuman antaminen tuomioistuimissa. Tapauksessa KHO 12.10.2017 T 5081 Rajavartiolaitoksen palveluksessa vanhempana rajavartijana toiminut A on tuomittu lainvoimaisella tuomiolla todistajana annetusta perättömästä lausumasta tuomioistuimissa. Perätön lausuma tuomioistuimissa on vakava rikos, josta voidaan tuomita vain vankeutta. Rikos on lisäksi laadultaan sellainen, että rajavartijana toimivan henkilön tähän rikokseen syyllistyminen on omiaan olennaisella tavalla vaarantamaan luottamusta Rajavartiolaitokselle kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. KHO:n mukaan sillä, että A on syyllistynyt mainittuun rikokseen yksityiselämässään eikä virassaan, ei ole merkitystä tässä arvioissa. A on KHO:n mukaan toiminnallaan rikkonut vakavalla tavalla sekä valtion virkamieslain 14 §:n 2 momenttia että Rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain 20 §:ää. KHO toteaa, että A:n viittaamat aiemmat määräaikaisten virantoimituksesta erottamisiin johtaneet rattijuopumustapaukset eivät ole muun ohella tekojen laadun eivätkä niistä tuomittujen rangaistusten ankaruuden osalta verrattavissa A:n tekoon eivätkä hänen saamaansa rangaistukseen. KHO:n mukaan A:ta ei voida niiden perusteella katsoa asetetun eriarvoiseen asemaan Rajavartiolaitoksessa aiemmin noudatettuun käytäntöön verrattuna. Korkein hallinto-oikeus katsoo, toisin kuin hallinto-oikeus, ottaen erityisesti huomioon A:n syyksi luetun rikoksen laadun ja vakavuuden, että Kainuun rajavartioston komentajalla on A:n pitkästä moitteettomasta virkaurasta huolimatta ollut valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy A:n vanhemman rajavartijan virkasuhteen irtisanomiseen. Kainuun rajavartioston komentaja on myös voinut KHO:n mukaan katsoa irtisanomisen perusteena olevan rikoksen osoittavan A:n siinä määrin soveltumattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta ole voitu jatkaa, ja pidättää hänet virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen. Kyseinen oikeustapaus

osoittaa, että virkamiehen tekemän perättömän lausuman tuomioistuimessa voidaan katsoa vaarantavan luottamusta virkamieheen ja antavan virkasuhteen päättämisperusteen, vaikka kyseinen rikos liittyisikin vapaa-aikaan eikä virantoimitukseen. Oikeustapauksessa mainitaan myös rattijuopumukset, jotka eivät ole johtaneet virkamiehen virkasuhteen päättämiseen.

## JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa oli kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen oli, että vaikuttaako virkamiehen virka-asema virkamieshierarkiassa eli nauttivatko alemman tason virkamiehet parempaa irtisanomissuojaa kuin ylemmän tason virkamiehet ja mikäli nauttivat niin kuinka paljon enemmän he sitä nauttivat. Toinen tutkimuskysymykseni vaikuttaako virkamiehen tekemän rikoksen laatu virkasuhteen päättämiskynnykseen. Tarkastelemieni oikeustapausten valossa vaikuttaa siltä, että virkamiehen asema virkamieshierarkiassa vaikuttaa jonkun verran irtisanomissuojaan ja irtisanomisen päättämiskynnykseen. Useassa oikeustapauksessa mainitaan, että virkamiehen korkea asema virkamieskoneistossa vaikutti osaltaan tuomioistuimen ratkaisuun. Esimerkiksi oikeustapauksen (KHO 22.11.2007) ratkaisussa todetaan, että Lapin lääninhallituksella oli erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen ottaen huomioon ylitarkastajan virka-asema Lapin lääninhallituksen sisäisenä tarkastajana. Lisäksi oikeustapauksessa 27.6.1997/1642 mainitaan, että korkeassa ja näkyvässä virassa olevan tulee säilyttää riittävä arvostus ja luottamus virkatoimiensa välittömässä vaikutuksessa olevien kuin myös yleisesti kansalaisten keskuudessa. Voidaan siis katsoa, että virkamiehen asemalla on vaikutusta, kun punnitaan virkamiehen virkasuhteen päättämisoikeutta. Jos sillä ei olisi vaikutusta niin tuomioistuimet eivät todennäköisesti käyttäisi argumenttina virkamiehen asemaa virkamieshierarkiassa.

Rikoksen laatu näyttäisi myös vaikuttavan työnantajan irtisanomisoikeuteen. Vapaa-ajalla tehdyistä rikoksista erityisesti perätön lausuma tuomioistuimessa voidaan katsoa hyvin vakavaksi ja yleistä luottamusta heikentäväksi rikokseksi. Erityisesti virkamiehen tekemänä perättömän lausuman tekeminen tuomioistuimessa voidaan katsoa antavan työnantajalle välittömän irtisanomisoikeuden. Toisaalta rattijuopumusta ei ole esimerkiksi katsottu riittäväksi irtisanomisperusteeksi.

Oikeustapauksessa KHO 12.10.2017 mainitaan, että A on useaan kertaan tuomittu rattijuopumuksista, mutta häntä ei ole siltikään irtisanottu. Rattijuopumus on laadultaan sellainen rikos, että sen ei katsota vaarantavan yleistä luottamusta virkamieheen. Perättömän lausuman tekeminen tuomioistuimessa taas edellyttää valehtelua tuomioistuimessa, joten tämä koetaan todella isosti luottamusta vaarantavaksi asiaksi. Voidaan ajatella, että koska virkamies on valmis valehtelemaan tuomioistuimessa niin hän olisi valmis valehtelemaan myös viranomaismenettelyissä. Lisäksi oikeustapauksessa KHO 29.9.2017 oli kyse lapsen törkeästä seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Tämä rikos oli niin vakava, että työnantajalla oli oikeus jopa purkaa virkasuhde. Virkasuhteessa tapahtuvista virkarikoksista hyvä esimerkki on Tytti Yli-Viikarin tapaus, jota käsiteltiin myös tutkimuksessani. Tiivistettynä voidaan sanoa, että virkarikokset antavat yleensä hyvinkin painavan syyn virkasuhteen irtisanomiselle. Kyseessä on yleensä rikos, joka heikentää yleistä luottamusta virkamieheen. Varsinkin tapauksissa, jossa virka-asemaa on käytetty väärin ja yritetty hyötyä omasta virka-asemasta niin näkisin että virkasuhteen päättämisen kynnyks on hyvinkin matalalla.

#### Lähteet:

- Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. 1989.
- Tuori, K. & Lavapuro, J. Perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvollisuus. 2011
- Hallberg, P. Perusoikeusjärjestelmä. 2010
- Koskinen, S. & Kulla, H. Virkamiesoikeuden perusteet. 2019
- Koskinen, S. & Kulla, H. Virkamiesoikeuden perusteet. 2009
- Bruun, N., Mäenpää, O. & Tuori, K. Virkamiesten oikeusasema. 1995
- Heuru, K., Mennola, E. & Ryytänen, A. Kunta – Kunnallisen itsehallinnon perusteet. 2008
- Hirvonen, K. & Mäkinen E. Kunnallinen viranhaltija – Oikeudellisen aseman sääntely. 2006
- Hölttä, K. & Eerola-Pilvi, P. Tarvitaanko eri sopimusjärjestelmät työntekijöille ja virkamiehille? 2020
- HE 291/1993
- HE 196/2002
- HaVM 5/1994

Liski, J. (23.1.2021). Valtiontalouden tarkastusvirasto maksoi yli kaksi vuotta palkkaa, jotta virkamies ei tekisi mitään. Iltalehti.

Rosvall, M. (26.8.2021). VTV:n entinen pääjohtaja Tytti Yli-Viikari: Odotan syyttäjän näkemystä, en ole syylistynyt virkarikokseen. Turun Sanomat.

Eduskunta 30.6.2021

KT 4.12.2020