

Minna Markus

**TYÖNANTAJAN LOJALITEETTIVEL-
VOLLISUUS ERITYISESTI TYÖNANTA-
JAN PÄÄTTÄESSÄ TYÖSUHDETTA**

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Pro Gradu -tutkielma

Maaliskuu 2020

Tiivistelmä

Minna Markus: Työnantajan lojaliteettivelvollisuus erityisesti työnantajan päättäessä työsuhdetta
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Yritysjuridiikka
Maaliskuu 2020

Tutkielmassa määriteltiin lojaliteettivelvollisuutta hakemalla määritelmää lojaliteetin merkityksestä sekä sen esiintymisestä sopimus- ja työoikeudessa. Lojaliteettivelvollisuuden katsottiin olevan velvollisuus, joka toteuttaa ajatusta siitä, että otetaan toisen osapuolen edut huomioon. Tutkielmassa omaksuttiin laaja näkökulma lojaliteettivelvollisuuteen, jolloin työnantajan lojaliteettivelvollisuuksiksi laskettiin kaikki työnantajan velvollisuudet, jotka velvoittavat työnantajaa ottamaan huomioon työntekijän edut.

Tutkielman aiheajauksen vuoksi käsiteltiin työnantajan velvollisuuksia päättäessä työsuhdetta. Tällöin seuraavat velvollisuudet katsottiin lojaliteettivelvollisuuksiksi: yhteistoimintamenettely, kuulemis- ja selvitysvelvollisuus, työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus, uudelleensijoitusvelvoite, työnantajan yleisvelvoite, koeajan ilmoittamisvelvollisuus, työnantajan päättelyvelvollisuus sekä työnantajan selonottovelvollisuus.

Sopimus- sekä työoikeudessa lojaliteettivelvollisuus on katsottu lähtökohtaiseksi sanktiottomaksi. Yksinään lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen ei ole katsottu riittävän sanktion määräämiseen, sen sijaan lojaliteettivelvollisuudella on voitu perustella toisen velvollisuuden rikkomista ja velvoitteiden täyttämättä jättämistä.

Lopuksi lojaliteettivelvollisuus sai hyvin laajan määritelmän, jolloin esitettiin, että lojaliteettivelvollisuus olisi synonyymi lojaliteettiperiaatteelle. Lisäksi tyhjentävän luettelon esittämisen sijaan, lojaliteettivelvollisuus olisi enemmänkin kategoria, jonka alle luettelaa lojaliteettiperiaatetta toteuttavia velvollisuuksia.

Avainsanat: lojaliteettivelvollisuus, työoikeus, työsuhde, työnantajan velvollisuudet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

Tiivistelmä.....	II
Lähteet	V
Oikeustapaukset.....	IX
Lyhenteet	X
1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen kohde.....	1
1.2 Tutkimusongelmat	3
1.3 Rajaukset ja aineisto	3
1.4 Tutkimusmetodi	4
1.5 Tutkielman rakenne	6
2 Lojaliteettivelvollisuus.....	7
2.1 Lojaliteetin määrittäminen.....	7
2.2 Sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate.....	8
2.2.1 Lojaliteettiperiaatteen synty	8
2.2.2 Lojaliteettiperiaatteen määritelmä	9
2.3 Työoikeudellinen lojaliteettiperiaate	13
2.3.1 Velvollisuuksien synty ja määritelmä	13
2.3.2 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus	14
2.3.3 Työnantajan lojaliteettivelvollisuus.....	16
3 Lojaliteettivelvollisuus työsopimusta irtisanottaessa tai purettaessa	20
3.1 Irtisanomisen ja purkamisen sääntely	20
3.1.1 Irtisanomisen sääntely	20
3.1.2 Purkamisen sääntely	21
3.1.3 Koeaikapurun sääntely	21
3.2 Yhteistoimintamenettely	22
3.3 Kuulemis- ja selvitysvelvollisuus	27
3.4 Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus.....	28
3.5 Uudelleensijoitusvelvoite.....	31
3.6 Työnantajan yleisvelvoite	31
3.7 Koeajan ilmoittamisvelvollisuus.....	33
3.8 Päätelmiä.....	33
4 Lojaliteettivelvollisuus pidettäessä työsopimusta purkautuneena.....	36
4.1 Purkautuneena pitämisen sääntely	36

4.2	Työnantajan päättelyvelvollisuus	38
4.3	Työnantajan selonottovelvollisuus	41
4.4	Työnantajan tilannekohtainen arviointi	44
4.5	Päätelmiä.....	48
5	Lojaliteettivelvollisuuden rikkominen	52
5.1	Sopimusoikeudellinen sanktio	52
5.2	Työoikeudellinen sanktio.....	53
5.2.1	Sanktioton luonne.....	53
5.2.2	Työoikeudellinen vahingonkorvausvelvollisuus	57
6	Johtopäätökset.....	60
6.1	Lojaliteettivelvollisuus vai lojaliteettiperiaate.....	60
6.2	Tulevaisuus	61
6.3	Lopuksi	63

Lähteet

Aarnio 2006

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Helsinki 2006.

Annola 2016

Annola, Vesa: Sopimustulkinta: teoria, vaiheet, menettely. Helsinki 2016. Saatavilla [www-muodossa <http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/15ju426063>](http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/15ju426063). Sivustolla vierailtu 27.2.2018.

Björne 1994

Björne, Lars: Lojaliteettiperiaatteen kehityksestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1993 alustukset. Turku 1994, s. 5–16.

Bruun – von Koskull 2012

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.

Engblom 2013

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki 2013. Saatavilla [www-muodossa <http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/12ju316321>](http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/12ju316321). Sivustolla vierailtu 22.2.2018.

Halila 1981

Halila, Heikki: Rakennuttajan tiedonantovelvollisuudesta rakennusurakassa. Vammala 1981.

HE 105/2016 vp

HE 105/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta. Saatavilla [www-muodossa <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>](http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157). Sivustolla vierailtu 18.11.2018.

HE 254/2006 vp

HE 254/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla [www-muodossa <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060254.pdf>](https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060254.pdf). Sivustolla vierailtu 2.12.2018.

HE 157/2000 vp

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla *www*-muodossa <<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>>. Sivustolla vierailtu 22.2.2018.

Hiekkaranta 1969

Hiekkaranta, Juha-Veikko: Toimeksisaajan velvollisuuksista eräissä kaupallisissa toimeksiantosopimuksissa. Turku 1969.

Hietala – Kaivanto 2018

Hietala, Harri – Kaivanto Keijo: Yhteistoimintalaki käytännössä. Helsinki 2018. Saatavilla *www*-muodossa <<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/18ju432675>>. Sivustolla vierailtu 23.10.2018.

Hirvonen 2011

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Hoppu – Hoppu 2011

Hoppu, Esko – Hoppu, Kari: Kauppa- ja varallisuusosoikeuden pääpiirteet. Helsinki 2011. Saatavilla *www*-muodossa <<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/11ju316499>>. Sivustolla vierailtu 17.10.2018.

Kairinen 1991

Kairinen, Matti: Työoikeuden perusteet. Turku 1991.

Karhu 2008

Karhu, Juha: Lojaliteettiperiaate sopimusoikeudessa – oikeudellista peruskartoitusta. Teoksessa Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938 – 30/8 – 2008. Helsinki 2008.

Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.

Koskinen 2007

Koskinen, Seppo: Työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työntekijän sairauspoissaolon yhteydessä. Edilex 2007/23. Saatavilla *www*-muodossa <<https://www.edilex.fi/artikkelit/4711>>. Sivustolla vierailtu 05.12.2017.

Koskinen 1993

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

Kurkela 2003

Kurkela, Matti: Globalisoitunut sopimuskäytäntö ja sopimusoikeudelliset periaatteet. Helsinki 2003. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6992.pdf>](http://www.muodossa.com/edilex/fi/lakikirjasto/6992.pdf). Sivustolla vierailtu 03.10.2018.

Kürten – Waaralinna 2015

Kürten, Staffan – Waaralinna, Anu: Kun joudut irtisanomaan. Helsinki 2015.

Muukkonen 1993

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

Nieminen 1994

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.

Paanetoja – Tikkanen 2016

Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki 2016. Saatavilla [www-muodossa <http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/16ty426865>](http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/16ty426865). Sivustolla vierailtu 22.2.2018.

Pöyhönen 1988

Pöyhönen, Juha: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Vammala 1988.

Royce 1908

Royce, Josiah: The philosophy of loyalty. New York 1908.

Rudanko 1989

Rudanko, Matti: Rakennuttajan myötävaikutushäiriöistä rakennusurakassa. Vammala 1989.

Saarnilehto – Annola 2018

Saarnilehto Ari – Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2018. Saatavilla [www-muodossa <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/18ju434693>](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/18ju434693). Sivustolla vierailtu 2.12.2019.

Saarnilehto 1994a

Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1993 alustukset. Turku 1994.

Saarnilehto 1994b

Saarnilehto, Ari (toim.): Lojaliteettiperiaatteesta: Vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla. Turku 1994.

Taxell 1977

Taxell, L. E.: Om lojalitet i avtalsförhållanden. Defensor Legis 58. vuosikerta s. 148–155.

Tiitinen – Kröger 2012

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.

Työsopimuslakikomitean mietintö 2000

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 2000:1. Valtioneuvosto. Helsinki 2000.

Työsopimuslakikomitean mietintö 1969

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 1969:A 25. Valtioneuvosto. Helsinki 1969.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

Turun HO 20.1.1989 S 88/42

KKO 2017:86

Helsingin HO 11.2.1987 S 1986/736

KKO 2017:55

Turun HO 18.1.1985 1984 S 25 Ha1

KKO 2016:15

Itä-Suomen HO 9.12.1982 S 1981/38

KKO 2016:13

KKO 2008:91

Työtuomioistuin

KKO 2008:50

TT:2013-191

KKO 2001:40

TT 2012-22

KKO 1994:117

TT 2011:17

KKO 1990:135

TT 2008-104

TT 2006-23

Hovioikeus

TT 2006-21

Helsingin HO 16.3.2016 442

Helsingin HO 31.8.2006 S 05/3056

Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318

Helsingin HO 26.1.2006 S 05/1864

Turun HO 30.3.2005 S 04/877

Kouvolan HO 13.10.2004 S 03/1337

Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567

Turun HO 9.1.2002 S 00/2203

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KäO	Käräjäoikeus
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
VTSL	Vanha työsopimuslaki (320/1970)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen kohde

Lojaliteetti ilmenee ihmisten välisissä suhteissa ja lojaliteetin on sanottu kohdistuvan osapuolten väliseen suhteeseen. Näin ollen lojaliteetin ei katsota kohdistuvan suoraan suhteen toiseen osapuoleen sillä ilman suhdetta ei ole syytä lojaaliuudelle. Lojaali ihminen ei ota huomioon vain omia etujaan, vaan ottaa huomioon myös suhteen toisen osapuolen edut. Lojaaliutta osoitetaan teoilla, eikä lojaalius näin ollen ole vain tunne.¹

Lojaliteettiperiaatteen katsotaan syntyneen kaupanteossa vallinneesta itsekkyydestä ja oman edun ajamisesta. Tarvittiin velvollisuuksia, jotta osapuolet ottaisivat huomioon myös toisen osapuolen edut.² Sopimussuhteessa osapuolten välille muodostuu niin sanottu yhteinen yritys, jonka vuoksi suhteen molemmat osapuolet pyrkivät kohti yhteistä päämäärää. Tämä näkökulma puoltaa ajatusta siitä, että osapuolilla on velvollisuus ottaa huomioon myös toisen osapuolen etu.³

Lojaliteettiperiaatteella on katsottu olevan korostuneempi merkitys pitkissä yhteistyömäisissä sopimuksissa, joissa katsotaan olevan suurempi merkitys toisen edun huomioon ottamisella.⁴ Työsopimukset ovat oiva esimerkki tällaisesta suhteesta.⁵ Lisäksi työnantajan lojaliteettivelvollisuutta korostanee myös työnantajan asema työsuhteen vahvempana osapuolena⁶.

Näistä pääsemme tutkimuksen kohteeseen, työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen. Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden on katsottu voivan luoda työnantajalle velvollisuuksia, joista ei ole varsinaisesti säädetty työsopimuslaissa (55/2001, myöhemmin TSL). Tällaisia velvollisuuksia ovat muun muassa päättely- ja selonottovelvollisuus työsuhdetta purkautuneena pidettäessä. Tilanteesta riippuen työnantajalle voi syntyä velvollisuus päätellä

¹ Royce 1908, s. 18–20.

² Kts. Björne 1994, s. 11–16.

³ Kts Hoppu – Hoppu 2011, s. 68–69 ja Nieminen 1994, s. 57.

⁴ Wilhelmsson, Oikeus 1985, s. 170.

⁵ Nieminen 1994, s. 56–57.

⁶ Bruun – von Koskull 2012, s. 4.

työntekijän poissaolon syy tai ottaa yhteyttä työntekijään selvittääkseen poissaolon syyn⁷. Lojaliteettivelvollisuudesta ei ole suoraan säädetty TSL:ssa, vaan sen sijaan lojaliteettivelvollisuus on luettavissa hallituksen esityksestä (myöhemmin HE) nykyiseksi työsopimuslaiksi.

Työsopimus on työntekijää ja työnantajaa sitova sopimus, joka muodostaa molemmille velvollisuuksia, että oikeuksia. Työsopimus muodostaa työsuhteen, jota sääntelee työ-lainsäädännön ja työehtosopimusten lisäksi myös yleiset sopimusoikeudelliset säännöt. Tästä johtuu, että osapuolille syntyy muitakin velvollisuuksia, kuin päävelvollisuudet: työn tekeminen ja palkan maksaminen. Hallituksen esitykseen työsopimuslaista on otettu erikseen säännös työnantajan yleisvelvoitteesta, vaikka sopimuksen osapuolten muutkin velvollisuudet ovat hyvin säänneltyjä. Kyseinen yleisvelvoite on hallituksen esityksen mukaan sanktioton. Pykälän mukaan työnantajan velvollisuus on edistää kaikin tavoin suhteitaan työntekijöihinsä.⁸ Työnantajan yleisvelvoite ei silti liene yhtä kuin työnantajan lojaliteettivelvollisuus. Yleisvelvoitteen voidaan sanoa ilmentävän lojaliteettivelvollisuutta.⁹ Lisäksi työnantajan lojaliteettivelvollisuus on enemmänkin luettavissa HE:stä kuin itse laista.¹⁰ Lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa seuraavan suoraan sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta.¹¹

Hallituksen esityksessä yleisvelvoitteen osalta viitataan sopimusoikeuden yleisiin periaatteisiin, jotka pätevät myös työsopimuksessa ja näin ollen myös työsuhteissa.¹² Yksi näistä yleisistä periaatteista on lojaliteettiperiaate. Lojaliteettiperiaatteesta ja yleisvelvoitteesta voidaan johtaa työnantajan lojaliteettivelvollisuus, vaikka kyseisestä velvollisuudesta ei TSL:ssa ole suoraan säädetty. Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden olemassa

⁷ Katso Turun HO 9.1.2002 S 00/2203. Työnantaja X oli pitänyt työntekijä A:n työsopimusta purkautuneena A:n ollessa poissa työstä ilmoittamatta syytä poissaololleen. Hovioikeuden mukaan työnantajalla ei silti ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, koska työnantaja oli itse rikkonut omia velvollisuuksiaan. Työnantajalla oli kyseisessä tilanteessa päättely- ja selonottovelvollisuus, joita kumpaakin työnantaja oli rikkonut. Työnantajan velvollisuuksien laiminlyönnit katsottiin vakavammiksi, vaikka myös työntekijä oli rikkonut omia velvollisuuksiaan.

⁸ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

¹⁰ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 36–37.

¹¹ Engblom 2013, s. 216.

¹² HE 157/2000 vp, s. 67.

oloa puolustaa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden olemassaolo. Työsuhteen osapuolien tasavertaisuus kärsisi, jos vain toisen osapuolen lojaliteettivelvollisuus tunnistettaisiin.¹³

1.2 Tutkimusongelmat

Tutkielmassa pyritään selvittämään työoikeudellisesta näkökulmasta työnantajan lojaliteettivelvollisuuden sisältöä ja tarkoitusta erityisesti työnantajan päättäessä työsuhdetta. Vastausta haetaan tutkimalla lojaliteetin, sopimusoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen ja työoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden määritelmiä. Mitä velvollisuuksia lojaliteettivelvollisuus luo työnantajalle työsuhdetta päättäessä? Työsopimuslaki ei tunnista sellaisenaan lojaliteettivelvollisuutta, joten kysymystä tulee pohtia oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla.

1.3 Rajaukset ja aineisto

Tutkimuksessa otetaan huomioon vain TSL:n alaiset työsopimukset, ulkopuolelle rajataan työsopimuslain 1:2 §:n mukaiset poikkeukset lain soveltamisalasta. Tässä tutkielmassa lojaliteettivelvollisuutta käsitellään TSL:n säätelemissä työsuhteen päättämistilanteissa, jonka vuoksi tutkimus on rajattu TSL:n alaisiin työsopimuksiin. Rajaus on tehty myös siitä syystä, että lojaliteettivelvollisuutta käsitellään muun muassa TSL:n säätelemän työnantajan yleisvelvoitteen avulla.

Aihe on rajattu myös tilanteisiin, jossa työsuhde päättyy työnantajan aloitteesta. Tässä tapauksessa suhteen päättämistavoiksi katsotaan työntekijän irtisanominen, työsuhteen purkaminen, koeaikapurun käyttö ja työsuhteen purkautuneena pitäminen. Tutkielman ulkopuolelle rajataan tilanteet, joissa työsuhde päättyy työntekijän aloitteesta. Työntekijän päättäessä työsuhdetta, jää työnantajan mahdolliset lojaliteettivelvollisuudet pienem-

¹³ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35.

mälle huomiolle, jos niitä edes on. Työnantajan lojaliteettivelvollisuudet liittyvät työsuhteen ylläpitämiseen ja jatkumiseen, jonka vuoksi lojaliteettivelvollisuuksia ei syntyne työntekijän päättäessä työsuhdetta.

Tutkielman ulkopuolelle rajataan myös muut työsuhteen aikaiset tilanteet, joissa lojaliteettivelvollisuus ilmenee. Valinta on tehty aineiston rajaamisen vuoksi. Tutkielma rajataan myös koskemaan vain työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, jolloin työntekijän velvollisuuksien tarkempi selvittäminen jätetään käsittelyn ulkopuolelle. Tutkimus on näin ollen tehty työnantajan näkökulmasta.

Aineisto koostuu voimassa olevasta TSL:sta (55/2001) ja vanhasta työsopimuslaista (320/1970, myöhemmin VTSL), sekä hallituksen esityksistä kyseisiksi laeiksi. Aineistona on myös runsaasti oikeustapauksia, koska oikeuskäytännöllä on hyvin vahva rooli tämän aiheen käsittelyssä. Oikeuskirjallisuudella on myös suuri rooli lojaliteettivelvollisuutta määriteltäessä. Tutkielmassa on hyödynnetty myös kirjoittajan kandidaatintutkielmaa ”Työnantajan oikeus pitää työsopimusta purkautuneena työntekijän luvattoman poisolon vuoksi”.

1.4 Tutkimusmetodi

Tutkielmassa päämetodinä käytetään lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa. Tutkimuksessa metodi mahdollistaa tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Tutkimuskysymykset määrittävät tiedonintressin, joka taas määrittää metodivalinnan. Metodi ei kuitenkaan ole laskukaava, jolla saadaan haluttu tulos, vaan enemmänkin näkökulma, josta lähteä ratkaisuun tutkimuskysymyksiä¹⁴. Metodien avulla voidaan kuitenkin todistaa, että tutkimuksen tulos on tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttävä, eikä tutkijan omia mielipiteitä ja uskomuksia.¹⁵

Lainoppi on perinteinen oikeustieteellinen metodi, jonka perinteiset tehtävät ovat tulkinta ja systematisointi. Kyseiset tehtävät ovat nimitetty myös käytännölliseksi ja teoreettiseksi

¹⁴ Aarnio 2006, s. 237.

¹⁵ Hirvonen 2011, s. 5.

lainopiksi.¹⁶ Käytännöllinen lainoppi vastaa esimerkiksi kysymyksiin: Miten säännöstä on tähän asti tulkittu? Millainen sen sisältö on? Miten säännöstä tulisi kehittää? Teoreettinen lainoppi sen sijaan vastaa kysymyksiin: Millaisiin oikeuslähteisiin jokin asia perustuu? Miten sääntelyä voisi systematisoida? Millainen on normien hierarkia? Tässä tutkimuksessa sovellettavaksi tulee käytännöllinen lainoppi, joka vastaa paremmin tutkimuksen tarpeisiin. Tutkimuksen aihe vaatii tulkintaa esimerkiksi sen osalta, kuinka lojaliteettivelvollisuutta on tähän asti tulkittu.

Tutkielmassa lainoppi on tulkintaa, jolloin tulkinta tuottaa tutkittavasta kohteesta merkityksiä. Tulkinta on myös saatujen merkitysvaihtoehtojen valintaa, jolloin valituksi tulee paras vaihtoehto halutun asian tulkinnaksi. Valintaa seuraa kuitenkin niin sanottu perusteluvelvollisuus, joka toimii oikeustieteen kontrollin välineenä. Merkityksen valinta ja perustelu ovat osa oikeudellista harkintaa, joka myöskin kuuluu lainoppiin.¹⁷

Lainoppi näkee oikeuden voimassa olon oikeuspositiivisesti. Lainopin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus ja lainoppi määrittää oikeudeksi voimassa olevan oikeuden. Voimassa oleva oikeus on pätevää ja veloittavaa oikeutta. Lainopin voidaan myös sanoa kuvaavan voimassa olevaa oikeutta ja sen lauseet ovat kannanottoja voimassa olevan oikeuden tulkinnasta, punninnasta ja systematisoinnista. Lainoppi on sitoutunut voimassa olevaan oikeuteen, koska käytettäessä lainoppia metodina tuotetaan tietoa, joka kuuluu oikeuslähdeopin mukaisiin oikeuslähteisiin.¹⁸

Työoikeudelliselle tutkielmalle tyypillisesti tutkielman lähteenä on runsaasti oikeustapauksia. Oikeustapaukset ovat kuitenkin heikosti velvoittavia oikeuslähteitä, jolloin oikeustapauksien perusteella tehtävät päätelmät eivät ole kovin vahvoja. Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset ovat lähinnä ohjeita, jotka voisivat ohjata tuomioistuimia ratkaisemaan tapaukset samankaltaisesti. Kuitenkin oikeustapauksia tutkimalla voinee tehdä päätelmiä siitä, kuinka tuomioistuinten voidaan olettaa ratkaisevan jatkossa samankaltaiset tapaukset. Vanhoista oikeustapauksista tehdään yleistyksiä, joista haetaan vastauksia TSL:n jättämiin aukkoihin. Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset eivät kuitenkaan

¹⁶ Aarnio 2006, s. 238.

¹⁷ Aarnio 2006, s. 246–249.

¹⁸ Hirvonen 2011, s. 21–26.

sido muita kuin KKO:ta itseään¹⁹, jolloin ei voida olla täysin varmoja siitä, kuinka tulevaisuudessa tullaan toimimaan.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielma alkaa lojaliteettivelvollisuuden määrittämisellä. Määrittäminen aloitetaan lojaliteettisanan määrittämisestä, josta edetään sopimusoikeudelliseen lojaliteettiperiaatteen. Tästä edetään vielä lojaliteettiperiaatteen työoikeudelliseen määrittämiseen. Lopulta pohditaan kaiken edellä mainitun perusteella työnantajan lojaliteettivelvollisuutta.

Lojaliteettivelvollisuuden määrittämisen jälkeen käydään läpi tutkielman aiheen mukaisesti eri työnantajan päättämiskeinot työsuhteelle ja lojaliteettivelvollisuuden ilmeneminen näiden yhteydessä. Jokaisen päättämiskeinon yhteydessä eritellään työnantajan velvollisuuksia, jotka voivat olla lojaliteettivelvollisuutta, liittyvät siihen tai toteuttavat sitä.

Lojaliteettivelvollisuuden määrittämisen ja sen ilmenismuotojen jälkeen käydään lyhyesti läpi lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseen liittyviä sanktiota ensin sopimusoikeudellisesta näkökulmasta ja tämän jälkeen työoikeudellisesta näkökulmasta.

Tutkielman viimeinen luku sisältää tutkielman johtopäätökset. Ensin pohditaan vielä lojaliteettivelvollisuuden ja lojaliteettiperiaatteen mahdollisia eroja. Tutkielman päättää pohdinta työnantajan lojaliteettivelvollisuuden tulevaisuudesta ja koko tutkielman loppupohdinta.

¹⁹ Aarnio 2006, s. 300.

2 Lojaliteettivelvollisuus

2.1 Lojaliteetin määrittäminen

Sopimusoikeudellinen lojaliteetti voidaan määritellä lyhyemmin tai laajemmin. Lyhyemmin määriteltynä lojaliteetti tarkoittaa erilaisia velvollisuuksia ottaa toisen etu huomioon²⁰. Laajemman määritelmän halutakseen on lähettävä filosofian puolelle. Vuonna 1908 lojaliteetille ei ole löytynyt määritelmää, jonka vuoksi sanan määritelmää lähdettiin etsimään sanan merkityksen ja tarpeen avulla²¹. Lojaliteetti, toisien sanoen uskollisuus, ilmenee uskollisuutena, lojaalisuutena. Lojaalisuus ei ole pelkästään tunne, vaan lojaalisuus ilmenee henkilön toiminnassa²². Lojaalinen henkilö ei toimi vain omien tahtojensa mukaan omaa etuaan ajaen vaan lojaliteetti ohjaa hänen käyttäytymistään²³. Ihmisten välillä lojaalisuuden katsotaan kohdistuvan vähintään kahden henkilön väliseen suhteeseen, eikä suoraan tähän toiseen henkilöön²⁴. Lojaalisuus vaatii kohteen, jota kohtaan osoitamme uskollisuutta²⁵.

Tutkielmaa ajatellen lojaliteetin kohde on työsuhde, ei työntekijä tai työnantaja. Työsuhteenosapuolet vaalivat heidän välistään suhdetta ja ottavat omassa toiminnassaan huomioon myös toisen edut. Lojaliteetin katsotaan vaativan jonkinlaisen oman intressin tai voimakkaan tunteen, jotta henkilö pystyy osoittamaan uskollisuutta kohdetta kohtaan²⁶. Tällöin voinee ajatella, että usein työntekijällä tai työnantajalla on suurempi intressi työsuhdetta kohtaan kuin tiettyä työntekijää tai työnantajaa kohtaan. Joku voinee väittää työntekijän lojaliteetin säilyneen entistä työnantajaa kohtaan ostaessaan edelleen kyseisen yrityksen tuotteita. Tällöin kuitenkin lojaliteetin kohteeksi voinee sanoa asiakassuhteen. Lojaliteetin kohteena lienee työsopimus eikä työnantaja myös silloinkin, kun työntekijä on allekirjoittanut salassapitosopimuksen. Työnantajan osalta kritiikiksi voinee esittää tietyn

²⁰ Karhu 2008, s. 101.

²¹ Royce 1908, s. 14.

²² Royce 1908, s. 18.

²³ Royce 1908, s. 19–20.

²⁴ Royce 1908, s. 20.

²⁵ Royce 1908, s. 14–15.

²⁶ Royce 1908, s. 18–19.

työntekijän työpanoksen haluamisen, jolloin tästä työntekijästä tulisi lojaliteetin kohde. Tässäkin tilanteessa esitettäisiin lojaliteetin kohteeksi osaavan työntekijän työsuhde. Työnantajalla ei ole lojaliteettia kyseistä työntekijää kohtaan ilman työsuhdetta, vaan työsuhde muodostaa lojaliteetin. Tämä todistaneekin sitä, että lojaalius tapahtuu suhteen kautta, eikä kohdistu suoraan toiseen henkilöön²⁷.

2.2 Sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate

2.2.1 Lojaliteettiperiaatteen synty

Lojaliteettiperiaatteen ensimmäisestä esiintymisestä löytyy useita eriäviä mielipiteitä: perustuuko lojaliteettiperiaate Saksan *Treu und Glauben* -periaatteeseen²⁸, oliko lojaliteettiperiaate vastaveto 1800-luvun liberalismille²⁹ vai onko lojaliteettiperiaate näistä erillinen periaatteensa. Osa näkee lojaliteettiperiaatteen ilmenneen Suomessa ensimmäisen kerran laissa varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (myöhemmin OikTL).³⁰ Kyseisen lain 33 §:n mukaan oikeustoimea ei tule pitää pätevänä, jos se on tehty sellaisessa olosuhteessa, jonka voidaan katsoa olleen epäsoveltuva ja molemmat olivat tästä tietoisia. Kyseinen pykälä on liitetty lojaliteettivelvoitteeseen siitäkin huolimatta, että lojaliteettivelvollisuus velvoittaa sopimuksen sisällä lojaliteettivelvollisuuden muodostuessa sopimuksen synnyttyä³¹. Oikeustoimilain 33 § on pysynyt sen säätämisestä vuodesta 1927 asti sanalleen samanlaisena tähän päivään saakka.

Norjalainen Fredrik Stang näki lojaliteettiperiaatteen tarkoituksena sopimusoikeudessa vallinneen liberalismiin vastustamisen. Sopimusoikeuden nähtiin olevan hyvin vapaata, jolloin molemmilta osapuolilta puuttui velvollisuuksia. Osapuolet saattoivat noudattaa ehtoja niin tarkasti, että mahdollinen kaupankohde saattoi mennä pilalle, koska myyjällä ei ollut huolenpitovelvoitetta sopimuksen synnyn ja kaupankohteen luovutuksen välillä.

²⁷ Royce 1908, s. 20.

²⁸ Kts. Muukkonen 1993, s. 1040–1041.

²⁹ Björne 1994, s. 6–7.

³⁰ Kts. Björne 1994, s. 7–11 ja Karhu 2008, s. 103.

³¹ Björne 1994, s. 13.

Kaupanteossa vallitsi itsekkyyt ja oman edun ajaminen. Stang toi esille rehellisyysvaatimuksen, josta hän käytti myös nimeä lojaliteettivaatimus ja joka sisälsi muun muassa huolenpitovelvollisuuden. Stang kuului myös heihin, jotka liittivät OikTL 33 §:n lojaliteettiperiaatteeseen.³²

Yleisesti lojaliteettiperiaatteen ei kuitenkaan olla katsottu perustuvan lakiin. Sopimusoikeudellisesta- eikä työoikeudellisesta oikeussäätelystä löydy määräystä lojaliteettivelvollisuudesta, eikä näin ollen tämän määritelmääkään. Lojaliteettiperiaatteen on nähty nousseen esille oikeuskirjallisuudesta ja tämän myötä se on myös ollut esillä esimerkiksi lain valmisteluteksteissä. Siltikin edelleen laista puuttuu sana lojaliteetti.³³ Kuitenkin yleisesti lojaliteettiperiaate tunnustetaan yhdeksi sopimusoikeudelliseksi periaatteeksi.³⁴

Pohjoismaissa lojaliteettiperiaatteen ajankohtaiseksi aiheeksi nosti vuonna 1974 L.E. Taxell. Hän korosti sopimuksen olevan yhteistoiminnallista. Kyseinen määritelmä on myös nähty syynä lojaliteetin suosion kasvulle nykypäiviin saakka. Lojaliteetti mahdollistaa sellaisten velvollisuuksien perustelemisen, joita tarvitaan nykyaikaisessa sopimusoikeudessa.³⁵ Taxell kuitenkin näki lojaliteetilla olevan enemmänkin osapuolten asemaa kuvaava merkitys, sen sijaan että lojaliteettivelvollisuus olisi yksi sopimusvelvoitteista.³⁶

2.2.2 Lojaliteettiperiaatteen määritelmä

Lojaliteettiperiaatteen on väitetty olevan hyvin epämääräinen käsite, jonka määrittäminen riippuu määrittäjästä.³⁷ Lojaliteettiperiaatteen voinee sanoa myös ilmenevän muissa sopimusoikeudellisissa periaatteissa, kuten esimerkiksi heikomman suojan periaatteessa, jonka vuoksi sitä on vaikea eriyttää omaksi täysin erilliseksi periaatteekseen.³⁸ Heikom-

³² Kts. Björne 1994, s. 11–16.

³³ Muukkonen 1993, s. 1032.

³⁴ Muukkonen 1993, s. 1034.

³⁵ Karhu 2008, s. 106–107.

³⁶ Rudanko 1989, s. 37.

³⁷ Kts. Saarnilehto 1994a, s. 2–3.

³⁸ Karhu 2008, s. 104.

man suojan periaatteella suojataan sopimussuhteen heikompaa osapuolta. Lojaliteetti täydentää tätä suojaa edellyttämällä vahvempaa osapuolta ottamaan huomioon heikomman osapuolet edut ja oikeudet.³⁹

Sopimusoikeudelliset periaatteet voidaan jakaa yksi- ja kaksipaikkaisiin periaatteisiin. Yksipaikkaisesta periaatteesta esimerkki on sopimusvapaus, jossa periaate koskee vain yhtä osapuolta. Kyseisen periaatteen tarkistelu ei edellytä tarkistelemaan osapuolten välistä suhdetta, vaan pelkästään toisen osapuolen tilannetta. Kaksipaikkaisia periaatteita ovat esimerkiksi luottamuksensuoja, heikomman suoja ja lojaliteetti. Kaksipaikkainen periaate luonnollisesti koskee useampaan osapuolta ja periaatteen tarkistelu edellyttää tarkistelemaan osapuolten välistä suhdetta.⁴⁰ Nämä puoltanevat jälleen määritelmää lojaliteetin kohdistumisesta osapuolten väliseen suhteeseen. Kaksipaikkaisille periaatteille ei ole tarvetta ilman toista osapuolta, koska ei liene tarpeellista määritellä erikseen periaatetta itselle lojaalina pysymisestä.

Käsitteiden mukaisesti voinee päätellä lojaliteettivelvollisuuden nousevan lojaliteettiperiaatteesta. Periaatteen ollessa taustalla vaikuttava aate, voidaan velvollisuudet määritellä olevan konkreettisempia asioita. Lyhyesti esimerkkinä, lojaliteettiperiaatteen mukaan sopimuskumppanien tulee ottaa huomioon myös sopimuskumppanin edut ja oikeudet. Lojaliteettivelvollisuus edellyttää työnantajaa etsimään irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle korvaavaa työtä.

Lojaliteettivelvollisuuden voinee katsoa syntyvän osapuolten välillä sopimuksen syntyessä.⁴¹ Kuten aiemmin lojaliteettia määriteltäessä todettiin, perustuu lojaliteetti sopimusosapuolten väliseen suhteeseen. Näin ollen lojaliteettiperiaate ei soveltuisi sopimuksen tekohetkeen eikä sitä edeltävään aikaan. Tällöin lojaliteettivelvollisuus lakkaisi osapuolten välisen suhteen päättyessä. Voidaan silti esittää, että lojaliteettiperiaate kohdistuu myös sopimuksentekohetkeen, mutta tällöin se on sisällöltään erilaista kuin sopimuksen syntymisen jälkeen muodostuva lojaliteettivelvollisuus. Ero selittyy sillä, että sopimuksen tekohetkellä voidaan katsoa osapuolilla olevan jopa ristiriitaiset edut, kun taas sopimuksen teon jälkeen etu voidaan katsoa yhteiseksi.⁴² Sopimuksen tekohetken lojaliteetti

³⁹ Karhu 2008, s. 105.

⁴⁰ Karhu 2008, s. 105.

⁴¹ Björne 1994, s. 13.

⁴² Halila 1981, s. 45–47.

voidaan perustella myös sillä, että neuvottelu vaiheessa sopimuksen osapuolten välillä on jo jonkinlainen suhde, johon lojaliteetti voisi perustua. Kuitenkin tämän tutkielman aiheen rajauksen vuoksi ei ole tarpeen käsitellä sopimuksen tekohetken aikaista lojaliteettivelvollisuutta, vaan se jätetään tästä käsittelystä pois.

Lojaliteetin määritelmän mukaan sopimuskumppanien välille muodostuu sopimussuhde, jota kohtaan molemmat osapuolet ovat lojaaleja. Sopimusoikeudessa lojaliteettiperiaate nähdään velvoitteena ottaa huomioon molempien osapuolten edut ja oikeudet. Sopimussuhde muodostaa osapuolten välille niin sanotun yhteisen yrityksen, jossa molemmilla on yhteinen päämäärä. Tätä päämäärää tavoitellaan lojaliteetin määritelmän mukaisesti sopimussuhteen ohjaamana. Tällöin tavoitteena ei ole pelkästään oman edun maksimointi, vaan molemmat osapuolet ottavat huomioon myös toisen osapuolen edut ja oikeudet.⁴³

Miten osapuoli määrittää mitä toisen etu on? Olisiko toisen etu sen mukainen mitä itse ajattelee vai tulisiko osata lukea toisen ajatukset, jotta tietäisi mitä tämä itse ajattelee oman etunsa olevan. Lähtökohtaisesti etu tulisi varmasti määritellä objektiivisesti, mutta kuinka osapuolet määrittävät etua objektiivisesti oman toimensa ohella. Onkin todettu, että etujen määrittäminen ei ole tarpeen, vaan toisen edun huomioon ottaminen onkin yleisesti lojaalisesti toimimista ja lojaliteettiperiaatteen rikkominen olisikin sen sijaan tarkoituksella epälojaalisti toimiminen.⁴⁴ Käytännössä siis tarkoituksella toimiminen niin että tietoisesti ei oteta huomioon toisen etuja. Näin ollen ei voitaisi erotella erilaisia etuja, joita osapuoli ottaa tai ei ota huomioon, osapuoli ei siis voisi olla osittain lojaali ottamalla huomioon tietyt edut.

Lojaliteettiperiaatteen sisältö voidaan nähdä laajempaan tai suppeampaan näkökulmasta riippuen. Suppeasta näkökulmasta katsottuna lojaliteettiperiaate sisältää vain sopimuskumppanin edun huomioon ottamisen, kun taas laajemmasta näkökulmasta lojaliteettiperiaatteen piiriin voidaan laskea myös muita yleisesti tunnettuja samankaltaisia velvollisuuksia: tiedonanto-, myötävaikutus- ja reklamointivelvoitteet.⁴⁵ Näkökulma riippuu henkilöstä, koska lojaliteettiperiaatteen sisältöä ei ole sitovasti määritelty⁴⁶.

⁴³ Kts Hoppu – Hoppu 2011, s. 68–69 ja Nieminen 1994, s. 57.

⁴⁴ Hiekkaranta 1969, s. 349–350.

⁴⁵ Muukkonen 1993, s. 1045. Kts. myös Björne 1994, s. 6.

⁴⁶ Saarnilehto 1994a, s. 3.

Laajan ja suppean jaon lisäksi, lojaliteettiperiaate voidaan jakaa yleiseen ja erityiseen lojaliteettiperiaatteeseen. Yleinen lojaliteettiperiaate käsittää esimerkiksi oikeuskirjallisuudessa tunnistetun lojaliteettiperiaatteen. Erityinen lojaliteettiperiaate sen sijaan käsittää normeilla säädetyt lojaliteettiperiaatteet, joita löytyy muun muassa asianajajilta.⁴⁷ Tutkielman rajausten vuoksi ei ole syytä käsitellä enempää erityistä lojaliteettiperiaatetta. Tutkielman lojaliteettivelvollisuudet kuuluvat yleisen lojaliteettiperiaatteen piiriin.

Sopimusten osapuolien välinen tilanne voidaan lisäksi nähdä sellaisena, jossa ei ole niin sanottua yhteistä yritystä. Kyseessä on tällöin normaali kauppatilanne, jossa ostetaan tuote tai palvelu vastinetta vastaan. Lojaliteettiperiaate voidaan tällöin nähdä kapeampana. Velvoitteen on katsottu tarkoittavan sitä, että toisen etu otetaan huomioon, mutta toisen etu otetaan huomioon vain tinkimättä omasta edusta.⁴⁸

Lojaliteettiperiaate voi lisätä sopimuksen osapuolille velvollisuuksia, joista ei sopimuksessa ole sovittu. Tämä edellyttää sopimuksessa olevaa aukkoa, joka täytetään lojaliteettiperiaatetta soveltaen. Sopimuksessa tarkoitettua toimintaa toteuttaessa voi ilmetä seikkoja, joista ei sopimuksessa ole sovittu. Tällaisissa tilanteissa lojaliteettiperiaate voi täydentää osapuolten velvollisuuksia.⁴⁹

Lojaliteettiperiaate voi vaihdella sopimuskohtaisesti ja näin ollen sen sisältöä tulisikin arvioida sopimuksen mukaan.⁵⁰ Lojaliteettiperiaatteen merkityksen on katsottu korostuneen sopimuksissa, jotka luovat pitkäaikaisen suhteen osapuolten välille. Sopimusoikeudessa esimerkiksi on nostettu yhteistyösopimukset, joissa on korostunut tarve ottaa molempien edut huomioon.⁵¹ Tästä lienee hyvä siirtyä työoikeudellisen lojaliteettiperiaatteen pariin sillä työsuhteen voinee katsoa pitkäaikaiseksi sopimukseksi, joka luo yhteistyömäisen suhteen osapuolten välillä⁵². Näin ollen lojaliteettiperiaatteella voi olla suurempi merkitys työoikeudellisessa suhteessa verrattaessa tyypilliseen ostosopimukseen sopimusoikeuden puolella.

⁴⁷ Muukkonen 1993, s. 1045–1046.

⁴⁸ Kurkela 2003, s. 32.

⁴⁹ Annola 2016, s. 35–36.

⁵⁰ Halila 1981, s. 44.

⁵¹ Wilhelmsson, Oikeus 1985, s. 170.

⁵² Nieminen 1994, s. 56–57.

2.3 Työoikeudellinen lojaliteettiperiaate

2.3.1 Velvollisuuksien synty ja määritelmä

Työsopimus, kuten muutkin sopimukset luovat velvollisuuksia ja oikeuksia sopimuksen osapuolille. Velvollisuuksia sekä oikeuksia määritellään paitsi nimenomaisessa sopimuksessa, myös sopimussuhdetta sääntelevässä lainsäädännössä. Työoikeuden saralla velvollisuuksista sekä oikeuksista säännellään edellä olevien lähteiden lisäksi myös muun muassa työehtosopimuksissa ja työpaikan työsäännöissä. Lojaliteettivelvollisuus on työoikeudessa liitetty työntekijän sekä työnantajan TSL:ssä määriteltyihin yleisvelvoitteisiin⁵³.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan yleisvelvoite lienee johdettavissa sopimusoi-keudellisesta lojaliteettiperiaatteesta. Sopimusoi-keudellisten sääntöjen säännellessä myös työ- sopimuksia, tulee lojaliteettiperiaate sovellettavaksi myös työoikeudessa.⁵⁴ Näin ollen työoikeudellisen lojaliteettivelvollisuuden tarkastelu on luonnollista aloittaa työnantajan ja työntekijän yleisistä velvollisuuksista.

Vanhassa työsopimuslaissa yleisistä velvoitteista käytettiin nimistä yleissäännökset vel- vollisuuksista. Työntekijöiden yleissäännöksessä oli jo lojaliteetin määritelmän mukaisia velvollisuuksia, jotka eivät varsinaisesti liittyneet työtehtäviin. Työntekijän tuli säännök- sen mukaan ottaa huomioon työnantajan etu. Käytännössä työntekijän tuli välttää menet- telyä, joka tuottaisi vahinkoa työnantajalle. Työnantajan yleissäännöksessä oli määräys työehtosopimusten noudattamiseen ja työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun. Näin ollen voidaan todeta, että kyseinen VTSL:n yleissäännös työnantajan velvollisuuksista (17 §) ei voine katsoa vastanneen silloisen lain määrää yleissäännöstä työntekijöille (13 §)⁵⁵.

⁵³ Kts Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

⁵⁴ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁵⁵ Kts. Nieminen 1994, s. 60–61.

Työsopimuslain mukainen työntekijöiden yleissäännös on pysynyt samanlaisena kuin VTSL:ssa. Sen sijaan työnantajan yleissäännös on muuttunut täysin. Työsopimuslain mukainen työnantajan yleissäännös on laajentanut myös työnantajan velvollisuuksia tavanomaisten velvollisuuksien ulkopuolelle.

Työsopimuslain mukaiset yleisvelvoitteet työntekijälle ja työnantajalle, samoin kun TSL:n osoittamat muut velvollisuudet luovat työsuhteen molemmille osapuolille useampia oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka eivät liity varsinaisesti työtehtäviin. Työsuhteen myötä työntekijä tulee osaksi työnantajan organisaatiota ja näin ollen työyhteisöä, joka myöskin tuo erilaisia odotuksia lojaaliuuden suhteen. Näiden vuoksi voidaan katsoa lojaaliteetilla olevan merkittävä rooli työoikeuden saralla.⁵⁶

Huomionarvoista on, ettei pelkästään lojaliteettivelvollisuuden rikkominen johtaisi työsuhteen rikkomuksiin.⁵⁷ Hallituksen esityksen mukaan työnantajan sekä työntekijän yleisvelvoitteet ovat sanktiottomia.⁵⁸ Sen sijaan lojaliteettivelvollisuudella voidaan perustella tiettyä ratkaisua tai täydentää lain jättämiä aukkoja⁵⁹.

2.3.2 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus

Työntekijän yleiset velvollisuudet ilmenevät TSL:n 3:1 §:ssä ja kyseinen pykälä on seuraavanlainen:

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

Työntekijän yleiset velvollisuudet säilyivät sisällöltään ja tarkoitukseltaan samanlaisena kuin VTSL:ssa.⁶⁰ Vanhan työsopimuslain säätämisen aikaan työsopimuslakikomitea pe-

⁵⁶ Kts. Engblom 2013, s. 195 ja Nieminen 1994, s. 56–57.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 67.

⁵⁸ HE 157/2000 vp, s. 67 ja s. 78.

⁵⁹ Nieminen 1994, s. 61.

⁶⁰ HE 157/2000 vp, s. 78.

rusteli työntekijän lojaliteettivelvollisuutta yleisellä sopimusoikeudellisella lojaliteettiperiaatteella, jolla katsottiin olevan erityinen merkitys työsuhteissa. Komitea katsoi, että työntekijän lojaliteettivelvollisuus eli uskollisuusvelvollisuus ilmeni VTSL:n useassa eri pykälässä. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden katsottiin ilmenevän muun muassa säädännössä työturvallisuudesta, salassapidosta ja kilpailukiellosta.⁶¹ Myös oikeuskirjallisuudessa on omaksuttu ajatus siitä, että lojaliteettivelvollisuus ilmenisi myös muissa TSL:n pykälissä.⁶² Oikeuskirjallisuudessa on omaksuttu myös työntekijän lojaliteettivelvollisuuden olevan yhtä kuin pykälät kilpailevasta toiminnasta sekä salassapidosta.⁶³

Näin ollen työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ei voida sanoa ilmenevän vain TSL:n 3:1 §:ssä, vaan sen sijaan lojaliteettivelvollisuus ilmenee useammassa pykälässä. Ei siis voida sanoa, että yleiset velvollisuudet ovat yhtä kuin lojaliteettivelvollisuus. Sen sijaan voidaan väittää, että yleiset velvollisuudet kuuluvat työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen.

Toisin kuin työnantajan lojaliteettivelvollisuus, työntekijän lojaliteettivelvollisuus vaikuttaa myös työajan ulkopuolella. Näin ollen työntekijän vapaa-ajan toimet voivat myös vaikuttaa lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseen. Velvollisuuden laajuuteen vaikuttaa myös työntekijän asema, jolloin esimerkiksi esimiesasemassa toimivan työntekijän toimet voivat herkemmin rikkoa lojaliteettivelvollisuutta.⁶⁴

TT 2011:17 Työntekijä A oli vapaa-ajallaan osallistunut tv-sarjan kuvauksiin, joissa hänen tuli vastata kysymyksiin totuuden mukaisesti. A oli kertonut tv-sarjan alussa työnantajansa X Oy nimen, joka tuli useamman kerran esille esiintymisen aikana. Tv-sarjassa A myönsi muun muassa tiiminvetäjänä liioitelleensa tiiminsä saavutuksia, varastaneensa työnantajaltaan sekä tuntevansa itsensä rasistiksi. Työtuomioistuin katsoi X Oy:llä olleen erityisen painava syy työsopimuksen purkamiselle johtuen arvojen sekä työsopimuksesta johtuvien veloitteiden rikkomisesta.

Tapauksessa TT 2011:17 työnantaja X Oy:llä oli työntekijöille vuosittain vahvistettavat eettiset arvot ja ohjeet. X Oy sitoutti työntekijänsä toimimaan työ- ja vapaa-ajalla suvaitsevan ja yhdenvertaisen työympäristön puolesta. Työtuomioistuin katsoi työntekijä A:n

⁶¹ Työsopimuslakikomitean mietintö 1969, s. 31–32.

⁶² Kairinen 1991, s. 156–157.

⁶³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 753.

⁶⁴ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, s. 10.

rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan vapaa-ajan käytöksensä perusteella. X Oy oli menettänyt täysin luottamuksensa A:han, eikä työnantajan voitu olettaa jatkavan työsuhdetta edes irtisanomisajan loppuun asti. Työtuomioistuimien totesi purkamisperusteen täyttyneen työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen vuoksi.

Edellä mainitussa tapauksessa TT 2011:17 lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen voinee katsoa perustuneen työntekijän yleisvelvoitteen rikkomiseen. Työntekijä A oli tiiminvetäjä, jonka työteko muuttui mahdottomaksi luottamuksen menettämisen vuoksi. Kuitenkin kuten aiemmin mainittiin, on työntekijän yleisvelvoite lähtökohtaisesti sanktioton. Siitä huolimatta työntekijä voi joutua vahingonkorvausvelvolliseksi TSL:n 12:1 §:n kolmannen momentin mukaisesti⁶⁵. Yleisvelvoitteen sanktiottoman luonteen vuoksi lojaliteettivelvollisuuden rikkominen voi johtaa työsuhteen päättymiseen vain, jos rikkomus täyttää työsuhteenpäättämisen normiston⁶⁶.

2.3.3 Työnantajan lojaliteettivelvollisuus

Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden voinee katsoa syntyvän työ sopimusta allekirjoitettaessa, kuten työntekijän lojaliteettivelvollisuus syntyy. Lojaliteetin pohjautuessa työsuhteeseen, eikä työsuhteen toiseen osapuoleen, on luonnollista, että lojaliteettivelvollisuus syntyy vasta työsuhteen alkaessa. Työnantajalla voidaan katsoa olevan suurempi velvollisuus kuin työntekijällä noudattaa lojaliteettivelvollisuutta. Suurin osa työnantajan velvollisuuksista onkin säänneltyä ja työnantajan katsotaan olevan työsuhteen vahvempi osapuoli. Työnantajalla on korostuneempi tarve ottaa huomioon työntekijän edut.

Vanhan työ sopimuslain aikaan katsottiin, että lojaliteettivelvollisuudella on oikeusperiaatteen asema, koska lojaliteettivelvollisuudesta ei löydy erillistä säännöstä työ sopimuksesta.⁶⁷ Kuten aiemmin todettiin, työoikeudellinen lojaliteettiperiaate on johdettu yleisestä sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta. Voimassa olevaa työ sopimuslakia säädettäessä työnantajan yleisiä velvollisuuksia muutettiin ja muutoksien lähteenä olivat

⁶⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 328.

⁶⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 328.

⁶⁷ Nieminen 1994, s. 61.

sopimusoikeudelliset oikeussäännöt. Lakia säädettäessä on ajateltu työnantajalla olevan muitakin kuin laissa erikseen määriteltyjä velvollisuuksia⁶⁸. Näin voinee katsoa, että lojaliteettiperiaate on otettu mukaan työnantajan yleisiin velvollisuuksiin ja näin työnantajan lojaliteettivelvollisuus on jo jonkintasoisesti tunnistettu TSL:ssa.⁶⁹

Työnantajan yleiset velvollisuudet ilmenevät TSL:n 2:1 §:ssä. Kyseisessä pykälässä tulee esille työnantajan velvoite edistää kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin. Kyseinen pykälä on seuraavanlainen:

”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykujensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

Työnantajan yleiset velvollisuudet voidaan jakaa kolmeen osaa: työnantajan suhde työntekijään, työntekijöiden väliset suhteet sekä työntekijän kehitys. Ensimmäisenä velvollisuutena työnantajan tulee kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin, mikä lienee hyvin ymmärrettävä velvollisuus ottaen huomioon työsopimusten yleisesti hyvin pitkä kesto. Säännös eikä lain esityöt määrittele keinoja tai esimerkkejä tämän velvollisuuden täyttämiseksi, mutta toisen edut huomioon ottaminen sekä yleinen lojaaliuus toista osapuolta kohtaan lienevät yhdistettävissä suhteiden edistämiseen. Toinen velvollisuutena on mainittu työntekijöiden välisten suhteiden edistäminen ja tähän esimerkkeinä on mainittu hyvän työilmapiirin edistäminen⁷⁰, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen⁷¹. Viimeisenä velvollisuutena on eritelty työntekijän kehittymisen tukeminen. Sopimusoikeudellisestä näkökulmasta työntekijän velvollisuutena olisi työtekovelvoite sekä tämän täten oman työkykynsä ylläpitäminen. Varsinkin pitkäkestoisissa sopimussuhteissa, kuten työsuhteessa, velvollisuuksien jakautuminen ei ole

⁶⁸ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, s. 75–76.

⁶⁹ Kts Tiitinen – Kröger 2012, s. 160.

⁷⁰ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, s. 76.

⁷¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 158.

yhtä mustavalkoista. Työnantajakin siis kantaa vastuun työntekijän työkyvyn säilymisestä muun muassa perehdyttämällä, opastamalla, kehittymismahdollisuuksia tarjoamalla sekä työturvallisuutta ylläpitämällä.⁷²

Työsopimuslakia laadittaessa Niklas Bruun ja Matti Kairinen esittivät eriävissä mielipiteessään erillisen lojaliteettivelvollisuuspykälän lisäämistä työsopimuslakiin. Kyseinen pykälä sisältäisi myös säännöksen tiedonantovelvollisuudesta. Lojaliteettivelvollisuuspykälä sisältyisi TSL:n ensimmäiseen lukuun ja koskisi näin ollen sekä työntekijää että työnantajaa. Bruun ja Kairinen ehdottivat myös erillisiä pykäläitä TSL:n toiseen lukuun (työnantajan velvollisuudet) koskien työntekijän perehdyttämistä ja kouluttamista sekä uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuutta. Bruun ja Kairinen näkivät tarpeellisesti ajankäytön työsopimuslaki sisällyttäen siihen erikseen keskeiset työoikeudelliset peruskäsitteet kuten lojaliteettivelvollisuus.⁷³ Bruunin ja Kairisen ehdotus ei sinällään olisi luonut uusia velvollisuuksia, vaan sen sijaan olisi sisällyttänyt oikeuskirjallisuudessa sekä oikeuskäytännössä tunnistettuja velvollisuuksia osaksi työsopimuslakia. Bruunin ja Kairisen ehdotus avaakin paremmin lojaliteettivelvollisuuden sisältöä kuin TSL:n työnantajan yleiset velvollisuudet, jotka jäävät hyvin yleisluontoisiksi.

Vanha työsopimuslaki sisälsi yleissäännöksen työnantajan velvollisuuksista, mutta koska tämä poikkesi täysin TSL:n yleisistä velvollisuuksista, voidaan TSL:n mukaiset velvollisuudet katsoa uusiksi velvollisuuksiksi.⁷⁴ Vanhan työsopimuslain mukaiset työnantajan yleiset velvollisuudet kattoivat muun muassa palkkaa, työsuhteen ehtoja sekä tasapuolista kohtelua edellyttäviä määräyksiä. Uuden työsopimuslain yleiset velvollisuudet sen sijaan edellyttävät muun muassa työnantajaa edistämään suhdettaan työntekijöiden, että työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan tulee myös huolehtia työntekijän työstä suoriutumisesta esimerkiksi perehdyttämällä sekä mahdollistaa työntekijän kehittyminen työurallaan. Yleisten velvollisuuksien luonne muuttui siis hyvin merkittävästi uuden työsopimuslain myötä.

⁷² Tiitinen – Kröger 2012, s. 158–159.

⁷³ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, Liite 1, s. 2–11.

⁷⁴ HE 157/2000 vp, s. 67.

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus, kuten myös työnantajan lojaliteettivelvollisuus ilmenee muissakin työsopimuslain kohdissa. Hallituksen esityksen mukaan pääosin työnantajan sekä työntekijän velvollisuudet ovat erikseen säädetty laissa omissa pykälissään. Yleiset velvollisuudet katsottiin kuitenkin tarpeelliseksi lisätä erikseen.⁷⁵ Kysymykseen tulee leikin, mitä kaikkea voidaan lukea kuuluvan lojaliteettivelvollisuuden piiriin? Kuuluvatko loppupeleissä kaikki työnantajan velvollisuudet lojaliteettivelvollisuuden piiriin?

Sopimusosoikeuden lojaliteettiperiaatetta ja aiemmin mainittua laajaa ja suppeaa näkökulmaa voinee soveltaa myös työoikeudelliseen lojaliteettivelvollisuuteen. Suppeasti katsottuna lojaliteettivelvollisuuden voinee katsoa käsittävän vain toisen edun huomioon ottamisen, eli käytännössä työnantajan yleiset velvollisuudet. Laajemmin katsottuna lojaliteettivelvollisuus voinee kattaa myös muita velvollisuuksia, kuten esimerkiksi uudelleen-sijoitus- tai työntarjoamisvelvollisuudet. Voinee kuitenkin väittää, että suppeasti katsottuna lojaliteettivelvollisuudesta tulee hyvin vaikeasti hahmotettava periaate, jonka toteutumista on vaikea seurata. Laajemmin katsottuna on riski, että lojaliteettivelvollisuuden alle voinee siirtää kaikki velvollisuudet, joissa otetaan toisen etu huomioon.

Jotta työnantajan lojaliteettivelvollisuus tarkka sisältö olisi selvitettävissä, tulisi käydä läpi jokainen työnantajan velvollisuus ja analysoida toteuttaako kyseinen velvollisuus lojaliteettivelvollisuuden määritelmää, eli toisen edun huomioon ottamista. Tämä lienee kuitenkin tässä kohtaa turhaa. Sen sijaan tutkielman kannalta on mielekkäämpää käydä läpi työsuhteen päättämiseen liittyvää normistoa ja katsoa mitkä velvollisuudet tähän liittyen täyttäisivät lojaliteettivelvollisuuden kriteerit.

⁷⁵ HE 157/2000 vp, s. 67.

3 Lojaliteettivelvollisuus työsopimusta irtisanottaessa tai purettaessa

3.1 Irtisanomisen ja purkamisen sääntely

3.1.1 Irtisanomisen sääntely

Työsopimuslaki sisältää runsaasti työntekijää suojaavaa sääntelyä, koska perinteisesti työntekijää on pidetty työsuhteessa heikompana osapuolena. Ja näin ollen tulisi myös epäselvissä tapauksissa ratkaista asia työntekijän eduksi.⁷⁶ Tällaisissa tilanteissa voinee harkintaan tulla työnantajan lojaliteettivelvollisuus. Koska työnantaja on vahvempi osapuoli, voi työnantajan lojaliteettivelvollisuus korostua vahvemman asemansa vuoksi⁷⁷.

Lojaliteettivelvollisuus lakkaa työsuhteen lakatessa lojaliteetin määritelmän mukaan. Tämä pätee myös muista näkökulmista katsottuna. Irtisanottaessa työsuhde, jatkuvat molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet irtisanomisajan⁷⁸. Poikkeuksena tähän on työntekijän työtekoelvoitteesta vapautuminen, mikä ei kylläkään vapauta työnantajaa palkanmaksuvelvollisuudesta⁷⁹. Lojaliteettivelvollisuuden on sen sijaan sanottu korostuvan työsuhteen kestäessä. Tämä voinee vaikuttaa muun muassa irtisanomisperusteeseen. Mitä pidempi työsuhde, sitä suurempi on lojaliteettivelvollisuus ja sitä tarkemmin taas tulisi ottaa huomioon irtisanomisperusteen painavuus.⁸⁰

”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.”

Työsopimuslain 7:1 §:n mukainen yleissäännös irtisanomisperusteista on ensimmäinen irtisanomista sääntelevä pykälä.

⁷⁶ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 35.

⁷⁷ Nieminen 1994, s. 61.

⁷⁸ Kairinen 1991, s. 195.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 496.

⁸⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

3.1.2 Purkamisen sääntely

Työsopimuksen purkamisen sääntely löytyy TSL:n kahdeksannesta luvusta. Ensimmäinen pykälä kuvaa purkamisperusteet ensin työnantajalle ja sen jälkeen työntekijälle. Tutkielman kannalta oleellista on työnantajan oikeus työsopimuksen purkamiseen. Kyseinen pykälä on työnantajan purkamisoikeuden suhteen seuraavanlainen:

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

Purkamisperusteen tulee lain mukaan olla erittäin painava, kun irtisanomisperusteeksi riittää painava. Tämä vivahde-ero sekä maininta siitä, että työsuhteen ei voida edellyttää jatkuvan edes irtisanomisajan pituista aikaa erottavat purkamis- ja irtisanomisperusteen. Perusteen arvioinnin painavuus lienee jälleen tilannekohtaista. Kuten irtisanomisperusteen kohdalla, myös purkamisperusteen kohdalla on väitetty, että työsuhteen kesto vaikuttaisi painavuus perusteen arviointiin⁸¹. Mitä pidempi työsuhde työntekijällä on ollut, sitä suuremmaksi nousee niin sanottu painavuuden raja.⁸² Tämä lienee jälleen johdettavissa lojaliteettivelvollisuuteen, jos purkamisperusteen arviointi on tilannekohtaista ja arviointi voi vaihdella työsuhteen keston mukaan.

3.1.3 Koeaikapurun sääntely

Työsuhteen koeajasta ja sen aikana tapahtuvasta koeaikapurusta säädetään ainoastaan TSL:n 1:4 §:ssä. Pykälän mukaan työsuhdetta solmiessaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta, jonka aikana työnantaja ja työntekijä voivat purkaa työsopimuksen päättymään välittömästi. Määräaikaisissa työsuhteissa koeajan pituutta määritettäessä otetaan huomioon työsuhteen kesto, jolloin koeaika saa

⁸¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 655.

⁸² Tiitinen – Kröger 2012, s. 655.

olla maksimissaan puolet työsuhteen kestästä, mutta kuitenkin maksimissaan lain määrittämä kuusi kuukautta. Syyksi koeaikapurkuun eivät kelpaa syrjivät ja koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliset syyt. Hallituksen esityksessä on painotettu, että syyt koeaikapurkuun ovat todellisia, eli erilaiset epäilyt olisivat epäaiheellisia syitä⁸³.

Koeaikana työsuhteeseen ei sovelleta niin sanottuja normaaleja irtisanomissääntelyitä, vaan työsuhteen päättymisen tapahtuu koeaikapurun kautta. Koeaikana työnantaja voi varmistua työntekijän soveltuvuudesta työhön ja työntekijä varmistua työn sopivuudesta. Toisin sanoen koeaika mahdollistaa sopimusosapuolille mahdollisuuden varmistaa, että työsuhde vastaa sille asetettuja odotuksia. Koeaika on mahdollista ottaa osaksi työ sopimusta työsuhteen alkaessa, että myös työsuhteen aikana, jos työtehtävien katsotaan muuttuneen niin merkittäväksi, että on kohtuullista sopia uudesta koeajasta. Hallituksen esityksen mukaan kuitenkin muuttuneiden työtehtävien vuoksi tapahtuva koeaikapurku johtaa vain paluuseen edellisten työtehtävien pariin. Työsuhteen kokonaan päättymisen vaatisi normaalin irtisanomismenettelyn.⁸⁴

3.2 Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettelystä on säädetty laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, myöhemmin YTL). Yhteistoimintamenettelystä johtuen yhteistoimintavelvoitteiden nähdään toteuttavan lojaliteettivelvollisuutta.⁸⁵ Työnantajan yhteistoimintavelvoitteiksi voidaan lukea seuraavat velvollisuudet: tiedottamisvelvoite sekä yhteistoimintaneuvotteluvelvoite.⁸⁶ Yhteistoimintavelvoitteiden tarkoituksena on saada aikaan vuorovaikutus molempien osapuolten välille, kun työsuhteissa tapahtuu muutoksia. Työnantaja neuvottelee mahdollisista muutoksista etukäteen ja mahdollistaa työntekijöiden mielipiteiden kuulemisen.⁸⁷

⁸³ HE 157/2000 vp, s. 63.

⁸⁴ HE 157/2000 vp, s. 61–62.

⁸⁵ Nieminen 1994, s. 71.

⁸⁶ kts. velvollisuuksien tarkat sisällöt Hietala – Kaivanto 2018, s. 27–44.

⁸⁷ Nieminen 1994, s. 62–63 ja s. 71.

Kuten aiemmin on sanottu, työsuhde nähdään yhteistyöksi kohti yhteistä päämäärää ja neuvottelu yhteisistä asioista on osa yhteistyötä. Näin ollen on todettu, että yhteistoimintavelvoitteiden taustalla vaikuttaa vahvasti lojaliteettiperiaate⁸⁸. Yhteistoimintavelvoitteiden tarkoituksena on ottaa toisen osapuolen edut huomioon, vaikkakin lopullinen päätös saakin olla toisen edun vastainen. Silti velvoitteiden tarkoitus vastaa lojaliteettiperiaatteen tarkoitusta.⁸⁹

Työnantajan tiedottamisvelvoite edellyttää työnantajaa toimittamaan työntekijöille tai työntekijöiden edustajille erilaisia tietoja yhtiön taloudellisesta tilanteesta, kehityksestä sekä työsuhteista. Tämän tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden varautuminen tulevaan sekä lisätä avoimuutta.⁹⁰ Tiedottamisvelvoite ei sinällään sisällä vuorovaikutusta muuten kuin niiden tietojen osalta, joita toimitetaan, mikäli työntekijöiden edustajat näitä erikseen pyytävät. Tietojen toimittaminen kuitenkin voidaan nähdä toisen edun huomioon ottamisena, sillä tietojen toimittamisella taataan, että työntekijällä on tarvittavat tiedot työnantajan tilanteesta.

Yhteistoimintaneuvotteluita voidaan käydä myös tilanteissa, joissa työsuhdetta ei olla päättämässä, mutta näiden neuvotteluiden läpikäynti ei ole tarpeen tässä yhteydessä. Sen sijaan keskitytään tilanteeseen, jossa työnantaja suunnittelee irtisanovansa työntekijöitä ja on tästä johtuen velvollinen aloittamaan yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvottelovelvoite muodostuu seuraavista velvollisuuksista: neuvotteluesityksen esittäminen⁹¹, tietojen toimittaminen työntekijöiden edustajille sekä työ- ja elinkeinotoimistolle⁹², työntekijöiden työllistymistä edistävien suunnitelmien tai periaatteiden laatiminen⁹³, varsinaiset neuvottelut⁹⁴ sekä selvityksen laatiminen neuvottelujen päätteeksi⁹⁵. Velvollisuudet koskien neuvotteluesitystä, tietojen toimittamista sekä selvityksen laatimista lienevät verrattavissa yllä esitettyyn tiedottamisvelvollisuuteen, joten näiden velvollisuuksien sisältöä ei avata sen tarkemmin.

⁸⁸ Nieminen 1994, s. 71.

⁸⁹ Nieminen 1994, s. 62–63 ja s. 71.

⁹⁰ Hietala – Kaivanto 2018, s. 85–86.

⁹¹ kts tarkemmin sisältö Hietala – Kaivanto 2018, s. 147–148.

⁹² kts tarkemmin sisältö Hietala – Kaivanto 2018, s. 148–152.

⁹³ kts tarkemmin sisältö Hietala – Kaivanto 2018, s. 152–154.

⁹⁴ kts tarkemmin sisältö Hietala – Kaivanto 2018, s. 154–156.

⁹⁵ kts tarkemmin sisältö Hietala – Kaivanto 2018, s. 167.

Mikäli työnantaja suunnittelee irtisanovansa alle 10 työntekijää YTL:n 49 §:n mukaan työnantajan tulee laatia toimintaperiaatteet, joiden avulla tuetaan irtisanomisajalla työntekijöiden mahdollisimman pikaista työllistymistä. Mikäli työnantajan suunnittelee irtisanovansa vähintään 10 työntekijää, tulee työnantajan laatia toimintaperiaatteiden sijaan toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelmasta säädetään myös samassa YTL:n pykälässä. Suunnitelma on sisällöltään laajempi kuin periaatteet sekä sisältää selvityksen käytävissä olevista julkisista työvoimapalveluista. Toimintaperiaatteet tai toimintasuunnitelma esitellään neuvotteluiden aikana työntekijöiden edustajille YTL:n 50 §:n mukaisesti. Toimintaperiaatteiden ja – suunnitelman myötä työnantaja tukee ja jopa avustaa työntekijää työllistymään uudelleen työsuhteen päättymisen jälkeen. Lienee sanomatta selvää, että tämän velvollisuuden tarkoituksena on työntekijän edun huomioon ottaminen, sillä työnantaja ei itse tästä hyödy. Näin ollen voidaan todeta, että työnantajan toteuttama lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan laatiessaan ja esittäessään toimintaperiaatteen ja -suunnitelman.

Toimintaperiaatteiden tai -suunnitelman lisäksi neuvotteluissa työnantajan edustaja sekä työntekijä tai vaihtoehtoisesti työntekijän edustaja keskustelevat suunnitellusta vähennystarpeesta ja siihen johtavista syistä, vaihtoehtoisista suunnitelmista sekä mahdollisuuksista lieventää vähennystarpeesta johtuvia seuraamuksia.⁹⁶ Neuvotteluiden tarkoituksena on päästä yksimieliseen päätökseen tarvittavista toimenpiteistä sekä mahdollisista vähennystarpeista. Neuvotteluille on laissa määrätty vähimmäisajat, joita tulee noudattaa, mikäli asiasta ei päästä sopuun. Loppukädessä päätöksen toimenpiteistä tekee työnantaja eikä yksimielistä päätöstä tarvita, jotta neuvottelovelvollisuus on täytetty.⁹⁷

Työnantajan lojaliteettivelvollisuus toteutuu neuvotteluihin liittyvissä velvollisuuksissa, vaikka työntekijät eivät osallistu päätöksen tekoon. Lain yhteistoiminnasta yrityksissä 45 §:n mukaan neuvottelut käynnistetään jo, kun työnantaja vasta harkitsee työvoiman vähentämistä minkä lisäksi päätöksen työvoiman vähentämisestä työnantaja saa tehdä vasta kun neuvottelovelvollisuudet on täytetty⁹⁸. Näin ollen työnantajan tulee harkita ja keskustella myös muista vaihtoehtoista ja täten ottaa huomioon myös työntekijöiden etu.

⁹⁶ Hietala – Kaivanto 2018, s. 154–155.

⁹⁷ Hietala – Kaivanto 2018, s. 156–157.

⁹⁸ Hietala – Kaivanto 2018, s. 168.

KKO 2016:15 Työnantaja X Oy on irtisanonut työntekijä A:n vedoten taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Jokainen oikeusaste hyväksyi irtisanomisperusteen yleisellä tasolla. X Oy valitsi kolmesta henkilöstä A:n irtisanottavaksi hänen omasta halustaan ja tämän vuoksi yhteistoimintavelvoitteen mukaisia keskusteluja ei käyty. A kiisti halunneensa tulla irtisanotuksi. X Oy myönsi rikkoneensa yhteistoimintavelvoitetta. Korkein oikeus ei katsonut työnantajalla olleen irtisanomiselle asiallista ja painavaa syytä ja työnantaja määrättiin suorittamaan korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Tapauksessa KKO 2016:15 työnantaja ohitti yhteistoimintavelvoitteensa olettaessaan työntekijän haluavan tulla irtisanotuksi. Tapauksessa kävi ilmi, että työntekijä ilmoitti halunsa kolme kertaa palavereissa vastaiskuna huonolle ilmapiirille. Työntekijän tokaisu oli lähinnä kannanotto siitä, että tällaisessa ilmapiirissä häntä ei haittaisi tulla irtisanotuksi. Korkeimman oikeuden mukaan työntekijän ei voida katsoa ilmaiseen tosiasiasa haluavansa tulla irtisanotuksi. Yhteistoimintaneuvotteluiden tarkoituksena on saada vuoropuhelu aikaan työnantajan ja työntekijän välille ja mahdollistaa työntekijän mielipiteen kuuleminen⁹⁹. Tässäkin tapauksessa epäselvyydet olisivat voineet selvitä keskustelun myötä. Keskustelua ei käyty, koska työntekijä ei ollut tietoinen siitä, että syynä irtisanomiselle oli hänen oma pyyntönsä. Työnantajan yleisvelvoitteen mukaan työnantajan tulee edistää suhdettaan työntekijään. Tämän on katsottu tarkoittaneen työnantajan ja työntekijän välistä vuoropuhelua ja lojaliteettia¹⁰⁰. Yhteistoimintaneuvotteluihin liittyy juurikin toisen kuuleminen, joka on liitetty lojaliteettiperiaatteeseen¹⁰¹. Näin ollen yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen voinee nähdä myös lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena.

Yhteistoimintavelvoitetta arvioitaessa on hyvä ottaa huomioon sen soveltamisala. Laki yhteistoiminnasta yrityksistä ei velvoita yrityksiä, jotka työllistävät säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää. Ennen vuotta 2007 kyseinen raja oli 30 työntekijää.¹⁰² Muitakin poikkeuksia lain soveltamisalasta löytyy, mutta niiden analysoiminen jätetään tässä yhteydessä pois. Kysymykseen tulee sen sijaan, se onko yhteistoimintavelvoitteen osalta lojaliteettivelvoite laajuudeltaan erilainen yli ja alle 20 työntekijää työllistävillä työnantajilla?

⁹⁹ Hietala – Kaivanto 2018, s. 48–49.

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 157–158.

¹⁰¹ Kairinen 1991, s. 136.

¹⁰² HE 254/2006 vp, s. 40.

Onko alle 20 työntekijää työllistävän työnantajan niin sanotusti kapeampi lojaliteettivelvollisuus oikeudenmukainen tämän yrityksen työntekijälle? Entä voiko työntekijä ennustaa tarpeeksi luotettavasti koska työnantajan lojaliteettivelvollisuus on kapeampi?

KKO 2017:86 Työntekijä A:n osa-aikaistamisen yhteydessä työnantaja X Oy ei noudattanut yhteistoimintavelvoitteita, koska katsoi työllistävänsä alle 20 työntekijää. Työnantaja X Oy työllisti vakituisesti 16-17 työntekijää ja näiden lisäksi 2-7 työntekijää, jotka kutsuttiin tarvittaessa töihin. Niin sanotut ylimääräiset työntekijöille ei ollut sovittu työaikoja ja työn luonne on katsottu urakkamaiseksi. Heidän tekemänsä työn määrä vaihteli sen verran, että työnantajan ei ollut mahdollista palkata osa-aikaisia työntekijöitä suorittamaan työtä, vaikka työ kuuluikin työnantajan päätoimialaan. Korkein oikeus päätti, ettei ylimääräisiä työntekijöitä laskettu säännöllisesti työtä suorittaviksi ja näin ollen työnantajan ei tullut noudattaa yhteistoimintavelvoitteita.

Korkein oikeus täsmensi päätöksessään KKO 2017:86 työntekijöiden laskutapaa määräaikaisen työntekijöiden osalta. Työntekijöiden suorittama työ oli sinänsä säännöllistä, eikä kausiluonteista. Työntekijöiden työsuhteiden vuoksi kyseinen työn suorittaminen katsottiin poikkeukselliseksi. Työntekijät suorittivat työtä tarvittaessa ja epäsäännöllisesti ja eriaikaan. Tällöin jos heidät olisi tullut laskea mukaan säännöllistä työtä suorittaviksi, ei tässäkään tapauksessa olisi jokaista työntekijää laskettu mukaan. Käytännössä KKO totesi päätöksessään, että työntekijöiksi laskettaisiin ne, jotka suorittavat säännöllisesti työtä, joka kuuluu työnantajan päätoimialaan. Tapauksessa KKO 2017:86 niin sanottujen ylimääräisten työntekijöiden suorittaman työn olisi voinut suorittaa pienempi määrä työntekijöitä, jolloin työnantajan palveluksessa ei koskaan säännöllisesti työskennellyt yli 20 henkilöä. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat osa-aikaiset sekä pääsääntöisesti määräaikaiset työntekijät tuli ottaa kaikki laskuissa huomioon. Tällöin ratkaisevaksi nousi ylimääräisten työntekijöiden työaikojen epäsäännöllisyys.

Eri mieltä ollut jäsen kiinnitti huomiota yhteistoimintavelvoitteen noudattamisen ennustettavuuteen. Työntekijöiden laskutavan tulisi olla niin selvä, että työntekijä voi varmasti tietää koska työnantajan tulee noudattaa yhteistoimintavelvoitteita.

3.3 Kuulemis- ja selvitysvelvollisuus

Yhteistoimintalaki ei tule sovellettavaksi alle 20 työntekijää työllistävän työnantajan kohdalla ja näissä tilanteissa tulee sovellettavaksi TSL:n mukaiset kuulemis- ja selvitysvelvollisuudet. Viitaten aiemmin esitettyyn pohdintaan kapeammasta lojaliteettivelvollisuudesta, on arvioitava täydentävätkö kuulemis- ja selvitysvelvollisuus alle 20 työntekijää työllistävän työnantajan lojaliteettivelvollisuutta.

Työsopimuslain 9:2 §:n ensimmäisen momentin mukaan työnantajan tulee järjestää tilaisuus työntekijän kuulemiseksi ennen kuin purkaa työsopimuksen. Työsopimuslain 8:2 §:n ensimmäinen momentin mukaan työsopimuksen purkamisen tulee tapahtua 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tietoonsa purkamisperusteen. Näin ollen työntekijän kuuleminen tulisi tapahtua tämän 14 päivän sisällä. Kuulemisvelvollisuudesta säättävän pykälän mukaan työntekijällä saa kuulemistilaisuudessa olla mukana avustaja, josta voidaan päätellä, että kutsu kuulemistilaisuuteen tulee saapua kohtuullisen ajoissa, jotta avustaja ehditään pyytämään paikalle. Nämä edellä mainitut asiat lienevät jälleen liitettävissä lojaliteettivelvollisuuteen. Kuulemisvelvollisuudessa ilmenevät työnantajan ja työntekijän välinen vuoropuhelu ja työntekijän edun huomioon ottaminen. Työnantajan kuulemisvelvollisuus katsotaan kuitenkin täytetyksi, vaikka työntekijä ei halua osallistua tilaisuuteen tai ei pääse paikalla itsestään johtuvasta syystä¹⁰³.

Selvitysvelvollisuudesta määrätään TSL:n 9:3 §:ssä, nykyisen lainsäädännön alla kyseinen pykälä tulee sovellettavaksi, mikäli alle 20 työntekijää työllistävä työnantaja irtisanoo työntekijän tai useampia työntekijöitä perustuen tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. Selvitysvelvollisuuden mukaan työnantajan tulee ennen irtisanomista selvittää työntekijälle perusteet sekä mahdolliset vaihtoehdot työsuhteen irtisanomiselle. Minkäänlaista neuvottelua ei selvitysvelvollisuus kuitenkaan sisällä. Näin ollen selvitysvelvollisuuden sisältö ei vastaa YTL:n mukaisia velvollisuuksia. Työnantajan ei tarvitse muun muassa laatia suunnitelmia työntekijän työllistymisen avustamiseksi tai pyrkiä neuvottelemaan yksimieliseen päätökseen pyrkien. Selvitysvelvollisuuden voinee kuitenkin katsoa tähtäävän lojaliteettivelvollisuuden täyttämiseen työnantajan tiedottamisveloitteen tapaan tarjoamalla työntekijällä tarvittavat tiedot. Tietojen toimittaminen takaa toisaalta

¹⁰³ Tiitinen – Kröger 2012, s.679–680.

työntekijälle mahdollisuuden arvioida itse tilannetta ja mahdollista tarvetta hakea oikeaa muun muassa oikeusteitse.

3.4 Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työnantajalla ilmenee työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta useammassa tilanteessa, muun muassa irtisanottaessa, lomauttaessa ja osa-aikaisen työntekijän kohdalla. Työntarjoamis ja koulutusvelvollisuus ei perustu pelkästään yhteen lain kohtaan vaan on terminä suurempi kokonaisuus. Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus toteuttaa yhteistoimintavelvoitteen tavoin työnantajan lojaliteettivelvollisuutta¹⁰⁴. Jatkossa puhutaan lyhyemmin pelkästään työntarjoamisvelvollisuudesta, joka sisältää koulutusvelvollisuuden.

Työsopimuslain 7:4 §:n ensimmäisen ja toisen momentin mukaan työnantajan tulee tarjota työntekijälleen tämän työsopimusta vastaavaa työtä ja jos kyseistä työtä ei ole tarjolla, tarjota työtä, johon työntekijä kykenee koulutuksen, ammattitaidon tai kokemuksen myötä. Näiden lisäksi työnantajan tulee kouluttaa työntekijä uuteen tehtävään, jos koulutus on kohtuullisesti järjestettävissä.

KKO 2017:55 Työntekijä A oli työskennellyt työnantaja X:lle yli kahdeksan vuoden ajan ja solminut tänä aika 16 perättäistä määräaikaista työsopimusta. A:lla ei ollut lain mukaista pätevyyttä työtehtäväänsä, jonka vuoksi työsopimukset oli sallittua tehdä määräaikaisina. Työsopimuslain 2:2 §:n toisen momentin mukaan työnantaja ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja määräaikaiseen työntekijään, kun vakituiseen. Koska pätevyys oli ainut syy määräaikaisille sopimuksille, tuli työntekijä A:n kohdalla soveltaa myös TSL:n 7:4 §:n työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta. Työnantaja X:n olisi tullut selvittää A:lle sopivat työt tai koulutusmahdollisuudet ennen viimeisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä.

Korkein oikeus lausui KKO 2017:55 tapauksen perusteluissa nimenomaisesti, että työnantajan olisi tullut lojaliteettivelvoitteensa nojalla tarjota työntekijälle muita töitä. Näin ollen KKO yhdisti lojaliteettivelvollisuuden TSL:n 7:4 §:n työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen. Tätä näkemystä puoltanee TSL:n työnantajan yleisvelvoitteen määräys, jonka mukaan työnantajan tulee tukea työntekijää urallaan kehittämisessä. Tähän voinee

¹⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 466.

laskea muiden korvaavien työtehtävien etsimisen ja kouluttautumismahdollisuuksien tarjoamisen. Tapauksessa KKO 2017:55 työnantaja X ei ollut tarjonnut työntekijä A:lle hänen koulutustaan vastaavia työtehtäviä eikä tarjonnut mahdollisuutta lisäkoulutukseen muita mahdollisia työtehtäviä varten. Korkein oikeus piti huomionarvoisena sitä, että vaikka työntekijä ei itse hakisi muita työtehtäviä, ei se tarkoita, etteikö työnantajan tulisi näitä tehtäviä tarjota.

Edellä mainittu pykälä liittyi tilanteeseen, jossa työntekijän irtisanominen johtui tuotannonlisesta ja taloudellisesta syystä. Työntarjoamisvelvollisuudesta säädetään TSL:n 7:2 §:n neljännessä momentissa, joka tulee sovellettavaksi, jos työntekijä irtisanotaan työntekijän henkilöön liittyvästä syystä. Kyseisen momentin mukaan työnantajan on selvitetävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin.

Otetaan lyhyesti esille työsuhteen keskeyttämistilanteita koskevat työntarjoamisvelvollisuudet, vaikka tutkielman aihealue on rajattu tilanteisiin, joissa työnantaja päättää työsuhteen. Lomauttamisen yhteydessä työntarjoamisvelvollisuudesta määrätään TSL:n 5:2 §:n ensimmäisessä momentissa ja perhevapaalta paluun osalta säädetään TSL:n 4:9 §:ssä. Korkeimman oikeuden päätöksen KKO 2016:13 mukaan kaikki tässä luvussa aiemmin mainitut työntarjoamisvelvollisuudet ovat verrannollisia keskenään. Lisäksi KKO yhdisti nämä velvollisuudet työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen.

KKO 2016:13 Työntekijä A:lta oli rikosepäilyn vuoksi poistettu väliaikaisesti työssä tarvittava henkilökortti. Tästä johtuen A ei kyennyt suorittamaan varsinaisia työtehtäviään. Työnantaja X Oy oli tietoinen, ettei A olisi syyllistynyt rikokseen, joten rikosepäily ei murentanut X Oy:n luottamusta A:ta kohtaan. X Oy ei ollut tarjonnut A:lle muita tehtäviä ja tästä johtuen A haki korvauksia ansionmenetyksestä. Korkein oikeus määräsi X Oy:tä maksamaan korvauksia A:lle ansiomenetyksestä johtuen.

Tapaus KKO 2016:13 käsittelee työn keskeytymistä työntekijästä johtuvasta syystä, eikä sen vuoksi varsinaisesti liity tutkielman aiheeseen. Tapauksesta mielenkiintoisen tutkielmaa ajatellen tekee enemmistön sekä eri mieltä olleen jäsenen perustelut.

Laissa ei ole säädetty työntarjoamisvelvollisuudesta, kun työnteko keskeytyy työntekijästä johtuvasta syystä. Enemmistö koki, että tässä tapauksessa arvioinnissa käytetään työsuhdetta koskevia yleisiä periaatteita sekä verrannollisia TSL:n säädöksiä. Verrannol-

lisiksi säännöksiksi todettiin kaikki edellä mainitut työntarjoamisvelvollisuudet. Enemmistö kiinnitti huomiota myös työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen. Enemmistö koki, että edellä mainitut työntarjoamisvelvollisuudet ilmentävät työnantajan lojaliteettivelvollisuutta. Työnantajan tulee pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, eli selvittää onko irtisanominen tai työnteon keskeytyminen vältettävissä muuta työtä tarjoamalla. Enemmistö perusti päätöksensä verrannollisiin tapauksiin sekä lojaliteettivelvollisuuteen.

Tapauksen KKO 2016:13 eri mieltä ollut jäsen koki, etteivät laissa säädetty työntarjoamisvelvollisuudet olleet verrannollisia käsiteltävään tapaukseen. Eri mieltä ollut jäsen totesi työntarjoamisvelvollisuuden laajuuden vähentyvän sitä mukaan, kun työsuhteen päättymisen johtui työntekijästä. Työntarjoamisvelvollisuus on laajimmillaan, kun työnantaja irtisanoo työntekijän tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Niin sanotusti kaapeimmillaan työntarjoamisvelvollisuus on silloin kun työnantaja on irtisanonut työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Työntekijästä johtuvissa syissä on ajateltu vastuun siirtyvän työntekijälle. Eri mieltä ollut jäsen kuitenkin päätyi lopulta samaan lopputulokseen kuin enemmistö. Hän katsoi, että työnantajan lojaliteettivelvollisuus edellytti työnantajan ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Näin ollen työnantajan tulisi selvittää ja tarjota muita työtehtäviä varsinaisten työtehtävien keskeytymisen ajaksi. Kyseinen työntarjoamisvelvollisuus ei olisi pohjautunut enemmistön tavoin lailla säädettyihin tarjoamisvelvollisuuksiin, vaan sen sijaan pelkästään työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen.

Tapauksen KKO 2016:13 eri mieltä olleen jäsenen mukaisessa päätöksessä olisi työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen katsottu johtavan sanktioihin. Lisäksi työntarjoamisvelvollisuus olisi johtunut lojaliteettivelvollisuudesta. Tämän tapauksen myötä on yhä selvempää työntarjoamisvelvollisuuden liittäminen lojaliteettivelvollisuuteen. Lojaliteettivelvollisuuden voinee sanoa ilmenevän lain säätämässä työntarjoamisvelvollisuuksissa, että itse muodostavan työntarjoamisvelvollisuuden. Tietenkin on otettava huomioon, että kyseessä on vain eri mieltä olevan jäsenen lausunto. Silti se herättää aihetta epäillä, josko lojaliteettivelvollisuus tunnistettaisiin omaksi sanktiolliseksi velvollisuudekseen tulevaisuudessa.

3.5 Uudelleensijoitusvelvoite

Uudelleensijoitusvelvoitteen tarkoitus on välttää irtisanominen löytämällä työntekijälle korvaavia tehtäviä.¹⁰⁵ Korvaavan työn tulee kuitenkin vastata aiempaa työtä tai työntekijällä tulisi olla valmius työtehtäviin koulutuksen, ammattitaidon tai kokemuksen myötä.¹⁰⁶ Uudelleensijoitusvelvollisuus voidaan sanoa toteuttavan lojaliteettivelvoitetta ottaessaan huomioon myös toisen edun.¹⁰⁷

Uudelleensijoitusvelvollisuuden voinee sanoa edellyttävän työnantajalta enemmän lojaliteettia kuin aiemmin esitetty työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Uudelleensijoitusvelvollisuuden mukaan työnantajan tulee selvittää työntarjoamismahdollisuudet myös muista yrityksistä, joissa se pitää määräysvaltaa henkilöstöasioissa.¹⁰⁸ Useamman yrityksen muodostaessa yrityskokonaisuuden, tulee arvioida, millainen kokonaisuus näistä muodostuu toiminnallisesti ja taloudellisesti. On väitetty, että yritykset voivat olla yhdessä vastuussa joistakin työnantajan velvoitteista, jos yritykset muodostavat selkeästi toiminnallisen ja taloudellisen kokonaisuuden. Tilanne voi muodostua myös sellaiseksi, jossa vain yhden tai muutaman yrityksen velvoitteet laajenevat muihin yrityksiin. Esi-merkkinä näistä velvoitteista on annettu työntarjoamisvelvollisuus, joka tässä tapauksessa olisi uudelleensijoitusvelvollisuus.¹⁰⁹

3.6 Työnantajan yleisvelvoite

Lojaliteettivelvollisuutta ei ole laissa tunnustettu ja näin ollen lojaliteettivelvollisuutta ei sellaisenaan voida tunnistaa. Yleisvelvoitteen on nähty lojaliteetin esiintymänä työoikeudessa, koska työnantajan yleisvelvoite on johdettu sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta¹¹⁰. Yleisvelvoite ei kuitenkaan liene olevan suoraan verrattavissa muihin yllä

¹⁰⁵ Kúrten – Waaralinna 2015, s. 150.

¹⁰⁶ Kairinen 1991, s. 209–210.

¹⁰⁷ Kts. Kúrten – Waaralinna 2015, s. 150.

¹⁰⁸ Kúrten – Waaralinna 2015, s. 148–149.

¹⁰⁹ Kairinen 1991, s. 69.

¹¹⁰ Tiitinen – Kröger, s. 160.

mainittuihin velvollisuuksiin sen sanktiottoman luonteen vuoksi. Työnantajan yleisvelvoite on laissa tunnustettu velvoite, jonka vuoksi tähän velvollisuuteen lienee mahdollista vedota, kun muut yllämainitut velvollisuudet eivät sovellu tilanteeseen.

KKO 2016:15 Työnantaja X Oy joutui tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanoa yhden kolmesta ompelijastaan. X Oy valitsi työntekijä A:n, koska tämä oli kolme kertaa ilmoittanut haluavansa tulla irtisanotuksi. A irtisanottiin 1.2.2011 ja A kertoi irtisanomishalustaan viimeisen kerran 21.6.2010. A:n ilmoitukset olivat tapahtuneet palaverissa, jotka käsittelivät muun muassa huonoa työilmapiiriä. Korkein oikeus totesi, ettei X Oy:llä ollut asiallista irtisanomisperustetta.

Tapauksessa KKO 2016:15 KKO totesi, että A:n niin sanottuja ilmoituksia irtisanomis halustaan ei voitu pitää varsinaisina ilmoituksina, eikä näiden perusteella voitu olettaa A:n oikeasti haluavan tulevansa irtisanotuksi. Korkeimman oikeuden mukaan X Oy:llä oli irtisanomisperuste tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työnantajalla on oikeus valita omin perustein irtisanottava työntekijä ottaen huomioon, ettei syy saa olla syrjivä tai epäasiallinen¹¹¹. A:n palaverissa esittämiä mielipiteitä ei voitu pitää varsinaisina ilmoituksina, koska X Oy:n olisi tullut varmistaa A:lta oliko tällä todella halu tulla irtisanotuksi. Korkein oikeus totesi valintaperusteen olleen epäasiallinen ja työnantajan lojaliteettivelvollisuuden vastainen.

Miksi tämä tapaus liitettäisiin työnantajan yleisvelvoitteeseen? Voidaan argumentoida, että kyseinen työnantajan tekemä oletus ei ollut omiaan edistämään työnantajan suhdetta työntekijään. Lisäksi yleisvelvoitteen takana on ajatus siitä, että työnantajalla on muitakin velvollisuuksia kuin laissa säädetty velvollisuudet¹¹². Tällaiseksi velvollisuudeksi voinee laskea lojaliteettivelvollisuuden, jolloin voidaan väittää, että lojaliteettivelvollisuus kuuluisi työnantajan yleisvelvoitteen alle. Vastaavasti voidaan väittää, että työnantajan yleisvelvoite toteuttaa lojaliteettivelvollisuutta muiden yllämainittujen velvollisuuksien tapaan. Yleisvelvoite on hyvin laaja ja hieman jopa epämääräinen, jonka vuoksi sen alle voinee olla helpompi luokitella yllä mainitun kaltaisia tapauksia.

¹¹¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 599–600.

¹¹² HE 157/2000 vp, s. 67.

3.7 Koeajan ilmoittamisvelvollisuus

Huomionarvoista on myös TSL:n 1:4 §:n kolmannessa momentissa säädetty niin sanottu työnantajan ilmoitusvelvollisuus. Koeaika tulee sovellettavaksi, vaikka työehtosopimus sisältäisi määräyksen koeajasta, jos työnantaja ei ole kyseisestä ehdosta ilmoittanut työntekijälle. Ilmoittaminen tulee tapahtua työsopimusta solmittaessa, jotta koeaikaehto tulee sovellettavaksi työsuhteessa. Ilmoittamistapaa ei laissa ole määritelty, mutta HE:n mukaan ilmoittamisvelvollisuuden näyttövelvollisuus on sillä osapuolella, joka koeaikapurkuun vetoaa¹¹³.

Toinen työnantajan ilmoittamisvelvollisuus ilmenee tilanteessa, jossa työnantajalla on oikeus pidentää koeajan kesto. Työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä 30 kalenteripäivää. Tämä on mahdollista vain, jos työnantaja ilmoittaa työntekijälle koeajan pidentymisestä ennen koeajan päättymistä.¹¹⁴

Ilmoittamisvelvollisuudet lienevät seurausta heikomman osapuolen suojasta, jolla pyritään suojaamaan työntekijää. Ilmoitusvelvollisuuksien voidaan sanoa toteuttavan työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, sillä lojaliteettiperiaatteen on sanottu ilmenevän muissakin sopimusoikeudellisissa periaatteissa, kuten esimerkiksi heikomman suojan periaatteessa¹¹⁵.

3.8 Päätelmiä

Lojaliteettivelvollisuuden voinee sanoa toteutuvan tai ilmenevän useammassa työnantajan velvollisuudessa. Käsitellyt velvollisuudet ovat yhteistoimintamenettely, kuulemis- ja selvitysvelvollisuudet, työntarjoamis ja uudelleen koulutusvelvollisuus, uudelleensijoitusvelvollisuus sekä koeajan ilmoitusvelvollisuus. Tämän lisäksi lojaliteettivelvollisuus ilmenee työnantajan yleisvelvoitteessa. Työnantajan yleisvelvoitetta lukuun ottamatta velvollisuudet ovat sinällään sanktiollisia ja näin ollen pelkästään näiden rikkominen voi

¹¹³ HE 157/2000 vp, s. 62.

¹¹⁴ HE 105/2016 vp, s. 23–24.

¹¹⁵ Karhu 2008, s. 104.

johtaa vahingonkorvausvelvollisuuteen. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon taustalla vaikuttava lojaliteettivelvollisuus, kun arvioidaan, onko työnantaja rikkonut mainittuja velvollisuuksia. Tällöin lojaliteettivelvollisuudella voidaan perustella tiettyä ratkaisua tai täydentää lain jättämiä aukkoja¹¹⁶.

Korkeimman oikeuden päätöksessä 2016:13 enemmistö perusti päätöksensä työntarjoamisvelvollisuuteen sekä lojaliteettivelvollisuuteen. Enemmistö koki työntarjoamisvelvollisuuden ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvollisuutta. Työntarjoamisvelvollisuuden mukaan työnantajan tulee pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, eli selvittää onko irtisanominen tai työnteon keskeytyminen vältettävissä muuta työtä tarjoamalla. Ratkaisu perustui työntarjoamisvelvollisuuden rikkomiseen, vaikka ratkaisua perusteltiin myös työnantajan lojaliteettivelvollisuudella.

Koeajan sääntely mahdollistaa työsuhteen purkamisen irtisanomissääntelyä kevyemmin perustein sekä YTL asettaa tiettyjä velvollisuuksia vain vähintään 20 työntekijää työllistävälle työnantajalle. Voidaanko väittää työnantajan lojaliteettivelvollisuuden olevan tällöin kapeampi? Lojaliteettivelvollisuus voidaan liittää useampaan velvollisuuteen työsuhteen päättämisen yhteydessä, kuten aiemmissa luvuissa on tullut esille. Näin ollen voinee väittää, että lojaliteettivelvollisuus on koeajalla molemmin puolin kapeampi. Voidaan sanoa, että koeajalla on niin sanotusti luvallista olla ottamatta yhtä vahvasti huomioon toisen osapuolen etu. Tässä toteutunee aiemmin mainittu väite lojaliteettivelvollisuuden kasvamisesta työsuhteen keston mukaan¹¹⁷.

Vanhan työ sopimuslain mukaan kaikissa työsuhteissa koeajan maksimipituus rajoitettiin kolmeen kuukauteen. Tällöin oli mahdollista, että jos määräaikainen työsuhde kesti kolme kuukautta, oli koko työsuhde koeaika. Hallituksen esityksessä tällainen tapa nähtiin rikkovan määräaikaisen työsuhteen tarkoitusta, jossa osapuolet sitoutuvat tietyksi määräajaksi kestäväan työsuhteeseen. Koeaika mahdollistaa työsuhteen välittömän päättämisen, jolloin määräaikaisen työsuhteen luonne ei toteudu.¹¹⁸ Näin ollen lojaliteettivelvollisuuden laajuuteen vaikuttaa työsuhteen suhteellinen kesto. Lojaliteettivelvollisuus ei

¹¹⁶ Nieminen 1994, s. 61

¹¹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

¹¹⁸ HE 157/2000 vp, s. 62.

ole niin sanotusti saman laajuinen henkilöllä, joka on työskennellyt neljä kuukautta kuuden kuukauden määräaikaisella työsopimuksella kuin neljä kuukautta toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella (olettaen että koeajan kesto on kuusi kuukautta). Sen sijaan yhteistoimintamenettelyn osalta tilanne ei ole yhtä tasapuolinen sillä vain työnantajan velvollisuudet vähenevät. Tällöin lojaliteettivelvollisuuden laajuuteen vaikuttaa yrityksen koko.

4 Lojaliteettivelvollisuus pidettäessä työsopimusta purkautuneena

4.1 Purkautuneena pitämisen sääntely

Työsopimuksen purkautuneena pitämisestä säädetään TSL:n 8:3 §:ssä. Pykälän ensimmäinen ja kolmas momentti koskevat työnantajan oikeutta purkautuneena pitämiseen ja toinen momentti työntekijän samaa oikeutta. Kyseinen pykälä on ensimmäisen ja kolmannen momentin osalta seuraavanlainen:

”Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. – – Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.”

Pykälästä ilmenee työntekijän ilmoittamisvelvollisuus, jonka rikkomisesta syntyy työnantajalle oikeus työsopimuksen purkautuneena pitämiseen. Vain hyväksyttävän esteen vuoksi ilmoitus voidaan tehdä myöhemmin. Ilmoittamisvelvollisuuden täyttämisen lisäksi poissaololla tulee olla pätevä syy. Kuten aiemmin mainittiin, pykälässä säädetään vain työntekijän velvollisuuksista.

Hallituksen esityksen mukaan TSL:n 8:3 §ä tulisi tulkita vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti. Työsopimuslain 8:3 §ä ei ole muutettu sitten sen säätämisen vuonna 2001. Vanhassa työsopimuslaissa purkautuneena pitämistä käsitellään 44.2 §:ssä. Kyseinen pykälä on muulta osin saman sisältöinen kuin TSL:n pykälä, mutta kolmea sanavalintaa on muutettu. Vanhassa työsopimuslaissa mainittu viikon luvaton poissaoloaika on muutettu TSL:ssa seitsemäksi päiväksi. Myös VTSL:ssa ilmaistu pätevä este on korvattu TSL:ssa pätevä syy määritelmällä ja toinen pätevä este määritelmä korvattu hyväksyttävä este määritelmällä. Tutkielmassa käytetään TSL:n mukaisia määritelmiä, pätevä syy, hyväksyttävä este ja seitsemän päivän poissaolo, jotta käsittely olisi yhtenäistä. Näin myös, kun arvioidaan VTSL:n aikaisia oikeustapauksia.

Luvattomalla poissaololla tarkoitetaan työntekijän työntekovelvoitteen laiminlyöntiä olemalla poissa työnteosta. Luvaton poissaolo tapahtuu vastoin työnantajan kieltoa tai yhteisymmärrystä. Poissaolo on myös luvaton, kun sille ei ole pätevää syytä. Kuitenkin myös poissaolo, jolle olisi ollut pätevä syy, on luvaton, jos syytä ei ole ilmoitettu ilman

hyväksyttävää estettä.¹¹⁹ Luvaton poissaolo voi seurata myös työstä kieltäytymisestä, mikäli työntekijällä ei ole ollut oikeutta kieltäytyä töistä.¹²⁰

Työsopimuslain mukaan oikeus purkautuneena pitämiseen syntyy työntekijän oltua seitsemän päivää luvattomasti poissa. Vanhan työsopimuslain mukaan kyseinen oikeus syntyy työntekijän oltua viikko luvatta poissa. Seitsemän päivän laskemiseen ei esityksessä oteta kantaa. Esityksestä kuitenkin selviää, että säännöksiä tulee tulkita vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.¹²¹ Tällöin avainasemaan seitsemän päivän luvattoman poissaolon laskennassa tulee oikeuskäytäntö. Ratkaisevana päätöksenä seitsemän päivän poissaolon laskennassa on pidetty KKO 2008:50. Selvää on, että pääsääntöisesti seitsemän päivää lasketaan kalenteripäivinä. Näin on myös toimittu hyvin yleisesti oikeustapauksissa, kuitenkin yleensä tuohon seitsemän kalenteripäivän ajanjaksoon kuuluu kaksi viisi työpäivää ja kaksi vapaapäivää. Tapauksessa KKO 2001:40 seitsemän kalenteripäivään sisältyi viisi vapaapäivää ja kaksi työpäivää. Tapauksessa Turun HO 20.1.1989 S 88/42 seitsemän päivän aikana oli kolme työpäivää. Kummassakaan tapauksessa purkautuneena pitämiseen ei ollut oikeutta. Seitsemän kalenteripäivän ajanjaksoa olisi tullut pidentää sen verran, että työpäiviä olisi ollut useampi. Tapauksista oli luettavissa, että pidentäminen olisi ollut sen pituinen, että työpäiviä olisi ollut viisi. Ehkäpä seitsemän kalenteripäivän poissaolon sijaan selkeämpi ilmaisutapa olisi viiden työpäivän poissaolo.

Työsopimuslain mukaan oikeus purkautuneena pitämiseen syntyy, kun työntekijä on poissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Tässä tärkeä ja pakollinen osa on juuri tuo ilmoittamattomuus. Ilmoittaminen pitää tapahtua seitsemän päivän poissaolon aikana. Tätä myöhemmin ilmoittamatta jättämiselle tulee löytyä hyväksyttävä este.¹²²

¹¹⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 211.

¹²⁰ Koskinen 1993, s. 142.

¹²¹ HE 157/2000 vp, s. 111.

¹²² Työsopimuslaki (55/2001) 8:3 §.

4.2 Työnantajan päättelyvelvollisuus

TSL:n 8:3 § ei ota kantaa työnantajan velvollisuuksiin muilta osin kuin velvollisuuteen peruuttaa purkautuneena pitäminen, jos työntekijän ilmoittamatta jättämiselle löytyy hyväksyttävä este. Kuitenkin oikeuskäytännössä on otettu huomioon työnantajan tietoisuus poissaolon syystä¹²³. Työnantajalla ei ole katsottu olleen oikeutta purkautuneena pitämiseksi, mikäli työnantaja on tiennyt tai hänen olisi tullut tietää poissaololle olleen pätevyys. Nämä tilanteet ovat suurimmaksi osaksi olleet sairastumiseen liittyviä, jolloin työnantajan olisi tullut tietää poissaolon liittyneen sairastumiseen.¹²⁴ Työnantajalle sanotaan syntyneen päättelyvelvollisuus. Näissä tilanteissa voidaan arvioida myös työnantajan lojaliteettivelvollisuutta.

KKO 2001:40 Työntekijä A oli ollut sairauslomalla 21.11.–21.12.1997 välisen ajan. A:n sairauslomaa oli jatkettu kahdesti ja sairausloman syy oli pysynyt samana. A ei ollut saapunut työpaikalle 22.12.1997, eikä ilmoittanut syytä poissaololleen. X Oy piti 29.12.1997 A:n työsopimusta purkautuneena. Poissaolojaksoon kuului kaksi työpäivää, jouluaatto, kaksi pyhäpäivää, arkilauantai ja sunnuntai. Hovioikeus katsoi A:n olleen luvatta poissa viikon ajan, kun ratkaisun antohetkellä sovellettiin VTSL:a. Korkein oikeus katsoi, ettei seitsemän päivää tullut vielä täyteen, koska poissaolojaksoon lukeutui viisi työntekijän vapaapäivää. Korkein oikeus katsoi täten, ettei työntekijän poissaolo kestänyt viikkoa ja täten katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Tapauksessa KKO 2001:40 käräjäoikeus katsoi, että purkautuneena pitäminen koskee tilanteita, joissa työnantajalla ei olisi minkäänlaista aihetta olettaa työntekijän olevan sairaana tai hänellä olevan jokin muu työnantajan tiedossa oleva este. A oli poissaoloaikaan edeltävän ajan sairauslomalla ja syy tähän oli X Oy:n tiedossa. X Oy:n voitiin olettaa tietävän, että A:n poissaolo voisi johtua työkyvyttömyyden jatkumisesta. Hovioikeus ei kuitenkaan nähnyt X Oy:n voivan tietää tätä. A:n työkyvyttömyyden syy ei näkynyt päälle päin ja X Oy:n edustaja R oli nähnyt A:n terveen näköisenä sairausloman aikana. A oli aiempien poissaolojen yhteydessä ilmoittanut heti sairauslomastaan ja tästä syystä X Oy:n ei voinut olettaa tietävän sairausloman jatkuvan. Korkeimman oikeuden mukaan

¹²³ Katso HE 157/2000 vp, s. 111. HE:ssä on otettu huomioon oikeuskäytännössä omaksuttu tapa, jossa työnantajan tietoisuus sairaudesta on otettu huomioon. HE:n mukaan säännöksiä tulisi tulkita vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan.

¹²⁴ Koskinen 1993, s. 138.

X Oy olisi voinut aikaisemmista sairauslomista päätellä A:n työkyvyttömyyden jatkuvan, mutta he eivät tätä enempää perustelleet, koska viikon poissaolo ei täyttynyt.

KKO 1994:117 Työntekijä A oli sairauslomalla 19.–28.2.1992 keuhkoputkentulehduksen vuoksi ja 2.–16.3.1992 ”burn out”:n vuoksi. A jätti saapumatta työpaikalleen 17.3.1992. Työnantaja X Oy ilmoitti 24.3.1992 pitävänsä työsopimusta purkautuneena. Korkeimman oikeuden mukaan X Oy:n olisi tullut tietää poissaolon johtuvan edelleen sairaudesta ja tästä johtuen työnantajalla ei katsottu olleen oikeutta pitää työsopimusta purkatuneena.

Korkeimman oikeuden mukaan X Oy:llä ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena tapauksessa KKO 1994:117. X Oy olisi voinut päätellä sairauden laadusta A:n poissaolon johtuvan sairauden jatkumisesta. Poissaolon syyn arvioinnissa tulisi ottaa huomioon, ettei A:lla ennestään ollut luvattomia poissaoloja. Ratkaisun mukaan työnantajan tulisi näin ollen ottaa huomioon työntekijän aikaisemmat poissaolot. Huomioon tulee ottaa, onko syytä olettaa poissaolon olevan luvallinen, koska luvattomia poissaoloja ei aiemmin ole ollut. Työnantajalla on erityinen syy ottaa huomioon sairauden mahdollinen jatkuminen, mikäli poissaolo sairauslomaa.

TT 2006-23 Työntekijä A:n sairausloma oli alkanut 6.3.2004 ja kestänyt viimeisimmän lääkärintodistuksen mukaan 31.5.2004 asti. A:lla oli uusi lääkärintodistus ajalle 1.–30.6.2004, mutta A oli tämän unohtanut toimittaa työnantaja X Oy:lle. X Oy oli 9.6.2004 ilmoittanut pitävänsä A:n työsopimusta purkautuneena. Olosuhteet huomioon ottaen työnantajan olisi voinut päätellä poissaolon johtuneen sairastumisesta. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena. Irtisanomiskynnyskään ei ylittynyt, josta johtuen työnantajan katsottiin menetelleen irtisanomissuojan vastaisesti.

Työntekijä A:n poissaolo seurasi välittömästi useampaa perättäistä sairauslomaa, joiden syynä oli vakava masennus. Työnantajalla oli tiedossa A:n sairauslomien syy ja A oli toimittanut aikaisemmat lääkärintodistukset asianmukaisesti ajoissa. X Oy:n edustaja oli perjantaina 4.6.2004 havahtunut A:n poissaoloon, mutta oli reagoinut tähän vasta 8.6.2004 kutsumalla A:n käymään työpaikalla. Työtuomioistuimen tuomiossa on keskiytetty X Oy:n päättelyvelvollisuuteen, mutta otettu huomioon myös X Oy:n selonottovelvollisuus. A:n aikaisemmista poissaoloista olisi X Oy:n pitänyt voida päätellä A:n poissaolon johtuvan A:n sairauden jatkumisesta. X Oy ei ollut yrittänyt selvittää A:n poissaolonsyytä ja saadessaan tietoonsa 8.6.2004 puhelussa A:n olevan edelleen sairaana, oli X

Oy silti jatkanut toimiaan työsopimuksen purkautuneena pitämiseksi. Oliko yrityksen toimien takaa luettavissa halu saada työntekijän työsopimus päätettyä, kun yhteydenotto tapahtui vasta seitsemännen poissaolopäivän jälkeen? Tällainen tahallisuus on katsottu työntekijän hyväksi¹²⁵.

KKO 1990:135 Työntekijä A oli sairauslomalla 3.–31.1.1988 välisen ajan jalan murtumisen vuoksi. A ei palannut työpaikalleen 1.2.1988, eikä ilmoittanut syytä poissaololleen. X Ky oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena 12.2.1988. Työnantaja olisi kuitenkin voinut päätellä poissaolon johtuvan sairausloman jatkumisesta ja tällä perusteella korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Työntekijä A ei ollut tapauksessa KKO 1990:135 ilmoittanut syytä poissaololleen, jolloin X Ky oli pitänyt tämän työsopimusta purkautuneena. A väitti kertoneensa tammikuussa X Ky:n edustajalle sairauslomansa todennäköisesti vielä jatkuvan, mutta edustaja väitti toisin. Edustaja oli kuitenkin nähnyt A:n jalka kipsattuna, jonka perusteella hänen olisi tullut pystyä päätellä tammikuun jälkeisen poissaolon johtuvan tästä. Jälleen tilanne, jossa poissaolo seurasi sairauslomaa ja oikeutta purkautuneena pitämiseen ei ollut. Tässä tapauksessa myös työntekijän sairausloman syy on ollut selvästi havaittavissa.

Helsingin HO 26.1.2006 S 05/1864 Työnantaja X:n edustajan mukaan he eivät saaneet työntekijä A:lta ilmoitusta poissaolon syystä. A:n poissaoloa edelsi useampi sairausloma. A:n edeltävän sairausloman syy oli äkillinen stressireaktio, joka kestää yleensä enintään päivän. Työnantaja oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena ja tähän heillä myös oli oikeus hovioikeuden päätöksen mukaan. Työntekijä oli luvattomasti poissa eikä työnantaja voinut päätellä poissaololle olleen hyväksyttävä syy.

Helsingin hovioikeus tarjoaa päätöksellään vuodelta 2006 erilaisen tuloksen työnantajan päättelyvelvollisuudesta. Hovioikeuden mukaan työnantaja X:n ei voitu olettaa tietävän työntekijä A:n sairauden jatkuvan, kun edeltävän sairausloman syy ei yleensä vaatinut

¹²⁵ Katso myös myöhemmin esiteltävät tapaukset Turun HO 9.1.2002 S 00/2203 ja Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318, joissa työnantaja rikkonut selonottovelvollisuuttaan. Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318 tapauksessa työnantaja ei yrittänyt tavoitella työntekijää poissaolon selvittämiseksi, mutta toimi toisen työntekijän kohdalla eri tavalla. Toisen työntekijän poissaolon syyn työnantaja pyrki omatoimisesti selvittämään.

jatkoo sairauslomalle¹²⁶. Tästä johtuen ei voida tehdä päätelmiä, että aina poissaolon seurauksena sairauslomaa, olisi työnantajan tiedettävä poissaolon johtuvan sairaudesta. Tilanne kylläkin vaikuttaa luovan aina päättelyvelvollisuuden, mutta päättelyvelvollisuus ei ole yhtä kuin tieto sairauden jatkumisesta. Päättely perustuu sairauden syyhyn ja sairauden vakavuuteen, voiko näiden perusteella päätellä sairauden jatkuvan¹²⁷.

4.3 Työnantajan selonottovelvollisuus

Työnantajalle voi syntyä selonottovelvollisuus, jos tilanne jää päättelyn jälkeen vielä epäselväksi. Selonottovelvollisuus voi edellyttää työnantajalta aktiivista poissaolon syyn selvittämistä, esimerkiksi työntekijää tai muuta asiasta tietävää henkilöä tavoittelemalla. Selonottovelvollisuus ei johdu TSL:sta, vaan se on oikeuskäytännöstä syntynyt.¹²⁸ Kuitenkin selonottovelvollisuutta voidaan myös johtaa lojaliteettivelvollisuudesta, koska selonottovelvollisuuden voidaan nähdä työnantajan ja työntekijän välisen suhteen ylläpitona ja edistämisenä.

Helsingin HO 31.8.2006 S 05/3056 Työntekijä A oli jättänyt saapumatta työpaikalleen 10.5.2004. A ilmoitti 12.5.2004 tekstiviestillä työnantaja X:n edustajalle olevansa flunssassa. X:n edustaja oli tämän jälkeen pyytänyt A:lta lääkärintodistusta ja tavoitellut tätä päivittäin 24.5.2004 asti. A:lla on lääkärintodistuksen mukaan sairausloma alkanut vasta 19.5.2004, mutta A oli omien sanojensa mukaan sairastunut jo ennen 10.5.2004. A:lla ei ole ollut hyväksyttävää estettä ilmoittamatta jättämiselle. Hovioikeuden päätöksen mukaan työnantajalla oli oikeus pitää työsopimusta purkautuneena.

Työnantaja X ei ollut rikkonut omia velvollisuuksiaan Helsingin HO:n päätöksessä vuodelta 2006. A:n lähettämän tekstiviestin perusteella työnantaja ei voinut päätellä A:lla olevan hyväksyttävä este ilmoittamatta jättämiselle. Työnantajalla oli tiedossa A:n ilmoittama syy, flunssa, mutta se ei riittänyt A:n ilmoittamisvelvollisuuden täyttämiseen. Työnantajan edustaja oli useasti tavoitellut A:ta täyttäen näin selonottovelvollisuutensa. Tässä

¹²⁶ Katso myös Turun HO 30.3.2005 S 04/877. Työntekijän sairauslomien syinä olivat olleet ensin influenssa ja tämän jälkeen vatsakivut. HO:n mukaan työnantaja ei voinut päätellä uuden poissaolon johtuvan edelleen näistä samoista syistä. Sairaudet eivät olleet vakavuudeltaan sellaisia, että sairausloman tulisi olettaa jatkuvan.

¹²⁷ Koskinen 2007, s. 13.

¹²⁸ Koskinen 2007, s. 12.

tapauksessa työnantaja oli tehnyt voitavansa A:n poissaolon syyn ja keston selvittämiseksi, jonka vuoksi työnantajalla oli oikeus työsopimuksen purkautuneena pitämiseen., Päättös olisi voinut olla toisenlainen, jos työnantajan edustaja olisi jättänyt vastaamatta A:n tekstiviestiin. A:n ilmoittaessaan flunssasta, syntyi työnantajalle päättelyvelvollisuus ja ainakin jonkinlainen selonottovelvollisuus. Tällöinen päätös olisi (vain nämä asiat huomioonotettuna) voinut olla toisenlainen, koska oikeuskäytännössä on painotettu työnantajan velvollisuuksia enemmän kuin työntekijän ilmoittamisvelvollisuutta¹²⁹.

Turun HO 18.1.1985 1984 S 25 Ha1 Työntekijä A:n esimies oli keskustellut A:n lääkärin kanssa puhelimesta A:n sairauslomatilanteesta, kun A:lla oli useampi perättäinen sairausloma. A jätti palaamatta töihin viimeisimmän sairausloman päättymisen jälkeen. Reilu kaksi kuukautta myöhemmin työnantaja ilmoitti A:lle pitävänsä tämän työsopimusta purkautuneena. Hovioikeuden päätöksen mukaan työnantaja olisi voinut selvittää poissaolon syyn ja tästä johtuen työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Turun hovioikeuden päätöksessä työntekijä A ei ollut ilmoittanut työnantajalleen sairausloman jatkumisesta. A:n lääkäri oli toimittanut A:n lääkärintodistuksen Kansaneläkelaitokselle. Työnantaja oli yrittänyt tavoitella A:ta kerran puhelimitse, mutta ei ollut yrittänyt tämän jälkeen uudelleen. Työnantaja ei ollut ottanut yhteyttä A:n lääkäriin, vaikka lääkäri oli näin kehottanut. A:n poissaolo myös seurasi useampaa perättäistä sairauslomaa, josta voisi päätellä A:n poissaolon johtuvan sairausloman jatkumisesta. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkautuneena pitämiseen, koska heidän olisi tullut tietää A:n poissaololle olleen pätevä syy. Työnantajalla oli myös mahdollisuus selvittää lääkäriltä, joutuiko A:n poissaolo sairausloman jatkumisesta. Tässä tilanteessa työnantajalle syntyi selonottovelvollisuus.

Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567 Työntekijä A oli jäänyt sairauslomalle 8.11.1999 alkaen. A oli tällöin ilmoittanut työnantaja X:lle sairastumisestaan. A ei ollut palannut töihin sairausloman loputtua, eikä ollut ilmoittanut poissaolonsa syytä. X oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena. Hovioikeuden mukaan X:n olisi pitänyt voida päätellä sairasloman jatkuneen. Työnantajalla ei ollut oikeutta pitää A:n työsopimusta purkautuneena.

¹²⁹ Katso aiemmin esitetty Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567, jossa työntekijä oli rikkonut ilmoittamisvelvollisuuttaan. Työnantaja X:llä ei kuitenkaan ollut oikeutta työsopimuksen purkautuneena pitämiseen, koska X oli rikkonut omia päättely- ja selonottovelvollisuuksiaan.

Työntekijä A:n poissaolo seurasi sairauslomaa, jonka perusteella työnantaja X olisi voinut päätellä A:n poissaolon johtuvan sairauden jatkumisesta. Hovioikeus otti huomioon myös A:n aikaisemman käytöksen. A ei ollut aiemmin poissa ilmoittamatta syytä, joka nähtävästä synnyttää tilanteen, jossa työnantajan päättelyvelvollisuus korostuu. Jos ei ole syytä olettaa työntekijän olevan poissa luvatta, tulisi huomioon ottaa syyt, joista poissaolo voisi johtua. Rovaniemen hovioikeuden päätöksessä käsiteltiin myös työnantajan selonottovelvollisuutta. A:n työkuvaan kuului olla tavoitettavissa matkapuhelimella, jonka vuoksi X:llä oli hallussaan A:n yhteystiedot. X ei kuitenkaan ollut yrittänyt tavoitella A:ta selvittääkseen poissaolon syytä. X:n palveluksessa oli A:n lisäksi vain neljä muuta työntekijää, joka HO:n mukaan korosti X:n velvollisuutta tavoitella työntekijää. Näin ollen yrityksen koko tulee ottaa huomioon selonottovelvollisuutta arvioitaessa. Voidaan kyseenalaistaa miksi työnantaja ei ole yrittänyt tavoitella työntekijää, jos työntekijän työpanos on suuri. Lieneekö tällaisessa toiminnassa tahallisuutta, jolloin tavoittelemattomuudella tavoitellaan oikeutta purkautuneena pitämiseen.

Turun HO 9.1.2002 S 00/2203 Työntekijä A:n poissaolo seurasi 29.11.1999 alkanutta sairauslomaa. A ei ollut ilmoittanut syytä poissaololleen ja X oli pitänyt tämän työ sopimusta purkautuneena. Hovioikeuden mukaan työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työ sopimusta purkautuneena rikottuaan päättely- ja selonottovelvollisuuksiaan.

Työntekijä A:n poissaolo seurasi työnantajan tiedossa olevaa sairauslomaa, joka loi työnantajalle päättelyvelvollisuuden. Työnantaja X oli saanut A:lta kaksi lääkärintodistusta tämän polvivammasta ja sairauslomasta. X:n olisi tullut voida päätellä näiden perusteella A:n poissaolon johtuvan edelleen polvivammasta. Hovioikeuden päätöksestä selviää myös, että X ei ollut yrittänyt tavoitella A:ta tämän poissaolon aikana. HO:n mukaan X:llä oli selonottovelvollisuus A:n poissaolon syyn ollessa epäselvä. X:n rikkoessa päättely- ja selonottovelvollisuuksiaan, ei sillä ollut oikeutta A:n työ sopimuksen purkautuneena pitämiseen. Työntekijä A oli myös rikkonut ilmoittamisvelvollisuuttaan, mutta työnantaja X:n rikkomukset katsotaan HO:n päätöksen mukaan vakavammiksi. Tämä johtune siitä, että työnantajaa pidetään vahvempana sopimuskumppanina¹³⁰.

¹³⁰ Bruun – von Koskull 2012, s. 4.

Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318 Työntekijä A:n lääkärintodistukset oli toimitettu viiden kuukauden ajan työterveysasemalta työnantaja X:lle. Uuden lääkärintodistuksen saadessaan A:lle oli ilmoitettu, että hänen tulisi toimittaa lääkärintodistus itse X:lle. A ei kuitenkaan ollut tätä tehnyt, koska ei ollut ymmärtänyt uutta toimintatapaa. X oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena. A:n sairaus liittyi henkiseen hyvinvointiin, joka otettiin myös huomioon HO:n päätöksessä. Hovioikeuden mukaan työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Kouvolan hovioikeuden päätöksessä työnantaja X:lle lienee syntynyt päättely- ja selonottovelvollisuus. X:n olisi A:n sairauden laadun vuoksi pitänyt voida päätellä poissaolon johtuvan sairausloman jatkumisesta. Päättelyvelvollisuuden osalta työnantajien odotetaan pystyvän tekemään päätelmät kuten normaali toinen työnantaja vastaavassa tilanteessa tekisi¹³¹. Henkiseen hyvinvointiin liittyvissä sairauksissa ei liene olevan ohjeellista enimmäiskestoja, josta normaali työnantaja voisi päätellä työntekijän voineen parantua tiettyyn aikaan mennessä.

Hovioikeuden mukaan X:lle syntyi myös selonottovelvollisuus työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vuoksi. X oli toisen työntekijän poissaolotilanteessa yrittänyt tavoitella tätä ja selvittää poissaolon syytä. A:n tapauksessa näin ei kuitenkaan oltu toimittu. Kouvolan Hovioikeuden päätöksestä on luettavissa, että työnantaja ei voi päättää olla selvittämättä syytä vain toisen työntekijän kohdalla. Toimintatapojen tulee olla samat jokaisen työntekijän kohdalla. Tällaisesta toiminnasta voinee olla rivien välistä luettavissa, että työnantaja ei halua tietää poissaolon syytä, jotta oikeus purkautuneena pitämiseen syntyi. Tällainen toiminta kuitenkin tässä tapauksessa johti siihen, että oikeutta purkautuneena pitämiseen ei syntynyt. Työnantaja voi näin ollen omilla toimillaan, rikkomalla velvollisuutensa, estää oikeutensa syntymisen.

4.4 Työnantajan tilannekohtainen arviointi

Oikeuskäytännössä on otettu huomioon myös tilannekohtainen kokonaisarviointi. Päätökseen on voinut vaikuttaa muun muassa, kuinka aikaisemmin on toimittu ja työntekijän

¹³¹ Koskinen 2007, s. 16.

tai työnantajan omat oletukset tilanteesta.¹³² Oikeuskäytännössä on otettu kantaa myös, koska purkautuneena pitämiseen tulee viimeistään vedota.

TT 2006-21 Työntekijä A:n sairauslomat olivat alkaneet 11.5.2004 munuaisen vajaatoiminnan vuoksi ja jatkuneet 31.8.2004 asti. A:n sairausloma jatkui edelleen vielä 28.2.2005 asti samasta syystä. A oli ilmoittanut ja toimittanut lääkärintodistukset kahdesta ensimmäisestä sairauslomasta työnantaja X Oy:n ohjeiden mukaisesti. X Oy piti A:n työsopimusta purkautuneena 6.10.2004 alkaen työntekijän rikottuaan ilmoittamisvelvollisuuttaan. Työtuomioistuimen päätöksen mukaan työnantaja oli tietoinen poissaolon syystä ja tästä johdettuaan työnantaja ei voinut pitää työsopimusta purkautuneena.

Työntekijä A oli sairausloman jatkuessaan työnantaja X Oy:n ohjeiden mukaisesti ottanut yhteyttä ensin esimieheen, mutta puheluun olikin vastannut toimiston työntekijä. A oli toimistohenkilölle ilmoittanut poissaolonsa syyn ja keston. Toimistohenkilö oli nämä toimittanut nokkamiehelle. X Oy katsoi, että A oli rikkonut ilmoittamisvelvollisuuttaan, koska A oli tehnyt ilmoituksen vasta kolmantena listalla olevalle henkilölle. Työtuomioistuin kuitenkin katsoi, että A oli asianmukaisesti ilmoittanut poissaolostaan X Oy:n ilmoittamalle henkilölle. Työnantaja ei voi laajentaa TSL 8:1 §:n mukaisia purkautuneena pitämisen perusteita. Työnantajan tulee näin kiinnittää huomiota, että toimintaohjeet ovat kohtuulliset. Tapauksessa TT 2006-21 lienee kohtuutonta olettaa A:n ottavan uudelleen yhteyttä tavoitteenaan tavoittaa joko listalla ensimmäisenä tai toisena oleva, vaikka myös kolmantena oleva ottaa vastaan poissaoloilmoituksia. Tuomiosta kävi myös ilmi työnantajan ohjeistus toimistohenkilölle olla kyselemättä A:lta lääkärintodistusta, vaikka juuri sen puuttuminen on mainittu yhtenä syynä purkautuneena pitämiseen. Mikäli työnantaja omilla toimillaan pyrki luomaan tilanteen, jossa purkautuneena pitäminen olisi mahdollista, voinee tämä vaikuttaa tuomioon kokonaistilannetta arvioitaessa.

Helsingin HO 11.2.1987 S 1986/736 Työntekijä A oli useamman vuoden ajan vuosittain useita lyhyitä aikoja poissa työstä. Poissaolot johtuivat ahdistuksesta ja masennuksesta, joista työnantaja oli tietoinen. A oli jälleen poissa työstä 25.7.–5.8.1985 välisen ajan ilmoittamatta syytä poissaololleen. Työnantaja oli tämän vuoksi pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena. Työnantaja oli tietoinen A:n sairaudesta ja A:lle oli aikaisemmin jälkikäteen

¹³² Koskinen 2007, s. 12.

myönnetty lomaa. Hovioikeuden päätöksellä työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa työnantaja oli aikaisemmin hyväksynyt työntekijän luvattomat poissaolot. Poissaolojen takia työnantaja myönsi A:lle jälkikäteen sairauslomaa ja/tai vuosilomaa. Työnantajan aikaisemman käytöksen vuoksi työntekijällä on ollut perusteltu syy olettaa näin toimittavan myös jatkossa. Työnantajalla ei liene oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena, kun työntekijällä on perusteltu syy uskoa olevansa luvallisesti poissa työstä¹³³. Arvioitaessa poissaolo tapauksia, huomioon tulee näin ollen ottaa työpaikalla vallitsevat toimintatavat ja kuinka aikaisemmin toimittu kyseisen työntekijän poissaolojen suhteen.

TT 2012-22 Työntekijä A:n lomautus oli sovittu määräaikaiseksi alkaen 1.1.2010. A:lla ja työnantaja X Oy:n edustajalla oli puhe kolmen kuukauden pituisesta lomautuksesta. A:n saaman lomautusilmoituksen mukaan lomautus päättyi 28.2.2010. A ei omien sanojensa mukaan ollut huomannut lomautuksen päättyvän jo helmikuun loppuun, hän oletti lomautuksen loppuvan maaliskuun lopussa. X Oy:n edustaja havahtui 1,5–2 viikkoa A:n lomautuksen loputtua, että A:n olisi tullut palata töihin. X Oy:n edustaja otti yhteyttä A:han 15.3.2010 ja A saapui selvittämään asiaa työpaikalleen 19.3.2010. Asiassa oli epäselvää mitä oli kerrottu 15.3. ja mitä 19.3., jompanakumpana päivänä A oli tehnyt itse irtisanomisilmoituksen ja X Oy oli ilmoittanut pitävänsä A:n työsopimusta purkautuneena. TT:n mukaan A ei ole irtisanoutunut, vaan X Oy on voinut pitää A:n työsopimusta purkautuneena.

Työsopimuslaissa ei ole määritelty koska työnantajan tulee vedota purkautuneena pitämiseen. Työntekijä voi palata poissaolojakson jälkeen työhönsä tai poissaolojaksoa voi seurata luvallinen vapaa. Työnantajan velvollisuuksiin ei kuulu reagoida heti poissaoloon, jotta oikeus purkautuneen pitämiseen säilyisi.¹³⁴ Hallituksen esityksestä kuitenkin selviää, että työsopimusta purkautuneena pitäessään, on työnantajan välittömästi ruvettava toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää¹³⁵. Työtuomioistuimen tuomiossa numero 22:ssa TT:n mukaan työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle purkautuneena pitämisestä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Tässä tapauksessa työnantaja X Oy on toiminnut näin, vaikka ilmoitus on tapahtunut aikaisintaan 15 päivää poissaolon jälkeen. X Oy:n

¹³³ Koskinen 1993, s. 140.

¹³⁴ Koskinen 1993, s. 134.

¹³⁵ HE 157/2000 vp, s. 111.

edustaja on huomannut lomautuksen päättymisen vasta 1,5–2 viikon jälkeen, mutta toiminut tämän jälkeen viivyttelemättä.

Itä-Suomen HO 9.12.1982 S 1981/38 Työntekijä A oli ollut poissa työstään luvattomasti viikon ajan. Poissaolojaksoa seurasi A:n vuosiloma. Työnantaja oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena ja hovioikeus päätyi samaan lopputulemaan. Työntekijällä ei ollut hyväksyttävää syytä poissaololle eikä pätevää syytä ilmoittamatta jättämiselle.

Itä-Suomen hovioikeuden päätöksessä työntekijä A oli ollut töistä poissa luvatta viikon ajan ja jäänyt tämän jälkeen reilun kuukauden pituiselle vuosilomalle. Työnantajalla oli oikeus pitää työsopimusta purkautuneena A:n vuosiloman jälkeen. Tilanne voinee olla toinen, jos työntekijä saapuu poissaolonsa jälkeen työpaikalle, vaikka määräaika purkautuneena pitämiseksi ei ole määritetty. Voisiko työnantaja vedota purkautuneena pitämiseen, jos työntekijä olisi työskennellyt kuukauden poissaolonsa jälkeen?

TT 2008-104 TT:n mukaan työntekijä A oli ollut lomautettuna 3.4.2006–8.3.2007 välisen ajan. Työntekijä A ei ollut ymmärtänyt lomautuksen päättyneen 8.3.2007 ja oli tämän vuoksi jättänyt palaamatta töihin. A:n ja työnantaja X Oy:n edustajan välillä oli erimielisyyttä heidän välisistä keskusteluista. 16.4.2007 A oli toimittanut irtisanomisilmoituksensa X Oy:lle. X Oy oli 3.5.2007 päivätyssä kirjeessä ilmoittanut A:lle pitäneensä tämän työsopimusta purkautuneena 15.3.2007. TT:n mukaan lomautus oli päättynyt 8.3.2007 ja A oli irtisanoutunut 16.4.2007. Työtuomioistuimen päätöksen mukaan työnantaja vetosi liian myöhään työsopimuksen purkautuneena pitämiseen.

Työtuomioistuimen mukaan työnantaja X Oy ei voinut vedota enää 3.5.2007 purkautuneena pitämiseen. X Oy ei ollut ennen tätä ilmoittanut A:lle purkautuneena pitämisestä eikä aloittanut toimia työsuhteen päättämiseksi. X Oy vetosi purkautuneena pitämiseen vasta A:n irtisanoutumisen jälkeen, joka lienee vaikuttanut tuomioon siinä määrin, että A ehti ilmoittaa ensin työsopimuksen päättämisestä. Jos A ei olisi irtisanoutunut, olisiko X Oy tällöin voinut onnistuneesti vedota purkautuneena pitämiseen vasta 5.3.2007? Työtuomioistuin on tuomioissaan TT 2012-22 ja TT 2008-104 maininnut TSL:n 8:2 §:n perustelleessaan aikaa, johon mennessä työnantajan tulisi purkautuneena pitämiseen vedota. Työsopimuslain 8:2 §:n mukaan työnantajan (TSL 8:1 §:n mukainen) purkamisoikeus raukeaa, jos sitä ei käytetä 14 päivän kuluessa siitä, kun purkamisperuste on täyttynyt. Työtuomioistuimen mukaan tätä pykälää voidaan käyttää ohjenuorana, vaikka se ei suo-

raan koske purkautuneena pitämistä. Työtuomioistuin on tästä johtanut, että purkautuneena pitämiseen tulee vedota viivyttelemättä. TT 2008-104 tapauksessa on selvää, että X Oy on viivytellyt hyvinkin pitkään, jonka vuoksi heillä ei ollut oikeutta purkautuneena pitämiseen.

4.5 Päätelmiä

Oikeuskäytännöstä on luettavissa työnantajan velvollisuuksina päättely- ja selonottovelvollisuudet, joiden pohja lienee lojaliteettivelvollisuudessa. Oikeuskäytännöstä on huomattavissa myös erilaisia työnantajan toimia, jotka voinee katsoa lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi tai sen rikkomiseksi. Näitä velvollisuuksia rikkoessaan työnantajalla ei ole ollut oikeutta työsopimuksen purkautuneena pitämiselle.

Päätelyvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan tulisi olosuhteet huomioon ottaen päätellä miksi työntekijä on poissa. Työnantaja ei näin ollen voi suoraan todeta työntekijän olevan luvatta poissa vaan työnantajan tulee kyseenalaistaa tämä, mikäli työntekijän poissaolo seuraa luvallista sairauslomaa. Muissa läpi käydyissä oikeustapauksissa ei päätelyvelvollisuutta ole syntynyt.

Lähdeaineistosta löytyy runsaasti oikeustapauksia, joissa työnantajan olisi tullut päätellä sairausloman edelleen jatkuvan¹³⁶. Päätelyvelvollisuus on syntynyt, kun sairausloman syy on sellainen, jonka voi olettaa jatkuvan vielä jo päättyneen sairausloman jälkeenkin. Syinä ovat olleet muun muassa masennus ja jalan murtuminen, toinen vaikeammin ja toinen helpommin havaittavissa. Työnantajan päätelyvelvollisuuteen on viitattu myös hallituksen esityksessä. Työntekijän ilmoittamisvelvollisuuden rikkominen ei ole johtanut purkautuneena pitämiseen, kun työnantaja on voinut päätellä poissaolon johtuvan sairaudesta¹³⁷. Työnantajan päätelyvelvollisuuden rikkominen on katsottu näin ollen vakavammaksi kuin työntekijän ilmoittamisvelvollisuuden rikkominen.

¹³⁶ Katso oikeustapaukset KKO 2001:40, KKO 1990:135, Kouvolan HO 13.10.2004 S 03/1337, Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318, Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567, Turun HO 9.1.2002 S 00/2203 ja TT 2006-23.

¹³⁷ HE 157/2000 vp, s. 111.

Päätellessä työntekijän poissaolon syytä, on esimerkiksi tapauksessa KKO 1994:117 kiinnitetty huomiota työntekijän aikaisempaan käytökseen. Työnantajalla oli suurempi syy olettaa poissaololle olleen pätevä syy, kun työntekijä ei aiemmin ole ollut ilmoittamatta poissa. Näin voidaan olettaa, että työnantajan tulisi päättelyssään ottaa huomioon poissaoloa edeltävä aika, työntekijän aikaisemmat poissaolot ja mahdollisen poissaoloa edeltävän sairauden syy.

Päätelyvelvollisuus ei tarkoita, että työnantajan olisi pitänyt tietää sairauden jatkuvan, vaikka päätelyvelvollisuus näyttäisi syntyvän aina kun poissaolo seuraa sairauslomaa. Tapauksessa Helsingin HO 26.1.2006 S 05/1864 edellisen sairausloman syy oli äkillinen stressireaktio, jonka normaalin keston perusteella ei työnantaja voinut tietää uuden poissaolon johtuvan edelleen samasta syystä. Tapauksessa Turun HO 30.3.2005 S 04/877 sairauslomien syinä olivat flunssa ja vatsakivut. Hovioikeuden mukaan syyt eivät olleet vakavuudeltaan sellaisia, että työnantaja olisi tiennyt uudella poissaololla olleen pätevä syy.

Työnantajalle voi syntyä selonottovelvollisuus, kun työnantaja päättelee työntekijän poissaolon syytä. Selonottovelvollisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajan tulisi yrittää tavoitella työntekijää tai muita sovittuja tahoja selvittääkseen miksi työntekijä on ilmoittamatta poissa¹³⁸. Tilanteen ollessa epäselvä, kuten esimerkiksi tapauksessa, jossa edellisen sairausloman syy ei voida päätellä jatkuvan edelleen, on syytä ottaa huomioon, onko työnantaja yrittänyt selvittää poissaolon syytä. Työnantajalle on syntynyt selonottovelvollisuus myös, kun heillä olisi ollut mahdollisuus helposti selvittää poissaolon syy¹³⁹. Voineekin kysyä, miksi odotetaan viikko työntekijää ottamatta tähän yhteyttä. Oikeustapauksissa huomioon on otettu myös työntekijän työpanos, kuinka tärkeä hänen työpanoksensa on. Selonottovelvollisuuden on katsottu tärkeämmäksi, mikäli yritys on pieni¹⁴⁰. Työnantajalta odotetaan myös yhdenvertaista kohtelua työntekijöitä kohtaan. Tapauksessa Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318 työnantaja oli yrittänyt tavoitella toista

¹³⁸ Katso esimerkiksi Turun HO 9.1.2002 S 00/2203 ja TT 2006-23.

¹³⁹ Katso esimerkiksi Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567, jossa työnantajalla oli mahdollisuus selvittää poissaolon syy työntekijältä. Ja tapaus Turun HO 18.1.1985 1984 S 25 Ha1, jossa lääkäri oli kehottanut työnantajaa olemaan häneen yhteydessä, jos heillä olisi kysyttävää.

¹⁴⁰ Katso Rovaniemen HO 14.12.2002 S 00/567. Osakeyhtiössä työskenteli työntekijä A:n lisäksi vain neljä työntekijää, jonka vuoksi HO oli katsonut, että työnantajalla oli selonottovelvollisuus työntekijän merkittävän työpanoksen vuoksi.

työntekijää tämän ollessa poissa ilmoittamatta syytä. Työnantajan tällainen toiminta loi selonottovelvollisuuden myös yrityksen muita työntekijöitä kohtaan.

Oikeustapauksista on ollut luettavissa, että työnantajan tavoitellessa tilannetta, jossa purkautuneena pitäminen olisi mahdollista, on tämä luettu työnantajan häviöksi. Selonottovelvollisuuden yhteydessä voi epäillä, onko tarkoituksella jätetty tavoittelematta työntekijää. Tapauksessa Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318 työnantaja tavoitteli yhtiön työntekijä B:tä tämän ollessa poissa, mutta ei työntekijä A:ta. Työnantajan oletetaan kohtelevan työntekijöitä tällaisessa tilanteessa yhdenvertaisesti. Tapauksessa TT 2006-23 työnantaja havahtui työntekijän poissaoloon muutaman päivän jälkeen poissaolon alettua, mutta otti yhteyttä työntekijään vasta neljän päivän päästä, kun purkautuneena pitäminen oli mahdollista. Tapauksessa TT 2006-21 työnantaja oli ohjeistanut toimistohenkilöä olemaan kyselemättä työntekijä A:n lääkärintodistusta, kun A otti yhteyttä. Tällä toiminnalla työnantaja lienee halunnut säilyttää mahdollisuutensa purkautuneena pitämiseen. Tällaiset työntekijän tarkoitukselliset toimet ovat koituneet työnantajan haitaksi ja oikeutta purkautuneena pitämiseen ei ole syntynyt.

Tapauksessa Helsingin HO 11.2.1987 S 1986/736 otettiin huomioon työpaikan toimintatavat. Tapauksessa työnantaja oli aiemmin työntekijä A:lle myöntänyt jälkikäteen luvattomien poissaolojen ajalle sairaus- ja vuosilomaa. Työntekijä ollessa jälleen luvatta poissa, ei työnantajan voinut muuttaa toimintatapaansa ilmoittamatta tästä työntekijälle. Työntekijällä oli perusteltu oletus, että poissaolo ei ollut luvaton. Myös tapauksessa Kouvolan HO 15.6.2006 S 05/1318 työntekijä luuli aikaisemman toimintatavan perusteella lääkärin toimittavan lääkärintodistuksen hänen puolestaan. Työnantajan tulisi näin ollen pitää huoli, että kaikki työntekijät ovat tietoisia uusista toimintatavoista, jotta vanhat toimintatavat eivät estäisi purkautuneena pitämistä.

Työtuomioistuimissaan TT 2006-21 huomautti, että työnantaja ei voi laajentaa TSL:n 8:3 §:ssä olevia purkautuneena pitämisen perusteita. Työsopimuslain 8:3 § on pakottava säännös. Työnantaja ei voi vaatia lääkärintodistusta työntekijän ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi. Ilmoitusvelvollisuuden täyttäminen ei voine myöskään olla liian tarkasti säänneltyä, jotta sen tekeminen ei olisi turhan hankalaa. Tapauksessa TT 2006-21 työntekijä oli ottanut yhteyttä työnantajan ilmoittamaan henkilöön, mutta työnantajan

ohjeiden mukaan hänen olisi tullut tavoitella ylempänä olevaa henkilöä ensin. Työtuo-
mioistuimen mukaan työntekijän ilmoitus oli kuitenkin asianmukainen.

Työnantajan tulee työsopimusta purkautuneena pitäessään toimia välittömästi työsuhteen
päättämiseksi, mikä tarkoittaa verokortin palauttamista ja loppupalkan maksamista. Kui-
tenkaan laki ei mainitse, koska purkautuneena pitämiseen tulee vedota. Oikeuskäytän-
nössä vetoaminen on onnistunut kahden viikon jälkeen¹⁴¹ ja jopa reilun kuukauden pitui-
sen vuosiloman jälkeen¹⁴². Kuitenkin TT on tuomioissaan TT 2012-22 ja TT 2008-104
pitänyt 14 päivää sopivana määräaikana, jona aikana työnantajan tulisi vedota purkautu-
neena pitämiseen. Lojaliteettivelvollisuutta ajatellen, ei liene sopivaa vedota pitkänkin
ajan jälkeen purkautuneena pitämiseen.

¹⁴¹ Katso TT 2012-22.

¹⁴² Katso Itä-Suomen HO 9.12.1982 S 1981/38.

5 Lojaliteettivelvollisuuden rikkominen

5.1 Sopimusoikeudellinen sanktio

Sopimusoikeudellinen sanktio riippuu siitä, millaisena velvollisuutena lojaliteettivelvollisuus nähdään. Mikäli lojaliteettivelvollisuus katsotaan osaksi sopimusta, sopimusvelvoitteeksi, olisi lojaliteettivelvollisuuden rikkominen sopimusrikkomus. Mikäli sen sijaan lojaliteettivelvollisuus nähtäisiinkin ennemminkin lojaliteettiperiaatteena ei lojaliteetin rikkominen yksinään aiheuttaisi sopimusrikkomusta. Sen sijaan lojaliteetin rikkominen yhdessä toisen rikkomuksen kanssa voisi johtaa sopimusrikkomukseen.¹⁴³

Tuomioistuinten määriteltäväksi tulee johtaako lojaliteettivelvollisuuden rikkominen kyseisessä tapauksessa sanktioon, koska lojaliteettivelvollisuutta ei katsota sopimusehdoksi. Tämä johtuu lojaliteettivelvollisuuden luonteesta. On katsottu, ettei lojaliteettivelvollisuudesta voida luoda pitävää määritelmää siitä mitä se sisältää, miten sitä rikotaan ja miten rikkomisesta tulisi määrätä sanktiota.¹⁴⁴

KKO 2008:91 Henkilöt A ja B ostivat asunnon kunnostuspalveluja X Oy:ltä olettaen saavansa verotuksessaan kotitalousvähennyksen perustuen maksamaansa työkorvaukseen. Koska X Oy:tä ei ollut merkitty ennakkoperintärekisteriin, A:lle ja B:lle ei myönnetty kotitalousvähennystä. X Oy määrättiin suorittamaan vahingonkorvauksia A:lle ja B:lle sillä X Oy:llä katsottiin lojaliteettiperiaatteen nojalla olevan velvollisuus ilmoittaa ennakkoperintärekisteriin kuulumattomuudestaan.

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 2008:91 katsottiin kotitalousvähennyksen olevan merkittävästi sopimuksenteon halukkuuteen vaikuttava asia. Mikäli A ja B olisivat tienneet, ettei X Oy:ltä tilaamasta työstä saataisi kotitalousvähennystä, olisivat he hankineet palvelun toiselta palveluntarjoajalta. Korkeimman oikeuden enemmistö katsoi, että X Oy:n olisi tullut ymmärtää tämän olevan merkittävä tekijä ja heidän olisi tullut lojaliteettiperiaatteen perusteella kertoa A:lle ja B:lle ennakkoperintärekisteriin kuulumattomuudestaan. Tällä perusteella KKO määräsi X Oy:n suorittamaan vahingonkorvauksia

¹⁴³ Rudanko 1989, s. 36–37.

¹⁴⁴ Taxell 1977, s. 148–155.

A:lle ja B:lle. Henkilöit eivät kuitenkaan saaneet koko vaatimaansa summaa, eli menettämäänsä kotitalousvähennystä, sillä heidän oman toimintansa katsottiin osittain johtaneen tilanteeseen. A ja B eivät tuoneet itse neuvotteluissa esille haluaan saada kotitalousvähennys ja näin ollen varmistaneet, että heidän ostamansa kunnostustyö oikeuttaisi vähennykseen. Tapauksessa osapuolet eivät rikkoneet sopimuksen ehtoja eikä näin ollen tapahtunut sopimusrikkomusta, sen sijaan toinen osapuoli rikkoi lojaliteettiperiaatettaan ja tämä johti vahingonkorvausvelvollisuuteen.

Mikäli osapuolen kuitenkin katsottaisiin sortuneen sopimusrikkomukseen, tulisi muun muassa sopimuksen sitovuutta arvioida. Huomattavaa on kuitenkin, että sopimusrikkomus ei lähtökohtaisesti vapauta rikkovaa osapuolta sopimussuhteesta. Toisella osapuolella on oikeus vaatia sopimuksen loppuunsaattamista. Kärsivä osapuoli voi kuitenkin vaatia sopimuksen purkamista sopimusrikkomuksen vuoksi.¹⁴⁵

5.2 Työoikeudellinen sanktio

5.2.1 Sanktioton luonne

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan yleisvelvoite on sanktioton, mikä on ollut riskitilassa työntekijän yleisvelvoitteen sanktiollisen luonteen kanssa. Työsopimuslakikomitean mukaan VTSL:n työntekijän lojaliteettivelvollisuus oli sanktiollinen. Työntekijän rikkoessa lojaliteettivelvollisuuttaan, saattoi työntekijälle syntyä vahingonkorvausvelvollisuus tai työntekijän toimien vuoksi saattoi työnantajalle syntyä oikeus työsopimuksen purkamiselle.¹⁴⁶ Lisäksi oikeuskäytännössä on työntekijälle koitunut seuraamuksia lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta.

KKO:1986-II-110 Työntekijä A:n työkuvaan kuului muun muassa yhteydenpito asiakkaaseen ja myynnin edistäminen. Työtehtäviensä ohella työntekijä A solmi oman sopimuksensa asiakkaan kanssa, joka johti muun muassa siihen, että työnantaja X Oy:n merkittävät

¹⁴⁵ Saarnilehto – Annola 2018, s 191–193.

¹⁴⁶ Työsopimuslakikomitean mietintö 1969, s.32.

panostukset myynnin edistämiskampanjoihin menivät hukkaan. Työntekijä A aiheutti toiminnallaan työnantajalleen merkittäviä menetyksiä. Työntekijän katsottiin rikkoneen toiminnallaan VTSL:n 13 §:n mukaista lojaliteettivelvollisuuttaan. Lojaliteettivelvollisuuden rikkominen johti vahingonkorvausvelvollisuuteen.

TT:2013-191 Työntekijä A on työnantajaa moittivilla julkisilla kirjoituksillaan rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan ja tämän vuoksi työnantajalla on ollut hyväksyttävä syy irtisanoa työntekijä A. Työtuomioistuin katsoi, että vaikka työntekijä A ei paljastanut salaista tietoa, saattoi A kirjoituksillaan työnantajansa huonoon valoon ja näin ollen A rikkoi lojaliteettivelvollisuuttaan.

Kuitenkin TSL:a laadittaessa työntekijän yleisvelvoite on tarkoitettu sanktiottomaksi, vaikka kyseisen pykälän oli tarkoitus pysyä sisällöltään ja tarkoitukseltaan samana kuin VTSL:n mukainen pykälä.¹⁴⁷ Tässä voinee olla osasyynä työnantajalle TSL:ssa lisätty yleisvelvoite, jonka sanktion luonne olisi ollut ristiriidassa työntekijän yleisvelvoitteen sanktiollisuuden kanssa.

Työnantajalle ei ole määrätty sanktiota lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta, tällöin arvioinnissa tulee ottaa huomioon kokonaiskuva, jonka perusteella sanktion määrääminen lienee mahdollista. Kuitenkin tällöinkin lojaliteettivelvollisuudella perustellaan ratkaisu, eikä lojaliteettivelvollisuuden rikkominen niinkään ole syy sanktiolle.¹⁴⁸ Tämä selittänee muun muassa työnantajan selonottovelvollisuuden rikkomista. Kyseinen velvollisuus ei muodostu automaattisesti jokaiselle työnantajalle, vaan sen muodostuminen arvioidaan kokonaiskuvan perusteella. Velvollisuuden muodostumiseen voivat vaikuttaa muun muassa yrityksen koko ja työnantajan aiempi käytös. Näin ollen arvioitaessa lojaliteettivelvollisuuden rikkomista, tulee tilanteessa kartoittaa myös muut vallitsevat asiat.

Voiko lojaliteettivelvollisuus vaikuttaa sanktioon? Lojaliteettivelvollisuuden merkityksen on nähty kasvavan työsuhteen kestäessä. Näin ollen pitkään jatkuneessa työsuhteessa molempien osapuolten lojaliteettivelvollisuus on kasvanut ja näin ollen työnantajan pitänee harkita tarkemmin esimerkiksi työntekijän irtisanomisperustetta. Lojaliteettivelvollisuus

¹⁴⁷ HE 157/2000 vp, s. 78.

¹⁴⁸ Pöyhönen 1988, s. 19.

suus voi vaikuttaa sanktion määrään, vaikka lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen ei itsessään johtaisi sanktioon. Työoikeudessa sanktion määrään vaikuttaminen tarkoittaa korvausvastuun kasvamista.¹⁴⁹

Voidaan väittää, että lojaliteettivelvollisuus toimii muiden työnantajan velvollisuuksien sisällä. Ja näiden velvollisuuksien sisällä on mahdollista rikkoa lojaliteettivelvollisuutta niin että kyseinen rikkomus johtaa sanktioon. Tapauksessa KKO 2016:15 työntekijän irtisanomisperuste oli epäasiallinen ja näin ollen työnantajan lojaliteettivelvollisuuden vastainen. Työnantaja rikkoi TSL:n 7:1 §:ä, mutta katsottiinko irtisanomisperuste epäasialliseksi lojaliteettivelvollisuuden vuoksi, jolloin lojaliteettivelvollisuuden rikkominen olisi osin vaikuttanut työnantajan saamaan sanktioon.

Työoikeudellisen sanktion pohdinnan yhteydessä lienee hyvä pohtia myös sanktion oikeudenmukaisuutta. Ratkaisun lopputulemasta riippumatta työntekijä menettää työn joka tapauksessa, koska työsuhdetta ei laiteta takaisin voimaan. Korvauksia esimerkiksi työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on mahdollista saada, mutta korvaukset tulevat vasta vuosien päästä. Näin ollen tilanne ei koskaan palaudu ennalleen eikä kärsivä osapuoli voi vaatia sopimuksen loppuunsaattamista.

Nykyistä työsopimuslakia laadittaessa Niklas Bruun ja Matti Kairinen esittivät eriävissä mielipiteessään lojaliteettivelvollisuuspykälän lisäämistä työsopimuslakiin. Kyseinen pykälä olisi ollut sanktioon sillä hekin katsoivat, ettei pelkkä lojaliteettivelvollisuuden rikkominen johtaisi rangaistukseen. Sen sijaan arvioitaessa muita velvollisuuksia, otettaisiin huomioon se, onko osapuoli täyttänyt lojaliteettivelvollisuutensa suorittaessaan muita velvollisuuksia. Lojaliteettivelvollisuuden rikkomisella voitaisiin näin perustella muuta rikettä tai arvioida onko arvioitava velvollisuus täytetty asianmukaisesti.¹⁵⁰

Tapauksen KKO 2016:13 eri mieltä olleen jäsenen mukaisessa päätöksessä olisi työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen katsottu johtavan sanktioihin. Lisäksi työntarjoamisvelvollisuus olisi johtunut lojaliteettivelvollisuudesta. Tämän tapauksen myötä on yhä selvempää työntarjoamisvelvollisuuden liittäminen lojaliteettivelvollisuuteen. Lojaliteettivelvollisuuden voinee sanoa ilmenevän lain säätämässä työntarjoamisvelvollisuudessa, että itse muodostavan työntarjoamisvelvollisuuden. Tietenkin on huomattava, että

¹⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

¹⁵⁰ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, Liite 1, s. 9–10.

kyseessä on vain eri mieltä olevan jäsenen lausunto. Silti se herättää aihetta epäillä, josko lojaliteettivelvollisuus tunnistettaisiin omaksi sanktiolliseksi velvollisuudekseen tulevaisuudessa.

Sanktion määrää arvioitaessa, tulee arviointiin tarvittaessa molempien osapuolten lojaliteettivelvollisuus. Mikäli molemmat osapuolet rikkovat lojaliteettivelvollisuuttaan, voi arvioitavaksi tulla kumman rikkomus on niin sanotusti pahempi. Tällöin myös toisen osapuolen rikkomukset voivat pienentää toisen vahingonkorvausvelvollisuutta.

Turun HO 9.1.2002 S 00/2203 Työntekijä A:n poissaolo seurasi 29.11.1999 alkanutta sairauslomaa. A ei ilmoittanut poissaolostaan ja näin ollen rikkoi lojaliteettivelvollisuuttaan. Työnantajalla puolestaan katsottiin olleen selonottovelvollisuus, jota työnantaja rikkoi. Työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena.

Työntekijä A:n poissaolo seurasi työnantajan tiedossa olevaa sairauslomaa, joka loi työnantajalle päättelyvelvollisuuden. Hovioikeuden mukaan työnantajalla oli selonottovelvollisuus A:n poissaolon syyn ollessa epäselvä. Työnantajan rikkoessa päättely- ja selonottovelvollisuuksiaan, ei sillä ollut oikeutta A:n työsopimuksen purkautuneena pitämiseen. Työntekijä A oli myös rikkonut ilmoittamisvelvollisuuttaan, mutta työnantajan rikkomukset katsotaan HO:n päätöksen mukaan vakavammiksi.

KKO 1994:117 Työntekijä A oli sairauslomalla 19.–28.2.1992 ja 2.–16.3.1992 välisenä aikana. A jätti saapumatta työpaikalleen 17.3.1992 ja ilmoitti työnantajalle poissaolostaan 23.3.1992. Työnantaja X Oy ilmoitti 24.3.1992 pitävänsä työsopimusta purkautuneena. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työntekijä oli ilmoittanut poissaolonsa syyn ja täten työnantajalla ei ollut oikeutta työsopimuksen purkautuneena pitämiseen.

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1994:117 katsottiin että työnantajalle ei ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena ja tästä johtuen työnantaja oli vahingonkorvausvelvollinen. Korvauksien määrä kuitenkin väheni, sillä KKO katsoi myös työntekijän rikkoneen omaa lojaliteettivelvollisuuttaan. Työntekijä A ei ilmoittanut välittömästi työnantajalleen poissaolosta ja näin antanut työnantajalleen mahdollisuutta organisoida välittömästi omia resurssejaan. Mikäli niin sanottu vahingonkärsiväosapuoli rikkoo myös

omaa lojaliteettivelvollisuuttaan, voi hänen aiheuttamansa rikkomus joko osittain tai kokonaan poistaa vahingonaiheuttajan korvallisuusvelvollisuuden¹⁵¹.

5.2.2 Työoikeudellinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työsuhteessa vahingonkorvausvelvollisuus määrittyy pääasiassa työsopimuslain 12. luvun mukaan. Kahdennentoista luvun pykälät siis ohittavat vahingonkorvauslain (412/1974), joka sääntelee sopimussuhteista johtuvaa vahingonkorvausvelvollisuutta.¹⁵² Työoikeudellista vahingonkorvausvelvollisuutta ei kuitenkaan täysin säännellä TSL:ssä, vaan työntekijän aiheuttaman vahingon osalta viitataan vahingonkorvauslakiin, joka tulisi sovellettavaksi TSL:n 12:1 §:n 3 momentin mukaisesti pykälässä mainituissa tilanteissa. Työnantajan tapauksessa vahingonkorvausvastuusta määrätään vain TSL:ssä.¹⁵³ Siinä missä työntekijän maksettavaksi tulevan summan määrittämisessä otetaan huomioon kohtuullisuus, ei samaa harkintaa käytetä työnantajan kohdalla. Työnantaja vastaa siis vahingosta täysimääräisesti.¹⁵⁴ Huolimattomuuden osalta tuottamus jaetaan lievään, tavalliseen sekä törkeään tuottamukseen¹⁵⁵. Työntekijälle lievennyksenä on myös vahingonkorvausvastuusta vapautuminen, mikäli tuottamus todetaan lieväksi.¹⁵⁶

Työsopimuslain 12. luku sisältää kolme pykälää vahingonkorvausvelvollisuudesta työsuhteissa. Ensimmäinen pykälä sisältää säännökset työntekijän ja työnantajan yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta. Toinen pykälä sääntelee vahingonkorvauksia työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja kolmas pykälä työttömyyspäivärahan vaikutuksia vahingonkorvauksiin. Ensimmäisen pykälän mukaan työntekijä on velvollinen suorittamaan vahingosta vahingonkorvauksia työnantajalle, mikäli työntekijä tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan. Vahingonkorvaukset tulevat siis maksettavaksi vain, mikäli työnantajalle tosiasiallisesti koituu vahinkoa velvollisuuksien rikkomisesta.

¹⁵¹ Rudanko 1989, s. 38.

¹⁵² Tiitinen – Kröger 2012, s. 747–748.

¹⁵³ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, s. 134.

¹⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 749 ja 755.

¹⁵⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 754.

¹⁵⁶ HE 157/2000 vp, s. 117.

Helsingin HO 16.3.2016 442 Työntekijä A laiminlöi velvollisuuteensa työpäällikkönä ja toimillaan aiheutti työnantajalleen vahinkoa. Hovioikeus katsoi työntekijän vahingonkorvausvelvolliseksi sillä perusteella, että työntekijä oli rikkonut joko työsopimuksesta tai TSL:sta johtuvia velvollisuuksiaan. Eriä mieltä ollut jäsen yhtyi tähän ajatukseen ja oli eri mieltä vain korvaussumman määrästä.

Hovioikeuden päätöksessä vahingonkorvausvelvollisuus perustuu yllä mainittuun yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen, eli vaikka työntekijän voisi katsoa rikkoneen lojaliteettivelvollisuuteensa, johtuisi sanktio TSL 12 luvun 1 §:stä. Näkökulmasta riippuen voidaan näin ollen väittää, ettei lojaliteettivelvollisuuden rikkominen ole täysin sanktion. Työntekijän tapauksessa tämä lienee helpommin todettavissa, mutta työnantajan osalta ei yhtä hyvin löydy näyttöä siitä, että pelkkä työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkominen olisi johtanut vahinkoon, jonka korvattavuus määräytyi yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden mukaan.

Työnantajan yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetään TSL 12:1 §:n ensimmäisessä momentissa. Työnantaja on vahingonkorvausvelvollinen, mikäli työnantajan tahallaan tai huolimattomuudestaan rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan. Tahallisuus tarkoittaa tarkoituksellista velvollisuuksien rikkomista tietäen rikkomisesta todennäköisesti koituvan haittaa toiselle osapuolelle. Huolimattomuus sen sijaan on tahallisuutta lievempi muoto. Tahallisuuden ja huolimattomuuden erottaa tietämyksen taso, tiesikö tai olisiko työnantajan tullut tietää velvollisuuksien rikkomisesta koituvan vahinkoa työntekijälle. Hallituksen esityksen mukaan arviointi suoritetaan vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden mukaan, vaikka sääntely perustuukin työsopimusoikeuteen.¹⁵⁷

Työsopimuslain 12:2 §:n ensimmäisessä momentissa säännellään työnantajan korvausvelvollisuutta työnantajan päättäessään työsuhteen perusteettomasti. Kyseinen pykälä tulee sovellettavaksi, mikäli työnantaja päättää työntekijän työsuhteen TSL:n säännösten vastaisesti. Vahingonkorvauksen määrä olisi pääsääntöisesti vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen määrää voisi alentaa työntekijän oma vaikutus irtisanomiseen sekä työnantajan olot. Korvauksen määrää voitaisiin alentaa,

¹⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 117.

mikäli vahingonkorvauksen maksaminen vaarantaisi yrityksen toimintakykyä tai aiheuttaisi uusia irtisanomistarpeita.¹⁵⁸ Käytännössä esimerkiksi pienemmälle yritykselle voitaisiin määrätä maksettavaksi pienemmät vahingonkorvaukset kuin suuremmalle yritykselle. Vähimmäismäärästä voidaan poiketa myös, mikäli irtisanomissyy ei liity työntekijään tai hänen käyttäytymiseensä, eli mikäli työnantaja olisi esimerkiksi tulkinnut väärin taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. Tällöin edellytyksenä olisi myös se, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti koitunut suurta vahinkoa esimerkiksi nopean uudelleen työllistymisen vuoksi.¹⁵⁹

Tutkielman aiheenrajaus huomioon ottaen, tulisi vahingonkorvaus suurella todennäköisyydellä määrättäväksi TSL:n 12:2 §:n mukaisesti. Käsitellyissä oikeustapauksissa työsuhde on päättynyt ja mikäli työnantajan on katsottu rikkoneen velvollisuuksiaan, on työnantajan katsottu päättäneen työsuhteen perusteettomasti. Mikäli tarkisteltaisiin työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomista työsuhteen kestäessä, voisi vahingonkorvaus tulla suoritettavaksi TSL 12:1 §:n pykälän mukaisesti, eli yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden mukaan.

¹⁵⁸ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, s. 135–136.

¹⁵⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 727–728.

6 Johtopäätökset

6.1 Lojaliteettivelvollisuus vai lojaliteettiperiaate

Tutkielmassa lojaliteettivelvollisuutta on tarkasteltu laajasta näkökulmasta, jolloin lojaliteettivelvollisuuksiksi on määritelty monia muita velvollisuuksia, joiden on katsottu toteuttavan lojaliteettiperiaatetta. Ongelmaksi tulee se, laajennetaanko tutkielmassa liikaa lojaliteettivelvollisuuden määritelmää, jolloin lojaliteettivelvollisuuden sisälle mahdutaan kaikki velvoitteet, joissa otetaan myös toisen etu huomioon. Vastaako lojaliteettivelvollisuus laajassa näkökulmassa lojaliteettiperiaatetta? Voisi pohtia onko laajan näkökulman mukainen lojaliteettivelvollisuus kategoria, jonka alle mahtuu useita velvollisuuksia. Kaikilla näillä velvollisuuksilla olisi sama päämäärä, ottaa molempien osapuolten edut ja oikeudet huomioon. Lojaliteettivelvollisuutta ei sellaisenaan ole tunnistettu laissa, jolloin lojaliteettivelvollisuus voisi olla yleisempi taustalla vaikuttava periaate, eli lojaliteettiperiaate. Ovatko lojaliteettiperiaate ja lojaliteettivelvollisuus lopulta synonyymejä? Tutkielmassa tunnistetut työnantajan velvollisuudet toteuttavat lojaliteettivelvollisuutta. Lojaliteettivelvollisuudesta ei voida tehdä suoraa listausta siitä, kuinka sitä rikotaan. Voisiko lojaliteettivelvollisuus olla ajatus taustalla tai jonkinlainen kategoria, joka toteutuu useampana velvollisuutena, joista osa on lailla säänneltyä?

Lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen voinee sanoa olevan sanktiotonta. Työnantaja voi kuitenkin rikkoa esimerkiksi päättelyvelvollisuuttaan ja kyseinen toiminta voi johtaa sanktioon, mikäli päättelyvelvollisuuden rikkominen johtuisi lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta. Päättely- ja selonottovelvollisuudet ovat tunnistettu oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä, ja sittemmin myös hallituksen esityksessä. Näiden velvollisuuksien tarkoituksena on pääasiassa toisen edun huomioon ottaminen. Työnantajalla olisi oikeus pitää työ sopimusta purkautuneena, mutta työnantajan tulee kuitenkin selvittää työntekijältä, jos hänellä olisi syy luvattomalle poissaololle. Velvollisuuksilla pyritään estämään työsuhteen loppuminen niin sanotusta turhaan ilman pätevää syytä.

6.2 Tulevaisuus

Tutkielmaa kirjoitettaessa lojaliteettivelvollisuuden saralla voinee sanoa puhaltaneen uusia tuulia, jotka sittemmin jäivät osittain toteuttamatta. Lokakuussa 2018 hallitus kaavaili työllistämiskynnyksen alentamista alle 10 hengen työllistävissä yrityksessä. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että nämä yritykset saisivat kevyemmin perustein irtisanoa työntekijän. Edelleen syyn tulisi olla asiallinen ja painava, eikä ketään saisi irtisanoa ilman lakiin perustuvaa syytä.¹⁶⁰ Esitys koki laajaa vastustusta, jonka vuoksi esitys muutti muotoaan.

Miten kyseinen esitys liittyy lojaliteettivelvollisuuteen? Työnantajan tulee ottaa huomion työntekijän toimet arvioidessa irtisanomisen syy painavuutta. Tällöinhän toteutuu lojaliteettiperiaatteen pääajatus, toisen edun huomioon ottaminen. Näin irtisanomiskynnyksen arvioinnin voinee sanoa olevan lojaliteettivelvollisuuden toteuttamista tai lojaliteettivelvollisuudesta johtuvaa. Lisäksi mielenkiintoinen aihe on tuleva irtisanomiskynnyksen eriäväisyys työnantajien välillä. Voiko toisella työnantajalla kapeampi lojaliteettivelvollisuus työntekijää kohtaan, mikäli toinen työnantaja saa irtisanoa syystä X, mutta toinen työnantaja ei saa? Samanlainen tilanne on jo olemassa yhteistoimintavelvoitteen noudattamisessa.

Nykyistä työsopimuslakia laadittaessa esitettiin lojaliteettivelvollisuuteen liittyen eriävä mielipide, joka sai tukea useammalta kyseisen työryhmän jäseneltä. Niklas Bruun ja Matti Kairinen esittivät erillisen lojaliteetti- ja tiedonantovelvollisuus pykälän lisäämistä työsopimuslakiin, jotta TSL vastaisi paremmin nykyajan tarpeita. Pykälä olisi edellyttänyt työsuhteen molempien osapuolten ottamaan huomioon toisen osapuolen edut ja sisältänyt niin sanotun käyttäytymisnormin molemmille osapuolille. Bruun ja Kairinen näkivät nykyaikaisen työsuhteen enemmän vastavuoroisuutta edellyttävänä suhteena kuin aiemmin ja kokivat että VTSL (sekä TSL) perustuivat vanhentuneisiin työoikeusopillisiin ajatuksiin. Bruun ja Kairinen kokivat tarpeelliseksi määrittää laissa keskeiset työoikeudelliset käsitteet kuten lojaliteettiperiaatteen.¹⁶¹ Bruunin ja Kairisen ehdotus olisikin määrittänyt tarkemmin lojaliteettivelvollisuuden osaksi myös työsuhteita.

¹⁶⁰ HE 227/2018 vp, s. 2.

¹⁶¹ Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, Liite 1, s. 1–10.

Erillisen pykälän saama kannatus voinee toteutua, mikäli työsopimuslakia uusitaan. Mitä enemmän lojaliteettivelvollisuus nousee pinnalle, sitä todennäköisempää on sen lisääminen työsopimuslakiin. Lukuisten mielipiteiden mukaisesti pykälä olisi kuitenkin sanktioton, eli lojaliteettivelvollisuus olisi Bruunin ja Kairisen mukainen käyttäytymisnormi, joka täydentäisi muita velvollisuuksia¹⁶².

Tapauksen KKO 2016:13 eri mieltä olleen jäsenen mukaisessa päätöksessä olisi työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen katsottu johtavan sanktioihin. Lisäksi työntarjoamisvelvollisuus olisi johtunut lojaliteettivelvollisuudesta. Tämän tapauksen myötä on yhä selvempää työntarjoamisvelvollisuuden liittäminen lojaliteettivelvollisuuteen. Lojaliteettivelvollisuuden voinee sanoa ilmenevän lain säätämässä työntarjoamisvelvollisuuksissa, että itse muodostavan työntarjoamisvelvollisuuden. Eriävä mielipide herättää aiheetta epäillä, josko tulevaisuudessa lojaliteettivelvollisuus tunnistettaisiin omaksi sanktiolliseksi velvollisuudekseen.

Rakennusalalla uudet sopimusmuodot edellyttävät enemmän yhteistyötä ja näin ollen lojaliteetin merkitys myös kasvaa näissä suhteissa¹⁶³. Työoikeudessa on aikaisemmin kehittynyt varmasti myös tähän suuntaan, mutta nykyään pyritään enemmän kohti erilaisia työsuhteita, esimerkiksi tilanteeseen, jossa työntekijä olisikin yrittäjä eikä työsuhteessa yritykseen. Tällöin työsopimusoikeus ei tule sovellettavaksi ja näissä suhteissa voidaan väittää lojaliteetin merkityksen olevan pienempi kuin työsuhteessa. Mennäänkö tällöin toiseen suuntaan lojaliteetin kehittämisessä? Tällöin kyse ei tosiaan ole enää työsopimusoikeuden piiriin ulottuvasta suhteesta eikä näin työnantajan lojaliteettia ei ole näissä suhteissa. Tämä aihe rajautuu tutkielman ulkopuolelle, mutta sopii tulevaisuuden pohdintaan, jos suuntana on korvata yhä useampia työsuhteita niin sanotulla normaalilla sopimussuhteella.

¹⁶² Työsopimuslakikomitean mietintö 2000, Liite 1, s. 9–10.

¹⁶³ Rudanko 1989, s. 36.

6.3 Lopuksi

Lojaliteettiperiaatteen todetaan ilmenevän lojaliteettivelvollisuuksina. Onkin sanottu, että osapuoli toteuttaa omaa lojaliteettivelvollisuuttaan aina kun toteuttaa sopimusvelvoitteitaan. Tästä näkökulmasta lojaliteettivelvollisuuden määrittäminen kuitenkin hankaloituu suuresti ja sen vuoksi onkin järkevää määritellä lojaliteettivelvollisuuksiksi ne velvollisuudet, joissa osapuolen on normaalia suuremmissa määrin otettava huomioon toisen osapuolen edut.¹⁶⁴

Tutkielmassa omaksuttiin laaja näkökulma lojaliteettivelvollisuuteen ja tätä myötä työnantajan lojaliteettivelvollisuuksiksi laskettiin velvollisuudet, joissa toteutettiin ajatusta siitä, että työnantajan ottaa huomioon myös työntekijän edun. Näin saatiin aikaan lista velvollisuuksista, joiden sanottiin toteuttavan lojaliteettivelvollisuutta tai peräti olevan lojaliteettivelvollisuuksia. Osa velvollisuuksista oli laissa säänneltyjä, osa oikeuskäytännössä syntyneitä ja oikeuskirjallisuudessa vahvistettuja. Siltikin näiden kaikkien todettiin toteuttavan samaa ajatusta, heikomman osapuolen suojelemista.

Työoikeutta sopimusoikeuteen verrattaessa, lojaliteettivelvollisuus on katsottu olevan merkittävämpi suhteissa, joissa korostuu yhteinen tekeminen. Tällaisissa suhteissa nähdään osapuolet enemmän yhteiseen päämäärään pyrkivinä kuin erillisinä vastakkaisina osapuolina.¹⁶⁵ Tällä on perusteltu lojaliteettivelvollisuuden suurempaa merkitystä työsuhteissa kuin normaaleissa sopimussuhteissa.

Sopimus- että työoikeudessa lojaliteettivelvollisuuden rikkominen on lähtökohtaisesti katsottu sanktiottomaksi rikkomukseksi. Lojaliteettivelvollisuuden tyhjentävä määrittäminen on mahdotonta, joten tuomioistuinten tulee tapauskohtaisesti harkita, onko lojaliteettivelvollisuutta rikottu ja voiko kyseisestä rikkomuksesta määrätä sanktiota. Tuomioistuimet ovat määränneet vahingonkorvauksia perustuen lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseen, vaikka lojaliteettivelvollisuus on yleisesti nähty sanktiottomana. Kyseisissä ta-

¹⁶⁴ Hiekkaranta 1969, s. 8.

¹⁶⁵ Rudanko 1989, s. 36.

pauksissa on kuitenkin usein vedottu myös lailla säädettyyn velvollisuuteen, jota on rikottu ja lojaliteettivelvollisuus on lähinnä toiminut perusteluna kyseisen velvollisuuden rikkomiselle.

Lopuksi voinee todeta lojaliteettivelvollisuuden saaneen tutkielmassa hyvin laajan määritelmän, jolloin kyseeseen voi tulla aiemmin esitetty ajatus kategoriasta. Lojaliteettivelvollisuuksista ei voida laatia tyhjentävää listaa vaan sen sijaan velvollisuuksia voidaan luokitella lojaliteettivelvollisuus kategorian alle. Tällöin lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa vastaavan termiä lojaliteettiperiaate.