

Työsopimuslain ja virkamieslain purkamiskynnyksen ylityminen alkoholinkäytön johdosta

Jani Pursiainen

503528

OTM-tutkielma

Työoikeus

Turun yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Huhtikuu 2017

Tiivistelmä

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

PURSIAINEN JANI: Työsopimuslain ja virkamieslain purkamiskynnyksen ylittyminen alkoholinkäytön johdosta

OTM-tutkielma, 90 s. + XII liitesivua.

Työoikeus

Huhtikuu 2017

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Tämän OTM-tutkielman aiheena on tarkastella irtisanomis- ja purkamiskynnyksen välistä rajanvetoa alkoholin väärinkäyttötapauksissa. Tutkielma kattaa työsopimuslain ja valtion virkamieslain tarkemmin määritellyin rajauksin. Lakien välillä tehdään vertailua purkamiskynnyksen ylittymisestä. Tutkielmassa tarkastellaan ensin keskeisintä lainsäädäntöä sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Molemmat palvelussuhdelait käydään myös olennaisimmilta säännöksiltään läpi. Virkamiesten osalta käsitellään lisäksi virkarikokset. Tämän jälkeen tutkitaan oikeuskäytännön kautta vallitseva oikeustila eli sitä, miten lakeja sovelletaan käytännössä. Lähdemateriaali koostuu kirjallisesta lähdeaineistosta eli virallislähteistä, oikeuskirjallisuudesta sekä oikeustapauksista. Oikeustapauksia on korkeimmasta oikeudesta, työtuomioistuimesta, hovioikeuksista, korkeimmasta hallinto-oikeudesta, virkamieslautakunnasta sekä Arbetsdomstolenista. Tapauksista tehdään johtopäätöksiä nykytilasta. Tutkielmassa on myös lyhyitä historiakatsauksia vanhaan sääntelyyn. Tutkielmassa on käytetty lainopillista metodologiaa.

Lainsäädäntö rakentuu eri tavoin työntekijöiden ja virkamiesten osalta, mikä johtuu historiallisista syistä. Osa alkoholinkäyttöön liittyvistä seuraamuksista on lailla säätämättä, kuten hoitoonohjaus. Palvelussuhdeturva on edelleen erilaista, vaikka virkamieslainsäädäntöä on pyritty lähentämään työsopimuslainsäädännön kanssa. Oikeuskäytännöstä on selvästi havaittavissa, ettei valtiolla juurikaan pureta virkasuhteita alkoholinkäytön takia. Työsopimuslain puolella työsopimuksen purkamista käytetään, ja oikeuskäytäntö on suhteellisen johdonmukaista. Purkamiskynnys vaihtelee aloittain ja siihen mm. vaikuttavat työntekijän asema ja tehtävät. Osassa ns. erityisillä aloilla purkamiskynnys on erittäin matalalla, joka on johtanut kohtuuttomiin tilanteisiin. Kurinpidollinen lomauttaminen poistaisi ainakin osan kohtuuttomuuksista, kuten määräaikainen virantoimituksesta erottaminen virkamiehillä.

Yhdenvertaisuussyistä olisi tärkeää saada purkamiskynnystä yhdenmukaistettua. Ruotsissa on vain yksi palvelussuhdelaki, johon Suomessakin pitäisi pyrkiä määrätietoisesti. Virkamiehet ovat huomattavasti turvatummassa asemassa verrattuna työntekijöihin, mitä ei voida pitää asiallisena.

ASIASANAT: alkoholinkäyttö, työsopimuksen irtisanominen, työsopimuksen purkaminen, työsuhde, virkamiehen irtisanominen, virkamiehet, virkamiesoikeus, virkarikokset, virkasuhde

Sisällys

Sisällysluettelo	iii
Lähteet.....	v
Kirjallisuuslähteet	v
Virallislähteet	vii
Internet-lähteet	viii
Muut lähteet	ix
Oikeustapaukset	ix
Lyhenteet.....	xii
1. Johdanto	1
1.1. Tausta	1
1.2. Tavoite, rajaukset ja tutkimusmenetit.....	3
1.3. Tuomion perustelemisen lähtökohtia	6
2. Keskeisin lainsäädäntö	9
2.1. Väärinkäyttö lainsäädännön näkökulmasta.....	9
2.2. Perustuslaki ja ihmisoikeudet.....	11
2.3. Muu lainsäädäntö	14
2.4. Hoitoonohjaus	16
2.4.1. Historiaa ja taustaa	16
2.4.2. Hoitoonohjaus oikeudellisesta näkökulmasta	18
3. Työsopimuksen päättäminen.....	24
3.1. Lähtökohtia	24
3.1.1. Historia.....	24
3.1.2. Nykyisen lain edeltäjät.....	25
3.2. Nykyinen työsopimuslaki	27
3.2.1. Työntekijän velvollisuudet.....	27
3.2.2. Varoitus ja muuhun työhön sijoittaminen	28
3.2.3. Irtisanominen	32
3.2.4. Purkaminen	33
4. Virkasuhteen päättäminen.....	35
4.1. Lähtökohtia	35
4.1.1. Historiaa sekä edeltävä lainsäädäntö.....	35
4.1.2. Virkamiesten palvelussuhdeturva	37
4.2. Nykyinen virkamieslaki	38
4.2.1. Virkamiesten käyttäytymisvelvollisuus	38
4.2.2. Varoitus	41

4.2.3. Irtisanominen	41
4.2.4. Purkaminen	43
4.2.5. Virantoimituksesta pidättäminen	44
4.2.6. Määräaikainen virantoimituksesta erottaminen	45
4.2.7. Virkarikokset ja alkoholi.....	47
5. Oikeuskäytäntö.....	51
5.1. Työsopimuslaki	51
5.1.1. Erityiset ammatit ja alat sekä normaalityöntekijät	51
5.1.2. Oikeus purkaa	52
5.1.2.1. Palveluala ja työnantajan edustaminen muutoin	52
5.1.2.2. Rakennusala sekä kiinteistöhuoltoala	54
5.1.2.3. Ravintola-ala	55
5.1.2.4. Lentoala.....	57
5.1.2.5. Satama- ja tehdastyöntekijät sekä räjähdela.....	59
5.1.2.6. Hoitoonohjauksen merkitys ja arviointi	61
5.1.2.7. Kyseenalaisia purkutuomioita.....	67
5.1.3. Ei oikeutta purkaa, mutta oikeus irtisanoa	70
5.1.3.1. Liian myöhään tehty purkaminen tai muu työnantajan menettely	70
5.1.3.2. Vähäinen vaikutus työturvallisuuteen	72
5.1.3.3. Alkoholin väärinkäyttö ilmenee muualla kuin työpaikalla tai juuri ennen töitä.....	73
5.2. Virkamieslaki	77
5.2.1. Lähtökohtia	77
5.2.2. Oikeus purkaa	77
5.2.2.1. Luvaton poissaolo virantoimituksesta.....	77
5.2.2.2. Virantoimituksessa.....	80
5.2.3. Ei oikeutta purkaa, mutta oikeus irtisanoa	81
6. Johtopäätökset.....	84

Lähteet

Kirjallisuuslähteet

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Juva 1989.

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann: Svensk arbetsrätt. 14. painos. Vantaa 2013.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Helsinki 2013.

Holmila, Marja – Ahtola, Raija – Rantala, Mikko: Päihdeongelmat työyhteisössä. Teoksessa *Asuinalue ja päihdehaitat, arviointitutkimus ehkäisevästä paikallistoiminnasta Tikkurilassa ja Myllypurossa*. Toim. Marja Holmila. Saarijärvi 2002.

Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki: Työsopimuslaki 1989. 3. uudistettu painos. Espoo 1989.

Kallio, Ilari – Sädevirta, Markus: Työoikeudelliset ratkaisut kommentein. Hämeenlinna 2010.

Karapuu, Heikki – Lavapuro, Juha: Oikeus työhön ja elinkeinovapaus (PL 18§). Teoksessa *Perusoikeudet*. Pekka Hallberg – Heikki Karapuu – Tuomas Ojanen – Martin Scheinin – Kaarlo Tuori – Veli-Pekka Viljanen. Toim. Yli-Kerttula Karoliina. Toinen uudistettu painos. Helsinki 2011.

Korhonen, Virpi – Koskinen, Seppo – Ojanen, Mika – Pesonen, Pirkko: Työelämän uusi tietosuoja. Helsinki 2004.

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

Koskinen, Seppo: Alkoholi ja työsopimuksen päättäminen. Oikeus 1/1999, s. 53–61. (*Koskinen 1999a*)

Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä 2. Oikeuskäytäntöä, muutoksia ja vertailua virkasuhteisiin vuosilta 1996–1998. Rovaniemi 1999. (*Koskinen 1999b*)

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina: Päihteet. Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki 2007. (saatavilla www.edilex.fi)

Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet. 7., uudistettu painos. Liettua 2016.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 2., uudistettu painos. Helsinki 2012.

Koskinen, Seppo – Paananen, Kirsi – Tammilehto, Timo: Virkamiehen viran ulkopuoliset rikokset ja virkasuhteen päättäminen. Teoksessa *Hallinto ja hallintolainkäyttö: juhlaulkaisu Heikki Kulla 1950–28/8–2010*. Toim. Anttila Erno ja Koillinen Mikael. Porvoo 2010.

Koskinen, Seppo – Tammilehto, Timo: Rattijuopumus ja virkasuhteen irtisanominen. Teoksessa Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2007-2008. Toim. Orasmaa Pekka ja Kröger Tarja. Helsinki 2008.

Launiala, Mika – Tervonen, Timo: Valtion virkamiehen määräaikainen erottaminen – menettely ja asialliset edellytykset. Defensor Lefis 3/2016, s. 410–426.

Lohiniva, Mirva – Majava, Anna Maria: Alkoholien väärinkäyttäjien hoitojärjestelmät. Teoksessa Alkoholirikokset. Toim. Terttu Utriainen ja Matti Hepola. Mänttä 1985.

Nyyssölä, Mikko: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 5., uudistettu painos. Juva 2009.

Paanetoja, Jaana: Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäyntiä. Defensor Legis 4/2014, s. 512–534.

Rytkölä, Olavi: Valtion virkamieslaki ja siihen liittyvä lainsäädäntö. Vammala 1987.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6., uudistettu painos. Porvoo 2014.

Salo, Kirsi: Työtaturma ja ammattitauti. Vantaa 2015.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. 3., uudistettu painos. Liettua 2016.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Kolmas uudistettu painos. Vammala 1980.

Seppä, Erkki: Alkoholilainsäädännön historiaa. Teoksessa Alkoholirikokset. Toim. Terttu Utriainen ja Matti Hepola. Mänttä 1985.

Sigeman, Tore – Sjödin Erik: Arbetsrätten. En översikt. 7., uudistettu painos. Mölnlycke 2013.

Säilä, Sirkka-Liisa – Muhonen-Niskanen, Tuula – Haavisto, Kari – Simpura, Jussi: Hoitoa vai lopputili? Työelämän päihdeongelmaisten hoitoonohjauksen historiaa Suomessa. Helsinki 1992.

Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Viljanen, Pekka: Virkarikokset ja julkisyhteisön työntekijän rikokset. Jyväskylä 1990.

Viljanen, Pekka: Virkarikokset. Teoksessa: Keskeiset rikokset. Dan Frände – Jussi Matikkala – Jussi Tapani – Matti Tolvanen – Pekka Viljanen – Markus Wahlberg. Toim. Satu Lundelin. 3., uudistettu painos. Porvoo 2014.

Virolainen, Jyrki – Martikainen, Petri: Pro & contra. Tuomion perustelemisen keskeisiä kysymyksiä. Saarijärvi 2003.

Äimälä, Markus – Äström, Johan – Nyyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. 5., uudistettu painos. Talentum 2012.

Virallislähteet

HaVM 5/1994 vp: Hallintovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 291/1993) valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta.

HaVL 2/2001 vp: Hallintovaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 75/2000) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 50/2002 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle alkoholilain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 24/2001 vp) täydentämisestä.

HE 87/1991 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän, työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 hyväksymisestä.

HE 4/2006 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi poliisin hallinnosta annetun lain ja valtion virkamieslain 53 ja 55 §:n muuttamisesta.

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

HE 266/2004 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi poliisilain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 162/2003 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 75/2000 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 309/1993 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 224/2010 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle poliisilaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 291/1993 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta.

HE 238/1984 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle valtion virkamieslainsäädännön uudistamisesta.

HE 58/1988 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle virkarikoslainsäädännön uudistamisesta.

HE 228/1969 vp: Hallituksen esitys n:o 228 työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

KM 1992:3: Perusoikeuskomitean mietintö.

KM 2000:1: Työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1.

Oikeusministeriön lainvalmistelunosaston julkaisu 2/1993.

PeVL 11/2005 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 266/2004) laiksi poliisilain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 10/2004 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 162/2003) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

PeVL 41/2000 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (157/2000) työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVM 25/1994 vp: Perustuslakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 309/1993 vp) perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

TyVL 3/1994 vp: Työasiainvaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä (HE 309/1993) perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

TyVM 2/1991 vp: Työasiainvaliokunnan mietintö n:o 2 hallituksen esityksestä (87/1991) Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän, työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelusuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen n:o 158 hyväksymisestä.

TyVM 8/2004 vp: Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 162/2003) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

TyVM 3/2001 vp: Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 75/2000) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 13/2000 vp: Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (157/2000) työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työsopimuslakikomitean mietintö 1969:A 25.

Internet-lähteet

vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina/henkilostolukumaarat (viitattu 14.1.2017)

vm.fi/valtio-tyonantajana/virkamiesoikeus/oikeustapaukset/virkasuhteen-purkaminen (viitattu 19.1.2017)

www.thl.fi/fi/web/tapaturmat/tietoa-tapaturmista/tapaturmista-aiheittain/alkoholi-ja-tapaturmat (viitattu 30.3.2016)

www.tvk.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/ (viitattu 15.5.2016)

Muut lähteet

Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos KiT, KT Kunta-työnantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Valtion työmarkkinalaitos VTML: Päihdehaitat hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla.

Päihdetilastollinen vuosikirja 2016: Alkoholi ja huumeet. (saatavilla osoitteessa <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/kokoomajulkaisut/paihdetilastollinen-vuosikirja>)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:19: Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toimenpiteet ja suunnitelmat alkoholihaittojen ehkäisemiseksi 2004.

Valviran ohje 2/2016: Alkoholiasiat ravintolassa.

Oikeustapaukset

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2.5.1996 t. 1264
KHO 4.11.1996 t. 3426
KHO 27.6.1997 t. 1642
KHO 6.8.1997 t. 1785
KHO 11.12.1997 t. 3142
KHO 22.12.1997 t. 3250
KHO 16.1.1998 t. 54
KHO 13.9.1999 t. 2478
KHO 3.11.1999 t. 2947
KHO 31.1.2000 t. 157
KHO 1.9.2000 t. 1791
KHO 10.10.2000 t. 2542
KHO 5.6.2001 t. 1362
KHO 18.6.2001 t. 1447
KHO 18.7.2002 t. 1768
KHO 23.8.2002 t. 1934
KHO 3.12.2002 t. 3192
KHO 23.4.2004 t. 890
KHO 26.10.2010 t. 2833
KHO 15.4.2011 t. 1102
KHO 2012:77
KHO 3.5.2013 t. 1565
KHO 10.6.2014 t. 1836
KHO 2.12.2014 t. 3809

Virkamieslautakunta (VMLTK)

VMLTK päätös 1127/95
VMLTK päätös 1150/95
VMLTK päätös 1157/95
VMLTK päätös 1166/95
VMLTK päätös 225/96

VMLTK päätös 77/97 ja 83/97
VMLTK päätös 7/99
VMLTK päätös 49/99
VMLTK päätös 34/2000
VMLTK päätös 24/2007
VMLTK asia 108/2007
VMLTK päätös 30/2008
VMLTK päätös 66/2008
VMLTK päätös 1/2010
VMLTK päätös 59/2011
VMLTK päätös 17/2013

Korkein oikeus

KKO 1982-II-55
KKO 1989:95
KKO 1995:77
KKO 2000:77
KKO 2007:12
KKO 2012:89

Työtuomioistuin

TT 1982-86
TT 1982-95
TT 1987-31
TT 1987-83
TT 1996-78
TT 1998-26
TT 2001-13
TT 2001-56
TT 2003-10
TT 2003-31
TT 2005-4
TT 2006-44
TT 2007-46
TT 2007-84
TT 2007-89
TT 2008-96
TT 2009-72
TT 2009-126
TT 2012-15
TT 2013-1
TT 2013-166
TT 2013-184
TT 2014-164
TT 2014-179

Hovioikeudet

HHO 6.4.1994 1446 S 93/2418
HHO 8.6.1994 2587 S 93/2619
HHO 28.6.1995 3662 S94/1575
HHO 19.3.1996 1594 S 95/1701
HHO 19.3.1996 1637 S 94/711

HHO 28.3.1996 1756 S 96/353
HHO 23.1.2001 113 S 00/2127
HHO 28.4.2005 1426 S 03/3725
HHO 22.5.2006 S 04/3082
HHO 19.9.2006 2716 S 06/131
HHO 16.3.2007 910 S 04/3624
HHO 4.6.2010 1529 S 09/974
HHO 4.6.2010 1530 S 09/973
HHO 24.5.2012 1366 S 11/1017
HHO 30.12.2014 2490 S 14/1039
Itä-Suomen HO 07.02.2002 119 S 01/195
Itä-Suomen HO 15.2.2007 158 S 05/1313
Itä-Suomen HO 24.7.2012 627 S 12/304
Kouvolan HO 11.1.1995 35 S 94/319
Kouvolan HO 19.3.1997 377 S 96/498
Kouvolan HO 17.3.2009 356 S 08/572
Kouvolan HO 18.12.2009 1246 S 09/342
Rovaniemen HO 29.2.1996 227 S 95/519
Rovaniemen HO 17.12.2010 1119 S 10/62
THO 10.1.1994 59 S 93/477
THO 25.6.1998 1549 S 97/1328
THO 5.4.2002 886 S 01/2618
THO 10.2.2004 392 S 02/3187
THO 25.10.2004 2869 S 04/240
THO 29.5.2008 1248 S 07/467
VHO 9.3.1989 S 88/551

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies

AOA 21.9.2005, diaarinumero 253/4/04

Arbetsdomstolen

AD 1982 nr 133
AD 1992 nr 51
AD 1992 nr 123
AD 1995 nr 104
AD 1997 nr 13
AD 2001 nr 59
AD 2002 nr 26
AD 2002 nr 33
AD 2005 nr 105
AD 2007 nr 33

Lyhenteet

AD	Arbetsdomstolen
AlkoL	alkoholilaki 1143/1994
av.	alaviite
HaVL	hallintovaliokunnan lausunto
HaVM	hallintovaliokunnan mietintö
HE	hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
HO	hovioikeus
ibid.	viittauksen kohde sama kuin edellisessä
ILO	kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organisation)
KHO	korkein hallinto-oikeus
KM	komiteamietintö
LAS	lag om anställningsskydd 1982:80
LOA	lag om offentlig anställning 1994:260
nimittämiskirjalaki	laki valtion viran tai pysyväisen toimen haltijain nimittämiskirjoista sekä heidän oikeudestaan pysyä virassaan tai toimesaan 202/1926
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	perustuslaki 731/1999
PolHL	laki poliisin hallinnosta 110/1992
RL	rikoslaki 39/1889
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
t.	taltio
THO	Turun hovioikeus
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
TTHL	työterveyshuoltolaki 1383/2001
TTurvL	työturvallisuuslaki 738/2002
TyTAL	työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015
TyVL	työasiainvaliokunnan lausunto
TyVM	työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö
Valvira	Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto
VHO	Vaasan hovioikeus
virkamieslaki	valtion virkamieslaki 750/1994
VL	valituslupa
VMLTK	virkamieslautakunta
vp	valtiopäivät
VPolL1995	vuoden 1995 poliisilaki 493/1995
VTSL1922	vuoden 1922 työsopimuslaki 141/1922
VTSL1970	vuoden 1970 työsopimuslaki 320/1970
VVirkamL1986	vuoden 1986 virkamieslaki 755/1986
VYksTL	vuoden 2001 laki yksityisyyden suojasta työelämässä 477/2001
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

1. Johdanto

1.1. Tausta

Alkoholilla on omalaatuinen asemansa suomalaisessa yhteiskunnassa. Se väistämättä koskettaa jokaista suomalaista jossain vaiheessa elämää, vaikka henkilö itse olisikin absolutisti. Alkoholista ja sen käyttäjiä on mahdotonta vältellä. Näin on ollut myös kieltoain aikana, jolloin valtiovalta yritti saada kansasta raitista. Tarkasteltaessa alkoholin saataavuutta ja verrattaessa muutaman vuosikymmenen taakse nykytilanne on sekä hyvin erilainen että liberaali, vaikka valtiolla onkin vielä oma alkoholimonopoliyhtiönsä Alko. Alkoholin nauttimisessa on nähtävissä selvä muutos tilastoista: alkoholijuomien kokonaiskulutus 100-prosenttiseksi alkoholiksi muutettuna vuonna 2015 15 vuotta täyttäneellä henkilöllä kohti oli 10,8 litraa, kun vastaava luku vuonna 1965 oli 4,3 litraa. Pientä vähennystä on kuitenkin tapahtunut 2000-luvun alun ja vielä tämän vuosikymmenenkin alun huippulukemista, jolloin kulutus oli yli 12 litraa.¹ Alkoholin aiheuttamat välittömät kustannukset yhteiskunnalle olivat vuonna 2013 arviolta 1,246–1,467 miljardia euroa², välillisistä kustannuksista puhumattakaan. Alkoholin väärinkäytöllä on huomattava negatiivinen vaikutus talouteen. Alkoholipolitiikassa tapahtuvat muutokset heijastuvat ja näkyvät työelämässä, joskin ehkä viiveellä. Alkoholiveron laskeminen tosin saattaa näkyä suhteellisen nopeasti.

Työelämässä alkoholin väärinkäyttö näkyy monella eri tavalla. Yksi selkeimmistä alkoholin väärinkäytön ilmenemismuodoista lienee työpaikalla päihtyneenä oleminen tai työpaikalla alkoholin nauttiminen. Muita ilmenemistapoja ovat työaikojen laiminlyönti, satunnaiset ja äkilliset poissaolot, krapulassa oleminen työaikana, työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset sekä esimiesten välttely.³ Toisin sanoen työsuoritus huononee ja tehokkuus laskee. Sairaspoissaolot ja alkoholin takia myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat huomattavia kustannuksia. Lisäksi on huomioitava vielä ennenaikaiset kuolemat, jotka johtuvat alkoholin väärinkäytöstä. Nämä johtuvat joko tapaturmista tai alkoholisairauksista. Vakavista ongelmista kertovat rikostuomiot, joista yleisin lienee (törkeä) rattijuopumus, jolla on suuri merkitys arvioidessa erityisesti virkasuhteen jatkamisedellytyksiä. Haasteelliseksi alkoholin väärinkäytön tunnistamiseksi tekee se, että se voi ilmetä lukuisilla tavoilla, jolloin siihen on hankala puuttua

¹ *Päihdetilastollinen vuosikirja 2016*, s. 46.

² *Ibid.*, s. 107.

³ *Keskusjärjestöjen suositus*, s. 5.

ennaltaehkäisevästi. Jossain tapauksissa työnantajan ainoa mahdollisuus on irtisanoa tai jopa purkaa työ- tai virkasuhde. Tällöin kyse on jo yleensä hyvin pitkälle edenneestä ongelmasta, johon on saatettu puuttua ensin lievemmin keinoin.

Työyhteisössä syntyy tapoja ja ryhmäpaineita, jotka vaikuttavat jokaisen käyttäytymiseen. Siten jotkut työyhteisöt ovat ns. ”märkiä”, jolloin alkoholi on jollain tapaa mukana hyvinkin suuressa osassa sosiaalista kanssakäymistä. Samaten jotkin työtehtävät voivat altistaa liialliselle alkoholinkäytölle. Työpaikka on yhteisönä erityinen, koska sen sosiaaliset normit ja epäviralliset säädökset vaikuttavat melko voimakkaasti yksilön käyttäytymiseen. Sillä on organisaationa todellista toimeenpanovaltaa ja jatkuvaa vaikutusta yksilön elämässä. Lähinnä perhettä ja läheisiä ystäviä voidaan verrata samankaltaisina vaikuttajina yksilön elämässä. Asuinyhteisöllä ei tällaista valtaa enää ole nykyaikana. Työpaikan menettäminen tai urakehityksen pysähtyminen ovat kovia rangaistuksia, joiden kaltaisiin voimakeinoihin muilla yhteisöllä ei ole mahdollisuutta.⁴

Työpaikan virallisen alkoholipolitiikan ohella yhtä tärkeää ovat työyhteisön epäviralliset kirjoittamattomat säännöt siitä, miten virallisia linjauksia tulkitaan ja milloin niitä sovelletaan. Siinä vaikuttavat sekä työnjohdon että kollegojen näkemykset ja tottumukset.⁵ Tässä täytyy muistaa kuitenkin yhdenvertainen kohtelu työntekijöiden välillä, minkä pitää olla johdonmukaista ja yhtenäistä koko ajan.

Puuttumisessa alkoholinkäyttöön voidaan nähdä muutamia erilaisia näkökulmia. Uudemmassa, hoitoonohjaukseen perustuvassa tavassa, alkoholiongelmat nähdään sairautena ja hoitoa vaativana asiana, jolloin ongelmakäyttäjää on tukea ja solidaarisuutta tarvitseva lähimmäinen. Perinteikkäämpi näkökulma on esimiehen ratkaisovaltaa korostava lähestyminen, joka korostaa alkoholin sopimattomuutta työsuorituksen yhteydessä ja joka pyrkii saamaan alkoholin kokonaan pois työelämästä. Tämä korostaa työntekijän vastuunottamista omasta suorituksestaan työpaikalla ja painottaa haittaa, jota hänen juomisestaan on muille työntekijöille ja yritykselle. Yksi tapa on tunteenomainen, salaileva ja epäsuora suhtautuminen alkoholiin. Tällöin ongelmaa saatetaan piilotella mahdollisemman kauan.⁶

⁴ Holmila – Ahtola – Rantala 2002, s. 120–121.

⁵ Holmila – Ahtola – Rantala 2002, s. 121.

⁶ Holmila – Ahtola – Rantala 2002, s. 123–124.

Väärinkäyttötapaukset, jotka johtavat palvelussuhteen päättämiseen, aiheuttavat huomattavia taloudellisia seuraamuksia varsinkin työsuhteissa. Niistä on todettava, että työntekijälle on erittäin merkityksellistä, onko työnantajalla ollut oikeus purkaa työsopimus vaiko ”vain” irtisanoa. Mikäli työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa, muttei purkaa, työntekijä on työsopimuslain (TSL, 55/2001) 6 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan oikeutettu irtisanomisajan palkkaan, jota voidaan maksaa usealta kuukaudelta. Samoin työntekijällä on oikeus korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.⁷ Siksi on tärkeää määritellä, milloin ylitetään purkamisen kynnyks. Tosin voi käydä niinkin, ettei edes ole irtisanomisedellytyksiä olemassa, mutta työsopimus on kuitenkin purettu.

Valtiolla virkasuhteissa puolestaan noudatetaan jatkuvuusperiaatetta. Siitä säädetään valtion virkamieslain (virkamieslaki, 750/1994) 55 §:ssä (177/2013). Säännöksen mukaan virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman virkamieslaissa säädettyä perustetta. Mikäli virkasuhteen päättäminen on ollut laiton, virkamies on otettava takaisin työhön. Virkamiehet ovat paremmassa asemassa virkasuhteen päättämistilanteessa kuin TSL:n soveltamisalalla olevat työntekijät. Jatkuvuusperiaatteen johdosta ei ole ollut tarpeen säätää työnantajaviranomaiselle korvausvelvollisuutta laittomien päätämisten yhteydessä.⁸

1.2. Tavoite, rajaukset ja tutkimusmenetelmät

Tässä tutkielmassa tarkastellaan irtisanomis- ja purkamiskynnyksen rajanvetoa alkoholin väärinkäyttötapauksissa. Tarkoituksena on tutkia, missä menee raja irtisanomisen ja purkamisen välillä ja mitä seikkoja on huomioitava ratkaisua tehdessä. Tutkielma kattaa sekä työntekijän työsopimuksen että valtion virkamiehen virkasuhteen päättämiset. Näiden palvelussuhteiden välillä suoritetaan vertailua eli selvitetään, millaisia eroja on purkamiskynnyksen ylityksessä eli purkamisen soveltamisessa. Toisin sanoen ensin tutkitaan sitä, missä on raja irtisanomisen ja purkamisen välillä itse palvelussuhteessa, minkä jäl-

⁷ Korvauksen määrästä säädetään TSL:n 12 luvun 2 §:ssä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että tapauksissa, joissa työsopimus on purettu, vaikka ainoastaan irtisanomiskynnyks on ylittynyt, voidaan silti poiketa korvauksen vähimmäismäärästä alentavasti. Kysymys on tapauksista, joissa työnantaja on (aidosti) erehtynyt työsopimuksen päättämistavan valinnassa. Korvauksen alarajan alittaminen on perusteltua, kun työntekijän käyttäytymistä pidetään niin moitittavana, että vähimmäiskorvauksen määrääminen johtaisi ilmeiseen kohtuuttomuuteen. Toisaalta on huomioitava, että purkutapauksissa, joissa irtisanomisperuste olisi täyttynyt, voi työsopimuksen purkamisesta aiheutua työntekijälle korvattavaa aineetonta vahinkoa, ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 728.

⁸ *Koskinen – Kulla* 2016, s. 374.

keen kartoitetaan sitä, millaisia eroja purkamiskynnyksen ylittymisessä on palvelussuhteiden välillä alkoholinkäytön osalta. Eroavaisuuksia on olemassa, koska Suomessa on kaksi lakia, jotka säätelevät tutkielman aiheena olevia palvelussuhteita: työsopimuslaki ja valtion virkamieslaki. Lait eivät ole mitenkään yhtenäisiä palvelussuhteen päättämisessä. Lisäksi pohditaan syitä näihin eroavaisuuksiin.

Rajauksesta mainittakoon, että kunnallisella puolella olevat viranhaltijat sekä kirkon virkamiehet ja Ahvenanmaan maakunnan virkamiehet sekä Ahvenanmaan kuntien kunnalliset viranhaltijat on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Samoin puolustusvoimien sotilasvirassa olevat ja heitä koskeva lainsäädäntö on rajattu ulkopuolelle. Myös koeaikapurkamiset on rajattu ulkopuolelle. Työsopimukseen sisältyvästä mahdollisesta koeajasta säädetään TSL:n 1 luvun 4 §:ssä (1458/2016). Koeaikana työsopimus voidaan purkaa molempien osapuolten toimesta ilman TSL:n työsopimuksen päättämistä koskevissa luvuissa säädettyjä perusteita. Epäasiallisella perusteella purkaminen ei ole sallittua. Lisäksi koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.⁹ Virkamiesten osalta vastaava säännös on virkamieslain 3 luvun 10 §:ssä, jossa kielletään myös purkaminen epäasiallisilla perusteilla. Se vastaa TSL:n sääntelyä purkuperusteiltaan.¹⁰

Yhtenä asiakokonaisuutena on rajattu pois päihtymystilan todentaminen työpaikalla, vaikka kyseessä onkin mielenkiintoinen ongelma, koska esimerkiksi puhalluskokeesta ei ole säädetty lailla. Tätä on yritetty muutamia kertoja tuloksetta.¹¹ Tutkielman keskittyessä

⁹ HE 157/2000 vp, s. 61–63 koeajan osalta. Koeaikana kynnys purkamiseen ei ole kovin korkealla. Koeajan alkaminen työnteon aloittamisesta voi johtaa erikoisiin tilanteisiin alkoholinkäytön osalta. Esimerkiksi jos työntekijä tulee koeajan ensimmäisenä päivänä humalassa töihin, muttei ehdi aloittaa työntekoa, miten tähän tulisi suhtautua? Työntekijä voi jäädä liikenneonnettomuudessa kiinni rattijuopumuksesta ennen työnteon aloittamista. Tuolloin koeajan purkamiskynnys ylittyisi, jos työnteko on aloitettu. Ongelmakohta nousi esille professori *Seppo Koskisen* kanssa käydyssä keskustelussa.

¹⁰ Suurin osa virkasuhteiden purkamisista on koeaikapurkuja, kuten esimerkiksi valtiovarainministeriön nettisivulta käy ilmi. Sivulle on koottu purkamistapauksia, joista valtaosa on koeaikapurkuja: vm.fi/valtiotyönantajana/virkamiesoikeus/oikeustapaukset/virkasuhteen-purkaminen

¹¹ Ks. esim. HE 75/2000 vp ja HE 162/2003 vp sekä näihin liittyvät valiokuntien lausunnot ja mietinnöt HaVL 2/2001 vp, TyVM 3/2001 vp, PeVL 10/2004 vp ja TyVM 8/2004 vp. Puhalluskokeesta oli tarkoituksena säätää laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL, 759/2004) ja sen samannimisessä edeltäjässä (VYksTL, 477/2001). Asia törmäsi molemmilla kerroilla perusoikeusongelmiin. Hallintovaliokunta otti kantaa tuolloin, että ehdottomana lähtökohtana pidetään sitä, ettei mitään työtä tehdä alkoholin tai huumausaineen vaikutuksen alaisena. Samoin alkoholitestit ovat perusteltuja silloin, kun päihteiden vaikutuksen alaisena saatetaan aiheuttaa vaaraa työtovereiden tai ulkopuolisten terveydelle tai hengelle taikka vahinkoa omaisuudelle, ks. HaVL 2/2001 vp, s. 6. Tosin *Nyyssölä* katsoo, ettei ole olemassa mitään lainsäädäntöä, joka rajoittaisi puhallustestien käyttöä. Hän tosin jättää huomioimatta kokonaan perustuslain, jolla on asiassa kuitenkin huomattava merkitys, kuten eduskunnassakin on todettu. Ks. *Nyyssölä* 2009, s. 107. Eduskunnan apulaisoikeusasiamieskin on ottanut kantaa asiaan AOA päätös 21.9.2005, diaarinumero 253/4/04. Sen perusteella virkasuhteessa olevan puhalluttaminen epäillyn suostumuksella on mahdollista, jos häntä informoidaan tarpeeksi. Analogisella tulkinnalla tämä koskee myös työsuhteessa olevia työntekijöitä.

irtisanomisen ja purkamisen välisen rajan selvittämiseen päihtymistilasta ei yleensä enää ole tässä vaiheessa epäselvyyttä, koska päihtymistila on jo näytetty toteen ja tilannetta arvioidaan enää siltä kannalta, miten palvelussuhde päätetään. Näin ei toki välttämättä aina ole, vaan purkaminen voi tapahtua kevyinkin perustein. Riitautettaessa tällainen harvoin todetaan lailliseksi tuomioistuimessa.

Puhallusproblematiikka koskee tilanteita, joissa työntekijä tai virkamies on ollut päihtyneenä työpaikalla tai nauttinut siellä alkoholia. Näyttönä tällaisissa tapauksissa toimii yleensä esimiesten tai työtovereiden havainnot työntekijän käytöksestä ja olemuksesta, mikäli päihtymystä ei ole todettu verikokeella tai puhalluskokeella. On tärkeää muistaa, että työnantaja on näyttövelvollinen päihtymyksestä.¹² *Saarinen* huomauttaa, että tuomioistuin saattaa ottaa työntekijälle haitallisena näyttönä myös hänen kieltäytymisensä teknisten apuvälineiden käyttämisestä alkoholipitoisuuden selvittämisessä.¹³ Muiden tilanteiden arviointiin puhalluttamisella ei ole juurikaan merkitystä. Oikeusturvan kannalta on kyseenalaista, että päihtymystilan selvittämisen osalta liikutaan harmaalla alueella. Yhtenä rajauksena mainitaan vielä päihdetestit osana terveystarkastusta.

Metodina tutkielmassa on käytetty lainopillista eli oikeusdogmaattista metodologiaa. Lainopillisessa tutkimuksessa tutkitaan sitä, mitä voimassaolevan oikeuden sisältö on. Sisällön selvittämistä kutsutaan tulkinnaksi ja tämän saavuttamiseksi lainoppi jäsentää eli systematisoi kohdettaan. Lainopin tehtävänä on oikeusnormien tulkinta ja niiden systematisointi.¹⁴ Tutkielma painottuu oikeuskäytännön tutkimiseen, sillä tutkielmassa tarkastellaan tuomioistuinten ratkaisuja ja niiden perusteluja. Lopussa on vielä lyhyt oikeusvertaileva osio Ruotsin oikeudesta. Pääasiallisina lähteinä ovat lain esityöt, hovioikeuksien (HO)¹⁵ ja korkeimman oikeuden (KKO) oikeuskäytäntö, jo lakkautetun valtion virkamieslautakunnan (VMLTK) ratkaisut, työtuomioistuimen (TT) tuomiot sekä korkeimman hallinto-oikeuden (KHO) ratkaisut. Oikeuskäytäntö muodostaa tärkeimmän lähteen, koska sen kautta saadaan selville, miten lakia tulkitaan palvelussuhteen päättämisissä.

¹² *Äimälä – Åström – Nyssölä* 2012, s. 163. Oivallinen esimerkki puhallusongelmasta on KHO 3.5.2013 t. 1565, jossa kyse oli kihlakunnansyyttäjän päihtymyksestä virkapaikalla. Tapauksessa tiivistyy puhalluttamisen olennaiset ongelmat.

¹³ *Saarinen* 2014, s. 588.

¹⁴ *Aarnio* 1989, s. 48.

¹⁵ Tutkielman kirjoittaja on laatinut juttulyhennelmät hovioikeuksien osalta. Osa juttulyhennelmien lauseista on suoraan alioikeuden/hovioikeuden perusteluista, osaa on muokattu luettavuuden helpottamiseksi. Itse asiasisältöä ei tietenkään ole muokattu. Osassa on jouduttu käyttämään alioikeuden perusteluja, koska hovioikeus ei ole lausunut itse mitään. 1990-luvulla perustelut ovat muutoinkin olleet niukkasanaisia.

Hovioikeuksien ratkaisukäytännön etsimisessä on hyödynnetty Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelmaa, johon on koottu Suomen hovioikeuksien ratkaisuja 1990-luvulta alkaen. Samoin virkamiespuolella on käyty manuaalisesti läpi valtiovarainministeriössä arkistoituja, nykyisin jo lakkautetun virkamieslautakunnan, ratkaisuja. Tutkielmassa ratkaisuja on täten 1990-luvulta 2010-luvulle asti. Korkeimman oikeuden osalta pääasiassa tarkastellaan julkaistuja tuomioita, joita ei asiaan liittyen ole kovin montaa. Työtuomioistuimen tuomioilla on suurempi merkitys.

Tutkielmassa käsitellään ensin keskeisin lainsäädäntö (pääluke 2) liittyen alkoholin väärinkäyttöön, minkä kautta saadaan yleiskuva siitä, mitkä ovat työnantajan keinot puuttua alkoholinkäyttöön ja ennaltaehkäistä väärinkäyttöä. Toisaalta työntekijälläkin on luonnollisesti oma vastuunsa, koska hän on vastuussa omasta käyttäytymisestään ja toiminnastaan. Hoitoonohjaus käydään läpi samassa luvussa (alaluku 2.4). Tämän jälkeen siirrytään palvelussuhteiden päättämiseen. Palvelussuhteet käsitellään omista luvuistaan (pääluvut 3 ja 4). Palvelussuhteista käydään läpi muutkin vaihtoehdot kuin irtisanominen ja purkamisen omista alajaksoissaan. Virkasuhteiden osalta käsitellään lisäksi virkarikokset. Tämän jälkeen siirrytään oikeuskäytäntöön (pääluke 5), jossa selvitetään konkreettisesti, missä on irtisanomisen ja purkamisen kynnykset. Viimeisessä pääluvussa tehdään johtopäätöksiä (pääluke 6) havainnoista. Luvussa pyritään selvittämään, onko palvelussuhteiden päättämisharkinnassa suuria eroja. Yhdenvertaisen kohtelun ja oikeusturvan näkökulmasta ei pitäisi olla. Tosin on huomioitava, että lähtökohtaisesti työsuhteita ja virkasuhteita kohdellaan eri tavoin lainsäädännössä.

1.3. Tuomion perustelemisen lähtökohtia

Koska oikeuskäytäntö on merkittävässä osassa tutkielmassa, on syytä tarkastella hieman lähemmin tuomion perustelemista. Tuomioistuimet takaavat oikeusturvan toteutumisen ja tässä on perusteluilla hyvin suuri merkitys. Tuomion täytyy tuntua oikeudenmukaiselta, mikä toteutuu laadukkailla perusteluilla.

Virolainen ja Martikainen toteavat tuomioistuinten tosiasiallisen harkintavallan kasvaneen, sillä väljäsisälliset yleislausekkeet, avoimet tunnusmerkistöt, sovittelu- ja kohtuullistamisnormit sekä muut joustavat normit ovat yleistyneet lainsäädännössä. Lainsäätäjä on tarkoituksellisesti delegoinut lopullisen päätösvallan tuomioistuimille. Nämä sitten

ratkaisevat lain todellisen sisällön.¹⁶ Tämä näkyy työ- ja virkamiesoikeudessa, jossa on käytössä yleislausekkeet palvelussuhteen päättämistilanteissa. Tuomioistuimet määrittävät tarkemmin sen, mitä yleislausekkeet sisältävät ja tarkoittavat.

Määrittely eli oikeuden toteutuminen edellyttää soveltamista ja tulkintaa, joka on pitkälti lainsäätäjän työtä täydentävää luovaa toimintaa. Säädännäinen oikeus saa lopullisen sisältönsä ja tehonsa vasta lakia käytännön tapauksiin sovellettaessa.¹⁷ Tuomioistuimet tuntevat lain (*iura novit curia*), joten sovellettavia oikeusnormeja asianosaisten ei tarvitse näyttää toteen. Asianosaisilla on kuitenkin usein erilaisia käsityksiä sovellettavista normeista ja niiden tulkinnasta, joten heille pitää varata tilaisuus lausua oma käsityksensä niistä.¹⁸ Etenkin irtisanomis- ja purkamiskynnyksen rajanvetoa tarkasteltaessa asianosaisilla on erilainen käsitys siitä, onko purkamiskynnys ylittynyt eli kumpaa päättämistavan normia pitää soveltaa tapauksessa. Kyseessä ovat vielä yleislausekkeet, jolloin tuomarilla on suhteellisen laaja harkintavalta.

Virolainen ja *Martikainen* toteavat, että tällaisissa tilanteissa on kyse kiperistä tapauksista, joissa ratkaisumahdollisuuksien keskinäistä paremmuutta voidaan arvioida ainoastaan vaihtoehtojen tueksi esitettyjen perustelujen paremmuudella. Näin ollen ei voida puhua ”yhdestä oikeasta ratkaisusta” vaan ”parhaan mahdollisen ratkaisun tekemisestä”, joka tarkoittaa parhaalla mahdollisella tavalla perusteltua ratkaisua. Tuomarilla on myös ratkaisupakko, joten hänen on päädyttävä ratkaisuun. Tuomarin on syytä huomioida muut ajateltavissa olevat vaihtoehtoiset ratkaisut, ja tuomion perusteluissa voidaan pohtia kaikkia mahdollisia vaihtoehtoja ja osoittaa, miksi on päädytty tietynlaiseen lopputulokseen ja miksi muut vaihtoehdot on suljettu ulkopuolelle. Päätöksenteon rationaalisuus ja avoimuus itse asiassa edellyttävät tällaista *pro et contra* –argumentointia.¹⁹ Perusteluilla ei yritetä väittää, että lopputulos olisi ainoa oikea ratkaisu kyseisessä asiassa, vaan niillä osoitetaan, että tuomarin käsityksen mukaan valittu ratkaisu on eri vaihtoehdoista paras mahdollinen eli ratkaisu on perusteltu parhaalla mahdollisella tavalla.²⁰ Siksi olisi erittäin tärkeää, että *todelliset perustelut* tulisivat julki. Nämä perustelut ovat sellaisia perusteita,

¹⁶ *Virolainen – Martikainen* 2003, s. 2–3.

¹⁷ *Virolainen – Martikainen* 2003, s. 8.

¹⁸ *Ibid.*, s. 32.

¹⁹ *Virolainen – Martikainen* 2003, s. 121. Tällä argumentoinnilla tarkoitetaan sitä, että perusteluissa esitetään perusteita sekä valitun ratkaisuvaihtoehdon puolesta, että myös valittua ratkaisuvaihtoehtoa vastaan, ks. *Virolainen – Martikainen* 2003, s. 121.

²⁰ *Ibid.*, s. 50–51 ja 53.

jotka todellisuudessa ovat vaikuttaneet päätöksentekijään siinä, että hän tullut asiassa tietynlaiseen johtopäätökseen. *Julkituodut perustelut* puolestaan ovat sellaiset perustelut, jotka on julkisesti ilmoitettu muille päätöksen argumenteiksi. Todelliset ja julkituodut perustelut eivät aina ole samat.²¹

Siksi on merkityksellistä, että tuomioistuin ilmoittaa perusteluissaan julki kaikki seikat ja kaiken aineiston, jotka tosiasiallisesti ovat vaikuttaneet tehtyyn ratkaisuun. Perusteluissa ei saa siten sivuuttaa mitään asiaan puolin tai toisin vaikuttavaa seikkaa tai todistetta. Siihen, miten ratkaisuun on päädytty eli oikeudellisen päättelyn selostaminen edellyttää käytettyjen eriasteisten oikeuslähteiden avointa ilmoittamista sekä eri suuntiin puhuvien tulkinnallisten argumenttien analysointia ja punnintaa. Perusteluissa täytyy myös tuoda esille lopputulosta tukevien seikkojen ja todisteiden lisäksi kaikki sitä vastaan puhuvat seikat ja todisteet.²²

Pro et contra –argumentaatiosta voidaan käyttää lisäksi nimitystä *kaksipuolinen perusteleminen*. Sillä tarkoitetaan, että kahta tai useampaa näkökulmaa tai vaihtoehtoa verrataan perusteluissa toisiinsa. Näin tuomari voi varautua perusteluissa perusteluja vastaan esitettäviin vastakkaisiin väitteisiin. Etenkin kiperissä ja tulkinnallisesti epäselvissä tapauksissa *pro et contra* –argumentointi on perusteltua ja välttämätöntä.²³ Tällaisia ovat juurikin irtisanomis- ja purkamiskynnyksen välisen eron tarkastelu. Kun palvelussuhteen päättämistilanteessa on kahden eri vaihtoehdon välinen punnitseminen (irtisanominen ja purkaminen), on välttämätöntä pohtia kumpaakin tukevia ja vastaan puhuvia seikkoja. Johdonmukaisesti perusteltu tuomio vähentää muutoksenhakuhalukkuutta, jos *pro et contra* –argumentointi on vakuuttavaa. Tällöin vastakkaiset näkökannat on huomioitu ja asianosaiset ymmärtävät, millä seikoilla on ollut merkitystä asian ratkaisemisessa.

²¹ Virolainen – Martikainen 2003, s. 60–61.

²² Virolainen – Martikainen 2003, s. 117–118.

²³ Virolainen – Martikainen 2003, s. 121–122.

2. Keskeisin lainsäädäntö

2.1. Väärinkäyttö lainsäädännön näkökulmasta

Tässä luvussa käydään läpi keskeisin lainsäädäntö alkoholin väärinkäyttöön liittyen. Ensimmäinen näistä laeista on perustuslaki (PL, 731/1999), jonka pohjalle oikeusjärjestys rakentuu Suomessa. Muut tärkeimmät lait ovat työturvallisuuslaki (TTurvL, 738/2002) sekä työterveyshuoltolaki (TTHL, 1383/2001). Käsiteltävät lait koskevat molempia palvelussuhteita, jos toisin ei ole mainittu. Samoin työntekijällä tarkoitetaan tässä pääluvussa myös valtion virkamiestä ja työpaikalla virkamiehen virkapaikkaa. Hoitoonohjaus käsitellään tässä pääluvussa, vaikkei se perustukaan lainsäädäntöön vaan sopimus pohjaiseen järjestelmään.

Yleisesti voidaan todeta, ettei kummassakaan nykyisessä palvelussuhdelaisissa ole mainintaa alkoholin väärinkäytöstä palvelussuhteen päättämisperusteena. Maininnan puuttuessa palvelussuhteen päättäminen tapahtuu yleisten edellytysten perusteella kyseisen lain mukaan. Vaikka mainintaa alkoholista ei ole, se ei tietenkään tarkoita sitä, että työpaikalla olisi esimerkiksi luvallista esiintyä päihtyneenä tai nauttia alkoholia. Missään työtehtävissä ei käytännössä voi olla päihtyneenä, jolloin työssä esiintyminen päihtyneenä tai työaikana alkoholin nauttiminen ei ole työ sopimusvelvoitteiden tai virkavelvollisuuksien mukaista toimintaa.²⁴ Työpaikalla päihtyneenä esiintymisen on tapahduttava vastoin sitä koskevaa kieltoa. Kielto voi käydä ilmi työpaikan laadusta ilman, että asia on nimenomaisesti mainittu. Yleisesti voidaan olettaa, että tällainen kielto on voimassa, mikäli alkoholinkäyttö ei liity jotenkin kyseisen ammatin erityisluonteeseen, esimerkkinä kestitseminen.²⁵ Näin on yleensä tilanne, koska työ sopimuksissa/nimityskirjoissa ei ole tapana mainita alkoholin käyttökieltoa työpaikalla.

Työnantajan järjestämät koulutus- tai keskustelutilaisuudet voivat aiheuttaa ongelmia kokonaisarviointissa, mikäli tilaisuudessa nautitaan alkoholia. Työntekijä ei riko veloitteitaan käyttäytymällä tilaisuudessa tavanomaisella tavalla, vaikka sama käyttäytyminen muuten työpaikalla olisi vastoin velvoitteita. Tämä koskee alkoholin kohtuullista nautti-

²⁴ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 109.

²⁵ *Ibid.*, s. 109–110 sekä Sarkko 1980, s. 83. Lisäksi työnantaja saattaa sallia työntekijälle vähäisen alkoholinkäytön esimerkiksi ruokailutaukojen aikana tai neuvottelutilanteissa, ks. Saarinen 2014, s. 586. Neuvottelutilanteet (kestitseminen) on helppo ajatella suomalaisessa kulttuurissa sellaiseksi tapahtumiksi, joissa nautitaan alkoholia jossain määrin. Ruokailutaukojen yhteydessä tapahtuvaa sallittua käyttöä voitaneen pitää suhteellisen harvinaisena.

mista. Työnantajan tai työnantajan edustajan osallistuminen alkoholin nauttimiseen lieventää työntekijän käyttäytymistä.²⁶ Oikeuskäytännöstä voidaan mainita HHO 22.5.2006 S 04/3082 (myyntitilaisuudet) ja Rovaniemen HO 29.2.1996 227 S 95/519 (lääkäriyhdistyksen vuosijuhlat) sekä THO 10.2.2004 392 S 02/3187 (virkistystilaisuus). Yhtenä esimerkkinä voidaan ajatella työnantajan järjestämää pikkujoulutilaisuutta, joka toki luokitellaan enemmän virkistystilaisuudeksi. Pikkujoulutilaisuus on tavallisesti illalla työajan ulkopuolella, jolloin yleensä nautitaan alkoholia mahdollisesti kohtuutta enemmän. Tällaisessa tilaisuudessa saattaa olla ja yleensä onkin työnantajan edustajia läsnä. Arviointia siis lieventäisi työnantajan mukanaolo. Yhtenä esimerkkinä pikkujoulutilaisuudesta on KKO:n vanha ennakkopäätös 1982-II-55.²⁷ Virkamiespuolelta ei vastaavia esimerkkejä löydy, mutta tilanteet olisivat täysin mahdollisia.

Alkoholin vähäinen nauttiminen työajan ulkopuolella työpaikalla on sinänsä työ sopimusvelvoitteiden ja virkavelvollisuuksien vastaista, mutta se ei yleensä oikeuta edes irtisanomaan työ sopimusta tai virkasuhdetta.²⁸ Poikkeuksena tästä ovat ravintola-alan työntekijät, kuten oikeuskäytännöstä huomataan. Virkamiespuolella tämän voisi olettaa olevan melko harvinaista pelkästään johtuen jo työtehtävien eroista työntekijöihin.

Esimerkiksi ravintola-alalla kielto olla päihtyneenä työpaikalla johtuu jo suoraan alkoholilain (AlkoL, 1143/1994) ja muista anniskeluun liittyvistä säännöksistä. Lain 4 luvun 21b §:n (764/2002) 2 momentin mukaan anniskelupaikan vastaavaksi hoitajaksi ja hänen sijaisekseen on sopimaton sellainen henkilö, joka päihdyttävien aineiden väärinkäytön taikka aikaisempien rikkomusten tai laiminlyöntien perusteella ei ilmeisesti kykene hoitamaan tehtäviään. Tämä tosin koskee vain kyseisiä henkilöitä, eikä heidän ohjauksessaan olevaa tarjoiluhenkilökuntaa.²⁹ Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran ohjeessa on myös muun henkilökunnan osalta määrätty, etteivät he saa olla päihdyttävien

²⁶ Koskinen 1993, s. 196–197.

²⁷ Työntekijät olivat työaikana ilman työnantajan lupaa viettäneet työpaikalla pikkujoulua, jossa oli ollut tarjolla ja myöskin nautittu alkoholia, mistä oli ollut seurauksena, että turvallisuus työpaikalla oli vähentynyt ja juhlaan osallistuneiden työtulos jäänyt keskimääräistä pienemmäksi. Työnantajalla oli työntekijöiden menettelyn perusteella oikeus purkaa työ sopimukset ja vaihtoehtoisesti purkamisen asemesta määrätä työntekijät ilman irtisanomisaikaa lomautettaviksi määräajaksi. Ään. Kyse oli siis työntekijöiden itse järjestämästä tilaisuudesta kahvitauolla. Tässä oli myös kurinpidollinen lomautus käytössä. Toinen, tuoreempi esimerkki on TT 2003-10 (äänestysratkaisu), jossa oli myös kyse kosteasta pikkujoulutilaisuudesta. Työntekijä oli työpaikan pikkujoulutilaisuudessa tapellut toisen työntekijän kanssa ja työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työntekijä.

²⁸ Koskinen 1993, s. 185.

²⁹ HE 50/2002 vp, s.8.

aineiden vaikutuksen alaisena. Tämä johtuu anniskelualueen tehokkaan valvonnan järjestämisestä sekä järjestyksenpidon toteuttamisesta.³⁰ Ohjeistuksesta johtuen koko töissä olevan tarjoiluhenkilökunnan täytyy olla selvin päin. Lain 22 §:n (764/2002) perusteella voidaan määrätä seuraamuksia rikkomuksista. Tuleva alkoholilain uudistus ei vaikuttane asian sääntelyyn vapauttavasti.

Verrattaessa alkoholin väärinkäyttöä huumausaineiden käyttämiseen asia on hieman selkeämpi, koska niiden käyttäminen on kriminalisoitua. Tällöin syyllistytään rikoslain (RL, 39/1889) 50 luvun (1304/1993) 2 a §:n (654/2001) mukaiseen huumausaineen käyttörikkokseen. Humalassa oleminen puolestaan ei ole rikoslaissa kiellettyä, ellei oteta huomioon RL:n 23 luvun (545/1999) liikenne rikosten erilaisia juopumusrikoksia. Alkoholi on täten laillinen päihde, kunhan sitä ei yhdistä moottorikäyttöisen ajoneuvon kuljettamiseen, raideliikenteeseen, vesiliikenteeseen tai ilmailuun huomioiden niiden rangaistavuusrajat.

2.2. Perustuslaki ja ihmisoikeudet

Lainsäädännön osalta tarkastelu on perusteltua aloittaa perustuslaista ja sen perusoikeusluvusta. Perustuslain 2 luvun 18 § on oleellisin työnteon kannalta. Pykälän otsikkona on *oikeus työhön ja elinkeinovapaus*. Pykälän 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Kyse on vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen yhteydessä säädetystä kiellosta. Vastaavaa ei ollut vanhassa hallitusmuodossa.³¹ Erottaa työstä –ilmaisuuksia kattaa kaikki erilaiset mekanismit, joilla henkilön työnteko toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan. Täten se käsittää sekä irtisanomisen että purkamisen. Säännös koskee kaikkia palvelussuhteen muotoja eli myös julkisyhteisön virkoja.³² Valiokunta totesi edelleen säännöksen edellyttävän, että laissa määritetään työtai muun palvelussuhteen päättämisen mahdollistavat syyt. Samoin on huomioitava yhdenvertaisuussäännökset.³³ Nämä mainitaan asiaa koskevassa hallituksen esityksessäkin.³⁴ Esityksessä todetaan, että kyseinen säännös korostaisi työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Lisäksi vielä lausutaan, että työsuhteen osapuol-

³⁰ *Valviran ohje 2/2016: Alkoholiasiat ravintolassa*, s. 9.

³¹ *HE 309/1993 vp*, s. 19 ja 36, *TyVL 3/1994 vp*, s. 2 sekä *oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 2/1993*, s. 16.

³² *TyVL 3/1994 vp*, s. 2

³³ *Ibid*, s. 2.

³⁴ *HE 309/1993 vp*, s. 69.

ten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädettyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.³⁵ *Karapuu* ja *Lavapuro* toteavat perustelun olevan kiintoisa, koska siten säännöksellä katsotaan olevan välitön horisontaalivaikutus, jolloin yksityinenkään työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää muusta kuin laissa irtisanomisperusteeksi säädetystä syystä. He lausuvat lisäksi, että tällöin on kyse poikkeuksellisesta perusoikeudesta, sillä pääasiassa perusoikeussäännökset koskevat vain julkisen vallan ja yksilön välisiä suhteita.³⁶

Erottamisen pitää perustua laissa säädettyyn, kuten edellä on mainittu. Kyse on pakottavasta oikeudesta. Voidaan pitää merkittävänä, että asia nostettiin perustuslain tasolle, koska työstä erottaminen on huomattava oikeustoimi, joka vaikuttaa mahdollisesti muidenkin kuin erotetun taloudelliseen asemaan. Tällaisesta on syytä säätää perustuslain tasolla yleiset periaatteet, joista säädetään yksityiskohtaisemmin tavallisella lainsäädännöllä.

Perusoikeusuudistuksen esitöissä ei muuten juurikaan ole pohdittu erottamista.³⁷ Perusoikeuskomitean mietinnössä tosin sanotaan, että säännöksellä on merkitystä myös lomauttamista, virantoimituksesta erottamisen ja virantoimituksesta pidättämisen edellytyksiä arvioidessa.³⁸ Näin *erottamisella* tarkoitetaan laajaa aluetta. Komiteamietinnössä erottamissäännös oli muotoiltu eri tavoin kuin mitä se oli lopullisessa hallituksen esityksessä ja nykyisessä perustuslaissa. Asiallista merkitystä sillä ei kuitenkaan ole, koska sisällön merkitys on sama valmisteluasiakirjoissa.³⁹ Ainoastaan sanamuotoon on kiinnitetty huomiota. Perustuslakivaliokunta ei sinänsä ottanut kantaa erottamiskysymykseen. Mietinnössä toistetaan vain muiden valiokuntien lausumat kannanotot.⁴⁰

Kansainväliseltä tasolta voidaan ainakin mainita Euroopan neuvoston Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 80/2002). Sopimuksen I osan 24 kohdassa mainitaan, että kaikilla työntekijöillä on oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Sopimuksen II

³⁵ *HE 309/1993 vp*, s. 69.

³⁶ *Karapuu – Lavapuro 2011*, s. 705.

³⁷ Perusoikeuskomitean mietinnössä KM 1992:3 on pohdittu sivuilla 320–332 tarkemmin työoikeudellisia kysymyksiä. Uudistuksessa ylipäänsä mietittiin lähinnä täystyöllisyystavoitetta ja mikä on valtion rooli tavoitteen toteuttamisessa.

³⁸ *KM 1992:3*, s. 332.

³⁹ Ks. *KM 1992:3*, s. 320 ja vertaa *HE 309/1993 vp*, s. 84 sekä *oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 2/1993*, s. 136. Hallituksen esitys pohjautui lainvalmisteluosaston julkaisuun. Komiteamietinnössä ehdotus oli seuraavanlainen: ”Ketään ei saa mielivaltaisen eikä lakiin perustumattoman syyn perusteella erottaa työstä.”

⁴⁰ *PeVM 25/1994 vp*, s. 55.

osan 24 artiklassa säädetään puolestaan tarkemmin asiasta. Sen mukaan kaikilla työntekijöillä on oikeus siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä. Samaten heille pitää turvata oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen, mikäli heidän työsuhteensa on päätetty ilman pätevää syytä. Peruskirja on Suomessa voimassa lain tasoisena. Sen voidaan katsoa sisältävän sekä ohjelmaluonteisiksi että sitoviksi tarkoitettuja oikeuksia. Sopimuksen I osassa olevat oikeudet ovat ohjelmaluonteisia, joiden toteuttamisen sopimusvaltio on sopimukseen sitoutumisellaan hyväksynyt toimintansa tavoitteeksi. Sopimuksen II osa puolestaan sitoo juridisesti.⁴¹ Peruskirja siis sitoo Suomen valtiota. Suomen lainsäädännön voi katsoa olevan sopusoinnussa sopimuksen kanssa.

Maininnan arvoinen on edellisen ohella Euroopan unionin perusoikeuskirja, joka nykyisin on oikeudellisesti sitova. Sen 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Edellä mainittujen ohella merkittäviä työoikeuteen liittyviä kansainvälisiä sopimuksia laatii YK:n erityisjärjestönä toimiva Kansainvälinen työjärjestö ILO. Näistä merkittävin käsiteltävän asian kannalta on yleissopimus n:o 158 (SopS 114/1992), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksessa säädetään muun muassa siitä, ettei palvelussuhdetta saa päättää ilman pätevää perustetta sekä tarvittavista oikeusturvakeinoista. Sopimus ratifioitiin vuonna 1992. Suomen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö olivat sopimusmääräysten mukaisia, eikä se aiheuttanut täten muutoksia Suomen tilanteeseen.⁴² Kyseinen yleissopimus mainitaan nykyisen työsopimuslain esitöissä yhtenä olennaisimpana ILO:n sopimuksista työsopimuslain kannalta.⁴³

Perusteetonta työsuhteen päättämistä säädellään edellä kuvatun kaltaisesti myös kansainvälisellä tasolla ja Suomea sitovasti. Perustuslain voidaan katsoa olevan kuitenkin Suomessa ensisijainen selkänöja, johon tukeutua, jos perusoikeuksiin halutaan vedota. Toki kansainväliset sopimukset tuovat asiaan lisää ulottuvuutta.

⁴¹ *Karapuu – Lavapuro* 2011, s. 674.

⁴² *HE 87/1991 vp*, s. 1 sekä *TyVM 2/1991 vp*, s. 1.

⁴³ *HE 157/2000 vp*, s. 45.

2.3. Muu lainsäädäntö

Lainsäädännön tasolla päihtyneenä oleminen työpaikalla on useimmissa tapauksissa työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:n vastaista, jolloin työnantajan on poistettava päihtynyt työntekijä työpaikalta. Lakia sovelletaan sen 1 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan myös virka-suhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Poistaminen perustuu kyseisen pykälän 1 momenttiin ja 3 momentin 1 ja 2 kohtaan. Pykälän 1 momentissa todetaan:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Puolestaan saman pykälän 3 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetään:

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

Nämä velvoittavat työnantajaa poistamaan päihtyneen työntekijän työpaikalta, koska hän vaarantaa oman työturvallisuutensa ja muiden työturvallisuuden. Mainitut säännökset soveltuvat erityisesti työhön, jossa käytetään koneita tai muita laitteita tai jossa on vaara vammautua fyysisesti.⁴⁴ Päihtyneen henkilön poistamiseen riittää perusteltu epäilyskin päihtymyksestä liittyen työnantajan työturvallisuusvelvoitteeseen.⁴⁵

Edellä mainittuun liittyy myös uuden työtapaturma- ja ammattitautilain (TyTAL, 459/2015) 10 luvun 61 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetty oikeus vähentää vahingoituneen päivärahaa sen perusteella, että pääasiallisena syynä vahingon syntymiseen on alkoholin tai huumausaineen vaikutuksenalaisuus tai lääkeaineen väärinkäyttö. Vähennys edellyttää syy-yhteyttä vahinkotapahtuman ja vähennysperusteen välillä. *Salo* antaa kir-

⁴⁴ On esimerkiksi arvioitu, että tapaturmaan joutuvalla suhteellinen riski saada pään alueen vamma on 1,7-kertainen jos henkilön veren alkoholipitoisuus on 1,50–1,99 promillea, veren alkoholipitoisuuden ylittäessä 1,99 promillea suhteellinen riski on lähes 5-kertainen verrattuna tapaturmapotilaisiin, joilla ei ole alkoholia veressään. (www.thl.fi/fi/web/tapaturmat/tietoa-tapaturmista/tapaturmista-aiheittain/alkoholi-ja-tapaturmat). Kyseinen esimerkki on yleisellä tasolla, ei pelkästään työtapaturmien osalta. Korvattavia työtapaturmia sattui vuonna 2015 Tapaturmavakuutuskeskuksen ennakoarvion mukaan 123 000. (www.tvk.fi/fi/Tilastot/Tilastojulkaisut/)

⁴⁵ *Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen* 2004, s. 57 av. 88.

jassaan kuvaavan esimerkin asiasta. Jos esimerkiksi humalainen työntekijä putoaa rakennustelineiltä astuttuaan harhaan tai kompastuttuaan, tällöin vähennys tehdään. Mutta jos päihtynyt työntekijä putoaa telineiltä niiden pettäessä, alkoholi ei ole yleensä vaikuttanut vahinkotapahtuman syntyyn ja vähennystä ei tehdä. Mitään kiinteitä promillerajoja lakiin ei ole otettu.⁴⁶ Työntekijälle voi täten tulla taloudellisia sanktioita päivärahan vähentämisen muodossa, mikäli tapaturma aiheuttaa työkyvyttömyyttä. Vähennys voi olla kyseisen pykälän 2 momentin mukaan enintään puolet päivärahan määrästä.

Työturvallisuuslaissa ei säädetä ainoastaan työnantajalle velvollisuuksia, vaan työntekijälläkin on velvollisuuksia. Lain 4 luvun 18 §:ssä todetaan:

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Tämä pykälä antaa lisäperusteita edellisellä sivulla mainitun ohella päihtyneen henkilön poistamiseen työpaikalta, koska hän epäilemättä ainakin häiritsee muita, mutta yleensä myös vaarantaa turvallisuuden. Tällöin työntekijä rikkoo työ sopimusvelvoitteitaan. *Saarinen* toteaa, että työntekijän vastuuseen kuuluu pidättäytyminen alkoholinkäytöstä.⁴⁷

Toisaalta lain 8 luvun 63 §:n rangaistussäännökset koskevat pääasiassa työnantajaa tai tämän edustajaa. Poikkeuksena on ainoastaan vastuu suojalaitteen tai varoitusmerkinnän aiheuttomasta poistamisesta tai turmelemisesta, missä on rajoittamaton vastuupiiri. Täten työntekijäkin voidaan tuomita kyseisestä työturvallisuusrikkomuksesta. Työntekijään ei

⁴⁶ *Salo* 2015, s. 74.

⁴⁷ *Saarinen* 2014, s. 586.

kohdistu muita rangaistusuhkia, vaikka hänelläkin on velvollisuuksia.⁴⁸ Rikoslain 47 luvun (578/1995) työrikosten vastuupiirinä on työnantaja tai tämän edustaja.⁴⁹ Työsopimuslain mukaisia velvollisuuksia käsitellään alajaksossa 3.2.1. ja virkamieslain mukaisia puolestaan alajaksossa 4.2.1.

Oleellinen laki alkoholin väärinkäyttötilanteissa on muiden ohella työterveyshuoltolaki. Lakia sovelletaan 2 §:n (752/2002) mukaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Täten se kattaa lisäksi valtion virkamiehet. Tärkein säännös on lain 11 § (760/2004), jossa säädetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta ja päihdeohjelmasta. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, mikäli työntekijälle tai työnhakijalle aiotaan tehdä samassa laissa säädetty huumausainetesti. Ohjelman täytyy sisältää muun muassa käytännöt päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamisesta. Ohjelma pitää käsitellä henkilöstön kanssa ennen sen hyväksymistä. Vaikka laissa puhutaan huumausaineista, voi päihdeohjelma koskea tietysti alkoholiakin ja näin varmasti onkin kaikilla niillä työpaikoilla, joilla on päihdeohjelma. Päihdeohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollolla on muutoinkin suuri rooli päihdeongelman hoidossa.

2.4. Hoitoonohjaus

2.4.1. Historiaa ja taustaa

Hoitoonohjauksen historia ulottuu vuosikymmenten taakse. 1950-luvulla perustettiin A-klinikkasäätiö ja ensimmäiset A-klinikat ennen varsinaista hoitoonohjausta.⁵⁰ Hoitoonohjaus alkoi 1960-luvun lopulla eräillä suurilla työpaikoilla ilman mitään tarkemmin sovit-
tuja ohjeita. Vuonna 1972 työmarkkinakeskusjärjestöt SAK ja STK saivat aikaiseksi suosituksen alkoholin ja huumeaineiden haittatekijöiden vähentämisestä työelämässä. 1980-luvulla oli erilaisia päihdeongelmia ja niiden hoitamista koskevia kampanjoita ja projekteja.⁵¹ Päihteiden haittatekijöiden vähentämiseksi valtionhallinnossa valtioneuvosto antoi ohjeet vuonna 1976.⁵² Hoitoonohjauksen menettelytapoina olivat alkuvuosina päihtyneen

⁴⁸ *Saloheimo* 2016, s. 120 ja 187. Toisaalta työntekijään kohdistuu toisenlainen sanktio oman turvallisuuden vaarantamisesta, koska tahallisesti tai törkeän huolimattomasti menetellyt työntekijä voi menettää oikeutensa TSL:n tai työehtosopimuksen mukaiseen sairausajan palkkaan, ks. TT 2014:164. Ks. *Saloheimo* 2016, s. 120–121.

⁴⁹ Tosin on huomattava, että työntekijää koskevat RL:n 21 luvun (578/1995) säännökset henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikoksista. Näin esimerkiksi työntekijä voidaan tuomita kuoleman- tai vammantuottamuksesta, mikäli hän aiheuttaa töissä henkilövahinkoja. Ks. *Saloheimo* 2016 s. 209.

⁵⁰ *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2004:19*, s. 14.

⁵¹ *Säilä* 1992, s. 19, 28 ja 32.

⁵² *Lohiniva – Majava* 1985, s. 137.

poistaminen työpaikalta, huomautus, varoitus, palkaton loma ja työsuhteen purkaminen, jos työntekijä ei mennyt hoitoon. Rangaistukset täten kovenivat asteittain. Palkattoman loman antamisesta kuitenkin luovuttiin ja laitoshoitokeskeisestä menettelystä siirryttiin valvottuun avohoitoon.⁵³

Myöhemmässä vaiheessa hoitoonohjausta on pyritty laajentamaan siten, että päihdehaittojen korjaamisen ohella niitä pyritään myös ehkäisemään, toiminta kohdistetaan koko työyhteisöön, kehitetään eri tahojen yhteistyötä, käsitellään muitakin päihteitä kuin alkoholia ja päihdekysymystä tarkastellaan osana työpaikan kokonaistoimintaa.⁵⁴ Huolimatta siitä, että kyse on yli 20 vuotta vanhasta lähteestä, hoitoonohjauksen voidaan katsoa edelleen olevan kuvatus kaltaista. Näin todetaan myös sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä vuodelta 2004: ”- - kapea-alaisesti pelkäästään hoitoonohjaukseen keskittyvistä suositussopimuksista on liikuttu kohti kokonaisvaltaisempaa näkemystä, jonka mukaan päihdehaittojen ehkäisyssä tulisi huomioida ennaltaehkäisevän toiminnan sekä varhaisen puuttumisen ensisijaisuus, pyrkiä vaikuttamaan työpaikan alkoholikulttuuriin sekä liittämään päihdetyö saumattomammin jo olemassa oleviin rakenteisiin: työsuojeluun ja työterveyshuoltoon.”⁵⁵ Samoin keskusjärjestöjen suosituksessa, joka on uusittu 2010-luvulla, mainitaan samat seikat.⁵⁶

Hoitoonohjaus on sopimusperustaista eli se ei perustu mihinkään velvoittavaan lainsäädäntöön. Hoitoonohjaussopimukset työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken ovat suosituksia, eivätkä ole täten juridisesti sitovia. Sopimukset syntyivät aikoinaan kompromisseina. Työntekijäpuoli olisi halunnut hoitoonohjauksesta irtisanomista edeltävän menettelyn, joka velvoittaisi työnantajaa, mutta työnantajapuoli korosti vapaaehtoisuutta työpaikkojen erilaisten olosuhteiden takia ja työnantajan direktio-oikeuden johdosta. Samoin palkanmaksukysymys hoitoajalta on merkittävä kysymys.⁵⁷ Keskusjärjestöjen suosituksessa todetaan, että lähtökohtaisesti päihdeongelman hoitoon käytetty aika ei ole työaikaa, mutta tästä on voitu sopia ala- tai työpaikkakohtaisesti. Poissaoloajalta, joka johtuu päihetyyksestä, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa. Sama koskee tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.⁵⁸

⁵³ Säilä 1992, s. 34.

⁵⁴ Säilä 1992, s. 37.

⁵⁵ *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:19*, s. 27.

⁵⁶ *Keskusjärjestöjen suositus*, s. 4.

⁵⁷ *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:19*, s. 26.

⁵⁸ *Keskusjärjestöjen suositus*, s. 7.

Hoitoonohjaus tapahtuu lähes aina esimiehen aloitteesta.⁵⁹ Työpaikan päihdekysymyksissä vastuu kuuluu työnantajan edustajille eli johdolle ja esimiehille. Heidän kuuluu puuttua ongelmiin, joita työpaikalla havaitaan.⁶⁰ Tämä on sinänsä täysin luonnollista, että esimiehille kuuluu edellä kuvattu vastuu. Hoitoonohjaus tapahtuu yleensä siinä vaiheessa, kun ongelma on edennyt pitkälle eli pohditaan palvelussuhteen jatkamisedellytyksiä. Seuraavaksi hoitoonohjausta tutkitaan oikeudellisesta näkökulmasta.

2.4.2. Hoitoonohjaus oikeudellisesta näkökulmasta

Alajaksossa on vuorossa hoitoonohjauksen tarkastelua oikeudellisesta näkökulmasta edellisen alaluvun yleisemmän näkökulman laajentamiseksi. Tässä alaluvussa työnantajalla tarkoitetaan myös julkisen puolen työnantajia eli viranomaisia ja työntekijällä myös virkamiestä. Oikeuskäytäntöä on molemmista palvelussuhteista painottuen yksityiselle sektorille. Työsopimuspuolelta saadaan suuntaa virkasuhteiden arviointiin, vaikka suoria johtopäätöksiä ei voida tehdä erilaisista kriteereistä johtuen.⁶¹

Työnantaja luopuu ainakin väliaikaisesti vetoamasta työntekijällä havaittuihin alkoholin väärinkäyttötilanteisiin hoitosopimuksen tekemällä. Samaten työnantaja voi sitoutua siihen, ettei työsopimusta päätetä ennen kuin hoidon lopputulos selviää.⁶² Hoitoonohjausta on pidettävä oikeudelliselta luonteeltaan varoituksena, koska se tapahtuu irtisanomisen tai purkamisen sijaan.⁶³ Työnantajalla ei ole velvollisuutta sitoutua odottamaan hoidon lopputulosta, vaan tästä voidaan siis sopia. Tämän voi tulkita siten, ettei työnantajan ole pakko odottaa hoidon loppumista, mikäli työntekijä syyllistyy alkoholin väärinkäyttöön hoidon aikana, vaan voi päättää työsopimuksen hoidon aikana. Hoito katsotaan tällöin epäonnistuneeksi. Oikeuskäytännössä asiaa on tulkittu esimerkiksi THO 5.4.2002 886 S 01/2618, THO 10.2.2004 392 S 02/3187 sekä TT 2007-84.⁶⁴ Virkamiespuolella vastaava esimerkki hoidon aikana sortuvasta virkamiehestä on KHO 16.1.1998 t. 54, jossa poliisimies oli ollut päihtyneenä työpaikalla uudestaan hoitoonohjauksen jälkeen. Samoin VMLTK asia 108/2007 toimii esimerkkinä heti hoitojakson (ilmeisesti laitoshoidon) lop-

⁵⁹ *Lohiniva – Majava* 1985, s. 138. Huolimatta siitä, että kyse on suhteellisen vanhasta lähdemateriaalista, tilanne ei oletettavasti ole muuttunut mihinkään. Tämä on nähtävissä myös oikeustapauksissa, joita tutkielmassa käsitellään.

⁶⁰ *Keskusjärjestöjen suositus*, s. 5.

⁶¹ Tästä lisää alajaksossa 4.1.2.

⁶² *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 134.

⁶³ *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso* 2007, s. 87.

⁶⁴ Työtuomioistuimen tuomiossa tosin kyse oli irtisanomisesta.

pumisen jälkeen alkoholin käyttämisen aloittaneesta virkamiehestä. Hoito keskeytyi tämän johdosta ja virkasuhde purettiin laillisesti.⁶⁵ Samoin tapauksessa KHO 18.6.2001 t. 1447 ulosottomies oli useamman kerran päihtyneenä lyhyen ajan sisällä työpaikallaan hoidon ollessa kesken. Ulosottomies voitiin irtisanoa. Oikeuskäytäntöä koskevassa luvussa tutkitaan tarkemmin vielä hoitoonohjausta valikoitujen tapausten osalta.

Onnistunut hoito puolestaan estää vetoamasta aikaisempaan alkoholin väärinkäyttöön päättämisperusteena.⁶⁶ Tämä korostaa hoitoonohjauksen varoituksen luonnetta, sillä ajan kuluessa varoituskin menettää merkityksensä työntekijän korjatessa menettelynsä. Jos työntekijä syyllistyy pitkähkön ajan kuluttua uuteen rikkomukseen, ei vanhoihin varoituksiin voi enää vedota päättämistilanteessa. Onnistunut hoito osoittaa työntekijän korjanneen menettelynsä. Tuomiossa TT 2003-31 hoitoonohjaus oli päättynyt ja huomautuksen mukainen määräaika oli kulunut umpeen, kun työntekijä syyllistyi uudelleen alkoholin väärinkäyttöön. Tällöin ei enää voitu vedota onnistuneesti aikaisempiin väärinkäyttötilanteisiin päättämisharkinnassa. Työsopimuslain mukaista varoitusta käsitellään tarkemmin alajaksossa 3.2.2. ja virkamiesten osalta 4.2.2.

Työntekijä voi hakeutua omatoimisestikin hoitoon, josta työntekijän on ilmoitettava työnantajalle yleisten työsopimusvelvoitteiden mukaisesti. Tällöin työsopimuksen päättämiskynnys nousee, mikäli kyse on todellisesta yrityksestä lopettaa alkoholinkäyttö. Hoitoonohjauksesta voidaan sopia joko pelkästään tätä koskevalla sopimuksella, työehtosopimuksilla tai työnantajan ja työntekijän välillä, samoin kuin edellä mainitulla työntekijän omatoimisella hoitoon hakeutumisella.⁶⁷ Työpaikan vakiintuneella käytännöllä voi olla huomattava merkitys. Sen perusteella voi olla velvollisuus ohjata hoitoon ja pidättäytyä väliaikaisesti työsopimuksen päättämisestä (TT 2001-56⁶⁸). Mikäli hoitoonohjauksesta on sovittu ja se on otettu käyttöön työpaikalla, tämä yleensä estää siihen ohjatun tai turvautuneen työntekijän työsuhteen päättämisen.⁶⁹ Työntekijän suhtautumisella omaan al-

⁶⁵ Ks. VMLTK päätös 1157/95, jossa rikoskomisario oli ollut useampaan otteeseen hoidossa. Hoito ei tuottanut tulosta.

⁶⁶ Koskinen 1999a, s. 59.

⁶⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 134. Ks. myös Koskinen 1993, s. 210. Näin myös virkamiespuolella. Hoitoon hakeutumisesta on sovittava työnantajan kanssa tai työnantajan on oltava ainakin asiassa osallinen, ks. Koskinen 1999b, s. 123. Esimerkki tästä on KHO 6.8.1997 t. 1785, joka käsitellään myöhemmin tässä luvussa.

⁶⁸ Käsitellään tarkemmin alajaksossa 5.1.2.

⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 134.

koholinkäyttöön on suuri merkitys mietittäessä työsuhteen päättämistä. Mikäli työntekijä myöntää ongelman ja hakeutuu hoitoon, hän saattaa pelastaa työsuhteensa jatkumisen.

Kiintoisa tapaus on korkeimman oikeuden ratkaisu 1995:77, jossa on katsottu, että työnantajan valitessa hoitoonohjauksen keinoksi yrittää ratkaista työntekijän alkoholinkäytöstä työssä aiheutuvat ongelmat, yhtiö pyrkii toistaiseksi säilyttämään työsuhteen ja siirtämään kysymyksen sen päättämisestä myöhemmäksi ja riippumaan hoidon tuloksista. Tekemällä hoitosopimuksen työnantaja on luopunut vetoamasta jo tapahtuneeseen alkoholinkäyttöön työsuhteen lakkauttamisen perusteena. Työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus, jos hoitosopimusta ei olisi ollut tehty.

Tapauksessa oli kyse sopimuksesta, joka tehtiin nimenomaisen työntekijän kanssa. Epämääräisempi ohjeisto ei välttämättä ole samalla tavalla sitova, ellei siitä ole muodostunut vakiintunutta käytäntöä. Käytännön on oltava varsin vakiintunut, jotta se estäisi työsopimuksen päättämisen tilanteessa, jossa työsopimus muutoin voitaisiin päättää eli peruste olisi olemassa. Työntekijän työsopimusta ei voi päättää, jos hoitoonohjauksesta on nimenomaisesti sovittu työntekijän kanssa.⁷⁰ Ei voida sanoa varmasti, milloin käytäntö on vakiintunut. Esimerkiksi mitään lukumäärää tapauksille eli hoitoon ohjattujen määrälle ei voida antaa, jolloin käytäntö olisi vakiintunut. Tätä on katsottava tapauskohtaisesti.

Tuomio KKO 1995:77 osoittaa myös sen, että hoitoonohjauksen merkitys päättämiskynnyksen ylittymisen harkinnassa rajoittuu jo tapahtuneeseen alkoholin väärinkäyttötapaukseen, joka on johtanut hoitosopimukseen. Kun hoitotoimenpiteisiin on ryhdytty hyväksytyjen ohjeiden mukaisesti, ei tämän sinänsä ole katsottu estävän päättämistä sellaisten muiden syiden johdosta, jotka ylittävät irtisanomis- tai purkamiskynnyksen.⁷¹

Jos työntekijä kieltäytyy hoidosta, oikeus päättää työsopimus ratkeaa aikaisemman alkoholinkäytön perusteella. Sekin on huomioitava, millä perusteella työntekijä kieltäytyy.⁷² Virkamiespuolelta hyvänä esimerkkinä kieltäytymisestä toimii KHO 6.8.1997 t. 1785. Jutussa apulaistullitarkastaja kieltäytyi ensin hoidosta, minkä jälkeen hän omatoimisesti hakeutui myöhemmin hoitoon työnantajan olematta asiassa osallinen. Työnantaja sai tästä

⁷⁰ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 101.

⁷¹ Kallio – Sädevirta 2010, s. 251. Ks. myös TT 2007-89.

⁷² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 135.

huolimatta irtisanoa virkasuhteen.⁷³ Oletettavaa on, että moni suostuu hoitoon, jos sillä on vältettävissä työsuhteen päättäminen. Toisaalta ongelman myöntäminen voi olla liian vaikeaa työntekijälle.

Mikäli hoitoon toimittaminen ei perustu hoitoonohjaussopimukseen, se ei estä työsuhteen päättämistä edes hoidon aikana. Tällainen hoitoon toimittaminen voi tulla kyseeseen esimerkiksi työntekijän terveyden takia. Hoitoonohjausjärjestelmä saattaa edellyttää, että työntekijällä täytyy olla alkoholiongelma. Jos työntekijä ei ole päihdeongelmainen, silloin työnantajalla ei ole velvollisuutta työsuhteen päättämisen sijasta ohjata henkilöä hoitoon.⁷⁴ Yksittäisissä, mutta vakavissa alkoholin väärinkäyttötilanteissa saattaa olla kyse tästä. Työnantaja tai työntekijä tai jopa molemmat ovat sitä mieltä, ettei kyseessä ole alkoholiongelmaa, jolloin hoitoonohjausta ei tapahdu. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi kertaluontoinen humalassa esiintyminen työpaikalla, jossa työturvallisuus vaarantuu vakavalla tavalla. Tällainen käyttäytyminen ei välttämättä johdu alkoholiongelmosta, vaan esimerkiksi ajattelemattomuudesta. Toisaalta jokainen vastaa omasta käyttäytymisestään ja toiminnastaan, eikä alkoholi tuo siihen tekosyytä. Oikeuskäytännössä tällaisia hoitoonohjausjärjestelmiä on käsitelty ainakin THO 25.6.1998 1549 S 97/1328, Itä-Suomen HO 07.02.2002 119 S 01/195, TT 1998-26, TT 2001-13 sekä TT 2001-56. Näistä osaa käsitellään lähemmin oikeuskäytäntö-luvussa.

Työnantajalla ei ole hoitoonohjausvelvollisuutta silloinkaan, jos hoitoonohjaus perustuu suositusluontoiseen asiakirjaan, tai mikäli työnantaja on nimenomaisesti pidättänyt itsellään oikeuden päättää työsuhteen hoitoonohjausmallista huolimatta. Samoin työturvallisuuden vaarantamisen yhteydessä ei yleensä ole hoitoonohjausvelvollisuutta.⁷⁵ Sinänsä voidaan esittää kritiikkiä päättämisoikeuden pidättämisestä kohtaan hoitoonohjausmallista huolimatta. Pidättäminen tekee hoitoonohjauksesta turhan, kuten jäljempänä tuomion TT 2001-13 käsittelyn yhteydessä havaitaan. Purkuoikeuden pidättämisen pitäisi tällaisissa tapauksissa koskea tilanteita, jotka ovat törkeitä tai joissa työturvallisuus on vaarantunut (ks. TT 2013-1). Yhdenvertainen kohtelu voi muun ohella vaarantua.

⁷³ Asiassa oli monia irtisanomisia puoltavia seikkoja: luvattomia poissaoloja alkoholin takia, päihtyneenä oloinen työpaikalla sekä luvatta poistuminen työpaikalta.

⁷⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 134.

⁷⁵ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 103. Työturvallisuustilanteissa pitää huomioida työturvallisuuden vaarantamisen aste eli käytännössä työn laatu ja olosuhteet.

Toisaalta tuomiossa TT 1996-78 työpaikalle oli muodostunut käytäntö suositusluontoisesta hoitoonohjausmenettelystä. Työntekijä oli nauttinut alkoholia työaikana työpaikalla, minkä johdosta hänen työsopimuksensa oli purettu. Työpaikalla oli aikaisemmin esiin tulleissa alkoholinkäyttöön liittyneissä tilanteissa noudatettu hoitoonohjausmenettelyä koskevaa suositusta, jonka mukaan tällaisissa tapauksissa sovellettiin ensin varoitusten menettelyä. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta.⁷⁶

Hoidon keskeyttäminen luonnollisesti madaltaa päättämiskynnystä. Tällöin arvioidaan sitä, kuinka merkittävästi työntekijä oli rikkonut velvoitteitaan aikaisemman alkoholinkäytön perusteella sekä sitä, miten paljon hoidon lopettaminen tuo lisää päättämisperusteita. Arvioinnissa on huomioitava se, onko hoidon keskeyttämisestä ilmoitettu työnantajalle, onko työntekijä palannut työhön sekä kuinka kauan työstä poissa oleminen on kestänyt. Hoidon asianmukaisen päättymisen jälkeen tapahtuva alkoholinkäytön jatkuminen alentaa myös päättämiskynnystä. Työntekijä on hoidon jälkeen yleensä tiukemmassa kontrollissa työnantajan toimesta, koska halutaan varmistua, että hoito on tehonnut.⁷⁷ Silloin mahdolliset alkoholin väärinkäyttötapaukset tulevat herkemmin työnantajankin tietoon.

Virkamiespuolelta oivallinen esimerkki hoidon keskeyttämisestä on KHO 22.12.1997 t. 3250. Tapauksessa poliisimies oli ollut poissa työpaikalta alkoholiongelman takia ja ohjattu hoitoon, jonka hän oli keskeyttänyt omasta tahdostaan. Poliisimies oli tämän jälkeen hakeutunut uudestaan hoitoon, jota edelsi pitkä luvaton poissaolojakso töistä. Hoitojakson jälkeenkin poliisimies oli ollut päihtyneenä työpaikalla. Tässä on ollut oikeus irtisanoa virkamies. Jos kyse olisi ollut työntekijästä (työsopimus), purkamiskynnys olisi mitä todennäköisemmin ylittynyt. Erikoinen tapaus on puolestaan KHO 18.7.2002 t. 1768, jossa lehtori kävi hoidossa (A-klinikalla), mutta jätti tulematta töihin. Lehtorin virkasuhde saatiin irtisanoa.

Varsinaisesta hoitoonohjauksesta on todettu, että se on nähty jonkinlaisena kurinpitotoimena, jonka oikeutus on siinä, että se tapahtuu työsopimuksen päättämisen sijaan.⁷⁸ Hoitoonohjaus on käytännössä tulkittu varoitukseksi eli kurinpitotoimeksi. Oikeudellisesti

⁷⁶ Kyse oli äänestysratkaisusta, jossa yhden jäsenen mielestä oli oikeus irtisanoa ja toisen mielestä oikeus purkaa.

⁷⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 135.

⁷⁸ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 233.

hoitoonohjaus on vielä epäselvällä maaperällä, koska siitä ei ole lainsäädäntöä. Hoitoonohjauksen merkitystä arvioidaan vielä oikeuskäytäntöä käsittelevässä luvussa.

Edellä mainitut pätevät hyvin virkamiespuoleenkin. Kuten todettua, oikeuskäytäntö on painottunut työoikeuspuolelle enemmän kuin virkamiespuolelle. Virkamiespuolella on tosin katsottu, että ensisijainen vastuu hoitoon hakeutumisesta on virkamiehellä itsellään. Mikäli virkamies salaa päihdeongelmansa, ei työnantajalla ole hoitoonohjausvelvollisuutta.⁷⁹

Seuraavaksi siirrytään palvelussuhteiden sisällön tarkasteluun. Ensiksi käydään läpi työsopimuslaki, minkä jälkeen siirrytään virkamieslakiin. Lakeja lähestytään ensin historian kautta nykyisyyteen. Työsopimuslaista käydään läpi työntekijän velvollisuudet, varoitus ja muuhun työhön sijoittaminen, irtisanominen ja lopuksi purkaminen. Virkasuhteesta vastaavat aiheet ovat virkamiesten käyttäytymisvelvollisuus, varoitus, irtisanominen, purkaminen, virantoimituksesta pidättäminen, määräaikainen virantoimituksesta erottaminen sekä viimeisenä virkarikokset. Näiden avulla saadaan kokonaiskuva käsiteltävästä aiheesta, jotta voidaan hahmottaa seuraamukset alkoholin väärinkäytöstä.

⁷⁹ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 124.

3. Työsopimuksen päättäminen

3.1. Lähtökohtia

3.1.1. Historia

Aluksi käydään läpi alkoholin väärinkäytön historiaa ja miten työsopimuslait ovat suhtautuneet väärinkäyttöön. Tausta on tärkeä tietää, koska tutkielmassa käytetään myös vanhan lain ajalta olevaa oikeuskäytäntöä. Se on edelleen käyttökelpoista, koska nykyisen lain esitöissä todetaan, että kielellisistä täsmennyksistä ja selkeytyksistä huolimatta tarkoituksena ei ole muuttaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.⁸⁰ Myös työntekijän työsopimuslain mukaiset velvollisuudet käydään läpi, minkä jälkeen siirrytään päättämissäännöksiin. Tätä ennen tarkastellaan varoitusta ja sen merkitystä arvioidessa irtisanomis- ja purkamiskynnyksen ylittymistä.

Historiallisesti katsoen työelämän osalta kiintoisa yksityiskohta on ollut juopumisen kriminalisointi 1800-luvulla. Rangaistuksena toistuvasta juopumisesta on voinut saada jopa vuoden pakkotyörangaistuksen. Samoin on voinut menettää vaalikelpoisuutensa rangaistukseksi. Asetus oli voimassa muutaman vuosikymmenen, jonka aikana se kohtasi arvostelua ja uudesta lainsäädännöstä poistettiin pakkotyörangaistus. Uudessa asetuksessa virkamiehen juopumusrikoksesta saattoi seurata oheisrangaistuksena virasta erottaminen. Samaten sakkouhka kohdistui tekijään, joka houkutteli toisen vahvaan humalatilaa.⁸¹ Kieltolain aikana juopuminen on luonnollisesti ollut kriminalisoitu. Juopumusrikokset työllistivät tuolloin yleisiä alioikeuksia, sillä vuonna 1927 kaikista alioikeuksissa tuomituista 63,6 prosenttia oli syyllistynyt juopumusrikokseen.⁸² Vasta vuonna 1968 luovuttiin juopumuksen yleisestä rangaistavuudesta.⁸³ Kieltolaki vaikutti huomattavasti tuon ajan työsopimuslaissa, jota käsitellään seuraavassa alaluvussa. Alkoholinkäyttö on näkynyt tuolloinkin työpaikoilla ja alkoholinkäyttäjät ovat päihtymyksen osalta syyllistyneet rikokseen. Tällä on ollut vaikutusta päättämisharkinnassa.

⁸⁰ HE 157/2000 vp, s. 49 ja 96. Kyse on ainoastaan kielellisistä muutoksista, sillä VTSL1970:n kielelliset ilmaukset olivat epäonnistuneita, etenkin purkamissäännöksissä.

⁸¹ Seppä 1985, s. 16–17.

⁸² *Ibid.*, 1985, s. 28–29.

⁸³ HE58 58/1988 vp, s. 68–69.

3.1.2. Nykyisen lain edeltäjät

Nykyisen työsopimuslain edeltäjässä, vuoden 1970 työsopimuslaissa (VTSL1970, 320/1970), irtisanomisedellytyksissä ei mainita alkoholia tai päihdyttäviä aineita. Kyseisen lain 3 luvun 37 §:ssä todettiin, ettei työnantaja saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Kyse on siis yleislausekkeesta, joka luonnollisesti mahdollistaa irtisanomisen päihdyttävien aineiden väärinkäytön takia.⁸⁴ Tätä seurasi luettelo syistä, joita ei voida pitää erityisen painavina syinä.⁸⁵ Purkamissäännöksessä on valittu hieman erilainen lähestymistapa. Saman luvun 43 §:n 1 momentissa säädettiin:

Sovitusta työkaudesta ja irtisanomisajasta huolimatta työsopimus voidaan heti purkaa, jos tärkeä syy sitä vaatii. Tällaisena syynä on pidettävä sellaista toisen asianomaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaarapiiriin luettavaa olosuhteiden muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.

Pykälän 2 momentissa oli luettelo, jossa oli lueteltu purkamiseen oikeuttavat tapaukset. Näistä tärkein on luettelon kohta kaksi. Sen mukaan purkamiseen oli oikeus, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, *taikka esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita*⁸⁶. Vanhassa laissa nimenomaisesti mainitaan päihtyneenä oleminen sekä päihdyttävien aineiden käyttö. Hallituksen esityksen mukaan purkamisperuste on olemassa siitä riippumatta, onko nautittu alkoholijuomaa vai muita päihdyttäviä aineita.⁸⁷ Samalla tavalla asiaa oli perusteltu myös työsopimuslakikomiteassa.⁸⁸ Täten huumausaineetkin huomioitiin purkamisperusteena. Huomionarvoista on, että päihdyttävien aineiden nauttimisen pitää tapahtua vastoin kieltoa. Harvassa työpaikassa voidaan olettaa tämän olevan sallittua, kuten edellä alaluvussa 2.1. mainittiin. *Sarkko* huomauttaa, että tällainen kielto käy ilmi jo työpaikan laadusta ilman mitään nimenomaista kieltoakin. *Vastoin kieltoa* –ilmauksella tarkoitettaneen, että määrätyissä tilanteissa on sallittu päihdyttävien aineiden käyttäminen; esimerkiksi edustustilaisuuksissa, kuten samassa alaluvussa 2.1. todettiin.⁸⁹ Työpaikan on

⁸⁴ Päihteiden väärinkäyttö mainitaan uuden lain esitöissä esimerkkinä oikeuskäytännöstä vanhan lain osalta, ks. HE 157/2000 vp, s. 25.

⁸⁵ Alun perin hallituksen esityksessä ei ollut luetteloa ei-hyväksyttävistä irtisanomisperusteista eikä edes yleislauseketta. Muutos tapahtui valiokuntakäsittelyssä, jonka muutokset hyväksyttiin eduskunnassa. Ks. HE 228/1969 vp, s. 9 ja SoVM 33/1969 vp, s. 4 ja 9.

⁸⁶ Kursivointi kirjoittajan.

⁸⁷ HE 228/1969 vp, s. 11.

⁸⁸ Työsopimuslakikomitean mietintö 1969:A 25, s. 56.

⁸⁹ Sarkko 1980, s. 83.

katsottu myös tarkoittavan tilapäistä työskentelyaluetta, kuten työnantajan näyttelyosastoa messuilla.⁹⁰

On tärkeää huomata, että purkamiseen vaadittava tärkeä syy vaatii sopimuskumppanin eli tässä tapauksessa työntekijän sopimussuhteen vastaisen käyttäytymisen lisäksi sitä, että työnantajalta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Tällöin täytyy huomioida, mitä kyseessä olevalta työnantajalta ja työntekijältä voidaan vaatia kyseisessä tilanteessa sekä miten yleensä vastaavanlaisessa tilanteessa voidaan vaatia. Kaikki seikat on huomioitava purkamistilanteessa.⁹¹ Samaten on muistettava se seikka, että vaikka työntekijä syyllistyisi luettelossa mainittuun sopimusrikkomukseen, täytyy olla olemassa myös purkamisen yleiset edellytykset (43 §:n 1 momentti). Näin ollen tietyissä tapauksissa työsuhteen purkaminen ei ole kohtuullista, koska yleiset edellytykset puuttuvat, vaikka työntekijä esimerkiksi olisi päihtyneenä työpaikalla. Samaten 43 §:n 2 momentin mukaan purkaminen on sallittua vain, mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin. Tällä tavoin on estetty kohtuuttomien tilanteiden syntyminen toista sopimuskumppania kohtaan eli rikkovaa osapuolta kohtaan.⁹²

Vuoden 1970 työopimuslaissa tehtiin kuitenkin lievennys purkamisperusteisiin edelliseen, vuoden 1922 työopimuslakiin (VTSL1922, 141/1922) verrattuna. Vuoden 1922 lain 31 §:ssä säädettiin työnantajan oikeudesta purkaa työopimus heti tietyissä tilanteissa. Pykälässä oli luettelo tilanteista, kuten sitä seuranneessa laissakin. Luettelon 6 kohdan mukaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsuhde, kun työntekijä tahallansa tai törkeästä huolimattomuudesta turmelee koneita, työkaluja, työaineita, työntuotteita tai muuta työnantajan omaisuutta, tai luvattomasti ilmaisee työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, tai havaitaan syypääksi 15 §:ssä mainittuun tekoon, *esiintyy työpaikalla juopuneena taikka tuopi sinne tai siellä nauttii juovutusjuomia*.⁹³ Vuoden 1970 työopimuslain hallituksen esityksessä todetaan, että pelkästään juomien tuominen ei enää jatkossa oikeuta purkamiseen.⁹⁴ Tämä oli huomattava kevennys aikaisempaan lakiin verrattuna. Kyse olisi melko kohtuuttomasta seuraamuksesta, jos jo pelkästään juomien tuominen työpaikalle oikeuttaa työsuhteen välittömään päättämiseen eli purkamiseen. Tällöin esimerkiksi, jos

⁹⁰ Kahri – Vihma 1989, s. 274.

⁹¹ Sarkko 1980, s. 81.

⁹² *Ibid*, s. 82.

⁹³ Kursivointi kirjoittajan.

⁹⁴ HE 228/1969 vp, s. 11.

työntekijä on varautunut työvuoron jälkeiseen juhlintaan ottamalla jo ennalta alkoholi-juomia töihin mukaan kuitenkin niitä nauttimatta työaikana, hän on silti saattanut työsuhteensa purkamisuhan alle. Tässä on tosin huomattava, että edeltävä laki (VTSL1922) on kieltolain aikana säädetty, jolloin alkoholiin suhtautuminen on ollut ankaraa. Sinänsä kieltolain aikana kyseinen säännös on ollut ymmärrettävä, mutta kieltolain kumoamisen jälkeen eli vuodesta 1932 eteenpäin se on ollut kyseenalainen. Lainsäätäjältä oli jäänyt selvä epäkohta lakiin useiksi vuosikymmeniksi.

3.2. Nykyinen työsopimuslaki

3.2.1. Työntekijän velvollisuudet

Edellä on jo käsitelty alaluvussa 2.3. työturvallisuuslain asettamia velvoitteita työntekijälle. Velvoitteista on säännökset itse työsopimuslaissakin. Työsopimuslain 3 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijälle seuraavan kaltainen velvollisuus: ”Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.” Asiasta säädetäessä työsopimuslaissa kyse on työntekijän sopimusperusteisesta velvoitteesta.⁹⁵ Työturvallisuuden laiminlyönti on täten muun ohella sopimusvelvoitteenkin laiminlyömistä. Työturvallisuudesta säädetään kuitenkin tarkemmin jo edellä käsitellyssä työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä. *Tiitinen* katsoo työsopimuslaissa olevan työturvallisuussäännöksen olevan lähinnä informatiivinen säännös, jolla ei ole juurikaan itsenäistä oikeudellista merkitystä.⁹⁶ Työsopimuslakikomitean mietinnössäkään asiaan ei ole paneuduttu enempää.⁹⁷

Työntekijällä on TSL:n 3 luvun 1 §:n mukaan velvollisuus tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Lisäksi työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Itse työsopimuksesta seuraisivat pykälässä tarkoitetut yleiset velvollisuudet.⁹⁸ Ristiriitaisen menettelyn välttämistä kutsutaan lojaliteettivelvollisuudeksi, joka ulottuu tietynlaisena myös työntekijän vapaa-aikaan, eikä siten vain työaikaan. Joissakin ammateissa vapaa-ajan käytökseltä tai käyttäytymiseltä edellytetään työsopimuksen mukaisen työn

⁹⁵ *HE 157/2000 vp*, s. 78.

⁹⁶ *Tiitinen 2005*, s. 47.

⁹⁷ *KM 2000:1*, s. 89–90, jossa asiaa on käsitelty.

⁹⁸ *HE 157/2000 vp*, s. 78.

edellyttämää asianmukaisuutta.⁹⁹ Esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtunut rattijuopumus arvioidaan tilannekohtaisesti.

Työnantajallakin on TSL:n 2 luvun 3 §:n perusteella velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta. Näin ollen se on myös sopimusperusteinen velvollisuus. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen sisältö määräytyisi työturvallisuudesta annettujen säännösten mukaan.¹⁰⁰ Mikäli työnantaja rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, työnantaja laiminlyö tällöin omia velvollisuuksiaan.

3.2.2. Varoitus ja muuhun työhön sijoittaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentti edellyttää työntekijän varoittamista ennen kuin hänet voidaan irtisanoa ja 4 momentti puolestaan työntekijän sijoittamista muuhun työhön, jos sillä vältetään irtisanominen. Nämä molemmat momentit käsitellään seuraavaksi, koska ne ovat olennaisia irtisanomisen ja purkamisen arvioinnissa.

Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Tämä huomioidaan oikeuskäytännössä etenkin sellaisissa tapauksissa, joissa työpaikalla on vakiintuneesti sovellettu varoituskäytäntöä. Varoituksen tarkoituksena on se, että työntekijä saa tiedon siitä, miten vakavana rikkomuksena hänen menettelyään pidetään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Toisaalta varoitusta ei tarvitse antaa, mikäli rikkomus on niin vakava, että työntekijän olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Lisäksi varoituskäytännön pitää olla johdonmukaista: käytäntöä pitää soveltaa kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Varoitus myös menettää merkityksensä ajan kuluessa, mutta sille ei ole annettu mitään täsmällistä määräaika, koska säännös on kokonaisharkintaa edellyttävä joustava normi. Jos työntekijälle on annettu varoitus sopimusrikkomuksen johdosta, saman tai saman tyyppisen rikkomuksen toistuessa työnantaja voi vedota aiemmin annettuun varoitukseen. Tämä edellyttää, ettei aiemman varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen on katsottava menettäneen merkityksensä.¹⁰¹

⁹⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326–327.

¹⁰⁰ HE 157/2000 vp, s. 69.

¹⁰¹ HE 157/2000 vp, s. 100–101.

Kun työntekijää on varoitettu, mutta velvoitteiden rikkominen jatkuu, käytös osoittaa työntekijän suhtautuvan piittaamattomasti työhönsä. Tällöin varoituksen jälkeisen teon ei voida katsoa tapahtuneen vilpittömässä mielessä vaan tahallaan tai vähintään välinpitämättömyydestä.¹⁰² Mikäli työntekijä korjaa menettelynsä, varoitukseen ei voida vedota muunkaltaista sopimuksenvastaista menettelyä arvioitaessa. Asia on näin etenkin silloin, kun varoitus sisältää uhan työsuhteen päättämisestä saman teon toistuesssa. Toisaalta varoituksilla on merkitystä, vaikka ne annettaisiin erilaisesta menettelystä, koska ne osoitavat työntekijän välinpitämättömyyttä työtehtävistä.¹⁰³ Varoituksen voimassaoloaikaan puolestaan vaikuttaa teon laatu ja vakavuus. Mitä vakavammasta menettelystä on kyse, sitä pidempään varoituksella on merkitystä arvioitaessa työntekijän tulevaa käyttäytymistä myöhemmässä vaiheessa. Jos varoituksen antamisesta on kulunut pitkähkö aika, ei aiemmin saadulla varoituksella ole yhtä suurta merkitystä kuin jos rikkomus toistuu hyvin lyhyen ajan kuluessa varoituksen saannista.¹⁰⁴ Työoikeudelle tyypilliseen tapaan varoituksen merkitys arvioidaan tapauskohtaisesti. Kuten todettua alajaksossa 2.4.2, hoitoonohjaus tulkitaan varoitukseksi. Työntekijän täytyy ymmärtää se, vaikkei sitä nimenomaisesti kutsuttaisi varoitukseksi. Näin on erityisesti, jos korostetaan, että työsuhde päätetään hoidon epäonnistuesssa.

Vielä täytyy huomioida TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti, jonka mukaan työnantajan on selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä muuhun työhön. Tämä koskee tilanteita, joissa työntekijä ei enää selviydy työtehtävistään hänen työnteoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Lain esitöissä todetaan vielä, että momenttia sovelletaan niihinkin tilanteisiin, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, ettei se vaikuta luottamussuhteeseen.¹⁰⁵ Esimerkkinä tällaisesta velvollisuudesta selvittää muun työn mahdollisuus on työntekijän ajokiellon aikana.¹⁰⁶

¹⁰² *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 553.

¹⁰³ *Ibid.*, s. 553–554.

¹⁰⁴ *Ibid.*, s. 554–555.

¹⁰⁵ *HE 157/2000 vp*, s. 101.

¹⁰⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 559 ja siinä mainittu oikeuskäytäntö TT 2009-72 ja TT 2012-15.

Korkein oikeus on käsitellyt uudelleensijoitusvelvollisuutta tapauksessa KKO 2007:12.

VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli poistanut hänet pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut peruste irtisanoa A:n työsopimus selvittämättä, oliko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla hänet muuhun työhön. Työsuhteen päättyessä A oli työskennellyt yhtiön ja sen edeltäjien palveluksessa eri tehtävissä noin 32 vuoden ajan.

Korkein oikeus totesi, että A:n ei ole väitetty syyllistyneen moitittavaan menettelyyn työtehtäviä hoitaessaan. Yhtiö ei ole pitänyt A:ta alkoholiongelmaisena, eikä työkyvyn puuttuminen ole ollut peruste hänen irtisanomiselleen. Siten VR:n olisi pitänyt selvittää uudelleensijoittaminen. Yhtiön mukaan A:ta ei ollut edes pyritty siirtämään toisiin tehtäviin, koska yhtiö ei ollut siihen velvoitettu. Huomionarvoista onkin KKO:n toteamus, että työsopimuslain pakottavat säännökset joka tapauksessa velvoittavat yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu. Tämä koski siis juurikin uudelleensijoittamisvelvollisuutta eli käytäntöön ei voi vedota ja tällä tavoin välttää selvittamisvelvollisuus.¹⁰⁷

Tässä on tapahtunut selvä oikeuskäytännön muutos verrattuna vanhan työsopimuslain aikaiseen ratkaisuun KKO 2000:77 verrattuna:

VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden nojalla poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä katsottiin olevan tämän vuoksi työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työsopimus. (Ään.)

Korkein oikeus katsoi tuolloin, ettei VR:llä ole velvollisuutta työllistää K:ta muilla työtehtävillä huomioiden K:n työtehtävien sisältö ja toimenpiteen syy. Korkein oikeus tosin katsoi, että K:ta oli kohdeltu ankarammin kuin aikaisemmin liikennejuopumukseen syyllistyneitä työntekijöitä huomioiden VR:n noudattama käytäntö.

¹⁰⁷ Työtuomioistuminen tuomiossa TT 2006-44 eri mieltä ollut jäsen oli aikaansa edellä. Kyse oli VR:n ratapihakonduktööristä, joka syyllistyi törkeään rattijuopumukseen vapaa-ajallaan. Enemmistö katsoi, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa. Eri mieltä ollut jäsen lausui mm.: ”Työnantajan kirjallisia ohjeita ja tiukkaa käytäntöä ei kuitenkaan irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa voida pitää ensisijaisena ratkaisuperusteena. Ratkaisu on tehtävä työehtosopimuksen ja lainsäädännön perusteella.”

Tapausta on pohdittu oikeuskirjallisuudessa. Varsinaisena kysymyksenä tässä on se, että työntekijä on omasta syystään tullut kykenemättömäksi suorittamaan omaan työsopimuksen mukaista työtään. Tätä on pohdittu irtisanomisperusteena korkeimmassa oikeudessa. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti asetettu myös ennen nykyistä työsopimuslakia työnantajalle muun työn tarjoamisvelvollisuus ennen irtisanomista työntekijän henkilöstä johtuvalla perusteella nimenomaan sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on osoittautunut soveltumattomaksi työhönsä. Siksi huomioiden aikaisempi käytäntö ei ole perusteltua vapauttaa työnantaja uudelleensijoitusvelvollisuudesta KKO:n ratkaisusta ilmenevällä tavalla ottaen huomioon K:n työtehtävien sisältö. Samoin rikokset eivät vaarantaneet junaturvallisuutta, koska ne tapahtuivat vapaa-ajalla.¹⁰⁸

Perustellusti voi todeta, että KKO 2000:77¹⁰⁹ on menettänyt merkityksensä KKO 2007:12 johdosta. Kannanmuutos on sen verran selvä. Lisäksi tuomiota 2000:77 on voinut oikeutetusti kritisoida jo sen antamisajankohtana sen poiketessa oikeuskäytännöstä ilman kunnollisia perusteluja poikkeamiselle. Selvempi tapaus on HHO 23.1.2001 113 S 00/2127, jossa veturinkuljettaja oli alkoholin vaikutuksen alaisena työvuorossa. Häntä koskivat samat ohjeet kuin edellä käsitellyissä jutuissa. Hovioikeus totesi, ettei yhtiö voinut käyttää A:ta enää junaturvallisuustehtävissä eikä siten työllistää häntä irtisanomisaikana. VR:llä oli oikeus purkaa työsopimus.¹¹⁰ Tämä on siksi selkeämpää, koska veturinkuljettajalla on korostunut vastuu junaturvallisuudesta ja yhtiöllä on nollatoleranssi. Rike sattui myös työaikana, jolloin se on huomattavasti paheksuttavampaa kuin vapaa-ajalla tapahtunut rattijuopumus.

Varoitusta tai sijoitusvelvollisuutta koskevia säännöksiä ei tarvitse noudattaa kyseisen pykälän 5 momentin mukaan, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

¹⁰⁸ Kallio – Sädevirta 2010, s. 267–269.

¹⁰⁹ Kyse oli äänestysratkaisusta, jossa toisella vähemmistöön jääneellä on perusteltu lausunto. Hän sanoo mm., että K:n tekemien rikoksien yhteys hänen työhönsä ja asemaansa VR Osakeyhtiön työntekijänä on etäinen. Samoista syistä rikosten vaikutus VR Osakeyhtiön ja K:n väliseen luottamussuhteeseen on heikko. Hän hyväksyy hovioikeuden tuomion, jossa VR:n todettiin päättäneen työsopimuksen perusteettomasti.

¹¹⁰ Tapauksessa ei käy ilmi, että VR olisi yrittänyt sijoittaa A:ta muihin tehtäviin. Tosin VR:n käytäntö ei tätä edellyttänyt ja KKO oli tämän tuomiollaan 2000:77 hyväksynyt. Ohjeen mukaan palauttamista junaturvallisuustehtäviin voidaan harkita kuuden kuukauden kuluttua. Tämä on sinänsä aivan turhaa, koska työntekijöiden työsopimus on päätetty. Tapauksessa HHO 23.1.2001 113 S 00/2127 käräjäoikeus katsoi, ettei ole oikeutta edes irtisanoa. Vapaa-ajalla tapahtuvissa alkoholinkäyttöön liittyvissä rikkomuksissa työsuhteen päättäminen on raju toimenpide, tässä HHO 23.1.2001 113 S 00/2127 on paljon ymmärrettävämpää, että työsopimus on päätetty. Toisaalta A olisi saatettu saada sijoitettu muihin tehtäviin edes irtisanomisajaksi, jos sitä olisi harkittu.

3.2.3. Irtisanominen

Uudessa työsopimuslaissa on pyritty uusimaan ja selkeyttämään sanamuotoja, erityisesti päättämisperusteiden osalta. Vanhassa laissa ollut ilmaisu purkamisedellytykselle ”tärkeä syy” koettiin epäonnistuneeksi verrattuna irtisanomisedellytyksenä olleeseen ”erityisen painava syy” –ilmaukseen, koska työsopimuksen purkamiseen täytyy olla painavammat perusteet kuin irtisanomiseen.¹¹¹ Irtisanomista tai purkamista ei juurikaan käsitelty valio-kuntatasolla.¹¹²

Irtisanomisesta säädetään nykylaissa 7 luvussa, jossa yleissäännös on 1 §:ssä. Irtisanoa saa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomisesta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta säädetään 2 §:ssä, jonka mukaan:

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarviolla huomioiden kaikki asiaan vaikuttavat seikat.¹¹³ Irtisanomisperusteena voi siis olla työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen. Rikkomisen tai laiminlyönnin täytyy vaikuttaa niin vakavalla tavalla osapuolten asemaan, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä. Tällaisena tavallisimpana arvioitava työsopimuksen vastaisena menettely on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti. Se voi ilmetä työtehtävän täyttämättä jättämisenä, työtehtävien puutteellisena hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka usein tapahtuvana myöhästelynä. Samoin epäasianmukainen käyttäytyminen voi olla irtisanomisperusteena.¹¹⁴ Työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella irtisanominen olisi sallittua vain silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin. Vielä todetaan, että työntekijän rikkoessa 3 luvussa säädettyjä velvollisuuksiaan työntekijä rikkoo samalla sopimusvelvoitteitaan. Esimerkkinä mainitaan muun muassa työturvallisuusvelvoitteen rikkominen.¹¹⁵

¹¹¹ HE 157/2000 vp, s. 29 sekä s. 47.

¹¹² Ks. kuitenkin PeVL 41/2000 vp, s. 7 ja TyVM 13/2000 vp, s. 10. Kyse oli siitä, siirretäänkö osa hallituksen esityksen perusteluista suoraan lakitekstiin. Niin ei kuitenkaan lopulta menetelty.

¹¹³ HE 157/2000 vp, s. 96.

¹¹⁴ *Ibid.*, s. 97.

¹¹⁵ *Ibid.*, s. 97.

Työntekijän rikkoessa tai laiminlyödessä muussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan menettely voi johtaa irtisanomiseen, mikäli sillä on vakava vaikutus työsuhteeseen. Työ- tai vapaa-aikana syyllistyminen tietynkaltaiseen rikokseen voi johtaa luottamussuhteen horjumiseen ja irtisanomiseen. Arvioinnissa täytyy huomioida muun muassa rikoksen laatu, vakavuus ja siitä tuomittava rangaistus sekä työntekijän työtehtävien laatu ja hänen asemansa työnantajan organisaatiossa. Samoin työntekijän edellytykset työskennellä voivat puuttua hänen riskipiirissään olevan olosuhteiden muutoksen vuoksi. Esimerkkinä hallituksen esityksessä on pitkäaikainen vapausrangaistus sekä toisena esimerkkinä autonkuljettajalle tuomittu ajokielto, riippuen ajokiellon pituudesta. Nämä voivat estää työnteon estymisen ja johtaa irtisanomiseen. Ajokieltoon liittyy muun työn tarjoamisvelvollisuus ajokiellon ajaksi.¹¹⁶ Irtisanomista arvioitaessa pitää ottaa huomioon työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiireet sekä työnantajan asema.¹¹⁷

3.2.4. Purkaminen

Työsopimuksen purkamisesta on säännökset 8 luvussa. Nykyisessä työsopimuslaissa ei ole enää luetteloa purkamisperusteista, vaan kyse on yleislausekkeesta, kuten on irtisanomispykälässäkin. Vuoden 1970 laissa olleesta luettelosta luovuttiin, koska irtisanomisperusteista haluttiin säätää täsmällisemmin ja purkamisperusteet kytkeytyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin.¹¹⁸ Työsopimuksen saa purkaa 8 luvun 1 momentin mukaan:

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.

Työsopimuksen purkaminen on tarkoitettu poikkeukselliseksi päättämiskeinoksi. Purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä ja verrattuna irtisanomisperusteisiin (asiallinen ja painava) terminologia osoittaa suoraan sen, että purkamisperusteen tulee olla painavampi kuin irtisanomisperuste. Purkamisperuste täyttyy silloin, kun työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia velvoitteitaan pykälän edellyttämällä vakavuudella. Lisäksi muun lainsäädännön vakava rikkomisen tai lainvastainen menettely voi johtaa purkamiseen, mikäli

¹¹⁶ HE 157/2000 vp, s. 97–98.

¹¹⁷ *Ibid.*, s. 98.

¹¹⁸ HE 157/2000 vp, s. 109.

luottamus kärsii vakavalla tavalla.¹¹⁹ Samoin kustakin työsuhteesta johtuvista erityispiirteistä riippuen epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-ajalla saattaa aiheuttaa purkamiskynnyksen ylittymisen. Rikollinen teko tai tietynlainen käyttäytyminen vapaa-ajalla voi heikentää luottamusta vakavalla tavalla tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen siten, että purkaminen on mahdollista.¹²⁰

Purkamiskynnyksen ylittyminen siis vaatii, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voida edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan tällöin olisi oikeus päättää sopimussuhde välittömästi vaikutuksin. Tämäkin vaatii kokonaisharkintaa, jolloin täytyy huomioida muun muassa kunkin sopimussuhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema.¹²¹ Yleislausekkeen tulkinnassa on kyse toisaalta oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta yksittäistapauksellisten olosuhteiden yhteensovittamisesta. Täten alkoholin väärinkäyttö arvioidaan päättämisperusteena tilanteen edellyttämällä tavalla. Harkinnassa pohditaan niitä etuja ja haittoja, joita kummallekin osapuolelle aiheutuu tai voi aiheutua työsuhteen päättymisestä. Päättämissäännösten tarkoituksena on suojata sekä työntekijää että työnantajaa.¹²² Tilanne ei ole muuttunut edellisen työsuhteen ajoista, joita selostettiin alajaksossa 3.1.2. Purkuperusteen täyttymistä arvioitaessa ensinnäkin tarkastellaan työnantajan ja työntekijän olosuhteita kokonaisuutena. Toiseksi kohtuusarvioinnilla päätellään, onko työnantajalla työsuhteen jatkamismahdollisuuksia edes irtisanomisajan verran.¹²³ Kokonaisarviointia on pohdittu KKO:n tuomiossa 2012:89.¹²⁴

Alkoholin väärinkäyttöä arvioidaan yleislausekkeen mukaan. Lain esitöissä mainitaan esimerkkinä purkamisperusteesta työntekijän esiintyminen työpaikalla päihtyneenä tai päihdyttävien aineiden käyttäminen siellä vastoin kieltoa sekä työturvallisuuden vaarantaminen välinpitämättömyydellään.¹²⁵ Päihtymys ja työturvallisuuden vaarantaminen lähes poikkeuksetta linkittyvät toisiinsa.

¹¹⁹ HE 157/2000 vp, s. 109.

¹²⁰ *Ibid.*, s. 110.

¹²¹ HE 157/2000 vp, s. 110.

¹²² Koskinen 1999a, s. 53–54.

¹²³ Paanetoja 2014, s. 533.

¹²⁴ Paanetoja käsittelee tapausta Defensor Legisin 4/2014 artikkelissaan, s. 531–532.

¹²⁵ HE 157/2000 vp, s. 109.

4. Virkasuhteen päättäminen

4.1. Lähtökohtia

4.1.1. Historiaa sekä edeltävä lainsäädäntö

Nykyinen virkamieslaki tuli voimaan 1.12.1994. Tutkielmassa käytetään vain sen ajalta olevaa oikeuskäytäntöä, koska edeltävät lait ovat olleet hyvin erilaisia nykyiseen verrattuna. Nykyisen edeltäjä oli vuoden 1986 virkamieslaki (VVirkamL1986, 755/1986), joka ei ehtinyt olla voimassa kuin muutaman vuoden ennen kumoamistaan. Uudistuksessa virkasuhdetta haluttiin lähentää työsopimuslain mukaiseen työsopimussuhteeseen, mutta virkasuhteeseen sisältyvät kuitenkin edelleen ne erityispiirteet, joita valtion tehtävien hoitaminen edellyttää.¹²⁶ Uudella lailla tehtiin muutoksia muun muassa virkamiesten irtisanomiseen yksilöperusteella. Se muutettiin tuolloin voimassa ollutta työsopimuslakia vastaavaksi ja sen soveltamisalaan tuotiin myös poliisit, sotilaallisessa tehtävässä toimivat ja vanginvartijat, joiden irtisanomisesta tuolloin säädettiin erityissäännöksessä.¹²⁷

Vuoden 1986 virkamieslakia edelsi laki valtion viran tai pysyväisen toimen haltijain nimittämiskirjoista sekä heidän oikeudestaan pysyä virassaan tai toimessaan (nimittämiskirjalaki, 202/1926) sekä muu virkamieslainsäädäntö. Nimittämiskirjalaki koski virkamiesten oikeutta pysyä virassaan. Virkasuhde oli tuolloin mahdollista päättää vain erityisessä hallinnollisessa kurinpitomenettelyssä, jos virkamies ”toiminnallaan tai käyttäytymisellään virassa on osoittanut, ettei hän ansaitse sitä luottamusta tai kunnioitusta, jota häneltä valtion viran haltijana edellytetään.” Kyseisen viraltapanon kynnys tuli erittäin korkeaksi eli virassapysymisoikeus oli hyvin vahva.¹²⁸ Kokonaisuudistus toteutettiin 1980-luvulla. Se katsottiin tarpeelliseksi, koska valtion virkamieslainsäädäntö oli hyvin hajanaista ja vanhaa eikä enää vastannut nyky-yhteiskunnan nopean muutoksen asettamiin tarpeisiin.¹²⁹ Nykyisen lain aikainen sääntely on täysin erilaista. Nykyinen eroaa jopa vuoden 1986 virkamieslaista monella tapaa, kuten jäljempänä käy ilmi.

¹²⁶ HE 291/1993 vp, s. 1. Peruslähtökohtana oli työsopimuslaki, ks. myös s. 25.

¹²⁷ *Ibid.*, s. 4.

¹²⁸ HE 291/1993 vp, s. 4–5.

¹²⁹ *Ibid.*, s. 5.

Vuoden 1986 virkamieslaissa säädettiin kurinpitöraangaistuksista virkavelvollisuuksien vastaisesta toiminnasta tai laiminlyönnistä. Nämä olivat kirjallinen varoitus, virantoimituksesta erottaminen tai viraltapano.¹³⁰ Saman lain 46 §:n mukaan eräänä perusteena virkamiehen irtisanomiselle oli virkamiehen toimiminen jatkuvasti tai olennaisesti vastoin virkavelvollisuuksiaan taikka niiden jatkuva tai olennainen laiminlyöminen. Lain 47 §:ssä puolestaan säädettiin eräiden virkamiesten irtisanomisesta, kun siihen on syytä. Näihin virkamiehiin kuuluivat eräät korkeimmat virkamiehet sekä poliisit, vanginvartijat ja puolustusvoimien sekä rajavartiolaitoksen sotilaat. Lain 47 §:n peruste tuli sovellettavaksi vain silloin, jos 46 §:n mukaisia irtisanomisperusteita ei ollut. Pykälän 47 nojalla virkasuhde voitiin määrätä päättyään välittömästi. Tämän tapahtuessa virkamiehellä oli oikeus irtisanomisan palkkaa vastaavaan korvaukseen.¹³¹ VVirkamL1986:n 47 §:n tarkoituksena oli päästä tietyistä virkamiehistä eroon muita virkamiehiä helpommin silloin, kun yleinen etu sitä vaati. Tämä tarkoitti esimerkiksi poliisimiehen erittäin sopimatonta käyttäytymistä.¹³² Vanhassa virkamieslaissa ei täten ollut virkasuhteen purkamismahdollisuutta. Lain 47 § oli tietynkaltainen purkaminen lukuun ottamatta sitä, että siihen sisältyi rahallinen korvaus ilman virantoimitusvelvollisuutta.

Vuoden 1994 virkamieslain esitöissä todettiin kurinpitomenettelyn ja -raangaistusten käytön viivyttäneen irtisanomistoimenpiteisiin ryhtymistä silloinkin, kun se olisi ollut perusteltua. Lain valmistelun yhteydessä tehtiin kysely kurinpitomenettelystä, siihen ryhtymisen syistä sekä lukumääristä. Kurinpitomenettelyä pidettiin muun muassa kankeana, monimutkaisena sekä tarpeettoman raskaana. Hyvin yleisiä syitä kurinpitomenettelyyn olivat muun muassa luvaton poissaolo alkoholin takia, työssäolo alkoholin vaikutuksen alaisena ja työhön saapuminen alkoholin vaikutuksen alaisena.¹³³ Vanhan lain aikainen järjestelmä oli monimutkainen ja byrokraattinen. Hallituksen esityksestä käy selvästi ilmi, että alkoholi on virkamiespuolellakin yleinen syy erilaisiin ongelmiin. Tämä ei tietenkään ole yllättävää, koska ihmisiä virkamiehetkin ovat. Aikoinaan virkamiehen juopumus virantoimituksessa oli erikseen kriminalisoitu.¹³⁴ Tähän paneudutaan tarkemmin virkariikoksia käsittelevässä alajaksossa 4.2.7.

¹³⁰ HE 291/1993 vp, s. 7. Rytkölä on pohtinut aikaisemman lain osalta irtisanomisen ja kurinpidollisen sekä rikosoikeudellisen viraltapanon suhdetta toisiinsa, ks. Rytkölä 1987, s. 110.

¹³¹ *Ibid.*, s. 8–9. Ks. myös HE 238/1984 vp, s. 45.

¹³² Rytkölä 1987, s. 115.

¹³³ HE 291/1993 vp, s. 9–10.

¹³⁴ Seppä 1985, s. 28–29

4.1.2. Virkamiesten palvelussuhdeturva

Nykyään voimassa olevassa virkamieslaissa yksilölliset irtisanomisperusteet on säädetty vuoden 1970 työ sopimuslain mukaisesti. Arvioitaessa syyn painavuutta voidaan huomioida virkamiehen asema ja tehtävät. Muutoksella ei kuitenkaan ollut tarkoitus muuttaa vuoden 1986 lain 46 §:n mukaista vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Kurinpitomenettelystä luovuttiin tiettyjä hallinnonaloja (lähinnä sotilasvirat) lukuun ottamatta. Kurinpidollisen viraltapanon tilalle tuli virkasuhteen purkumahdollisuus.¹³⁵

Virkamiesten palvelussuhdeturvasääntelyn tavoitteena on edelleen turvata virkamiesten asema ja riippumattomuus. Virkamiesten palvelussuhdeturva säädettiin pääosin työ sopimuslakia vastaavaksi, koska työ lainsäädäntö oli kehittynyt siten, että sen säännökset ovat pääsääntöisesti tämän tavoitteen mukaiset ja sovellettavissa valtionhallintoon. Tarkoituksena oli lähentää näitä palvelussuhteita.¹³⁶ Hallintovaliokunta lausui valmistelussa, että virkamiehillä on ollut työ sopimussuhteisia työntekijöitä parempi palvelussuhdeturva. Se on perustunut riippumattomuuden ja itsenäisyyden vaatimukseen, joka koskee erityisesti lain soveltamista ja julkisen vallan käyttöä. Julkisten tehtävien hoitamisen luonne ja siihen liittyvä vastuu edellyttää, että huomiota kiinnitetään virkamiesten aseman itsenäisyyteen ja pysyvyyteen. Hallintovaliokunta katsoi, että virkamiesten palvelussuhdeturva voi olla perustellusti parempi kuin vuoden 1970 työ sopimuslain mukainen työ suhdeturva, koska palvelussuhdeturvan tulee olla vahva.¹³⁷ Samoin virkasuhteen päättämistä koskevien säännösten soveltamisessa ei lähdetä työ oikeudellisista perusteista vaan virkamiesoikeudellinen palvelussuhdeturva huomioiden, eikä siten voida sellaisenaan nojautua työ sopimuslainsäädännön irtisanomisperusteisiin.¹³⁸ Edellä mainittu johtuu siitä, että sopimussidonnaisuuden merkitys on huomattavasti vähäisempi virkamiesoikeudessa. Lisäksi epävarmoissa tilanteissa virkasuhdetta ei saa katkaista, jolloin epäselvät tilanteet on tulkittava virkamiehen eduksi. Tämä johtuu virkamiesoikeudellisesta suojeluperiaatteesta.¹³⁹

¹³⁵ HE 291/1993 vp, s. 30. Kurinpidollisesta viraltapanosta tarkemmin, ks. *Rytkölä* 1987, s. 132–134. *Rytkölä* huomautti, että aina oli syytä ensin harkita virkavirheen laatuun nähden irtisanomista tarkoituksenmukaisempina keinona. Irtisanomisella päädyttiin tosiasiallisesti samaan tulokseen eli vapauduttiin sopimattomaksi osoittautuneeksi virkamiehestä. Lisäksi oli huomioitava, että mikäli virkamies oli kurinpitomenettelyssä määrätty viraltapantavaksi, mutta muutoksenhaussa tämä kumottiin, viranomaisen ei voinut enää muuttaa viraltapanoa irtisanomiseksi.

¹³⁶ HE 291/1993 vp, s. 36.

¹³⁷ HaVM 5/1994 vp, s. 2–3. Tämä johtuu lisäksi yleisestä edusta, koska virkamiesten palvelussuhdeturvalla ei säännellä vain työnantajan ja virkamiesten oikeussuhdetta, vaan myös oikeussuhteita kolmansiin osapuoliin eli kansalaisiin, ks. *Koskinen – Tammilehto* 2008, s. 113.

¹³⁸ *Ibid.*, s. 7.

¹³⁹ *Koskinen – Tammilehto* 2008, s. 112.

Toisaalta pyrkimyshän on yhteen työsuhteenomaiseen palvelussuhteeseen pidemmällä aikavälillä, kuten hallintovaliokunta totesi.¹⁴⁰ Tämä ei ole toteutumassa vielä lähitulevaisuudessa, joten arviointi pysyy erillään virkamiesoikeuden ja työoikeuden välillä, vaikka lähentymistä on tapahtunut. Päätämisperusteen arviointi on lähentymisestä huolimatta erilaista.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan nykyisen virkamieslain virkamiehille asettamia velvollisuuksia. Tämän jälkeen tarkastellaan virkamiehen varoittamista, virkasuhteen irtisanomista ja purkamista. Muut käsiteltävät aiheet ovat virantoimituksesta pidättäminen, määräaikainen virantoimituksesta erottaminen sekä alkoholinkäyttöön liittyvät virkarikokset.

4.2. Nykyinen virkamieslaki

4.2.1. Virkamiesten käyttäytymisvelvollisuus

Virkamiehen velvollisuudet¹⁴¹ yleisesti katsoen ovat laajemmat kuin työntekijän työsopimuslakiin perustuvat velvollisuudet. Valtion tehtävistä johtuu, että virkamiehille asetetaan erilaiset vaatimukset kuin yksityiselle sektorille.¹⁴² Virkamiehille on säädetty erityinen käyttäytymisvelvollisuus. Käyttäytymisvelvollisuus on nykyisin vuoden 1986 virkamieslain kaltainen ja säännös on virkamieslain 4 luvun 14 §:n 2 momentissa. Sen mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Vastaava säännös oli vanhan virkamieslain 5 luvun 20 §:n 3 momentissa: ”Virkamiehen on käyttäydyttävä virkamiesasemansa edellyttämällä tavalla.” Kyseisen lain esitöissä todetaan, että asianmukaisen käyttäytymisen vaatimus on erilainen virkamiehen asemasta ja tehtävästä riippuen. Erityistä luottamusta ja arvostusta vaativissa viroissa on virkamiehellä vaadittava virkamiesasemassaan soveltuvaa käyttäytymistä myös virka-ajan ulkopuolella. Lisäksi mainitaan, että monissa muissa tehtävissä oleville virkamiehille ei virantoimituksen ulkopuolella yleensä ole syytä asettaa suurempia käyttäytymisvaatimuksia kuin muillekaan kansalaisille. Lisäyksenä sanotaan, ettei virkamies saa menettelyllään tai

¹⁴⁰ *HaVM 5/1994 vp*, s. 2.

¹⁴¹ Virkamieslain 14 § 1 momentin mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Virkavelvollisuudella tarkoitetaan virkatöiminnassa noudatettaviin säännöksiin tai määräyksiin perustuvaa velvollisuutta, *Koskinen – Kulla 2016*, s. 280. Tutkielman aiheen kannalta tässä tarkastellaan ainoastaan 14 §:n sisältöä.

¹⁴² *HE 291/1993 vp*, s. 35.

käyttäytymisellään aiheuttaa haittaa tai vahinkoa viranomaiselle.¹⁴³ Nykyisen virkamieslain esitöissä viitataan VVirkamL1986:n perusteluihin, koska säännös vastaa sisällöltään edeltäjänsä.

Vaikka käyttäytymisvelvollisuus on säännelty melko väljästi, sääntelyt asettavat kuitenkin arviointikriteereiksi ”aseman ja tehtävät”. Asia pitää aina konkretisoida lain sisällön perusteella. Silti vapaa-ajan rikos voi olennaisesti heikentää luottamusta virkamiehen kykyyn hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti. Viran ulkopuolella tapahtuvaa moitittavaa käyttäytymistä arvioitaessa täytyy kiinnittää huomiota siihen, onko tästä toiminnasta aiheutunut selvää haittaa tai ilmeistä vahinkoa viranomaiselle tai onko virkamies lisäksi syyllistynyt rikokseen.¹⁴⁴ Voimakeinojen käyttöön valtuutetuilta virkamiehiltä voidaan tehtäviensä puolesta edellyttää asiallista ja moitteetonta käyttäytymistä vapaa-ajalla. Näitä ovat esimerkiksi poliisit, rajavartijat ja vanginvartijat.¹⁴⁵

Tietyille virkamiesryhmille on lisäksi säädetty tiukemmat käyttäytymistä koskevat vaatimukset, joista säädetään heitä koskevissa laeissa. Edellä mainituista virkamiesryhmistä esimerkiksi poliiseilla on omat käyttäytymisvaatimuksensa. Niistä säädetään nykyisin laissa poliisin hallinnosta (PolHL, 110/1992), johon ne on siirretty poliisilain uudistuksen yhteydessä.¹⁴⁶ Kyseisen 15 f §:n (873/2011) mukaan poliisimiehen on virassa ja yksityiselämässään käyttäydyttävä siten, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Lisäksi arvioidessa poliisimiehen käyttäytymistä otetaan huomioon myös hänen asemansa ja tehtävänsä poliisihallinnossa. Aikaisemmin tästä säädettiin vanhan poliisilain (VPolL1995, 493/1995) 9 c §:ssä (525/2005). Sen esitöissä todetaan, että virkamieslaissa säädetään virkamiehen oikeuksista ja velvollisuuksista, mutta poliisilakiin otetaan ankarammat ja täsmällisemmät säännökset, koska virkamieslain säännökset eivät ole kaikilta osin riittäviä huomioiden poliisin tehtävät. Poliisilaissa huomioidaan poliisimieheltä edellytettävät vaatimukset ja niiden ulottuminen myös vapaa-aikaan.¹⁴⁷ Sopimattomana käyttäytymisenä mainitaan esimerkiksi poliisimiehen syyllistyminen rangaistavaksi säädettyyn tekoon. Toisena

¹⁴³ HE 238/1984 vp, s. 31. *Rytkölä* toteaa, että jo vanhan lain aikana tapahtunut kehitys vapaamieliseen suuntaan johti aikaisempaa paljon lievemmän mittapuun soveltamiseen. Virkamies on viran ulkopuolella pyritty rinnastamaan tavalliseen kansalaiseen enenevässä määrin, ks. *Rytkölä* 1987, s. 56.

¹⁴⁴ *Koskinen – Kulla* 2016, s. 201–202.

¹⁴⁵ *Koskinen – Paananen – Tammilehto* 2010, s. 361–362.

¹⁴⁶ HE 224/2010 vp, s. 159.

¹⁴⁷ HE 266/2004 vp, s. 15.

esimerkkinä sopimattomasta käyttäytymisestä annetaan toistuva juopottelu julkisella paikalla. Vielä todetaan, että seuraamukset poliisimiehen sopimattomasta käyttäytymisestä määräytyisivät valtion virkamieslain mukaisesti.¹⁴⁸ Perustuslakivaliokunta on perustellusti hyväksynyt velvollisuuden ulottumisen vapaa-ajalle. Taustalla ovat poliisin toiminnan luotettavuuteen kohdistuvat erityiset vaatimukset, samoin kuin poliisin vapaa-aikaan ulottuvat toimivaltuudet ja -velvollisuudet.¹⁴⁹ Täten lainsäätäjä on ulottanut käyttäytymisvelvollisuuden koskemaan tiettyjä virkamiesryhmiä vapaa-ajalle saakka.

Virkasuhteiden osalta alkoholin väärinkäyttöä tarkastellaan virkavelvollisuuden vastaisena käyttäytymisenä. Tämä johtuu virkamieslainsäädännöstä. Työnantaja eli viranomaisen voi menettää luottamuksensa virkamiehen kykyyn huolehtia virkavelvoitteistaan tämän vapaa-ajalla tapahtuvan menettelyn takia. Luottamuksen menettäminen voi johtaa virkasuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen. Samoin tiettyjen virkamiesten, joiden tehtävillä on laaja yhteiskunnallinen merkitys, täytyy nauttia riittävää arvostusta sekä virkatoimien kohteiden että kansalaisten keskuudessa.¹⁵⁰ Hyvänä esimerkkinä siitä, mitä ei kuulu tehdä vapaa-ajalla, toimii KHO 27.6.1997 t. 1642, jossa valtakunnansovittelija joutui putkaan perheriidan jälkeen. Hän sai rikostuomion kyseisistä tapahtumista. KHO lausui, että valtakunnansovittelijan tehtävien laajalti yhteiskuntaan vaikuttava merkitys sekä hänen erityisen korostunut asemansa julkisuudessa edellyttivät sovittelijalta luottamuksen ja arvostuksen ylläpitämiseksi riittävän moitteetonta käyttäytymistä myös viranhoidon ulkopuolella.¹⁵¹ Luonnollisesti virantoimitukseenkaan alkoholinkäyttö ei sovi.

Seuraamuksia epäasiallisesta toiminnasta ovat muun muassa varoitus, virkasuhteen päättämistoimet sekä tiettyjen virkamiesryhmien osalta määräaikainen virantoimituksesta erottaminen. Edellä mainittuihin liittyy vielä virantoimituksesta pidättäminen. Näiden ohella käsitellään virkarikosten liityntä alkoholinkäyttöön. Näitä tarkastellaan seuraavaksi.

¹⁴⁸ HE 266/2004 vp, s. 16.

¹⁴⁹ PeVL 11/2005 vp, s. 6.

¹⁵⁰ Koskinen 1999b, s. 125.

¹⁵¹ Valtioneuvostolla oli ollut oikeus irtisanoa valtakunnansovittelija.

4.2.2. Varoitus

Eräs reagointikeino virkamiehen menettelyyn tai käyttäytymiseen on varoitus. Valtion virkamieslaissa varoituksesta säädetään 6 luvun 24 §:ssä, jonka mukaan virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan varoitus on tapa reagoida virkamiehen sellaiseen moitittavaan käyttäytymiseen, joka ei ole 25 tai 26 §:n mukainen irtisanomisperuste. Huomautuskin on mahdollinen, vaikkei siitä ole nimenomaista säännöstä. Varoitus on kuitenkin ankarampi seuraamus.¹⁵² Valtion virkamiesoikeudessa varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytys. Aikaisemmin annettu varoitus, etenkin jos se on annettu samankaltaisesta rikkomuksesta, voidaan ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomiskynnyksen täyttymistä. Varoituksen perusteena olleita rikkomuksia tai laiminlyöntejä ei yleensä voida ottaa osaksi irtisanomisperustetta, koska varoitus annetaan vastaisen varalle.¹⁵³ Varoituksen merkitys on virkamiehillä erilainen kuin työsopimussuhteissa olevilla, koska virkamieslaissa varoitus ei ole irtisanomisen edellytys, kuten työsopimuslaissa on pääsääntönä (käsitelty alajaksossa 3.2.2.).

4.2.3. Irtisanominen

Virkamiehen irtisanomisesta yksilöperusteella säädetään 7 luvun 25 §:ssä. Pykälän 2 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Pykälä sisältää myös luettelon kielletyistä irtisanomisperusteista. Hallituksen esityksen mukaisia irtisanomisperusteita ovat henkilöstä johtuvat syyt, kuten kykenemättömyys henkilölle kuuluvien tehtävien hoitamiseen ja säädettyjen velvollisuuksien rikkominen tai laiminlyönti.¹⁵⁴ Päätämiskynnyksen ylittymisen arvioinnissa otetaan huomioon laiminlyönnin pituus, yksittäisen teon moitittavuus, taloudellisen vaaran tai vahingon aiheuttaminen työnantajalle sekä kuinka usein kyseistä virkamiestä on asiasta huomautettu tai varoitettu. Muita huomioitavia seikkoja ovat kyseiseen tekoon liittyvät asiainhaarat, virkamiehen suhtautuminen tekoonsa, virkamiehen asema, viranomaisen (työnantajan) suhtautuminen tekoon, teon yleinen vaikutus työpaikalla sekä teon merkitys yleiselle turvallisuudelle.¹⁵⁵

¹⁵² HE 291/1993 vp, s. 35.

¹⁵³ Koskinen – Kulla 2016, s. 284.

¹⁵⁴ HE 291/1993 vp, s. 36, näin myös aikaisemman lain esitöissä HE 238/1984 vp, s. 43.

¹⁵⁵ Koskinen – Kulla 2016, s. 324 ja 333.

Lain esitöissä todetaan, että virkamiehelle säädetyt velvollisuudet ovat osin laajemmat kuin työntekijän työsopimuslain mukaiset velvollisuudet. Silti vuoden 1986 virkamieslain ja työsopimuslain säännökset irtisanomisesta yksilöperustein erilaisesta kirjoitustavasta huolimatta johtavat käytännössä samaan lopputulokseen. Nyt voimassa oleva virkamieslaki säädettiin tältä osin vastaamaan pitkälti vuoden 1970 työsopimuslakia.¹⁵⁶ Toisin pitää huomioida edellä mainittu hallintovaliokunnan kanta siihen, ettei virkamiesoi-keudessa voida sellaisenaan nojautua työsopimuslainsäädännön irtisanomisperusteisiin. Samoin 25 §:n irtisanomisperusteet koskevat kaikkia valtion virkamiehiä tuomareita lukuun ottamatta. Tällä poistettiin vanhan lain aikainen jakolinja eri virkamiesryhmien väliltä, mitä ei pidetty enää tarkoituksenmukaisena. Tällöin täytyy vain huomioida virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset.¹⁵⁷ Vaatimusten huomioinnista johtuu, että irtisanomissuoja on erilainen eri virkamiesryhmillä, vaikka sovellettavat säännökset ovat samoja.¹⁵⁸

Kyse on virkamiespuolellakin yleislausekkeesta, mutta yleislausekkeen arviointi tapahtuu hiukan eri painotuksella kuin työsopimuslaissa. Alkoholia ei mainita erikseen päättämisperusteena, vaan sitä arvioidaan yleislausekkeen perusteella. Alkoholin käyttämiseen suhtaudutaan sitä ankarammin, mitä enemmän siihen liittyy vaaran aiheuttamista taikka sopimattomuutta virka-asemaan nähden tai mitä tietoisempaa velvoitteiden vastainen toiminta on.¹⁵⁹ Päättämisperuste voi syntyä silloinkin, jos virkamies syyllistyy viran ulkopuolella rikokseen ja tämän johdosta luottamus virkamieheen häviää tai heikkenee.¹⁶⁰ Yleinen syy on poliisin syyllistyminen vapaa-ajalla (törkeään) rattijuopumukseen.¹⁶¹ Irtisanominen ei edellytä, että sen perusteena olevien rikosten johdosta irtisanottava olisi

¹⁵⁶ HE 291/1993 vp, s. 36.

¹⁵⁷ *Ibid.*, s. 37.

¹⁵⁸ Koskinen – Kulla 2016, s. 336.

¹⁵⁹ Koskinen – Kulla 2016, s. 329.

¹⁶⁰ *Ibid.*, s. 331–332.

¹⁶¹ Myös perusmuotoinen vapaa-ajan rattijuopumus esimiesasemassa raskaan liikenteen valvontaryhmässä on oikeuttanut virkasuhteen irtisanomiseen (KHO 11.12.1997 t. 3142) sekä vanhemman konstaapelin (liikennevalvontatehtävissä olevan) välittömästi työvuoron jälkeisen rattijuopumuksen vuoksi (KHO 1.9.2000 t. 1791). Lisäksi poliisipäällikkö saatiin irtisanoa rattijuopumuksen takia (VMLTK päätös 30/2008). Samoin poliisilaitoksen hälytyspäivystäjän syyllistyminen törkeään rattijuopumukseen (KHO 3.11.1999 t. 2947 (ään.)) sekä hätäkeskuksen päivystäjän törkeä rattijuopumus (KHO 31.1.2000 t. 157) oikeuttivat irtisanomiseen. Ks. lisäksi oikeus irtisanoa törkeissä rattijuopumuksissa: KHO 13.9.1999 t. 2478 (rikosyli-konstaapelin ja ryhmänjohtajan törkeä rattijuopumus sekä esiintyminen virantoimituksessa päihtyneenä), KHO 23.8.2002 t. 1934 (vanhempi konstaapeli poliisin hälytyskeskuksessa), VMLTK päätös 59/2011 (rikosylikonstaapeli, lääkkeiden väärinkäyttö lisäksi). Rajavartiolaitoksesta esimerkkinä törkeä rattijuopumus KHO 23.4.2004 t. 890 (nuorempi rajavartija). Vankeinhoidosta esimerkkinä on KHO 26.10.2010 t. 2833, jossa vankilan vartijan törkeä rattijuopumus oikeutti irtisanomiseen. Rattijuopumuksissa on lieventäviksi seikoiksi katsottu veren alkoholipitoisuuden alhainen määrä sekä se, ettei alkoholin nauttimista ole katsottava asiassa yksittäistä tekoa laajemmaksi henkilöä koskevaksi ongelmaksi, ks. Koskinen – Paananen – Tammilehto 2010, s. 380 ja tähän liittyvä virkamieslautakunnan käytäntö VMLTK päätös 225/96 sekä

jo tuomittu rangaistukseen tai että tuomio olisi lainvoimainen.¹⁶² Oikeuskäytännössä virkasuhteen kesto sekä virkamiehen aikaisempi käyttäytyminen huomioidaan arvioinnissa. Mikäli virkamies on aikaisemmin syyllistynyt moitittavaan menettelyyn, päättämiskynnyks ylittyy muuta tilannetta helpommin. Pitkän virkasuhteen aikainen moitteeton käyttäytyminen vaikeuttaa luonnollisesti päättämiskynnyksen ylittymistä.¹⁶³

Virkamieslain 26 §:ssä (176/2003) säädetään tiettyjen virkamiesten irtisanomisesta, kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy. Tätä ei käsitellä enempää, koska sillä ei ole tutkielman kannalta merkitystä. Kyse on helpotetusta irtisanomismenettelystä tiettyjen säännöksessä lueteltujen virkamiesten osalta. Säännöstä on sovellettu harvoin.¹⁶⁴

4.2.4. Purkaminen

Aikaisemmin valtion virkamiehillä ei ole ollut virkasuhteen purkamista koskevaa säännöstä. Siitä säädettiin vasta vuoden 1994 virkamieslaissa. Purkamisesta säädetään virkamieslain 33 §:ssä. Sen mukaan virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Kyse on jälleen yleislausekkeesta, joka edellyttää huomattavasti moitittavampaa menettelyä virkamieheltä kuin irtisanominen vaatisi. Valiokunta huomautti, että virkasuhteen irtisanomis- ja purkamiskynnyks vaihtelee tehtävien laadun mukaan, mikä johtuu virkamiesten poikkeaviin tehtäviin kohdistuvista erilaisista vaatimuksista.¹⁶⁵ Samanlainen säännösten soveltaminen on työ-sopimuslainkin puolella. Oikeuskäytäntö on vakiintunutta.

Aikaisemmin virkasuhteen purkamisen tilalla on käytetty kurinpidollista viraltapanoa, josta luovuttiin uudistuksessa. Purkamissäännös lähensi jälleen virkasuhdetta työ-sopimus-suhteisiin. Säädetty virkamieslain purkamissäännös poikkeaa työ-sopimuslaista,

VMLTK päätökset 77/97 sekä 83/97 (sama asiakokonaisuus). Mainituissa kahdessa tapauksessa ei ollut oikeutta irtisanoa virkamiestä rattijuopumuksen takia. Kaksi muuta mielenkiintoista tapausta ovat KHO 15.4.2011 t. 1102 ja KHO 2.12.2014 t. 3809. Ensimmäisessä tapauksessa oli kyse vanhemman konstaapelin törkeästä rattijuopumuksesta, joka lähes aina johtaa virkasuhteen irtisanomiseen. Tässä rikos tapahtui vuoden kestäneen vuorotteluvapaan aikana, jolloin virkavapauden kesto lievensi käyttäytymisvelvollisuuden sitovuutta. Pitkä virkaura esti myös virkasuhteen irtisanomisen eli oikeutta irtisanomiseen ei ollut. Jälkimmäisessä oli kyse vanhemman konstaapelin perusmuotoisesta rattijuopumuksesta, johon hän syyllistyi kuu-kauden kestäneen virkavapauden aikana. Hänen voitiin irtisanoa. Hänelle oli annettu varoitus myös aikai-
semmin.

¹⁶² Koskinen – Paananen – Tammilehto 2010, s. 359.

¹⁶³ *Ibid.*, s. 380.

¹⁶⁴ Koskinen – Kulla 2016, s. 346.

¹⁶⁵ HaVM 5/1994 vp, s. 7.

koska ne eivät ole sellaisinaan sovellettavissa valtionhallinnon kaikkiin tehtäviin. Purkaminen tulisi kyseeseen sellaisissa tapauksissa, joissa olisi käytetty kurinpidollista viraltapanoa.¹⁶⁶ Kurinpidollinen viraltapano tuli harvoin kyseeseen. Hallituksen esityksessä laadittu tilasto osoittaa, että vuosien 1988 ja 1992 välisenä aikana kurinpidolliseen viraltapanoon on päädytty 6–12 kertaa vuodessa, kun käsiteltyjä asioita on ollut 232–342 kappaletta.¹⁶⁷ Tuolloin virkamiehiä on kuitenkin ollut keskimäärin noin 140 000, kun vuonna 2015 valtiolla oli virkasuhteessa 66 587 virkamiestä.¹⁶⁸ Kurinpitomenettelyä muutenkin ovat käyttäneet pääasiassa VR ja Posti- ja telelaitos, joiden palveluksessa olevat ovat nykyisin työsuhteessa.¹⁶⁹ Tästä voi päätellä, että purkamista tapahtuu todella harvoin nykyään.

Tärkeää on huomata, että virkasuhteen irtisanomisessa ja purkamisessa ei ole kysymys virkamiehen menettelyn rikosoikeudellisesta (muustakin siis kuin jäljempänä käsiteltävän virkarikoksen) arvioinnista. Virkamiesoikeudellisessa arvioinnissa on tarkastelussa vain se, että virkamiehen menettelyä verrataan hänen virkavelvollisuuksiinsa. Virkasuhteen päättämistä on täten arvioitava vain virkamiesoikeudellisten säännösten perusteella.¹⁷⁰

4.2.5. Virantoimituksesta pidättäminen

Virkamiespuolella virkamies voidaan pidättää väliaikaisesti virantoimituksesta. Kyse ei ole virkamiehen rankaisemisesta vaan hallinnollisesta varotoimenpiteestä.¹⁷¹ Virkamieslaissa asiasta säädetään 40 §:ssä. Säännöksessä on lueteltu tiettyjä tilanteita, jolloin virkamies on pidätettävä virantoimituksesta. Näin on esimerkiksi silloin, kun irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa irtisanomisajan loputtua. Samoin virkamies on pidätettävä heti virantoimituksesta, kun virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa.

¹⁶⁶ HE 291/1993 vp, s. 40.

¹⁶⁷ *Ibid.*, s. 11 ja siellä oleva tilasto.

¹⁶⁸ <http://vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina/henkilostolukumaarat>

¹⁶⁹ HE 291/1993 vp, s. 9–10. Tuolloin he olivat virkasuhteessa.

¹⁷⁰ Koskinen – Tammilehto 2008, s. 125. Tuomioistuimen päätös jättää virkamies panematta viralta ei sido työnantajaviranomaista sen harkitessa virkasuhteen irtisanomista tai purkamista, ks. Koskinen – Kulla 2016, s. 281 av. 679 ja siinä mainittu oikeustapaus KHO 2012:77 sekä s. 285–286, jossa todetaan, että samaan tekoon liittyvä aikaisempi rikosoikeudellinen rangaistus ei estä työnantajaa antamasta varoitusta tai ryhtymästä virkasuhteen päättämistoimiin, koska seuraamukset ovat tarkoituksiltaan erilaiset.

¹⁷¹ Rytkölä 1987, s. 148.

Samoin viranomais voi harkittuaan pidättää virkamiehen virantoimituksesta rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, jos näillä voi olla vaikutusta virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä (virkamieslain 40 §:n 2 momentin 1 kohta). Viran ulkopuolella tapahtuneet rikokset arvioidaan tapauskohtaisesti. Lähtökohtaisesti viran ulkopuolella tehdyllä vähäisellä rikoksella ei ole vaikutusta viranhoidon edellytyksiin. Asiaa on arvioitava rikoksen laadun sekä virkamiehen aseman ja tehtävien perusteella. Poliisimies voidaan yleisesti oikeuskäytännön mukaan pidättää virantoimituksesta epäillyn törkeän rattijuopumuksen perusteella. Samoin on katsottu, että virantoimituksesta pidättäminen voi kestää koko rikosoikeudenkäynnin ajan.¹⁷²

Virkamies myös voidaan pidättää virantoimituksesta 40 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan välittömästi irtisanomisen jälkeen, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtäväänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden. Tätä on tulkittu oikeuskäytännössä väljästi.¹⁷³

4.2.6. Määräaikainen virantoimituksesta erottaminen

Tiettyihin virkamiehiin voidaan kohdistaa toimenpiteitä, joita ei ole säädetty koskemaan muita virkamiesryhmiä. Kyse on määräaikaisesta virantoimituksesta erottamisesta, joka on käytössä poliisihallinnossa, rajavartiolaitoksessa, puolustusvoimissa sekä hätäkeskuslaitoksessa. Kyse on kurinpitorangaistuksesta, joka käy ilmi itse lakitekstistäkin esimerkiksi poliisimiesten osalta. Tässä yhteydessä käsitellään ainoastaan oikeustila poliisimiesten osalta.¹⁷⁴

Poliisimiesten osalta asiasta säädetään laissa poliisin hallinnosta. Se on sijoitettu 15 i pykälään (860/2015), jonka 1 momentin¹⁷⁵ mukaan poliisimiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan määrätä kurinpitorangaistuksena viran-

¹⁷² Koskinen – Kulla 2016, s. 300.

¹⁷³ Koskinen – Kulla 2016, s. 302. Palkkaa ei yleensä makseta kokonaan tai lainkaan virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Palkka maksetaan taannehtivasti täysimääräisenä, jos kyse on ollut perusteettomasta virantoimituksesta pidättämisestä. Virkaehtosopimuksissa on sovittu palkkauksesta, ks. Koskinen – Kulla 2016, s. 304. Toisaalta on huomioitava säännöksen 3 momentti: Virantoimituksesta pidättämisen tapahtuessa 2 momentin 4 kohdan nojalla virkamiehellä on kuitenkin oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.

¹⁷⁴ Säännökset löytyvät kunkin hallinnonalan omasta lainsäädännöstä, ks. laki rajavartiolaitoksen hallinnosta (577/2007) 20 a § (221/2007), laki puolustusvoimista (551/2007) 48 § sekä laki hätäkeskustoiminnasta (692/2010) 10 §.

¹⁷⁵ Muita momenteja ei ole tarpeen esitellä asian kannalta.

toimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi, jollei varoitusta ole pidettävä riittävänä. Palkanmaksu keskeytetään virantoimituksesta erottamisen ajaksi. Lain esitöissä todetaan, että eri työryhmissä on päädytty siihen, että poliisimiesten osalta irtisanomiskynnys on muodostunut varsin matalaksi vapaa-ajan käyttäytymisen osalta, koska varoitusta ei ole pidetty tarpeeksi ankarana seuraamuksena useissa tapauksissa. Esimerkkinä mainitaan rattijuopumus irtisanomisperusteena, vaikka ura muuten on ollut moitteeton. Tämän johdosta ehdotettiin määräaikaista virantoimituksesta erottamista, koska se olisi sopiva seuraamus kuvatun kaltaisiin tilanteisiin.¹⁷⁶ Lisäksi on todettu, että kyseinen sanktio on varoitusta ankarampi, mutta irtisanomista lievempi. Määräaikaista erottamista ei ole tarkoitettu pelkästään vaihtoehdoksi irtisanomiselle, vaan on sitä lievempi toimenpide eli peruste voi olla muukin kuin erityisen painava syy, joka vaaditaan irtisanomisessa. Sanktiota ei myöskään ole tarkoitettu pelkästään vapaa-ajan tapauksiin.¹⁷⁷ Oikeuskirjallisuudessa on sanottu, että kyseinen sanktio täyttää hyvin varoituksen ja irtisanomisen välisen aukon, koska erottamisen pituus voidaan sovittaa liukuvalla asteikolla käsillä oleviin yksilöllisiin olosuhteisiin.¹⁷⁸

Launiala ja *Tervonen* ovat koonneet artikkelissaan hallituksen esityksistä esimerkkejä soveltamistilanteista, jotka sopivat sinänsä kaikkiin valtion virkamiesryhmiin. Ammattisotilaita koskevassa valmisteluasiakirjassa mainitaan, että määräaikaista erottamista voidaan käyttää tehokkaana välineenä puututtaessa alkoholihaittoihin siten, että saadaan estettyä ongelman laajentuminen sellaisiin mittasuhteisiin, että virkamiehen irtisanominen muodostuisi ainoaksi ratkaisuksi. Rajavartiomiehiä koskevasta esityksestä mainitaan rattijuopumus.¹⁷⁹ Nämä ovat kuviteltavissa tyypillisiksi tilanteiksi. Etenkin alkoholinkäytön takia virkamies voi hakeutua hoitoon määräaikaisen erottamisen aikana. Määräaikainen erottaminen muistuttaa kurinpidollista lomauttamista yksityissektorin eli työsopimuslain puolelta. Mikäli asiasta on onnistuttu säätämään virkamiehille omat säännöksensä, pitäisi yksityiselle sektorillekin saada samankaltaiset säännökset. Työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen voivat ja ovat johtaneetkin kohtuuttomiin tilanteisiin. Työntekijät ja virkamiehet eivät ole tämän suhteen yhdenvertaisessa asemassa, vaikka päättämisarviointi rakentuukin eri tavalla, eikä ole siten täysin verrattavissa. Virkamiespuolellakin olisi syytä

¹⁷⁶ HE 4/2006 vp, s. 5. Esityksessä mainitaan myös, että poliisimiehen sijoittuminen työmarkkinoille on ollut irtisanomisen jälkeen vaikeaa. Samoin mainitaan, että arviolta noin kymmenen poliisimiestä irtisanoetaan vuosittain päihteiden käytön takia, ks. HE 4/2006 vp, s. 5.

¹⁷⁷ *Ibid.*, s. 5. Säännöksellä on tarkoitus estää virkamiehen kannalta tarpeettoman ankara lopputulos eli irtisanominen tietyissä tilanteissa, ks. *Launiala – Tervonen* 2016, s. 422.

¹⁷⁸ *Launiala – Tervonen* 2016, s. 410.

¹⁷⁹ *Launiala – Tervonen* 2016, s. 422.

laajentaa määräaikainen erottaminen koskemaan kaikkia virkamiehiä. On sinänsä erikoista, ettei esimerkiksi tullissa ole käytössä määräaikaista erottamista, vaikka sielläkin käytetään huomattavaa julkista valtaa.

Edellä viitattuun liittyen *Launiola* ja *Tervonen* ehdottavatkin artikkelissaan määräaikaisen erottamisen käyttöalan laajentamista koskemaan kaikkia valtion virkamiesryhmiä.¹⁸⁰ Tätä voi pitää erittäin perusteltuna kannanottona virkamiesten yhdenvertaisuuden kannalta. Samoin sillä voidaan estää kohtuuttomien tilanteiden syntyminen muille virkamiehille.

Yleisesti on todettava, että virkamiespuolella odotetaan virkamiesoikeudellisen seuraamuksen perusteena olevan rikostuomion saavuttavan lainvoiman ennen kuin seuraamus määrätään. Tätä on pidettävä suositeltavana tapana, koska tällöin syyttömyysolettama sekä virkamiehen oikeusturva huomioidaan parhaiten.¹⁸¹

4.2.7. Virkarikokset ja alkoholi

Virkamiesten osalta on huomioitava virkavastuu, josta säädetään perustuslain 118 §:ssä. Virkavastuulla tarkoitetaan kansalaisten yleistä oikeudellista vastuuta tiukempaa vastuuta. Virkavastuu on tietyiltä osin ankarampaa ja kattavampaa kuin yleinen oikeudellinen vastuu, minkä lisäksi sen toteuttamiskynnys on osittain alempi kuin yleisen oikeudellisen vastuun. Virkavastuu on luotu sen takia, koska virkamiehet käyttävät julkista valtaa eli päättävät yksityisten eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista.¹⁸² Virkavastuun pitäisi taata kansalaisiin suuntautuvien tehtävien asianmukaisen hoidon. Virkavastuun muotoja ovat rikosoikeudellinen vastuu, kurinpidollinen vastuu sekä vahingonkorvausvastuu.¹⁸³ Tässä yhteydessä tarkastellaan rikosoikeudellista vastuuta. Edellä käsitelty määräaikainen virantoimituksesta erottaminen on esimerkki kurinpidollisesta vastuusta.

Rikosoikeudellisesta vastuusta on säännökset rikoslain 40 luvussa (792/1989). Luvussa säännellään virkarikoksista. Alkoholin käytön osalta olennaiset säännökset ovat 9 § (604/2002)¹⁸⁴, joka koskee virkavelvollisuuden rikkomista sekä 10 § (604/2002), joka

¹⁸⁰ *Launiola – Tervonen* 2016, s. 424.

¹⁸¹ *Launiola – Tervonen* 2016, s. 424.

¹⁸² *Koskinen – Kulla* 2016, s. 273.

¹⁸³ *Ibid.*, s. 274.

¹⁸⁴ Pykälän 1 momentti: ”Jos virkamies virkaansa toimittaessaan tahallaan muulla kuin edellä tässä luvussa tai 11 luvun 9 a §:ssä säädetyllä tavalla rikkoo virkatoiminnassa noudatettaviin säännöksiin tai määräyksiin

puolestaan koskee tuottamuksellista virkavelvollisuuden rikkomista. Rangaistusseuraamuksena 9 §:ssä on sakko tai vankeus ja 10 §:ssä varoitus¹⁸⁵ tai sakko. Rangaistusvastuuta ei ole ulotettu vähäisiin rikkomuksiin, joilla ei ole yleisen edun tai yksityisten suojan näkökulmasta sanottavaa merkitystä. Tällaisena esimerkkinä vähäisestä rikkomuksesta toimii menettelysäännöksen noudattamatta jättäminen. Vähäisyys arvioidaan kiinnittämällä huomiota kokonaisuutena teon haitallisuuteen ja vahingollisuuteen sekä muihin seikkoihin.¹⁸⁶ Käsiteltävät pykälät eivät edellytä vahingon tai haitan syntymistä, mutta näiden syntymättä jääminen on oleellinen vähäisyysarvioon vaikuttava asia. Syntymättä jääminen ei kuitenkaan tarkoita rikkomista vähäiseksi, jos riski vahingon tai haitan syntymiseksi on ollut huomattava. Samoin virkatehtävien laadulla on suuri merkitys. Mitä tärkeämmästä asiasta kyse, sitä suurempaa tarkkuutta on perusteltua vaatia.¹⁸⁷ Työnantaja-viranomaisen antaman varoituksen ja virkarikoksen välisestä erosta on todettu, että jos virkamiehen suorittama teko tai laiminlyönti täyttää rikoslain virkarikoksena rangaistavan teon tai laiminlyönnin erityiset tunnusmerkit, virkamies on asetettava syytteeseen eikä häntä siten saa varoittaa.¹⁸⁸

Rikoslain 40 luvun 9 ja 10 pykälissä tarkoitettulla ”*virkaansa toimittaessaan*” tarkoitetaan sitä, että virkavelvollisuuden rikkominen on tapahtunut virkaa toimitettaessa silloin, kun kyseinen virkavelvollisuus koskee virkatehtävien hoitamista. Näin ollen virkatehtävien laiminlyönti esimerkiksi luvattomana poissaolona virkapaikalta katsotaan tapahtuneen

perustuvan virkavelvollisuutensa, eikä teko huomioon ottaen sen haitallisuus ja vahingollisuus ja muut tekoon liittyvät seikat ole kokonaisuutena arvostellen vähäinen, hänet on tuomittava virkavelvollisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.”

¹⁸⁵ Varoitus on erityinen rangaistus, joka on tarkoitettu virkamiehille. Siitä säädetään RL:n 6 luvun (515/2003) 1 §:ssä (515/2003). Samassa pykälässä säädetään myös viraltapanosta, joka sekä on erityinen rangaistus. Varoitus voi olla ainoa seuraamus virkarikoksesta, mutta viraltapano on käytettävissä ainoastaan yleistä lajia olevan rangaistuksen ohella. Viraltapanolla vapaudutaan virkamiehestä, joka on rikollisella teollaan osoittautunut ilmeisen sopimattomaksi tehtävänsä, ks. *Koskinen – Kulla* 2016, s. 281. Viraltapano voidaan tuomita myös muun rikoksen kuin virkarikoksen perusteella, *Koskinen – Paananen – Tammilehto* 2010, s. 377. Itse viraltapanosta on säännökset RL:n 2 luvun 7 §:ssä (792/1989) ja 10 §:ssä (604/2002), joissa säädetään edellytyksistä viraltapanosta. Viraltapanoa voi pitää harvinaisena tilanteena alkoholinkäytön osalta, koska viraltapano edellyttää suhteellisen vakavaa rikosta. Toisaalta RL:n 40 luvun 9 §:n 2 momentin mukaan virkamies voidaan tuomita myös viralta pantavaksi, jos hän on syyllistynyt 1 momentissa mainittuun rikokseen rikkomalla jatkuvasti tai olennaisesti virkavelvollisuutensa, ja rikos osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi tehtävänsä. Pykälän 1 momentin (ks. av. 183) tarkoittama virkavelvollisuuden rikkominen sinänsä riittää viraltapanoon, esimerkiksi poliisimiehen virantoimituksessa tapahtunut törkeä rattijuopumus. Valtiolla hyvin usein odotetaan oikeudenkäynnin lopputulos ennen kuin ryhdytään virkasuhteen päättämistoimiin. Siten virkamies on saatettu panna viralta ennen työnantajan päättämistoimia, jolloin virkasuhdetta ei enää virkamiesoikeudellisessa (hallinnollisessa) järjestelmässä voida päättää, koska se on jo tehty.

¹⁸⁶ *Koskinen – Kulla* 2016, s. 280, jossa myös todetaan, että ainoastaan vähäistä vakavampi virkavelvollisuuden rikkominen on rangaistavaa.

¹⁸⁷ *Viljanen* 2014, s. 871.

¹⁸⁸ *Rytkölä* 1987, s. 133. Työnantajan antama varoitus voidaan antaa siten vain niistä vähäisistä rikkomuksista, joita ei voida rangaista virkarikoksina, *Koskinen – Kulla* 2016, s. 285.

virkaa toimitettaessa.¹⁸⁹ Kyseisten säädösten piiriin ei kuulu virantoimituksen ulkopuolella tapahtunut virkamiehen asemaan sopimaton käyttäytyminen¹⁹⁰ Virkarikoksen kynnyksi ei siis ole kovin korkealla eli tuomioistuimen ratkaistavaksi pitäisi viedä vakavammat tapaukset, joihin varoitus ei riitä. Myös pitkät luvattomat poissaolot tulisi useimmiten saattaa oikeuslaitoksen käsiteltäväksi. Näistä saattaa syntyä oikeudenmenetyksiä kansalaisille tai oikeusturvan vakavia loukkauksia esimerkiksi syyttäjän ollessa poissa, jolloin poissaolon aikana epäillyn rikoksen syyteoikeus vanhenee.

Ennen virkarikosuudistusta 1990-luvulla virkarikoksena erikseen rangaistavana tekona oli RL:n 40 luvun 19 b §:ssä säädetty *päihtymys*¹⁹¹ *virantoimituksessa*. Päihtymyspykälän poistaminen ei kuitenkaan tarkoittanut, etteikö päihtymys voisi tulla edelleen rangaistavaksi virkarikoksena. Hallituksen esityksessä mainitaan, että tapauksissa, joissa tavanomaiset hallinnolliset toimenpiteet eivät ole riittäviä tai irtisanomista ja kurinpitomenetelyä koskevat säännökset eivät ole sovellettavissa, virkamies voidaan tuomita rangaistukseen virkavelvollisuuden rikkomista koskevien säännösten nojalla.¹⁹² *Viljanen* toteaa, että hallituksen esityksen lausuma sopii moitteettomasti RL 40 luvun 10 ja 11 pykälän piiriin (nykyiset 9 § ja 10 §). Päihtymys on tapahtunut virkaa toimitettaessa, jolloin rikotaan virkamieslain 20 §:n (nykyisen virkamieslain 14 §:n) perustuvaa virkavelvollisuutta. Päihtyneenä ei voi suorittaa virkatehtäviä asianmukaisesti ja käyttäytyä virkamiesaseman edellyttämällä tavalla. *Viljanen* kirjoittaa lisäksi, että on periaatteessa yhdentekevää, mikä on se virkamiehestä itsestään johtuva syy, jonka vuoksi hän ei hoida virkatehtäviään asianmukaisesti.¹⁹³ Täten päihtymys virantoimituksessa voi tulla edelleenkin rangaistavaksi

¹⁸⁹ *Viljanen* 2014, s. 859.

¹⁹⁰ *Ibid.*, s. 859. Siten virkamiehen vapaa-ajan menettely ei voi tulla näiden säännösten perusteella virkarikoksena arvioitavaksi.

¹⁹¹ Alun perin nimitys oli *juopumus* ennen lakimuutosta 1980-luvulla. Sitä ennen vuonna 1968 luovuttiin juopumuksen yleisestä rangaistavuudesta ja lisättiin kyseinen juopumussäännös virkarikoslukuun, ks. *Viljanen* 1990, s. 465.

¹⁹² *HE 58/1988 vp*, s. 69. Kyseisen pykälän nojalla vuosina 1977–1984 oli virkamies syytettynä vuosittain 8–21 oikeudenkäynnissä eli suurista lukumääristä ei ollut kyse, ks. taulukko *HE 58/1988 vp*, s. 11. Samoin näissä on syllistytty usein muuhunkin rikokseen, kuten VR:n virkamies raidejuopumukseen. Esitöissä mainitaan myös, että käytännössä alkoholin väärinkäyttöön liittyvät tapaukset käsitellään hallinnollisessa järjestyksessä, kuten huomauttamalla tai ohjaamalla hoitoon tai lopuksi kurinpitomenettelyssä, *HE 58/1988 vp*, s. 68. Perustelut ovat sinänsä huonosti muotoiltu, koska niissä todetaan, että virkamies voidaan tuomita rangaistukseen virkavelvollisuuden rikkomisesta, kun irtisanomista ja kurinpitomenettelyä (vanha virkamieslaki) koskevat säännökset eivät ole sovellettavissa. Lainsäätäjä ei ole tarkoittanut, että alkoholinkäyttöön liittyvä virkarikoksentapaus voidaan laittaa vireille vain niissä tapauksissa, joissa irtisanomiskynnyksi ei ylitä (ts. irtisanomissäännökset eivät ole sovellettavissa). Virkasuhteen päättäminen ei estä virkarikoksentapauksen viemistä eteenpäin ja molemmat voidaan suorittaa eli ne eivät sulje toisiaan pois.

¹⁹³ *Viljanen* 1990, s. 465–466. Suluissa olevat lisäykset ovat kirjoittajan omia täydennyksiä.

virkarikoksena. Päihtymykselle ei enää vain ole omaa säännöstä, vaan se tulee käytännössä RL:n 40 luvun 9 §:n perusteella rangaistavaksi. Toinen eli 10 § soveltuu huonommin, koska siinä säädetään tuottamuksellisesta virkavelvollisuuden rikkomisesta.

Viljanen esittää hyvän kysymyksen siitä, onko alkoholin tai muun vastaavaan aineen nauttiminen tai sitä nauttineena oleminen virantoimituksessa rangaistavaa jo sellaisenaan, eli silloinkin, kun sillä ei ole mitään vaikutusta virkatehtävien hoitamiseen.¹⁹⁴ Kuten *Viljanenkin* toteaa, asiaa täytyy katsoa nykyisen virkamieslain 14 §:n käyttäytymissäännöksen kautta. Mikäli päihtymyksellä ei ole mitään vaikutusta virkatehtävien hoitamiseen, päihtymys tuskin on tällöin ulospäin edes havaittavissa, jolloin se ei välttämättä tule työnantajan tietoon. Mikäli päihtymyksellä on vaikutusta virkatehtävien hoitoon, virkarikoksynnys ylittynee. Alkoholin nauttimista virantoimituksessa ei voida pitää asianmukaisena, vaikka siitä ei päihtyisi. Se ei kuitenkaan todennäköisesti ylitä virkarikoksynnystä, koska oikeana reagointitapana asiaan voidaan pitää varoitusta. Tämä luonnollisesti riippuu muista asiaan liittyvistä seikoista sekä virkamiehen asemasta ja tehtävistä, esimerkiksi oliko virkamies jo ennestään päihtynyt ennen alkoholin nauttimista virantoimituksessa. Voimakeinoihin oikeutetuilla virkamiehillä arviointikynnys on matalampana.

Laissa ei säädellä virkasuhteen purkamisen suhdetta virkarikosasian käsittelyyn. Virkamieslain 40 §:ssä on säädetty mahdolliseksi pidättää virkamies virantoimituksesta rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, jos näillä voi olla vaikutusta virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä. Virkasuhteen purkaminen ei välttämättä edellytä teon käsittelemistä virkarikosasiana ja käsittelyn loppuunsaattamista, vaikka tätä voidaan pitää yleisesti suositeltavana. Puolestaan työsopimuksen purkaminen ei edellytä, että perusteeseen vedottaisiin vasta oikeudenkäynnin jälkeen, jos purkamisperusteena on esimerkiksi työntekijän työssään tekemä rikos. Teko voi osoittaa työntekijän soveltumattomaksi jatkaa työtehtävissään, vaikka teko ei olisi rikosoikeudellisesti tuomittava.¹⁹⁵ Virkarikosasioina pitäisi viedä tuomioistuinkäsittelyyn ainakin virkasuhteen purkamiset, jotka johtuvat virantoimituksessa päihtyneenä olemisesta tai pitkistä luvottomista poissaoloista virantoimituksesta. Tämänkaltaista menettelyä ei voida pitää vähäisenä.

¹⁹⁴ *Viljanen* 1990, s. 467.

¹⁹⁵ *Koskinen – Kulla* 2016, s. 362. Vrt. Itä-Suomen HO 15.2.2007 158 S 05/1313, jossa työnantaja odotti tuomion ennen työsopimuksen purkamista. Tapauksessa se oli järkevä menettely. Tapausta on käsitelty alaluvussa 5.1.2.5.

5. Oikeuskäytäntö

5.1. Työsopimuslaki

5.1.1. Erityiset ammatit ja alat sekä normaalityöntekijät

Luvussa käsitellään työsopimuslain osalta oikeuskäytäntöä purkamiskynnyksestä. Oikeuskäytäntöä on korkeimmasta oikeudesta, työtuomioistuimesta sekä hovioikeuksista. Tarkastelu aloitetaan tapauksista, joissa on ollut oikeus purkaa työsopimus, minkä jälkeen siirrytään tapauksiin, joissa on oikeus irtisanoa, muttei oikeutta purkaa työsopimusta. Näitä ei löydy kovin montaa, mutta niistä saadaan kuitenkin suuntaa kynnyksen ylittymisestä, kun niitä verrataan purkamiskynnyksen ylittäneisiin tapauksiin. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä on hyvin niukalti, jolloin hovioikeuden ratkaisut nousevat merkittäviksi. Tosin hovioikeus monissa tapauksissa hyväksyy alioikeuden perustelut ja jättää lausumatta enempää asiasta. Samoin työtuomioistuimen ratkaisut ovat merkittäviä. Erityistuomioistuimen rooli on korostunut.

Oikeuskäytäntö voidaan jakaa ammattialojen perusteella erityisillä aloilla ja ammateissa toimiviin työntekijöihin sekä normaalityöntekijöihin. Tietyissä erityisissä ammateissa ja aloilla ammatin luonteesta aiheutuu rajoituksia alkoholinkäytölle. Näin on muun muassa liikenne-, palvelu- ja ravintola-alalla. Näissä ammateissa työsopimuksen päättämisen kynnyks on vielä matalammalla kuin muissa ammateissa. Normaalityöntekijöiksi katsotaan muut työntekijät.¹⁹⁶ Erityisten ammattien ja alojen osalta on muistettava, että päättämisen on perustuttava lakiin. Työpaikan sisäisten ohjeiden rikkominen ei voi olla pelkästään riittävä päättämisen peruste.¹⁹⁷ Tapauksia on ryhmitelty aloittain ja asiakokonaisuuksittain. Sivuhuomiona tapauksista voidaan mainita, että matalan koulutuksen alat ovat ylliedustettuina työsopimuslain puolella. Virkamiespuolella on myös korkeamman koulutuksen saaneita.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Koskinen 1993, s. 184–185 ja Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 110.

¹⁹⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 118.

¹⁹⁸ Tämä ei tarkoita sitä, että alkoholiongelmien ei koskisi korkeamman koulutuksen saaneita. Oikeuskäytäntö on painottunut jostakin syystä tällä tavoin. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista pohtia syitä. Virkamiespuolelta voidaan mainita syyttäjän alkoholinkäyttöä koskeva tapaus KHO 3.5.2013 t. 1565 sekä myöhemmässä vaiheessa luvussa 5.2. käsiteltävät yliopiston henkilökuntaa koskevat ratkaisut.

5.1.2. Oikeus purkaa

5.1.2.1. Palveluala ja työnantajan edustaminen muutoin

Työntekijältä edellytetään tietynlaista uskollisuutta ja joissakin työsuhteissa hieman korkeampaa. Näin on sellaisista työsuhteista, joissa työntekijän virheellinen menettely tai laiminlyönti vaarantaa välittömästi työnantajan suhteita kolmansiin tahoihin. Näitä ovat esimerkiksi asiakkaat, yhteistyökumppanit ja viranomaiset. Uskollisuusvelvoitteen vastaista on lisäksi sellainen toiminta, joka vaarantaa työnantajan maineen. Tällaisessa tilanteessa ei edes välttämättä edellytetä konkreettista haitan tai vahingon syntymistä, vaan pelkkä vaarantaminenkin saattaa riittää.¹⁹⁹ Purkamista helpottaa, jos työntekijän päihtymyksestä on merkittävää vahinkoa tai haittaa asiakassuhteille taikka sen johdosta aiheutuu korvausvelvollisuus asiakkaille tai ulkopuolisille. Vahingon aiheuttamiseksi katsotaan myös se, että työnantaja joutuu suorittamaan poikkeuksellisia järjestelyjä alkoholinkäytön takia.²⁰⁰

Edellä mainitusta oli kyse ratkaisussa HHO 28.6.1995 3662 S94/1575, jossa kokonaisarvioinnissa huomioitiin useampi seikka:

A oli myymälänhoitaja optikkoliikkeessä. A oli ollut päihtyneenä ja puutteellisessa työkuunnossa työpaikallaan. Näin oli tapahtunut aikaisemminkin työkavereiden kertomusten mukaan. A:lle oli myös annettu aikaisemmin varoitus työnantajan toimesta alkoholinkäytöstä ja kehoitettu hakeutumaan hoitoon. Päihtymys oli ilmennyt kerrallaan useamman päivän jaksoissa. Tämä oli havaittavissa ulkoisesti. Huomioiden A:n päihtyneenä oleminen työpaikalla varoituksen jälkeenkin, A:n esimiesasema myymälässä, yrityskuvan mahdollinen huonontuminen yleisölle A:n esiintyessä päihtyneenä yleisöpalvelussa sekä A:n aiheuttama haitta muulle henkilökunnalle, työnantajalla oli oikeus purkaa työ-sopimus huolimatta A:n pitkästä työurasta.

A:n esimiesasema yleisöpalvelussa ja alkoholin väärinkäyttö varoituksen antamisen jälkeenkin tukevat purkamiskynnyksen ylittämistä. A:lle on annettu mahdollisuus korjata menettelynsä, mutta A ei ole onnistunut. Purkaminen on ollut perusteltua. Palveluala edellyttää luonnollisesti asiallista käyttäytymistä ja alkoholista pidättäytymistä.

¹⁹⁹ Engblom 2013, s. 198.

²⁰⁰ Koskinen 1999a, s. 57.

Seuraavassa jutussa HHO 19.3.1996 1637 S 94/711 oli kyse ulkomailta työskentelevästä henkilöstä:

A toimi Moskovassa toimitusjohtajana suomalais-venäläisessä yhteisyrityksessä. A:n katsottiin olleen työsopimuslain mukaisessa työsuhhteessa eikä kyse ollut osakeyhtiölaissa tarkoitettua toimitusjohtajan kaltaisesta organisaatiosta. Todistajien kertoman mukaan A oli ollut juopunut, jonka takia eräs tapaaminen epäonnistui ja A oli muutoinkin ollut alkoholinkäytön vuoksi satunnaisesti estynyt hoitamaan tehtäviään tai vaarantanut niiden hoitamisen. A:n käytös oli muutenkin ollut epäasiallista venäläisiä osapuolia kohtaan ja toiminta tuloksetonta. Näin ollen työnantajalla oli ollut oikeus purkaa A:n työsuhde.

Asiassa on ollut muitakin perusteita kuin alkoholin väärinkäyttö, jotka ovat vaikuttaneet kokonaisarviointiin. A:n käytös hänen asemassaan on vaikuttanut työnantajaan hyvin negatiivisesti, jolloin purkamiskynnys on ylittynyt.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa HHO 6.4.1994 1446 S 93/2418 (ei VL 4.7.94 nro 02486) työntekijällä oli kaksi eri työsopimusta samaan työnantajaan. Työnantaja purki näistä toisen eli valvojan työsuhteen ja työntekijä itse irtisanoi toisen työsuhteen myöhemmin eli siivoojan työsuhteen. On suhteellisen harvinaista, että työsopimuksen päättämisoikeustoimi kohdistetaan edellytysten vallitessa vain työsuhteen osana olevaan tiettyyn työsopimussuhteeseen, mutta ei koko työsuhteeseen. Tällöin muutetaan työsuhteen ehtoja siten, että voimaan jää vain toisen työsopimuksen velvollisuudet ja oikeudet. Työsuhteen ehdot siis muuttuvat.²⁰¹

A toimi valvojana asuntolassa. A:n työsuhde oli purettu 28.10.1991 syyllä ”päähtyneenä esiintyminen 22.10.1991 kurssihotellin valvojan tehtävissä”. Neljä majoittunutta henkilöä olivat tehneet valituksen hänen esiintymisestään alkoholin vaikutuksen alaisena. A:n kertoman mukaan hän oli nauttinut yhden pullon kolmosolutta ja hänet oli herätetty yöllä, joten hän oli ollut uninen tehdessään töitä. Todistajakertomusten perusteella A:n kykenemättömyys suoriutua työtehtävistään oli johtunut päihtymystilasta. Mm. majoittuminen yöllä oli vienyt toista tuntia, vaikka sen pitäisi onnistua lyhyessä ajassa. Siten työnantajalla on ollut oikeus purkaa A:n valvojan työsopimus työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan.

Harvinaisissa tapauksissa, joissa työsuhde rakentuu kahdesta erillisestä osa-aikaisesta työsopimussuhteesta, päättämisedellytykset voivat olla voimassa vain toista työsopimussuhdetta koskien, muttei koko työsuhdetta.²⁰² Näin oli käsitellyssä jutussa, johon voi perustellusti kohdistaa arvostelua.²⁰³

²⁰¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 533.

²⁰² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 533.

²⁰³ Tuomio on kyseenalainen, koska ei käy ilmi, että A:lle olisi annettu varoituksia aikaisemmin alkoholin väärinkäytöstä. Samoin A:n rikkomusta ei voida pitää kovin vakavana. Jutussa huomionarvoista on myös

5.1.2.2. Rakennusala sekä kiinteistöhuoltoala

Rakennusalalla tai tarkemmin sanottuna purkualalla alkoholiin suhtaudutaan kielteisesti. Työturvallisuuskysymykset ovat tärkeitä etenkin asbestialalla, kuten jutussa THO 29.5.2008 1248 S 07/467 (ei VL 25.11.2008 nro 2569):

A oli rakennusmies asbestialan yrityksessä. A oli ollut purkamista edeltäneiden kahden kuukauden aikana toistuvasti päihtyneenä työpaikalla varoituksista huolimatta. Yhtiön asiakkaat ja yhteistyökumppanit olivat huomauttaneet asiasta. Todistajankertomusten perusteella on selvitetty, että A oli ollut humalassa 3.6.2006 töissä, jolloin hänelle annettiin suullinen varoitus ja myöhemmin kaikille työntekijöille oli annettu tiedote työnantajan kielteisestä suhtautumisesta alkoholinkäyttöön työssä ja siitä aiheutuvat seuraamukset. A oli ollut uudestaan humalassa töissä 26.7.2006. A:n käytös oli saattanut vaikuttaa yhtiön asiakassuhteisiin ja heikentää yhtiön yrityskuvaa. A:n työtehtävät ovat asbestialalla vaatineet tunnollisuutta, huolellisuutta ja tarkkuutta. Työnantajalla on ollut oikeus purkaa työsopimus.

Asiakassuhteidenkin heikkeneminen vaikutti päättämiseen. On tärkeää, millaisen kuvan työntekijä antaa työnantajastaan.

Huoltomiehelläkin on vastuullinen asema, koska hänellä on hallussaan yleisavain. Silloin alkoholin väärinkäyttö ei ole hyväksyttävää, kuten kahdessa seuraavassa jutussa oikeus totesi. Huoltoalakin voidaan lukea erityisiin aloihin. Ensimmäinen on HHO 19.3.1996 1594 S 95/1701:

A oli huoltomiehenä taloyhtiössä. A oli jäänyt töistä pois kahdesti alkoholinkäytön takia, mistä hänelle oli annettu varoitus molemmilla kerroilla. Samoin hän myöhästyi kerran alkoholin takia. A oli ollut kolmesti päihtyneenä työpaikalla. A oli myös muutoin laiminlyönyt työtehtäviään, senkin jälkeen, kun oli saanut huomautuksia asiasta. Tästä esimerkkinä asukkaiden ilmoittamien korjaustöiden tekemättä jättäminen. A toimi huoltomiehenä, ja kiinteistön yleisavainten haltijalla on vastuullinen asema. Työnantajalla oli peruste purkaa työsopimus.

Edellä oleva oli perusteltu työsuhteen purkaminen, koska tapahtui useita laiminlyöntejä ja yleisavaimen haltijan täytyy olla luotettava. Tällaisen henkilön täytyy nauttia asukkaiden luottamusta. A:lle oli myös annettu varoituksia alkoholinkäytöstä. Seuraavassakin on

kaksi erillistä työsopimusta samaan työnantajaan. Luottamus työnantajan ja työntekijän välillä horjuu, kun työnantaja purkaa toisen työsopimuksen, mutta toinen jää voimaan entisin ehdoin. Työskentelyilmapiirin A:n puolesta voi olettaa huonontuvan erityisesti, koska fyysinen työpaikka pysyy samana. Työntekijän kannalta on kohtuutonta, että työnantaja käyttää voimakkainta keinoaan turvautumatta ensin lievempiin keinoihin kuten varoitukseen. Tapauksessa ei ylity edes irtisanomiskynnys, vaan oikea keino olisi antaa varoitus. A itse irtisanoi siivoojan työsopimuksen myöhemmin, koska ilmapiiri työyhteisössä oli muuttunut. Tämän voi katsoa aiheutuneen työnantajan toimista. Ratkaisu on myös puutteellisesti perusteltu, sillä hovioikeus ei ole lausunut lisää alioikeuden päätökseen, joka ei ole järin onnistunut.

kyse huoltomiehen toiminnasta uuden TSL:n ajalta. Käytäntö on pysynyt samana jutussa HHO 16.3.2007 910 S 04/3624 (ei VL 26.7.2007 nro 1622):

A toimi huoltomiehenä World Trade Centerissä ja Aikatalossa. A oli toiminut apupäivystäjänä (lumipäivystys) 31.1.2003, joka edellytti mm. ajokunnossa olemista. A:n ollessa huoltomies hänellä oli pääsy kiinteistöjen kaikkiin tiloihin, myös niiden valvomotiloihin. Lisäksi A:lla oli käytössä taloyhtiöiden avaimet sekä turvakoodit. A oli ollut päihtyneenä työnantajansa asiakkaan tiloissa, joissa toimii huoltomiehenä. A oli pyrkinyt väkivalloin päästä tiloihin, joihin vain henkilökunnalla on oikeus päästä. A oli käyttäytynyt vakivaltaisesti vartijaa kohden, jolloin oli jouduttu kutsumaan poliisi paikalle. Hovioikeus katsoi, että A oli sellaisessa asemassa, johon alkoholinkäyttö sopi huonosti. Siten työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Huoltomiesten osalta oikeuskäytäntö on asianmukaisesti linjassa.²⁰⁴ Linja on ennustettavissa tulevaisuudessakin vastaavissa tilanteissa.

5.1.2.3. Ravintola-ala

Ravintola-alasta on muutamia esimerkkejä ja se lukeutuu erityisiin aloihin. Turun hovioikeuden ratkaisussa 25.6.1998 1549 S 97/1328 (ei VL 27.10.1998 nro 03285) oli kyse baarimikon nauttimasta alkoholiannoksesta asiakastilassa:

A toimi baarimikkona ja nautti työvuoronsa aikana yhden itse tekemänsä, epäonnistuneen cocktailin. A oli tiennyt alkoholin nauttimisen olevan kiellettyä työaikana. Tämän rikkominen ei kuitenkaan olisi johtanut anniskeluluvan menettämiseen, mutta muihin mahdolliseen seuraamuksiin kylläkin. Työnantajan hoitoonohjausmenettely ei soveltunut tapaukseen, koska A:lla ei ollut päihdeongelmaa eikä hän ollut syyllistynyt ohjeissa tarkoitettuun päihderikkomukseen nauttimalla yhden annoksen. Ravintola-alalla on kuitenkin tiukka suhtautuminen alkoholin nauttimiseen ja A oli nauttinut alkoholiannoksen asiakastilassa, jossa oli asiakkaita. Tämä vaaransi luotettavuutta, joka liittyy anniskeluun. Huomioiden myös nautitun annoksen maksamatta jättämisen työnantajalla on ollut oikeus purkaa työsopimus.

Ravintola-alalla on hyvin tiukka ja kielteinen suhtautuminen alkoholin nauttimiseen työaikana, eikä työsopimuksen päättämiskynnys ole kovinkaan korkealla.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu alkoholin parissa työskentelevien osalta, että ainutkertainen määrärausten rikkominen ei tavallisesti oikeuta edes irtisanomaan työsopimusta eikä

²⁰⁴ Tässä on toisaalta olemassa vieläkin selkeämmät purkamisperusteet kuin aikaisemmassa jutussa. A työskenteli WTC:ssä, jossa on korkea turvallisuuden taso ja A käyttäytyi väkivaltaisesti, jolloin tarvittiin poliisia. A ei ollut ajokunnossa ja asiakasyhtiö oli todennut, ettei hyväksy A:n työskentelyä WTC:ssä enää, eikä työnantajalla ollut muita kohteita tarjolla. Tuomio on muutoinkin hyvin perusteltu ja siitä käy ilmi purkamisperusteet. Työnantajalla ei enää ollut luottamusta A:ta kohtaan ja asiakassuhde kärsi menettelystä.

oma vähäinen ja työnantajan toimintaan vaikutukseton alkoholin nauttiminen ole tällaisessa tilanteessa peruste päättää työsopimus.²⁰⁵ Mainitsemisen arvoinen on tähän liittyen TT 1982-95, jossa työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.²⁰⁶ Eräs merkittävä ratkaisu ravintola-alalta on TT 1982-86:

Ravintola-alalla pitkään olleina oli ravintolassa työskennelleiden kahden työntekijän täytynyt ymmärtää, että alkoholin nauttiminen ravintolan tiloissa työajan päättymisen jälkeen muodosti sellaisen vakavan työsuhteeseen perustuvien velvollisuuksien rikkomisen, että heidän työsopimuksensa voitiin tällä perusteella irtisanoa.

Koska työntekijöiden työsuhteiden päättämiseksi oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitetut erityisen painavat syyt - mistä työtuo-
mioistuimessa vain saattoi olla kysymys, työsopimuksen purkamisen perusteet kun eivät muutoin kuuluneet irtisanomissuojasopimuksen piiriin - ei työnantaja työsuhteet purkaessaan ollut menetellyt mainitun sopimuksen vastaisesti eikä myöskään työnantajaliitto ollut asiassa laininlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

Ravintola-alalla työskentelevän työntekijän edellytetään tietävän oman ammattinsa asettamat rajoitukset alkoholinkäytölle ja päihtyneenä esiintymiselle. Alalla ei lisäksi yleensä hyväksytä työajan ulkopuolista alkoholinkäyttöä työpaikalla ja alkoholin nauttimista työpaikalla työajan ulkopuolella voidaan rajoittaa työnantajan erityisin päätöksin.²⁰⁷ Tällaisen kiellon voi olettaa olevan yleisesti voimassa anniskelupaikoissa, koska näin varmistetaan anniskeluluvan säilyminen.²⁰⁸

²⁰⁵ Koskinen 1993, s. 185 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 130–131.

²⁰⁶ Jutussa tarjoilijan käyttäytyminen osoitti selvää välinpitämättömyyttä anniskeluohjeiden anniskeluaikaa koskevien määräysten noudattamisessa samoin kuin työnantajan niiden määräysten noudattamisessa, jotka koskivat tarjoilua orkesterimuusikoille. Hänen ei kuitenkaan ollut väitettykään ennen tätä tapahtumaa työsuhteensa kestäessä toimineen hänelle työntekijänä kuuluvien velvollisuuksien vastaisesti, saati saaneen tällaisesta syystä varoituksia. Tämä toki eroaa edellä käsitellystä hovioikeusratkaisusta siten, että baarimikko nautti yhden annoksen alkoholia. Kyse oli kuitenkin molemmissa yksittäistapauksesta, ja yhden annoksen nauttiminen on vähäistä, eikä sillä olisi ollut suurehkoa vaikutusta työnantajan toimintaan. Toisaalta A rikkoi työnantajan omia määräyksiä, anniskelulupamääräyksiä sekä jätti annoksen maksamatta. Raskauttavaa oli sekin, että juoman nauttiminen tapahtui asiakastilassa. Tämä oli kuitenkin yksittäistapaus ja purkamiskynnys jäi tässä hyvin matalalla. Kohtuullisempi seuraus kokonaisuus huomioiden (raskauttavampi rike kuin TT 1982-95) olisi ollut irtisanominen, koska ratkaisu ei noudata työtuo-
mioistuimen linjaa, joka pitää huomioida yleisissä tuomioistuimissakin, sillä molemmissa sovelletaan samaa lakia (TSL).

²⁰⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 131.

²⁰⁸ Tällaisesta kiellosta voidaan mainita Kouvolan HO 19.3.1997 377 S 96/498 (ei VL 19.9.1997). Kyse oli baarissa esimiesasemassa olleesta henkilöstä, joka oli useasti jäänyt muun henkilökunnan kanssa nauttimaan alkoholia työpaikalle ravintolan sulkemisen jälkeen. Työnantaja oli kieltänyt nimenomaisesti tämän ja esimiehen olisi pitänyt valvoa kieltoa. Asiassa oli muitakin purkamisperusteita, jolloin työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Seuraava esimerkki on Itä-Suomen HO 07.02.2002 119 S 01/195. Kuten todettua, purkamiskynnys on alhaalla ja voidaan pohtia, onko se liian matalalla. Humalatila tosin on ollut hyvin korkea:

A oli tarjoilija, jonka työsuhde oli kestänyt yli 10 vuotta ilman huomautuksia ja varoituksia. A hoiti hotellin ravintolassa aamiaistarjoilua. A oli nauttinut alkoholia ennen työvuoroaan ja puhalluskoe näytti yli 1,5 promillea. Työnantajalla oli suositus päihdeongelmaisten hoitoonohjauksesta. Suositus ei rajoittanut oikeutta päättää työsuhdetta ja koski vain päihdeongelmaisia. A:lla ei ollut päihdeongelmaa eikä häntä asetettu hoitoonohjauksen suhteen eri asemaan verrattuna muihin työntekijöihin. A oli rikkonut muun ohella anniskelulupamääräyksiä. Työnantajalla on ollut oikeus purkaa työsopimus.

5.1.2.4. Lentoala

Seuraavaksi käsitellään juttuja, joissa työntekijä on ollut lentoyhtiön palveluksessa. Näitä löytyy hovioikeuksista muutamia kappaleita eli lentoalalla työsuhde päätetään herkästi alkoholinkäytön johdosta. Lentoalakin lukeutuu erityisiin aloihin.²⁰⁹ Ensimmäinen on HHO 28.3.1996 1756 S 96/353 (ei VL 15.7.96 nro 02744), jossa stuertilla oli jo aikaisemmin annettu varoitus alkoholin väärinkäytöstä.

A työskenteli stuertina Finnairilla. A oli aikaisemmin vuonna 1992 keväällä saanut alkoholinkäytön johdosta varoituksen ja sopinut työnantajansa kanssa hoitoonohjauksesta. Vuoden 1994 loppupuolella A:n työsuhde purettiin, koska Bangkokissa ollessaan A ei tullut paluulennolle Suomeen, jolloin hän rikkoi työvelvoitettaan. Hän oli työnantajan tavoittamattomissa usean päivän ajan, jolloin hän oli juonut alkoholia runsaanlaisesti. A myös rikkoi Finnairin sisäisiä ohjeita nauttimalla alkoholia ennen määrättyä työvuoroaan käyttäytyen ammatilleen sopimattomasti. Huomioiden aikaisemmin saatu varoitus työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Edellä käsitelty tapaus on erikoinen yksityiskohdissaan.²¹⁰ Lentoliikenteessä alkoholiin suhtaudutaan erittäin ankarasti ja alalla vallitsee nollatoleranssi. Tämä johtuu lainsäädännössä asetetusta täysraittisuuden vaatimuksesta. Turvallisuusvaatimukset ovat muuta liikennettä olennaisesti tiukemmat ja vähäisilläkin toiminnanhäiriöillä voi olla merkitystä turvallisuudelle. Siten työoikeudessaakin alkoholinkäyttöön on suhtauduttu ankarasti lentoalalla. Nolлатoleranssi koskee lentäjien lisäksi muitakin matkustamohenkilökuntaan kuuluvia, koska he vastaavat myös lentoturvallisuudesta. Nolлатoleranssia pidetään niin

²⁰⁹ Liikennealalla on muutoinkin tiukka suhtautuminen alkoholiin, tästä esimerkkinä alajaksossa 3.2.2. mainittu HHO 23.1.2001 113 S 00/2127, jossa oli kyse veturinkuljettajan päihtymyksestä työaikana. Liikennealan luonne huomioiden tiukka suhtautuminen on perusteltua.

²¹⁰ Jutussa huumatuksi tulemisesta ja katoamista useaksi päiväksi Pattayalle ei pidetty uskottavana. A kävi Suomessa laboratoriotutkimuksissa. Laboratoriotutkimukset suoritettiin vasta muutamia päiviä myöhemmin, jolloin mahdolliset huumausaineet ovat ehtineet jo poistua elimistöstä. Tarina oli silti erittäin epäuskottava ja purkamisen oli ollut perusteltua.

olennaisena työsuhteeseen liittyvänä veloitteena, että sen rikkominen oikeuttaa purkamaan työsopimuksen. Tämä on ymmärrettävää alan erityisluonne ja turvallisuusvaatimukset huomioiden.²¹¹

Kahdessa muussa lentoalan tapauksessa, jotka ovat uuden työsopimuslain ajalta, on kyse lähes samankaltaisista tilanteista. Ensimmäinen on HHO 28.4.2005 1426 S 03/3725:

A toimi Finnairilla purserina eli esimiehenä ja oli ollut yhtiön palveluksessa yli 30 vuotta. A kiisti olleensa alkoholin vaikutuksen alaisena lennolla. Todistajanlausuntojen perusteella A:n todettiin olleen alkoholin vaikutuksen alaisena töissä. A tuoksui alkoholille ja kieltäytyminen puhalluskokeesta ilman uskottavaa syytä sekä poistuminen paikalta, jolloin asiaa yritettiin selvittää, tukivat todistajien kertomusta. A:n katsottiin olleen tietoinen ohjeista, jonka mukaan kyseisissä tilanteissa (alkoholin vaikutuksen alaisena työskentely lennolla) työsopimus päätetään ilman varoitusta. A:n toiminta esimiesasemassa oli ollut tahallista ilmailulain ja yhtiön ohjeiden vastaista käyttäytymistä, jolloin varoitusta ei tarvittu. Yhtiöllä oli myös vakiintunut käytäntö vastaavissa tapauksissa, jolloin A:ta ei ollut kohdeltu eri tavalla. Näin ollen Finnairilla oli oikeus purkaa A:n työsopimus.

Toinen on HHO 19.9.2006 2716 S 06/131. Tapaukset osoittavat johdonmukaisuuden purkamisasioissa lentoalalla, erityisesti Finnairilla. Näissä on ollut purkamisperusteet olemassa huomioiden lentoalan erityisluonne.

A oli ollut Finnairin palveluksessa 34 vuotta eri tehtävissä, purkuketkellä purserina. A oli työskennellyt alkoholin vaikutuksen alaisena ja puhaltanut alkometriin 0,96 promillea ja verikokeessa alkoholipitoisuus oli ollut 0,73 promillea. A:n katsottiin syyllistyneen lisäksi ilmailun turvallisuuslakiin. Finnairilla on nollatoleranssi ja sääntö, jonka mukaan miehistön jäsen ei saa nauttia alkoholia työvuoroaan edeltävän 12 tunnin aikana. A oli nauttinut edeltävänä iltana alkoholia. Yhtiön hoitoonohjausmenettely ei koske tilanteita, joissa henkilö jää kiinni alkoholinkäytöstä jo lentotyön alettua, kuten A:n tapauksessa. A:n käytös oli vaarantanut työ- ja lentoturvallisuutta ja hän oli toiminut tietämiensä ohjeiden vastaisesti syyllistyneen myös rikokseen. Huomioiden lentoalan erityispiirteet sekä A:n esimiesasema hänen kohdallaan purkamiskynnyksen asettuu alemmalle tasolle kuin muissa työsuhteissa yleensä. A:tä ei ollut kohdeltu poikkeavasti muihin työntekijöihin nähden vastaavissa tapauksissa. Siten työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

²¹¹ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 115–117.

5.1.2.5. Satama- ja tehdastyöntekijät sekä räjähdela

Satamassa ja tehtailta työskentelevillä on korostunut päihteettömyysvaatimus, koska työ-koneet ovat raskaita ja painavia. Työturvallisuutta ei saa vaarantaa, ja tästä on esimerk-kinä HHO 8.6.1994 2587 S 93/2619:

A oli terminaalityönjohtaja satamassa. Todistajien kertomusten mukaan A oli toistuvasti juopuneena työpaikalla ja nauttinut alkoholia. A:lle oli annettu varoitus 28.2.1992 juopuneena esiintymisestä työpaikalla sisältäen maininnan, että mikäli vastaava toistuu, työnantaja on pakotettu ryhtymään toimenpiteisiin työsuhteen purkamiseksi. A oli tuolloin sammunut terminaalityöskille. A oli 14.3.1992 ollut uudestaan humalassa työpaikalla. Humalassa oloinen vaarantaa työturvallisuutta, sillä sata-massa kulkee raskaita työkoneita. A oli ollut tekemisissä myös työnan-tajayhtiön asiakkaiden kanssa. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopi-mus.

Tässä on käsillä selkeät purkamisperusteet. A:ta on varoitettu, mutta pian tämän jälkeen A on uudestaan ollut humalassa työpaikalla. A on ollut vahvassa humalatilassa ainakin kerran, kun A on sammunut työpaikalleen. Samoin A antaa työnantajastaan huonon ku-van käytöksellään etenkin, kun A on tekemisissä työnantajansa asiakkaiden kanssa sata-massa.

Satama- ja tehdastyöntekijöihin liittyy välillä myös kurinpidollinen lomauttaminen. Ku-rinpidollinen lomauttaminen on vielä nykyisinkin sallittua, mikäli siitä on sovittu työeh-tosopimuksella.²¹² Työtuomioistuimen tuomiossa TT 2005-4 työntekijä (paperimies) oli lomautettu alkoholinkäytön takia:

Työntekijä oli samasta syystä annetuista varoituksesta ja kurinpidolli-sesta lomautuksesta huolimatta jäänyt alkoholin väärinkäytön vuoksi pois työstä siitä myöskään asianmukaisesti ilmoittamatta. Työntekijä oli jo saanut hyväkseen yhtiön päihdeongelmaisten hoitoonohjauksään-nön mukaisen hoitoonohjauksen. Poissaolot olivat jatkuneet useiden vuosien ajan.

Työnantajalta ei ollut voitu kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla on siten työntekijän menettelyn johdosta ollut irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaiset perusteet hän-ten työsopimuksensa purkamiseen.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työnantajan katsottiin jo tehneen ”kaiken voita-vansa”, eikä työnantajalta enää voitu vaatia sopimussuhteen jatkamista. Tapauksessa

²¹² HE 157/2000 vp, s. 86. Kurinpidollista lomauttamista on käsitelty mm. Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 91–96.

työntekijän alkoholin väärinkäyttöön liittyviä rikkeitä pidettiin työvelvoitteiden laiminlyömisenä eikä sairaudesta johtuvina.²¹³ Työtuomioistuin totesi, että poissaolon syynä on ollut alkoholin aiheuttamista aivo-oireyhtymästä ja vieroitusoireista johtunut työkyvyttömyys, joka on ollut A:n itsensä aiheuttama. A:n ongelmia ei pidetty siis sairautena ja näin asia on perinteisesti katsottu työoikeudessa.²¹⁴

Salaileva menettely ajo-oikeuden menettämisestä ja saapuminen alkoholin vaikutuksen alaisena töihin voi johtaa työsuhteen purkamiseen, kuten jutussa Itä-Suomen HO 15.2.2007 158 S 05/1313:

A saapui työpaikalleen 10.10. humalassa ja ryhtyi kuljettamaan kurot-tajatruckkia paperitehtaan alueella. A oli samana aamuna joutunut poliis-ratsiassa ajokieltoon rattijuopumusepäilyn johdosta työmatkallaan. A salasi kuukauden ajan ajokieltonsa työnantajalta ja ajoi truckkia töissä ilman ajo-oikeutta. Työnantaja edellytti trukkipolttajilta voimassa olevaa ajo-oikeutta sekä ehdotonta päihteettömyyttä, mihin työnantaja oli oikeus turvallisuuden takia. A tuomittiin törkeästä rattijuopu-muksesta, minkä jälkeen työnantaja purki työsuhteen. A rikkoi vakavasti työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan, ettei työnantajan voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Tapauksessa työnantaja menetteli järkevästi saatuaan tiedon ajokiellosta, koska A siirrettiin välittömästi muihin tehtäviin ja työsuhte purettiin tuomion antamisen jälkeen.²¹⁵ Tuomion odottaminen oli järkevää, vaikkakin rattijuopumuksissa syyllisyys on useimmiten hyvin selvä. Työnantajalla oli oikeus edellyttää työturvallisuudesta johtuen ajo-oikeutta ja päihteettömyyttä, mikä on täysin ymmärrettävää tehdasalueella.

Edelliseen liittyen on oikeuskirjallisuudessa todettu, että tilannetta vakavoittaa, jos työntekijä pyrkii salaamaan rikkomuksen esittämällä työnantajalle vääriä tietoja. Mikäli rikkomuksella ei ole merkitystä työsuhteen kannalta, työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa tästä työnantajalle.²¹⁶ Käsitellyssä tapauksessa ei annettu vääriä tietoja, vaan työntekijä päätti olla kertomatta ajokiellosta, vaikka tarvitsi ajokorttia työssään. Tämä on sinänsä rinnastettavissa väärin tietojen antamiseen, vaikka väärin tietojen antaminen on

²¹³ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 114–115.

²¹⁴ Kyse oli kuitenkin vakavasta tilanteesta, sillä A oli ollut vuodeosastolla hoidettavana useita päiviä alkoholin takia.

²¹⁵ Työsuhte olisi mitä todennäköisemmin pysynyt voimassa, mikäli A ei olisi salannut ajo-oikeuden menettämistä kuukauden ajan työnantajaltaan tehden kuitenkin töitä, jotka edellyttivät ajo-oikeutta. Tällöin olisi tullut lievemmät keinot käyttöön, kuten varoitus tai toiseen työhön sijoittaminen ainakin ajokiellon ajaksi. Luottamussuhde kärsi salailevasta menettelystä. Työnantajakin sai vain sattumalta tietää, että A oli ajokiellossa.

²¹⁶ Koskinen 1993, s. 201 ja siinä mainittu Vaasan hovioikeuden tuomio 9.3.1989 S 88/551.

moitittavampaa, koska silloin valehdellaan työnantajalle. Oleellisten tietojen salaaminen on silti moitittavaa menettelyä. Käsillä olevassa tapauksessa työntekijän olisi pitänyt ilmoittaa työnantajalle tapahtuneesta.

Erittäin korostunut työturvallisuus on räjähdealalla, kuten työtuomioistuimen tuomiosta TT 1991-84 käy ilmi. Kyse oli panostajan apulaisesta, jolle työnantaja oli tehnyt selväksi, ettei alkoholinkäyttöä hyväksytä. Työntekijä oli toiminut muiden työtehtäviensä ohella yhtiön pakettiauton kuljettajana. Autolla kuljettiin räjähdysaineita. Panostaja oli jättänyt saapumatta työmaille tai saapunut huomattavasti myöhässä ja ollut siellä päihtyneenä:

Kun työntekijä hänelle annetuista varoituksista huolimatta oli edelleen syyllistynyt työtehtävien laiminlyöntiin ja esiintynyt työmaille alkoholin vaikutuksen alaisena, oli työnantajalla ollut perusteet hänen työsuhteen purkamiselle. Työntekijällä ei siten ollut oikeutta kanteessa vaadittuun irtisanomisajan palkkaan.

Muita näihin aloihin liittyviä tapauksia ovat jäljempänä käsiteltävät TT 2001-13, TT 2001-56, TT 2007-89, TT 2008-96 sekä TT 2013-1. Seuraavaksi tutkitaan tarkemmin hoitoonohjausta.

5.1.2.6. Hoitoonohjauksen merkitys ja arviointi

Seuraavaksi tarkastellaan vielä hoitoonohjausta tarkemmin oikeuskäytännön kautta. Aloja on laidasta laitaan. Hoito voi epäonnistua, eikä se silloin estä purkamasta työsuhteen. Näin oli vanhan TSL:n ajalta tapauksessa THO 5.4.2002 886 S 01/2618:

A oli ammatiltaan kirjapainotyöntekijä. A:n kanssa oli tehty hoitoonohjaussopimus 10.3.1999. Saman vuoden syyskuussa A oli tavattu nukkumassa työpaikallaan ilmeisen humalaisena saaden teostaan varoituksen. Todistajana kuullun avopuolison mukaan A oli ollut lähes joka toinen päivä alkoholin vaikutuksen alaisena. A oli ollut hoidossa ongelmansa takia. Todistajakertomusten perusteella voidaan päätellä, että A oli ollut töissä joitakin kertoja alkoholin vaikutuksen alaisena ja tehnyt virheitä. 20.7.2000 A oli ollut humalassa töissä eikä kyennyt tekemään työtehtäväänsä. A myös poistui tuolloin luvatta töistä. Hoitosopimus ei ollut este purkaa työsuhteen, sillä hoito ei ollut onnistunut. Sopimuksen tekemisestä oli yli vuosi purkuajankohtaan. Alkoholi-ongelma jatkui edelleen. A:lle oli annettu varoitus. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsuhteen.

A:n hoito on selvästi epäonnistunut A:n ollessa humalassa työpaikallaan hoidon aloitusta ja kestänyt yli vuoden. Hoidon onnistuminen täytyy arvioida tapauskohtaisesti. Tässä on purkamista puoltavia seikkoja enemmän kuin pelkästään irtisanomista tukevia. Päätös on perusteltu, sillä A oli toistuvasti humalassa töissä.

Toinen hoitoonohjaukseen liittyvä juttu uuden TSL:n ajalta on THO 10.2.2004 392 S 02/3187 (ei VL 2.11.2004 nro 2462). Tapauksessa vastaaja eli työnantaja oli valittanut hovioikeuteen alioikeuden ratkaisusta. Hovioikeus kumosikin alioikeuden tuomion ja totesi työnantajalla olleen oikeus purkaa työsopimus.

A toimi koneistajana. A:lle annettu toinen varoitus 9.5.2001 sisälsi hoitoonohjauksen ja ehdon, jonka mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos annettu hoito todetaan tuloksettomaksi. Hoidon aikana A oli ollut luvatta poissa töistä, minkä johdosta hän oli saanut erottamisuhan sisältäneen varoituksen 21.6.2001. A oli ollut humalassa 17.8.2001 saaden ruumiinvamman, josta on aiheutunut pitkä sairausloma. Hänen hoitoonohjauksensa katsottiin olleen tulokseton hänen käyttäytymisensä perusteella (varoitus 21.6. ja tapahtumat 17.8.). A:n katsottiin aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä huolimattomuudella humalatilansa johdosta. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus ja alioikeuden tuomio kumottiin.

Hovioikeus katsoi työntekijän menettelyn rikkoneen hoitosuunnitelmaa.²¹⁷ Oikeusprosessi on altis kritiikille sekä alioikeudessa että hovioikeudessa.²¹⁸

Seuraavaksi käsitellään muutamia työtuomioistuimen tuomioita, joissa arvioidaan hoitoonohjausjärjestelmää ja sen olemassaolon merkitystä ylipäänsä. Ensimmäinen tuomio on TT 2001-13, joka oli äänestysratkaisu:

Työntekijä oli esiintynyt työpaikalla päihtyneenä nautittuaan sinne tuomaansa olutta. Hän oli tällöin vaarantanut työturvallisuuttaan. Työnantaja ei ollut työpaikalla noudatettavien ohjeiden mukaan tässä tilanteessa velvollinen ohjaamaan työntekijää päihdeongelmallisille tarkoit-

²¹⁷ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 114.

²¹⁸ A oli ollut 17.8.2001 työnantajan järjestämässä juhlassa, jossa tarjottiin alkoholia. A sai matkalla kotiin päävamman. Kiintoisaa on, että alioikeus on arvioinut tilanteen täysin päinvastoin kuin hovioikeus. Alioikeus katsoi, että kaksi kolmesta varoituksesta oli annettu alkoholin väärinkäytön ja päihdeongelman takia. A:n hoidon katsottiin myös olleen vielä kesken, eikä häntä ole kuultu asianmukaisesti purkamisesta. Tapaturman katsottiin tapahtuneen vapaa-ajalla ja alkoholin nauttiminen tapahtui työnantajan järjestämässä tilaisuudessa. Alkoholin nauttimisen ja tapaturman välistä yhteyttä ei näytetty, eikä alkoholin nauttiminen tilanteessa ole osoituksena A:n päihdehoidon osoittautumista tehottomaksi. Alkoholin käytöllä kyseisenä tapaturmapäivänä ei katsottu olleen vaikutusta A:n työkykyyn. A ei ole rikkonut työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Työnantajalla ei ollut edes syytä irtisanoa, koska varoituksiin ei voinut enää vedota 7.9.2001 johtuen niiden antamisajankohdasta. A ei ollut myötävaikuttanut työkyvyttömyyteen johtaneeseen tapaturmaan. Alioikeus siis katsoi, ettei ollut edes perustetta irtisanoa, koska varoitukset olivat vanhentuneet. Tämä ei perustu mihinkään, koska varoitukset oli annettu vuoden 2001 aikana, eivätkä varoitukset vanhene näin lyhyessä ajassa. Alioikeus on ottanut hyvin työntekijäystävällisen näkökulman varoitusten vanhenemiseen, joka johtaisi laajemmin siihen, ettei varoituksilla ole mitään juridista merkitystä. Alioikeus arvioi täysin eri tavalla työkyvyttömyyden aiheuttaneet olosuhteet kuin hovioikeus sekä katsoi hoidon olleen vielä kesken. Hovioikeus katsoi A:n aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä huolimattomuudellaan. Näin erilaiseen johtopäätökseen päätyminen aiheuttaa hämmennystä asianosaisissa, eikä asiaan saatu korkeimman oikeuden kannanottoa valituslupahakemuksen tultua hylätyksi. Sinänsä A:n olisi pitänyt ymmärtää, että hoidon aikana alkoholia olisi syytä välttää, koska sen käytöstä aiheutuvat ongelmat johtavat herkästi työsopimuksen päättämiseen. Tapaturmariski kasvaa veren alkoholipitoisuuden kohotessa ja sinänsä vapaa-ajallakin tapahtunut alkoholin käyttö voi johtaa työsuhteeseen liittyviin toimenpiteisiin.

tuun hoitoon. Sillä oli työntekijän menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy päättää työsopimus. (Ään.)²¹⁹

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kritiikkiä tuomion perusteluja kohtaan. Tapauksessa hyväksyttiin se, kun työnantaja oli nimenomaisesti pidättänyt purkuoikeuden itsellään, ei hänen tarvinnut noudattaa päihdeasioiden käsittelyä koskevaa menettelyä. Tämä on ongelmallista, jos hoitonohtaus on nimenomaan keino puuttua päihdeongelmiin vaihtoehtona työsopimuksen päättämiseksi. Vähemmistön kantaa on pidetty perustellumpina.²²⁰ Kritiikki on sinänsä perusteltua. Hoitonohtausjärjestelmä menettää merkityksensä, jos sen sijasta käytetään rajuja keinoja. Työnantajan muutenkin pitäisi käyttää lievempiä keinoja ennen työsopimuksen päättämistä. Samoin kyseisessä tapauksessa noudatetun ohjeen perusteella työsopimus voitaisiin periaatteessa aina purkaa (jos esiintyy päihtyneenä työpaikalla tai käyttää siellä päihdyttäviä aineita) eikä hoitonohtauksesta tapahtuisi koskaan. Tässä tapauksessa tosin oletettavasti painoi A:n aikaisempi kieltäytyminen hoidosta, kun sitä työterveydenhuollosta oli ehdotettu. A olisi vasta työsopimuksen purkamisen sijasta suostunut hoitoon, mihin hänet olisi pitänyt ohjata päihdeongelmaisena. Joka tapauksessa purkaminen on raju toimenpide ja vähemmistöön jääneiden kannanotto on perustellumpi. Purkuoikeuden pitäisi koskea tilanteita, joissa rikkomus uusiutuu varoituksen jälkeen.

²¹⁹ Kyse oli Arabian tehtaalla työskentelevästä huoltomiehestä, joka huolsi työkoneita. A kieltäytyi veriko-keesta. Yhtiössä oli hoitonohtausmenettely, jossa todettiin: ”Ohjeiden mukaan työpaikalla päihtyneenä esiintyvä tai päihdyttäviä aineita nauttiva henkilö poistetaan heti työpaikalta. Edelleen kyseisen henkilön palattua työkykyisenä työhön järjestää esimies ko. henkilön ja toimialueen luottamushenkilön kanssa tapaamisen. Tilaisuudessa henkilölle annetaan kirjallinen varoitus ja sovitaan jatkotoimenpiteistä. Ohjeessa on lisäksi todettu, että työsopimuslain 43 §:n 2 momentin mukaan työsopimus voidaan purkaa heti, jos työntekijä esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita.” Työtuo- mioistuvin katsoi, että hyväksyessään ohjeet päihdetapausten käsittelystä työnantaja oli halunnut pidättää itsellään oikeuden päättää työsopimus työsopimuslain 43 §:n 2 momentin perusteella. Lisäksi työtuo- mioistuvin lausui, että ohjeiden hyväksymisen jälkeen ei ole näytetty muodostuneen käytäntöä, joka osoittaisi työnantajan tarkoittaneen luopua tästä oikeudestaan tai olisi siitä tosiasiallisestikaan luopunut. Huomioitavaa on se, että kyse on äänestysratkaisusta, jossa oli kaksi eri mieltä olevaa jäsentä. Toinen jäsenistä lausui, että ei voida katsoa hoitonohtausmallista sovitun sisäisesti ristiriitaisesti niin, että työnantajalle olisi jätetty kaikissa tapauksissa valintaoikeus mallin tarkoittaman menettelyn ja työsuhteen purun välillä. Hän lisäsi, että johdonmukaisempaan on pidettävä ohjeiden tarkoittaneen 6.1. kohdassa säilyttää työnantajan purkuoikeus tapauksissa, joissa rikkomus uusiutuu annetun varoituksen jälkeen. Hän totesi, ettei työnantaja voi poiketa yhdenvertaisesta menettelystä ja hoitonohtausopimuksen menettelytavoista eikä A:n menettely ollut törkeätä. Toinen eri mieltä ollut jäsen yhtyi näkemykseen. Tämä on perusteltu näkemys.

²²⁰ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 100.

Seuraava on samalta vuodelta oleva tuomio TT 2001-56:

Työntekijä oli annetusta kirjallisesta varoituksesta ja pidetyistä puhuteluista huolimatta sekä tietoisena työsuhteen purkamisen uhasta jäänyt alkoholin väärinkäytön vuoksi pois työstä ja ollut työssä sellaisessa alkoholikäytöstä johtuneessa tilassa, jossa hän on vaarantanut työturvallisuutta työpaikalla. Työpaikalla noudatetussa päihdeongelmien käsittelyä koskevalla ohjeistolla työnantaja ei ollut luopunut kurinpitotoimenpiteistä eikä näin ollen myöskään luopunut oikeudestaan purkaa työ sopimus sellaisissa päihteiden väärinkäyttötilanteissa, joissa perusteet tällaiselle toimenpiteelle irtisanomissuojasopimuksen ja työ sopimuslain mukaan ovat olemassa.

Työnantajalta ei työntekijän käyttäytymisen johdosta ollut voitu koh tuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla on siten työntekijän menettelyn johdosta ollut irtisanomissuojasopimuksen ja työ sopimuslain mukaiset perusteet hänen työ sopimuksensa purkamiseen.

A työskenteli nikkelitehtaalla uunimiehenä. Työpaikan hoitoonohjaukskirjaseen ei sisälly menettelytapaohjeita, joita sovelletaan esimerkiksi päihdehaitoista johtuvissa kurinpitotilanteissa. Ne kuuluvat eri ohjeiston piiriin työsuhteasialuonteensa takia. Työtuomioistu in lausui lisäksi, että ohjeiston hyväksymisellä työnantajan ei ole näytetty tarkoittaneen luopua mahdollisuudesta käyttää kurinpitotoimenpiteitä päihdehaittojen väärinkäyttötilanteissa. Samoin työpaikalla ei ole muodostunut vakiintunutta käytäntöä siitä, että ennen työ sopimuksen purkamista työnantajan täytyisi saattaa loppuun hoitoonohjaukseen sisältyvät toimenpiteet.²²¹

Tapauksesta on todettu, että se on selvempi kuin edellä käsitelty TT 2001-13, koska hoitoonohjaukskäytäntöä ei ollut syntynyt eikä hoitoonohjauksista koskeva ohjeisto sisältänyt varsinaista vaihtoehtoja menettelyä päättämistilanteissa.²²² Ratkaisukäytäntö on hyvin vakiintunut ja se on ennustettavissa erityisesti, jos työnantaja on pidättänyt oikeuden päättämiseen päihdeohjelmasta huolimatta. Näin on ollut myös tuomiossa TT 2008-96 koskien ahtaajan päihtymystä työpaikalla ja alkoholin nauttimista töissä. Hänen työtehtäviinsä kuului työturvallisuuden kannalta keskeisiä tehtäviä, kuten merkinanto nosturinkuljettajalle ja muiden työntekijöiden kuljettaminen pienoishenkilöillä. Työnantajalla oli ollut peruste työ sopimuksen purkamiseen.

²²¹ Kyseessä vaikuttaa olevan suhteellisen ”kosteaa” työpaikka, sillä tuomiosta käy ilmi, että vuonna 2000 viiden työntekijän työsuhte oli päätetty hoitoonohjauksitoimenpiteistä huolimatta. Tosin tehdastyöpaikoilla on ainakin ollut maine, että ne ovat ”kosteita” työpaikkoja.

²²² Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 101.

Työtuomioistuin noudattaa järjestelmällisesti valitsemaansa linjaa uuden lain aikaisissa tuomioissaan tälläkin vuosikymmenellä. Tuomiossa 2013-1 oli kyse tehdastyöläisestä²²³:

Työntekijä oli ollut työpaikalla vahvasti päihtyneenä. Työntekijän käyttäytymistä voitiin ottaa erityisesti huomioon hänen asemansa työsuojelutehtävien hoidossa pitää yhtiön päihdetapausten käsittelyohjeiden tarkoittamassa mielessä törkeänä. Työntekijä oli vaarantanut erityisesti omaa työturvallisuuttaan. Tehdasalueen olosuhteet olivat muutoinkin olleet sellaiset, että alkoholin vaikutuksen alaisena siellä liikkuminen oli omiaan vaarantamaan myös muiden työturvallisuutta. Arvioitaessa työntekijän menettelyä kokonaisuudessaan työntekijä oli rikkonut velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajalta ollut voinut kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy hänen työsuhteensa päättämiseen.

Kyseessä on selkeä työturvallisuuden vaarantaminen. Työtuomioistuin lausui seuraavaa hoitoonohjauksesta:

Asiassa on C:n ja E:n kertomuksin selvitetty, että yhtiössä oli luotu selkeät toimintatavat hoitoonohjauksen käyttämisestä ennen työsuhteen päättämistä. Työtuomioistuin toteaa, että tämä velvoittaa työnantajaa vastaavankaltaisissa tapauksissa pidättäytymään työsuhteen päättämisestä ennen kuin työntekijälle annetaan mahdollisuus sitoutua hoitoon. Yhtiön hoitoonohjausjärjestelmä ei sulkenut pois työsuhteen päättämisen mahdollisuutta työsuhtesopimuslain mukaisin perustein. Yhtiössä noudatettavien päihdetapausten käsittelyohjeiden nimenomaisen määräyksen mukaan, mikäli päihtyneiden käyttö on johtanut henkilön itsensä tai hänen työtoverinsa turvallisuuden välittömästi vaarantaiseksi tai mikäli käyttäytymistä muuten voidaan pitää törkeänä, työsuhteet puretaan välittömästi. Työpaikan käytännöstä esitetty selvitys ei osoita, että työnantaja olisi suhtautunut A:n alkoholinkäyttöön muissa vastaavissa tilanteissa noudatetusta käytännöstä poikkeavalla tavalla.

Tuomio on perusteltu hyvin. Humalatilatila on ollut poikkeuksellisen vahva, ja A on huolehtinut työsuojelutehtävistä. A:n olisi pitänyt ymmärtää tekonsa mahdollinen seuraamus etenkin työsuojelutehtävistä vastuuna olevana henkilönä. Siten työturvallisuuden vaarantaminen tällä tavoin on vielä moitittavampaa kuin se olisi ns. ”normaalityöntekijän” osalla. Yhtiössä oli myös selkeät toimintamallit.

Samalta vuodelta oleva TT 2013-184 toistaa lähes samat perustelut. Työntekijällä oli ongelmana muun muassa alkoholinkäytön pitkittyminen juhlapyhien jälkeen. Yhtiössä oli

²²³ A oli ollut humalassa 22.6.2010 tehdasalueella, jossa liikkuu työkoneita ja rekkoja. A oli puhaltanut 2,04 promillea ja ollut poissa edellisen päivän nauttien alkoholia. Promillemäärää ei voida pitää missään olosuhteissa vähäisenä.

päihdeohjelma. Työtuomioistuin viittaa aikaisempaan oikeuskäytäntöön (TT 2001-56 ja TT 1998-26²²⁴) ja toteaa, että päihdeohjelma ja hoitoonohjaus eivät ilman muuta sulje pois mahdollisuutta päättää työsuhde ja lisää, että se on nimenomaisesti todettu yhtiön päihdeohjelmassa. Samoin ilmaistaan, ettei yhtiössä ole muodostunut käytäntöä, jonka mukaan hoitoonohjaukseen sisältyvät toimenpiteet tulisi ennen työsopimuksen purkamista saattaa loppuun. Tällöin on ollut oikeus purkaa työsopimus.

Seuraavakin tuomio osoittaa käytännön pysyneen koko ajan samana. Tuomiossa TT 2007-89 oli kyse satamatyöntekijästä:

Työntekijä oli lyhyen ajan kuluessa ollut toistuvasti luvatta poissa työstä alkoholin käyttöön liittyvistä syistä. Poissaolot olivat olleet useamman päivän mittaisia. Ensimmäisen poissaolojakson jälkeen työntekijä oli saanut varoituksen ja toisen poissaolon jälkeen kahden viikon työkiellon. Kun työntekijän poissaolot olivat näistä huolimatta jatkuneet, työnantajalla katsottiin olleen työsopimuslain mukainen erittäin painava syy ja myös irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu, aikaisemman työsopimuslain mukainen tärkeä syy purkaa hänen työsopimuksensa.

Yhtiössä sovellettu hoitoonohjausjärjestelmä ei sulkenut pois työsuhteen päättämistä työsopimuslain mukaisin perustein eikä työnantajalla myöskään katsottu olleen velvollisuutta siirtää työntekijää toisiin tehtäviin purkamisen vaihtoehtona.

Työntekijä oli ollut hoidossa päihdeongelman takia, mutta jättänyt hoidon kesken. Työtuomioistuin viittasi aikaisempaan käytäntöön (TT 2001-56).²²⁵ Oikeuskäytännön perusteella näyttää olevan yleistä, että työnantaja on pidättänyt itselleen oikeuden ryhtyä työsopimuksen päättämiseen päihdeohjelmasta huolimatta. Tästä johtuu todennäköisesti sekin, miksi nämä erimielisyydet etenevät työtuomioistuimeen. Työntekijäpuoli edellyttäisi hoitoa ennen päättämistä.

²²⁴ Tuomiossa oli kyse seuraavasta: ”Työnantajan hyväksymät päihdeongelmaisten hoitoonohjausta koskevat periaatteet ja työpaikalla alkoholin väärinkäyttötilanteissa noudatetusta käytännöstä esitetty selvitys eivät sellaisinaan osoittaneet, että työnantaja olisi luopunut oikeudestaan käyttää päihtyneenä esiintymistä työpaikalla työsopimuksen purkuperusteena. Työnantaja ei ollut menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti purkaessaan työntekijän työsopimuksen sen johdosta, että työntekijä oli nauttinut työpaikalla mukanaan tuomaansa alkoholia ja päihtymystilansa vuoksi vaarantanut työturvallisuutta.” Työntekijä oli töissä kemianalan tehtaassa, jossa noudatettiin vaihtelevasti hoitoonohjausta.

²²⁵ TT 2007-89 osoittaa myös sen, ettei työtuomioistuin usko, että poissaoloihin auttaa työntekijän sijoittaminen muihin tehtäviin. Työtuomioistuin lausui, ettei siirtämisellä toisiin tehtäviin otaksuta olevan vaikutusta A:n luvattomiin poissaoloihin. Tämä on oikeutettu kannanotto, koska poissaolot johtuivat alkoholin käytöstä, joten toiset tehtävät eivät vaikuttaisi mitenkään niihin. Työnantaja myös sieti kauan A:n menetteilyä.

5.1.2.7. Kyseenalaisia purkutuomioita

Seuraavaksi käsitellään hieman erikoisempia tapauksia, joissa on päädytty oikeudellisesti arveluttaviin lopputuloksiin. Ensimmäinen tapaus on THO 25.10.2004 2869 S 04/240²²⁶ (ei VL 28.6.2005 nro 1594) uuden lain ajalta:

A:n työtehtävänä oli toimia liimasidontakoneen hoitajana. Samalla koneelinjalla oli ollut muita työntekijöitä. A:n päihtymistila oli ollut vakava rike vastuullinen työtehtävä huomioiden. Muut seikat huomioiden työntantajalla oli oikeus purkaa työsopimus. (Ään.)

A oli saanut myöhästymisestä varoituksen, mutta työsopimus oli myöhemmin päätetty purkaa. Hovioikeuden esittelijän mietinnössä todetaan, että irtisanomisuhan sisältäneessä varoituksessa syyksi oli ilmoitettu myöhästymisen eikä humalatila, vaikka tämä oli työntantajan tiedossa. Tästä on pääteltävissä, että myöhästymistä on pidetty vakavampana rikkeenä ja ettei alkoholin vaikutuksen alaisena esiintymistä pidetty työturvallisuutta vaarantavana taikka muutoinkaan erittäin painavana syynä. Purkuilmoituksessa purkamisperuste oli alkoholin vaikutuksen alaisena esiintyminen työpaikalla. Käräjäoikeuden tuomion mukaan työsuhde olisi pitänyt päättää irtisanomalla, ei purkamalla.²²⁷

Seuraava kyseenalainen tuomio liittyy linja-autonkuljettajaan ja heidän työoikeudelliseen asemaansa yleisesti. Niin kutsutuilla normaalityöntekijöillä työajan ulkopuolella tapahtunut rattijuopumus ja siitä seurannut ajokortin menetys (ajokielto) ei oikeuta päättämään työsuhdetta, mikäli teolla tai siitä tuomitulla seuraamuksella ei ole työsuhteen kannalta merkitystä. Työaikana tapahtunut rattijuopumus puolestaan laskee päättämiskynnystä, vaikkei kysymys olisi esimerkiksi työssään ajoneuvoa kuljettavasta työntekijästä.²²⁸ Linja-autonkuljettaja lukeutuu kuitenkin niin sanottuihin erityisaloihin- ja ammatteihin, jolloin arviointi on ankarampaa työn luonteesta johtuen (liikenneturvallisuus).²²⁹ Ajokortin menettäminen ei välttämättä oikeuta työntantajaa päättämään työsopimusta edes silloin, kun työntekijä tarvitsee ajokorttia työssään. Tällöin huomioidaan, kuinka olennaista

²²⁶ Tapaus oli äänestysratkaisu, jossa enemmistö oli eri mieltä esittelijän kanssa. Yksi hovioikeudenneuvos jäi vähemmistöön; hän olisi hyväksynyt esittelijän mietinnön, jolla olisi hyväksytty käräjäoikeuden tuomio.

²²⁷ Käräjäoikeuden tuomio on perustellumpi oikeudellisesti. Promillemäärä on ollut lähellä yhtä promillea eli huomattavan korkea. Työntantaja ei kuitenkaan pitänyt sitä oleellisena antaessaan varoitusta. Hovioikeuden tuomiosta ei ilmene, mitä tarkoitetaan näillä muilla seikoilla, jotka oikeuttavat purkamiseen. Siten se on vajavaisesti perusteltu. Erityisesti olisi kaivattu kunnollisia ja perusteellisia perusteluja, kun käräjäoikeuden tuomio muutettiin. Muut seikat ilmeisesti tarkoittanevat myöhästymisistä annettuja varoituksia ja huomautuksia vuosien ajalta. Näistä suurin osa oli kuitenkin katsottu perustellusti vanhentuneiksi. Käräjäoikeus katsoi myös, että A:lla on ollut alkoholinkäyttöön liittyviä ongelmia, joista näkyi merkkejä työpaikalla. Näistä ei kuitenkaan ole annettu varoituksia kuten muusta A:n käyttäytymisestä. Kokonaisarviointi puoltaa irtisanomista, ei purkamista. Oikeuskäytäntökin puoltaa tätä kantaa, koska työturvallisuus ei vaarantunut törkeällä tavalla.

²²⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 128.

²²⁹ *Ibid.*, s. 131.

ja minkä pituista haittaa ajokortin menettämisestä aiheutuu ja miten haitta on poistettavissa. Ajokiellon merkitystä arvioidaan suhteessa työntekijän työtehtäviin. Toisaalta ajokortin menettäminen voi oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen, mikäli rattijuopumuksella on suora yhteys työsuhteeseen. Tällainen tilanne on esimerkiksi työtehtäviä suoritettaessa tapahtunut rattijuopumus. Arviointia ankaroittaa rattijuopumuksen tapahtuminen työnantajan omistamalla autolla.²³⁰ Käsiteltävä kyseenalainen tuomio on Itä-Suomen HO 24.7.2012 627 S 12/304, jossa A oli linja-autonkuljettajana yhtiössä hiukan yli vuoden:

A syyllistyi rattijuopumukseen vapaa-ajalla ja A:lle määrättiin kolmen kuukauden ajokielto. Yhtiössä oli ollut käytäntönä purkaa työsopimus tällaisissa tapauksissa. Yhtiöllä ei ole ollut tarjota korvaavaa työtä. A oli tullut oman toimintansa vuoksi kykenemättömäksi työtehtäviinsä. A:ta oli myös puhuteltu kahdesti epäasiallisesta käytöksestä matkustajia kohtaan lyhyen työsuhteensa aikana. A syyllistyminen ammattikuljettajana rattijuopumukseen on horjuttanut A:n ja yhtiön välistä luottamussuhdetta vakavalla tavalla. Työnantajalla on ollut oikeus purkaa työsopimus. (Ään.)

Kyse on hiukan erikoisemmasta rattijuopumuksesta. A teki mäkistartin, koska hänen ystävänsä ei saanut autoa käyntiin. Tämä on silti rikosoikeudellisesti rattijuopumus, vaikkei sitä pidettykään työoikeudellisessa arvioinnissa vakavimmista päästä olevana. Yhtiöllä ei myöskään ollut tapana antaa todistusta ajo-oikeuden välttämättömyydestä rattijuopumustapauksissa, jolloin ajokielto voitaisiin määrätä ehdollisena.²³¹ Tässä realisoitui ankara seuraamus. Sinänsä on ymmärrettävää, ettei työnantajalla ole muuta työtä tarjottavaksi, koska kyse on linja-autoyhtiöstä, jolloin muut tehtävät kuin linja-auton kuljettaminen on ulkoistettu muualle. Purkaminen on silti ankara toimenpide vapaa-ajalla tapahtuneesta rattijuopumuksesta. Työtuomioistuin on päätenyt vastaavan kaltaisessa tapauksessa TT 2012-15 siihen, ettei työnantajalla ollut edes oikeutta irtisanoa.²³² Siinäkin ei ollut mahdollisuutta tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi. Erona oli se, että tuomiossa TT 2012-15

²³⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 132. Työtuomioistuin lausui tuomiossaan TT 2014-179: ”[--] vaikka työnantajalla on ollut perusteet suhtautua A:n menettelyyn erittäin vakavasti, on vapaa-ajalla tapahtunutta rattijuopumusta kuitenkin arvioitava lievemmin kuin työaikana tapahtunutta rattijuopumusta.” Tämä on täten vahvistettu oikeuskäytännössä.

²³¹ Hovioikeudessa oli yksi eri mieltä ollut jäsen. Hän totesi, että työntekijän syyksi luetun rikoksen teko-olosuhteilla on vaikutusta purkamisperusteen olemassaoloa harkittaessa viitaten myös tuomioon KKO 2007:12. Yhtiö ei siis voi vedota vain vakiintuneeseen käytäntöön. Samoin huomautuksilla ei ole merkitystä asiassa, koska ne on annettu eri menettelystä eivätkä ole varoituksia. Huomioiden teko-olosuhteet ja ajokiellon lyhyys sekä työnantajan lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönti ei ollut oikeutta edes irtisanoa. Työnantaja ei selvittänyt lievempien toimenpiteiden mahdollisuutta. Kanta on perusteltu kohtuullisuusnäkökulmat huomioidenkin.

²³² Linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, ja hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon, minkä vuoksi työnantaja oli purkanut työsopimuksen rattijuopumusta seuraavana päivänä. Rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Työntekijä ei kuitenkaan ollut syyllistynyt

kuljettajalla oli pitkä moitteeton ura takana. Samoin työtuomioistuimen tuomiossa TT 2014-179²³³ päädyttiin siihen, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa linja-autonkuljettajan työsopimusta vapaa-ajalla tapahtuneen rattijuopumuksen takia. Perustellusti voi sanoa, että tältä osin oikeuskäytäntö ei ole yhtenäinen eikä ennustettavissa verrattaessa työtuomioistuinta ja yleisiä tuomioistuimia toisiinsa.

Hovioikeustasolta mainitaan jo aikaisemmin käsitelty THO 10.2.2004 392 S 02/3187 sekä Kouvolan HO 18.12.2009 1246 S 09/342 (ään.) (ei VL 24.8.2010). Rajallisen tilan vuoksi kyseinen Kouvolan hovioikeuden tuomio jää maininnan varaan.²³⁴ Seuraavaksi siirrytään tapauksiin, joissa ei ole ollut oikeutta purkaa työsopimusta, mutta on ollut oikeus irtisanoa.

moitittavaan menettelyyn työtehtävissään, ja hänen 24 vuotta kestänyt työhistoriansa työnantajan palveluksessa oli muutoin ollut moitteeton. Kohtuullisen lyhyt ajokielto olisi myös ollut määrättävissä ehdollisena, mutta työnantaja oli purkanut työsuhteen välittömästi selvittämättä vaihtoehtoja työsuhteen purkamiselle. Asiaa kokonaisuutena arvioiden työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita päättää työntekijän työsopimusta. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta ja irtisanomisajan palkka. (Ään.)

²³³ Linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen ja hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon, minkä vuoksi työnantaja oli purkanut hänen työsopimuksensa. Rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Työntekijä ei kuitenkaan ollut syyllistynyt moitittavaan menettelyyn työtehtävissään ja hänen työhistoriansa oli muuten ollut moitteeton. Työnantajalla ei ollut tarjota työntekijälle ajokiellon ajaksi sellaista työtä, joka ei edellyttänyt ajo-oikeutta, mutta ainakin osa ajokiellon ajasta olisi voitu käyttää työajan lyhennyspäivien, vuosiloman tai palkattoman vapaan pitämiseen. Työsopimuksen purkaminen vaikutti ammatillisiin edellytyksiin, joiden nojalla ajokielto olisi voitu määrätä ehdollisena. Asiaa kokonaisuutena arvioiden työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita päättää työntekijän työsopimusta. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta purkamisesta ja irtisanomisajan palkan. Korvauksen määrässä otettiin huomioon työntekijän antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

²³⁴ Kyse oli sataman konttilukin kuljettajasta, jonka epäiltiin olleen alkoholin vaikutuksen alaisena. Lopputuloksena oli, että työsopimuksen sai purkaa. Hovioikeudessa oli yksi eri mieltä ollut jäsen, jonka mielestä ei ollut oikeutta edes irtisanoa. Kyseenalaiseksi jäi alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen. Työntekijä ei puhaltanut alkometriin, eikä poliiseja soitettu puhalluttamaan, vaikka kyse oli rattijuopumusepäilystä. Tämä on oivallinen esimerkki siitä, miksi puhalluttamisesta pitäisi säätää lain tasolla. Oikeuskäsittely olisi menettänyt merkityksensä tai ainakin sen luonne olisi ollut erilainen, jos alkoholipitoisuus olisi varmistettu.

5.1.3. Ei oikeutta purkaa, mutta oikeus irtisanoa

5.1.3.1. Liian myöhään tehty purkaminen tai muu työnantajan menettely

Ongelmia vanhan työsopimuslain aikana on tuottanut 44 §:n mukainen purkamisoikeuden raukeaminen viikon kuluttua siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui tai mikäli syy oli jatkuva, siitä kun saatiin tieto sen lakkaamisesta. Tästä on kaksi esimerkkiä hovioikeustasolta THO 10.1.1994 59 S 93/477²³⁵ ja Kouvolan HO 11.1.1995 35 S 94/319²³⁶ sekä yksi korkeimman oikeuden tuomio 1989:95²³⁷. Nykyisessä työsopimuslaissa purkamiselle on säädetty pidempi aika 8 luvun 2 §:n 1 momentissa, jossa säädetään, että purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Työnantajan epämääräinen tai epä johdonmukainen toiminta voi aiheuttaa sen, ettei purkamisperustetta ole. Tästä toimivat esimerkkinä kaksi VTSL1970:n aikaista tuomiota. Ensimmäinen on TT 1987-83, jossa työntekijä oli ollut useamman kerran saman työnantajan palveluksessa:

Kuormaus- ja varastotöissä työskentelevä työntekijä oli suorittanut työtehtäviään, muun muassa trukilla ajoa, alkoholin vaikutuksen alaisena. Työpaikan työsääntöjen mukaan työpaikalla päihtyneenä esiintyminen oli työsopimuksen purkamisperuste.

²³⁵ A oli kaivinkonekuljettaja. A oli useita kertoja nauttinut alkoholia työpaikalla ja kuljettanut kaivinkonetta. Työnantaja ei purkanut A:n työsuhdetta työsopimuslain 44 §:n 1 momentissa mainitun viikon kuluessa eikä yhtiö ole näyttänyt, miltä osin todistajien kertomukset A:n alkoholinkäytöstä olivat tulleet yhtiön tietoon vasta oikeudenkäynnin aikana, jolloin työnantajalla ei ole ollut oikeutta purkaa. Yhtiöllä on ollut oikeus irtisanoa A:n työsopimus työnantajaansa kohtaan osoittaman käyttäytymisen ja kielenkäytön sekä A:n aikaisemmin tapahtuneen alkoholin nauttimisen johdosta. Tuomiossa on suhteellisen suppeat perustelut ylipäänsä. Alioikeus katsoi, ettei ollut oikeutta edes irtisanoa.

²³⁶ A oli tarjoilija. A oli ollut työssään usein runsaan alkoholinkäytön aiheuttamassa jälkitilassa eli niin sanotussa krapulassa siinä määrin, että hän ei ole ollut työntekokunnossa. Työnantajan edustaja oli antanut tästä A:lle suullisia huomautuksia. A:n alkoholinkäyttö oli häirinnyt hänen työntekoaan siinä määrin, että työnantajalla on ollut oikeus päättää työsopimus, mutta purkuoikeus oli rauennut. Siten työnantajalla oli oikeus irtisanoa. Alioikeus tuomitsi, ettei ollut edes oikeutta irtisanoa. Toisaalta tuomiosta käy ilmi, että A:lla oli todellisia vaikeuksia tehdä töitä krapulassaan.

²³⁷ Työnantaja oli työntekijän alkoholinkäytön vuoksi purkanut työsuhteen 1.5.1987, kun työntekijä oli palannut työpaikalleen oltuaan sitä ennen 23.3.-30.4.1987 välisen ajan hoidettavana ensin vatsatautiin ja sen jälkeen alkoholiongelman vuoksi huoltolassa. Ään.

Työnantaja, joka oli ollut tietoinen työntekijän olinpaikasta, ei ollut vedonnut 5.-6.1. ja 16.-19.3.1987 ilmenneisiin irtisanomisperusteisiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 3 §:n mukaisessa kohtuullisessa ajassa. Ään.

Korkein oikeus lausui perusteluissaan:” [-] valtiolla työnantajana on ollut erityisen painava syy irtisanoa A:n työsopimus sen johdosta, että A, oltuaan alkoholin väärinkäytön vuoksi poissa työpaikaltaan 5. ja 6.1.1987 ja saatuaan siitä varoituksen 7.1.1987, oli 16. ja 17.3.1987 ollut työpaikallaan alkoholin vaikutuksen alaisena ja sen jälkeen alkoholinkäytön vuoksi poissa työstään aina torstaihin 19.3.1987 saakka.” Tässä olisi siten ollut oikeus irtisanoa purkamisen sijasta, mutta irtisanomisenkin katsottiin liian myöhään tehdyksi. Päteväksi esteeksi ei katsottu A:n olemista hoitolaitoksessa, vaan päättäminen olisi voitu suorittaa siitä huolimatta.

Työnantajalla oli erityisen painava syy irtisanoa, mutta ei purkaa työntekijän työsuhde. Työnantaja veloitettu suorittamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka.

Työtuomioistuin lausui, että työnantajalla on erityiset syyt toimialasta johtuen edellyttää työntekijöiltään pidättyvyyttä alkoholin vaikutuksen alaisena esiintymisessä työpaikalla. Samoin A:n on täytynyt töihin tullessaan ymmärtää olleensa alkoholin vaikutuksen alaisuutensa takia soveltumaton työtehtäviinsä. Työtuomioistuin lausui lisäksi, että työnantajan on pitänyt, huomioiden A:lle annettu varoitus ja hänen aikaisemman työsuhteensa päättämisen perusteet, olla selvillä A:n ilmeisistä ja jo kauan jatkuneista vaikeuksista välttää alkoholin haitallista käyttämistä. Tämän johdosta katsottiin työnantajan suhtautumisen A:n alkoholinkäyttöön olleen sen verran epä johdonmukaista, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa työsopimusta vaan irtisanoa.²³⁸

Toinen esimerkki on niin sanotulta erityiseltä alalta. Tapaus on TT 1987-31:

Jumboporarina toiminut työntekijä oli annetuista huomautuksista ja varoituksesta huolimatta käyttänyt alkoholia siten, että siitä oli ollut haittaa hänen työskentelylleen ja se oli johtanut työveloitteen laiminlyöntiin. Työntekijän menettely oli hänen työnsä laadun huomioon ottaen muodostanut sellaisen erityisen painavan syyn, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamisen asemasta irtisanomaan hänen työsuhteensa.

Työnantaja veloitettu maksamaan työntekijälle saamatta jäänyt irtisanomisajan palkka.

Tapauksessa työnantajan edustajien suhtautuminen työntekijän alkoholinkäyttöön on ollut työn laatuun nähden jossakin määrin leväperäistä, jolloin ei ole ollut oikeutta purkaa työsopimusta.²³⁹ Oikeuskirjallisuudessa on sanottu, että louhintatyön vaarallisen luonteen vuoksi työntekijän alkoholin väärinkäyttöön liittyviin rikkeisiin voidaan suhtautua ankaresti. Tosin tässä tapauksessa työnantajan aikaisempi suhtautuminen ja toiminta rikkomustilanteissa vaikutti siihen, millä tavoin työsopimus päätetään.²⁴⁰ Erityisiltä aloilta mainitsemisen arvoinen on TT 2009-126, jossa oli kyse panostajasta.²⁴¹

²³⁸ Sinänsä perustelut vaikuttavat järkeviltä, koska työnantaja on ollut tietoinen A:n päihdeongelmasta, mutta silti hänet on palkattu monesti yhtiön palvelukseen.

²³⁹ Työnantajan edustajat olivat suhtautuneet eri tavalla kyseisen työntekijän alkoholinkäyttöön: välillä oli poistettu työmaalta, välillä annettu jatkaa työskentelyä, mutta ilmoitettu käytöksen olevan sopimatonta. Epäjohdonmukaisuus johti siihen, että oli vain irtisanomisoikeus. Yhtiössä oli hoitoonohjausmenettely, mutta prosessuaalisista syistä sitä ei huomioitu käsittelyssä.

²⁴⁰ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 118.

²⁴¹ Panostaja oli useasti esiintynyt työpaikalla alkoholia nauttineena ja nauttinut alkoholia myös työaikana. Lisäksi hän oli laiminlyönyt työaikojen noudattamisen. Koska panostaja käsittelee työssään räjähdysaineita, häneltä voidaan edellyttää erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Vaikka asiassa oli jäänyt selvittämättä, että panostajalle olisi ennen työsuhteen päättämistä annettu työsopimuslaissa tarkoitettu varoitus,

5.1.3.2. Vähäinen vaikutus työturvallisuuteen

Mikäli menettely ei vaikuta tai vaikuttaa vain vähäisesti työturvallisuuteen, purkamiskynnys harvoin ylittyy. Esimerkkinä tällaisesta on Rovaniemen HO 17.12.2010 1119 S 10/62:

A työskenteli erikoisliikkeessä ainoana myyjänä, johon työnantajan on täytynyt voida luottaa täysin. A oli ollut selkeästi päihtyneenä työpaikallaan useita tunteja. Asiakkaat olivat tehneet ilmoituksen A:sta, jolloin vartijat olivat tulleet liikkeeseen. A:n humalatilasta oli ollut niin vahva, että se oli selkeästi vaikuttanut hänen kykyynsä tehdä töitä. Kyse oli kuitenkin yhdestä kerrasta eikä alkoholinkäytöstä olisi juurikaan voinut aiheutua vaaraa asiakkaille. Työnantajalla ei ole ollut oikeutta purkaa A:n työsuhdetta, mutta oikeus irtisanoa ilman varoitusta.

Yksintyöskentelyssä korostuu työntekijän vastuullinen asema, samoin kun työntekijä on työssään jatkuvassa henkilökohtaisessa suhteessa asiakkaisiin. Mitä vähemmän työnantajalla ja työnantajan edustajalla on mahdollisuuksia valvoa työntekijän työskentelyä, sitä enemmän merkitystä on työntekijän luvottomalla alkoholin käyttämisellä.²⁴² Tapauksessa A:ta ei pidetty ns. normaalityöntekijänä, vaan arvioinnin piti olla sitä tiukempaa, koska A:lla oli vastuu liikkeestä sekä täten kassavastuu ainoana myyjänä. A:n käyttäytyminen vähensi työnantajan luottamusta häneen. Yksintyöskentely luetaan aloihin, joissa alkoholiin suhtaudutaan ankarasti. Tässäkin huomioitiin, että vaaraa ei aiheutunut A:lle eikä asiakkaille, jolloin tapausta arvioitiin lievemmin.

Seuraavassa jutussa Kouvolan HO 17.3.2009 356 S 08/572, (ei VL 3.11.2009) käsiteltiin yhdessä kahden henkilön työsuhteiden purkamista:

A työskenteli varastomiehenä juomatehtaalla. A:ta ei ollut varoitettu työuran aikana. A nautti vastoin tuntemaansa kieltoa alkoholia työpaikalla. A oli nauttinut runsaasti alkoholia siivoustyötä tehdessään ja oli päihtynyt vahvasti ennen työajan tosiasiallista päättymistä. Vahvasti päihtyneenä siivoustyötä tehdessään hänen voidaan arvioida vaarantaneen jossain määrin ainakin omaa työturvallisuuttaan. Vakavasta työturvallisuuden vaarantamisesta ei ole ollut kysymys, koska hänen ei ole näytetty itse ajaneen trukilla tuona aikana. Muutkaan eivät ole ajaneet

työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista enää tuomiossa selostettujen tapahtumien jälkeen. Työnantajalla katsottiin olleen irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitetut asialliset ja painavat syyt päättää työsuhteen. Tapauksessa työnantaja ensin purki työsuhteen, mutta maksoi myöhemmin irtisanomisajan palkan, työajan lyhennykskorvauksen sekä odotusajan palkan. Oikeudenkäynnissä ei vedottu siihen, että työnantajalla olisi ollut oikeus päättää työsuhteen purkamalla eli irtisanomisaikaa noudattamatta. Oikeudenkäynnissä siten arvioitiin vain sitä, olisiko työnantajalla ollut joka tapauksessa perusteet päättää työsuhteen irtisanomalla. Työvelvoitetta ei ollut enää irtisanomisen jälkeen, muutoinkin purkamiskynnystä ei voine pitää kovin korkeana panostajan ammatissa alkoholin osalta. Menettelyn epämääräisyyttä selittää (mm. varoituksen antamisen osalta), että työnantaja oli toiminimi eli pieni yritys. Työtuomioistuin huomautti, että hyvin pieneltä työnantajayritykseltä ei voida varoituksen muotoilun ja muun siihen liittyvän menettelyn osalta edellyttää yhtä suurta asiantuntemusta kuin isommalta yritykseltä.

²⁴² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 133.

trukkia, joten A:n päihtymys ei ole merkittävästi vaarantanut toistensa työturvallisuutta. Työpaikalla ei ole vakiintunut käytäntöä, jonka mukaan kenenkään työsopimusta ei päätetä ensimmäisestä alkoholin väärinkäytöstä. Siten työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa, muttei oikeutta purkaa työsopimus.

Työnantajalla hoitoonohjausmenettely, joka koski päihdeongelmaisista, eikä A:ta pidetty päihdeongelmaisena.²⁴³ Tuomio on perusteltu vallitsevan oikeuskäytännön mukaisesti, koska työturvallisuus ei ollut juurikaan vaarantunut. Samassa oikeudenkäynnissä käsitellyn toisen työntekijän B:n osalta oikea reagointitapa olisi ollut varoitus purkamisen sijaan.²⁴⁴ Samaan asiakokonaisuuteen liittyy vielä TT 2007-46²⁴⁵, jossa varastomiehen työsopimus oli purettu. Kaiken kaikkiaan tehtaalla purettiin kolmen työntekijän työsopimus saman illan tapahtumien johdosta. Tapauksista siis kaksi käsiteltiin yleisessä tuomioistuimessa ja yksi työtuomioistuimessa, eikä missään niistä ylittynyt purkukynnys.

5.1.3.3. Alkoholin väärinkäyttö ilmenee muualla kuin työpaikalla tai juuri ennen töitä

Mikäli alkoholin väärinkäyttö ilmenee esimerkiksi poissaoloina, eikä työntekijä ole alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla, purkamiskynnys ei ylity useimmissa tilanteissa. Esimerkkinä tällaisesta on HHO 30.12.2014 2490 S 14/1039, jossa käräjäoikeuden tuomio kumottiin:

A työskenteli tehtaalla. A jätti saapumatta työvuoroon. A:lle oli annettu varoituksia, joista yksi oli voimassa. Yhtiössä on menettely, jossa päihdyttäviä aineita käyttävän kohdalla menettely ankaroituu asteittain. A:n luvattomat poisjäännit töistä ovat olleet yhden päivän mittaisia. A ei ole

²⁴³ A puhalsi 1,96 promillea. A myönsi juoneensa viinaa työaikana. A:lla oli pitkä työura takanaan, noin 20 vuotta.

²⁴⁴ B:n ei ole näytetty nauttineen alkoholia työtä tehdessään tai työalueella ollessaan. B ei myöskään ole aiheuttanut vaaraa omalla eikä toisten työturvallisuudelle sinänsä moitittavalla menettelyllään. B alkoi nauttia alkoholia tosiasiallisen työajan päätyttyä, mutta työpaikalla. Tuomio on B:n osaltakin perusteltu, koska työturvallisuus ei ole missään vaiheessa vaarantunut, koska B joi muissa tiloissa kuin työtiloissa. Työnantajan menettelyä eli purkamisen valitsemista selittää osin B:n määräaikainen työsopimus, jota ei voi päättää kuin purkamalla, jollei sopimuksessa ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta.

²⁴⁵ Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimusta soveltavassa tuotantolaitoksessa trukinkuljettajana työskentelevä työntekijä oli ennen työvuoronsa päättymistä nauttinut työnantajalle kuuluvaa alkoholia. Määrä sinänsä on puhalluskokeen osoittaman tuloksen perusteella ollut vähäinen. Alkoholin nauttaminen oli tapahtunut työvuoron sellaisessa vaiheessa, jolloin työntekijän ei ollut enää tarkoitus tehdä trukinkuljetustyötä. Alkoholin nauttimisesta ei muutoinkaan ollut aiheutunut vaaraa työturvallisuudelle.

Työntekijälle ei ollut ennen kysymyksessä olevaa tapausta annettu varoituksia alkoholin väärinkäytön johdosta. Työpaikalla noudatetun käytännön mukaista ei myöskään ollut se, että ensimmäinen alkoholin väärinkäyttötapaus johtaisi työsopimuksen päättämiseen. Työntekijän sinänsä moitittavaa menettelyä ei tällaisten tapausten käsittelystä esitetyn selvityksen mukaan voitu pitää sellaisena työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla sen vuoksi olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyt asialliset ja painavat syyt edes työsopimuksen irtisanomiselle. Purkaessaan työntekijän työsopimuksen työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Työnantajan maksettavaksi määrättyssä korvauksessa on otettu huomioon työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

esiintynyt alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. Sen vuoksi menettelyohje puhuu sen puolesta, että yhtiön olisi tullut päätyä irtisanomiseen. Myös olettamusta siitä, ettei A olisi käynyt töissä irtisanomisaikana, on pidettävä perusteettomana. Yhtiöllä ei ole ollut oikeutta työ-sopimuksen purkamiseen. Yhtiöllä oli A:n pitkä työsuhteen huomioon ottaen voitu kohtuudella edellyttää A:n työsuhteen jatkamista irtisanomisajan pituisen ajan.

Hovioikeuden tuomio on perusteltu, sillä A:n käyttäytyminen ei ole ollut törkeää sillä tavalla, että se olisi vaatinut purkamista, koska hän ei ole ollut työpaikalla humalassa. Työturvallisuus ei ollut vaarantunut.²⁴⁶

Hovioikeustasolta löytyy erikoisempia tapauksiakin. Tässä ainoa mahdollisuus päättää työsuhteen oli purkaminen, koska työntekijä oli työsuojeluvaltuutetun jäsenen piirissä, jolloin hänen irtisanomisekseen tarvitaan hänen edustamiensa työntekijöiden enemmistön suostumus. Tätä oli kysytty, mutta suostumusta ei saatu. Siten jutussa HHO 24.5.2012 1366 S 11/1017, (ei VL 11.1.2013 nro 6) tutkittiin vain purkamisedellytyksiä:

A työskenteli ilmailualalla lentomekaanikon vastuunalaisessa ja tarkkuutta sekä keskittymiskykyä vaativassa tehtävässä. A:n poissaolo 7.2.2009 oli johtunut hänen alkoholinkäytöstään. A:n poissaolot, työn vastuullisuus huomioon ottaen, ilmensivät hänessä selkeää moitittavuutta. A jätti väliin päihdehoitosuunnitelman ensimmäisen hoitokerran. A ei ole ollut alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. Muita alkoholista aiheutuneita poissaoloja töistä hänellä ei ole näytetty olleen. Näissä olosuhteissa A:n poissaolo yhdeltä hoitokerralta ei ole ollut sellainen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, ettei työnantajalta olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Tuomion perustelut ovat sinänsä kiinnostavia, koska hovioikeuden perustelut voidaan tulkita siten, että työnantaja olisi voinut ”sietää” A:ta irtisanomisajan verran. Tämähän ei ole mahdollista, koska suostumusta irtisanomiseen ei ollut saatu. Hovioikeus ei ottanut suostumusasiaan lainkaan kantaa, ainoastaan kärjäoikeus tulkitsi asiaa. Hovioikeus viittasi oikeuskäytäntöön KKO 1995:77 hoitosopimuksen osalta, mikä puhuu päättämisperusteen olemassaoloa vastaan. Toisaalta A jätti väliin ensimmäisen hoitotapaamisen. Huomioitavaa on sekin, että työnantaja suhtautui A:han kuivasti ja melko selvästi halusi tästä eroon.

²⁴⁶ Kärjäoikeus katsoi, että oli oikeus purkaa. Kärjäoikeuden mukaan annetut varoitukset olivat edelleen voimassa, vaikka ne olivat useiden vuosien ajalta. Varoitukset oli annettu alkoholinkäytöstä johtuvista poissaoloista. On todettava, että harvoin pelkästään poissaolot johtavat purkamiseen, jolleivät ne ole hyvin lähellä toisiaan. Ensimmäisestä varoituksesta oli jo kahdeksan vuotta. Samoin työnantaja epäili, ettei A kävisi töissä irtisanomisaikana. Arvio ei perustu mihinkään, koska A:n poissaolot eivät muutoinkaan ole kestänyt kuin päivän kerrallaan.

Lentoalalta löytyy alajaksossa 5.1.2.4. käsiteltyjen lisäksi muitakin tapauksia, jotka liittyvät matkustamohenkilökuntaan. Seuraavassa kahdessa on samoihin tosiseikkoihin perustava tapahtumainkulku. Ensimmäinen on HHO 4.6.2010 1529 S 09/974:

A oli Air Finlandilla purserina eli matkustamohenkilökunnan esimiehenä. A oli rikkonut 12 tunnin sääntöä nauttimalla alkoholia ennen varallaolovuoronsa alkamista. Yksin tälle rikkomukselle ei voida näissä oloissa antaa ratkaisevaa merkitystä arvioidessa purkamiskynnystä. A:n nauttima alkoholin määrä oli ollut suhteellisen vähäinen ja alkoholin käyttö oli tapahtunut huomattavan aikaisessa vaiheessa varallaolovuoron alkamiseen nähden. A:n rikkomus oli merkinnyt poikkeamista lentoalalla edellytetystä erityisestä varovaisuudesta ja osoittanut hänen asemassaan olevalta työntekijältä siinä määrin puutteellista harkintakykyä, ettei edellytyksiä sopimussuhteen jatkamiselle luottamuspuolan vuoksi ole olemassa. Määräyksellä on tarkoitettu turvata myös sitä, että työntekijä on työvuoron alkaessa riittävästi levännyt. Työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa, muttei purkaa työsopimusta.

Kyse oli siis varallaolosta, jota koskevat samat säännöt kuin varsinaistakin työvuoroa lentoliikenteessä. Kuten aikaisemmin alajaksossa 5.1.2.4. on todettu, lentoalalla on hyvin matala päättämiskynnys. Tässä ei ylittynyt purkamiskynnys, koska alkoholia nautittiin vähän ja suhteellisen aikaisin varallaolajakson alkamiseen nähden. Irtisanomiskynnys ylittyi, koska rikkomus osoitti harkintakyvyn pettämisen vastuullisessa asemassa.²⁴⁷ Toinen tapaus on HHO 4.6.2010 1530 S 09/973, jossa on lähes samat perustelut kuin edellisessä. Tässä tapauksessa työntekijä oli lentoperämies.²⁴⁸

Näiden lisäksi on vielä KKO 2012:89, jossa ei ole kyse alkoholin vaikutuksen alaisena olemisesta, vaan epärehellisyydestä alkoholijuomien ottamisesta omaan käyttöön. Lennolla matkustamohenkilökunnan esimiehenä toiminut purseri oli yhtiön työohjeiden vastaisesti ottanut koneesta mukaansa matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen tekemisen mukanaan tuomistaan savukkeista. Purserin työsopimus oli purettu.²⁴⁹

²⁴⁷ Käräjäoikeus katsoi, että oli oikeus purkaa. Käräjäoikeus totesi, että A oli esimies, jolloin asemansa vuoksi hänen olisi tullut olla esimerkkinä muille ja nauttia erityistä luottamusta. A oli suhtautunut välinpitämättömästi määräyksiin.

²⁴⁸ Molemmissa jutuissa työntekijät olivat nauttimassa alkoholia hotellin baarissa. Jälkimmäisessäkin tapauksessa käräjäoikeus katsoi, että oli oikeus purkaa. Lentoperämies on esimiesasemassa ja tiesi alkoholimääräyksistä. Hän oli jopa varmistanut koneensa kapteenilta 12 tunnin säännön tulkinna, mutta oli silti nauttinut alkoholia. Siten hänellä oli välinpitämätön suhtautuminen määräyksiin.

²⁴⁹ KKO päätyi siihen, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa, muttei purkaa purserin työsopimusta. Purserin menettelyllä ei ole ollut vaikutusta purserin lentoturvallisuustehtäviin, jotka ovat yhtiön toiminnan kannalta purserin tärkeimpiä tehtäviä. Asia oli äänestysratkaisu, jossa oli kaksi eri mieltä olevaa jäsentä. Heidän mielestään on ollut oikeus purkaa työsopimus. Tämä on hyvä esimerkki lentoalalla noudatettavasta tiukasta linjasta yleisesti. Alkoholin vaikutuksen alaisena olemisen on luonnollisesti huomattavasti vakavampi asia kuin tämänkaltainen epärehellisyys, koska silloin vaarantuu lentoturvallisuus.

Liikennealalta on tämäkin työtuomioistuimen tuomio 2013-166:

Työnantaja oli purkanut linja-autonkuljettajan työsopimuksen, kun ajoneuvon asennettu alkolukko oli työntekijän aloittaessa työvuoroaan estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Puhallettu lukema oli 0,35 promillea. Yhtiössä oli nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn, ja tämä oli ollut työntekijöiden tiedossa.

Ratkaisun mukaan voitiin pitää lähtökohtaisesti hyväksyttävänä sitä, ettei linja-autonkuljettajalla ollut veressä lainkaan alkoholia työvuoron alkaessa tai aikana. Työntekijän oli ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus, etenkin kun hänen tehtävänä oli hoitaa koululaiskuljetuksia. Toisaalta työntekijällä oli moitteeton työura, ja veren alkoholipitoisuus oli alle rattijuopumusrajan. Asiaa kokonaisuutena arvioituaan työtuomioistuin katsoi, että yhtiöllä oli irtisanomissuojasopimuksessa ja laissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen, muttei perustetta sen purkamiseen.

Työnantaja määrättiin maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka. Muuta korvausta ei tuomittu, koska irtisanomissuojasopimuksen ja sen korvausmääräysten soveltamisalaan ei kuulunut tapaus, jossa työsuhteen päättämistavaksi oli virheellisesti valittu irtisanomisen sijasta purkamisen.

Merkittävää on, ettei kyseessä olisi ollut rikoslain tarkoittama rattijuopumus, koska rangaistava raja ei ylittynyt. A:lle ei ollut annettu varoituksia aikaisemmin. A oli kuitenkin työajalla päihtyneenä ja ammattikuljettajan pitäisi ymmärtää vastuunsa. Nollatoleranssi on ymmärrettävä ja hyväksyttävä liikennealalla. Tapaus eroaa aikaisemmista alajaksossa 5.1.2.7. käsitellyistä tapauksista, koska nyt työntekijä on ollut työajalla päihtyneenä ja yrittänyt käynnistää autoa. Työtuomioistuin toteaa senkin, minkä KKO on lausunut tuomiossaan KKO 2007:12 eli yhtiön harjoittama käytäntö ei voi johtaa siihen, että työsopimuksen purkuperusteita arvioitaisiin ankarammin kuin lainsäädännössä on tarkoitettu. Työtuomioistuin huomioi lisäksi A:n vastuullisen aseman sekä yhtiön tappion maineelleen.²⁵⁰

²⁵⁰ TT lausuu: ”A:n ammatti on vastuullisuutta edellyttävä ja yksintyöskentely korostaa hänen vastuullista asemaansa. Työtuomioistuin toteaa yleisen elämäkokemuksen perusteella olevan selvää, että ammattikuljettajan saapuminen työvuoroonsa alkoholin vaikutuksen alaisena haittaa yhtiön mainetta ja voi olennaisesti huonontaa sen yrityskuvaa koulukuljetuksia hoitavana linja-autoliikenneyrittäjänä.”

5.2. Virkamieslaki

5.2.1. Lähtökohtia

Virkasuhteiden osalta oikeuskäytäntöä on vähemmän käytössä kuin työsopimuslain osalta, joten vertailun tekeminen palvelussuhteiden välillä on hankalaa. Täten joudutaan turvautumaan myös irtisanomistapauksiin, koska purkamistapauksia on vähän virkamiespuolella. Toisaalta osassa irtisanomistapauksissa purkamiskynnys olisi ylittynyt. Virkasuhteen purkamista ei juurikaan käytetä päättämiskeinona tai vaihtoehtoisesti niitä ei riitauteta, mitä voidaan pitää erittäin epätodennäköisenä huomioiden virkamiesten suhteellisen helpohko valitustie matalalla kuluriskillä. Purkamisen harvinaisuuteen ei vaikuta edes tietyille virkamiesryhmille säädetty mahdollisuus määräaikaiseen virantoimituksesta erottamiseen, koska se sijoittuu varoituksen ja irtisanomisen välille. Lisäksi on mainittava, että virkamieslautakunta ei totea irtisanomiskynnyksen ylittymisestä purkamistapauksissa, joissa purkamiskynnys ei ole ylittynyt. Tällöin ainoastaan oikaisuvaatimus hyväksytään ja työnantajaviranomainen tekee mahdollisesti uuden valituskelpoisen päätöksen. Siten sama asia voi olla uudestaan käsiteltävänä virkamieslautakunnassa irtisanomisasiana. Seuraavaksi käydään läpi muutama virkasuhteen purkamistapaus.

5.2.2. Oikeus purkaa

5.2.2.1. Luvaton poissaolo virantoimituksesta

Poissaolo töistä alkoholinkäytön takia on yleistä valtiollakin, vaikka virkasuhdetta harvoin puretaan sen takia. Muutamia tällaisia tosin löytyy, mutta yleensä ongelma on jatkunut kauan. Ensimmäisessä tapauksessa käräjäoikeus oli purkanut toimistosihteerin A:n virkasuhteen 18.6.2007 lukien. Käräjäoikeus oli purkanut A:n virkasuhteen siitä syystä, että hän oli 18.-25.6.2007 ollut ilman hyväksyttävää syytä poissa työpaikaltaan. Kyse on tapauksesta VMLTK asia 108/2007:

A:lla on pitkäaikainen alkoholiongelma. Työnantaja on vuodesta 2003 lähtien puuttunut A:n alkoholinkäyttöön ja siihen liittyviin poissaoloihin muun muassa usein varoituksin ja ohjaamalla hänet useampaan kertaan päihdehoitoon. Hoitonojhaustoimenpiteet ovat kuitenkin pääosin jääneet tuloksettomaksi. A on keväällä 2007 ohjattu hoitoon. Hän on heti 8.6.2007 päätyneen hoitojakson jälkeisenä viikonloppuna aloittanut alkoholinkäytön ja ollut mitä ilmeisimmin sen seurauksena 18. - 25.6.2007 poissa työpaikaltaan ilman hyväksyttävää syytä. A:n hoito on alkoholinkäytöstä johtuen keskeytynyt.

A on ollessaan edellä kuvatulla tavalla ilman hyväksyttävää syytä poissa työpaikaltaan, ottaen erityisesti huomioon poissaolon syy ja seuraus sekä edellä sanotut olosuhteet kokonaisuudessaan, törkeästi laiminlyönyt virkavelvollisuuksiensa noudattamisen. Käräjäoikeudella on

näin ollen ollut oikeus purkaa A:n virkasuhde. Käräjäoikeus on purkanut A:n virkasuhteen takautuvasti 18.6.2007 alkaen. Virkamieslain virkasuhteen purkamista koskevan säännöksen sanamuoto, virkasuhde voidaan heti purkaa, ei kuitenkaan mahdollista virkasuhteen purkamista takautuvasti. A:n virkasuhde on tästä syystä katsottava purkautuneeksi vasta siitä ajankohdasta, kun sitä koskeva päätös on laillisesti tehty eli 10.12.2007. Oikaisuvaatimus hylättiin. Virkasuhde on kuitenkin katsottava purkautuneeksi vasta käräjäoikeuden päätöksen tekopäivänä eli 10.12.2007.

Tämä on selkeä tapaus, jossa virkasuhteen purkaminen on ollut perusteltua. Käräjäoikeus on yrittänyt monta kertaa auttaa toimistosihteerää alkoholiiongelman kanssa, mutta tulokset ovat jääneet heikoiksi. Valtiollakaan työnantajana ei ole antaa uusia mahdollisuuksia loputtomiin. Kyseessä on suhteellisen pitkä luvaton poissaolo, jolloin täytyy harkita virkarikosasian viemistä eteenpäin. Poissaolothan tulkitaan virantoimituksessa tapahtuneeksi, kuten alajaksossa 4.2.7. kerrottiin.

Virkamieslautakunnan päätöksessä 1157/95 rikoskomisarion virkasuhde oli purettu hänen lyhyessä ajassa tapahtuneiden laiminlyöntiensä takia:

Rikoskomisario X:n virkasuhde oli 14.9.1995 purettu päättymään heti, koska hän oli rikkonut ja laiminlyönyt törkeästi virkavelvollisuksiinsa. X oli myöntänyt, ettei hän ollut osallistunut tuomioistuimen, syyttäjän ja poliisin 9.6.1995 pitämään yhteiseen neuvotteluun niin kuin häneltä oli edellytetty. X kertoi olleensa koko päivän työpaikallaan hoitomassa neuvottelua tärkeämpinä pitämiään asioita. Hän ei ollut esittänyt väitteidensä tueksi näyttöä tai osoittanut, että hänellä olisi ollut itsenäistä harkintavaltaa arvioida mainitun neuvottelun merkitystä. X oli myöntänyt, ettei hän kesäkuussa 1995 ollut lähtenyt virkamatkalle ja että hän oli lisäksi jättänyt osallistumatta erääseen koulutustilaisuuteen. Hän oli myös myöntänyt poistuneensa työpaikaltaan kesken työpäivän 16.6.1995 ja jättäneensä kokonaan saapumatta työpaikalle 19.-20.6.1995.

X oli rikkonut ja laiminlyönyt virkavelvollisuuttaan. Menettely oli ollut seurausta pitkäaikaisesta ja hallitsemattomasta alkoholinkäytöstä, joka oli jatkunut hoitoonohjauksesta ja X:n omatoimisesta hoitoon hakeutumisesta huolimatta. X:n käyttäytyminen oli haitannut hänen vastuullaan olleiden poliisiasioiden hoitamista. Ottaen huomioon poliisin virkatehtävien erityinen vastuullisuus X:n menettelyä oli pidettävä törkeänä. Oikaisuvaatimus hylättiin. (Ään.)

Rikoskomisariolla oli kesäkuussa 1995 heikompi jakso, jolloin tapahtui useita laiminlyöntejä. Hän on päällystööön kuuluva henkilö, jolloin vastuu on painava, eikä siihen sovellu alkoholin väärinkäyttö.²⁵¹

²⁵¹ X oli ollut muutamaan kertaan jo hoidossa, mutta siitä ei ole ollut vaadittavaa apua virkasuhteen säilyttämiseksi. Virkamieslautakunnassa äänestyksessä oli kyse purkamisoikeuden raukeamisesta, jossa enemmistö katsoi purkamisen tapahtuneen riittävän ajoissa.

Lisäksi voidaan mainita virkamieslautakunnan päätös 1127/95. Kyse oli veturinlämmittäjän poissaolosta 18.-24.4.1995 alkoholin takia. Tuolloin VR:n palveluksessa olevat olivat virkasuhteessa, kun nykyisin he ovat työsuhteessa. Tapauksessa purkamisen oli asianmukainen, koska veturinlämmittäjä oli syyllistynyt aikaisemminkin alkoholin väärinkäyttöön.²⁵² Poissaoloista mainitsemisen arvoinen on VMLTK päätös 34/2000, jossa virkamies oli ollut poissa virantoimituksesta 27.9.-14.10.1999 ilman perusteltua syytä. Virkamies ilmoitti vasta 13.10.1999 työnantajalle poissaolostaan, mutta ei esittänyt lääkärintodistusta poissaolojaksosta. Hän oli saanut myös varoituksia aiempien luvattomien poissaolojen johdosta sekä tuomittu käräjäoikeudessa virkatehtävien laiminlyönnistä nyt puheena olevasta poissaolosta. Hän oli ollut hoidossa alkoholinkäytön vuoksi. Purkamisen oli laillinen. Tässä on tapahtunut virkarikoskin, joka on todettu tuomioistuimessa.

Pitkät poissaolotkaan eivät aina johda purkamiseen, vaikka siihen saattaisi työnantajalla olla oikeus. Useamman viikon poissaolo virantoimituksesta syytä ilmoittamatta on törkeää virkavelvollisuuden laiminlyöntiä. Esimerkkejä poissaoloista, jotka johtivat ”vain” irtisanomiseen, ovat KHO 18.7.2002 t. 1768²⁵³, KHO 3.12.2002 t. 3192²⁵⁴ sekä VMLTK päätös 24/2007²⁵⁵.

²⁵² Hän oli saanut varoituksen kaksi kuukautta aikaisemmin alkoholin vaikutuksen alaisena työhön saapumisesta. Hänellä oli tuomio törkeästä rattijuopumuksesta vuodelta 1992, jolle tosin ei enää arvioinnissa voi antaa suurta painoarvoa. Hänet oli jo sijoitettu ratatyömaalle turvaamistoimenpiteenä. Hän hakeutuikin poissaolon jälkeen hoitoon, mutta VMLTK totesi, ettei se ole riittävä peruste luottamuksen palauttamiseksi. Alkoholiongelmat ovat ilmenneet pitkähkön ajan kuluessa ja menettely oli jatkunut työnantajan reagoinnista huolimatta. Lisäksi VMLTK lausui, ettei liikenneturvallisuus saa vaarantua. Kyse oli äänestysratkaisusta, jossa vähemmistö katsoi, että purkamisen oli tehty liian myöhään.

²⁵³ Lehtori oli luvatta poissa 18.-29.1.2001. Hoitoonohjauksesta oli sovittu 17.1.2001, eli päivää aikaisemmin ennen poissaolojakson alkamista. Lehtori kävi A-klinikalla muutaman kerran. Muutamaa kuukautta aikaisemmin hänelle oli annettu kirjallinen huomautus luvattomista poissaoloista. Lehtori rikkoi velvollisuuksiaan olemalla poissa töistä, jolloin hoitoakaan ei voi pitää kovin onnistuneena. Purkamiskynnyksen voidaan arvioida ylittyneen tässä tapauksessa, vrt. VMLTK päätös 34/2000 ja VMLTK asia 108/2007.

²⁵⁴ Ylikonstaapeli oli 5.-26.11.2001 poissa virantoimituksesta. Näin pitkä luvaton poissaolo olisi purkamisperustekin, kuten virkarikosasiakin.

²⁵⁵ Vankilan vanhempi vartija oli ollut luvatta poissa 9.1.-20.1.2006 sekä sen jälkeen vielä toukokuussa melkein kaksi viikkoa. Hänet oli ohjattu hoitoon aikaisemmin ja ongelmia oli ollut aikaisemminkin. Tällainen voi olla myös virkarikosasia poissaolojen pituuden takia. Purkamiskynnykskin olisi ylittynyt.

5.2.2.2. Virantoimituksessa

Alkoholin väärinkäyttöä tapahtuu virantoimituksen yhteydessäkin, mutta sekään harvoin johtaa purkamiseen. Irtisanomisista esimerkkeinä mainitaan KHO 18.6.2001 t. 1447²⁵⁶, VMLTK päätös 66/2008²⁵⁷, VMLTK päätös 1/2010²⁵⁸, VMLTK päätös 17/2013²⁵⁹ sekä KHO 10.6.2014 t. 1836²⁶⁰. Seuraavaksi esitellään kaksi tapausta, joissa on ollut oikeus purkaa virkasuhde. Tapaus KHO 5.6.2001 t. 1362 on erikoinen yksityiskohdiltaan:

Merikapteeni X:n virkasuhde oli 23.12.1998 purettu virkamieslain 33 §:n nojalla. X oli 17.12.1998 alkoholin vaikutuksen alaisena luotsannut aluksen pois väylältä, mistä oli ollut seurauksena pohjakosketus. Purkamispäätöksen perusteluissa on lisäksi otettu huomioon aikaisempi karilleajo, josta oli laadittu neuvottelumuisto 18.1.1991. Pohjakosketuksen jälkeen X:n olisi pitänyt jäädä komentosillalle selvittämään tapahtumia ja hankkimaan apua. Pakenemalla komentosillalta ja hyppäämällä mereen X oli sitonut voimavaroja itsensä etsintään ja pelastamiseen eikä merionnettomuuden selvittämiseen ja mahdollisten lisävahinkojen ehkäisyyn. Teollaan X oli törkeästi rikkonut virkavelvollisuuttaan, ja hänen virkasuhteensa purkamiseen oli siten ollut laillinen peruste.

Merikapteenilla on erittäin vastuullinen asema, johon alkoholi ei kuulu. Henkilövahinkojen ja aineellisten vahinkojen määrä voi olla huomattava. Siten tuollaisessa asemassa ei voi olla alkoholiongelmainen henkilö.²⁶¹ Työnantajallakin on oltava vastuu, koska on

²⁵⁶ Ulosottomies oli esiintynyt työpaikallaan päihtyneenä neljästi tammikuussa 2000. Häntä oli varoitettu keväällä 1998 sekä joulukuussa 1999 päihtyneenä olemisesta. Keväällä 1999 hänet oli ohjattu hoitoon. Kyse on perustellusta irtisanomisesta, koska työnantaja oli tehnyt jo voitavansa asian eteen. Ulosottomiehellä ei ollut tipatonta tammikuuta, vaan asia läheni jo virkarikosta. Neljä kertaa kuukauden sisällä päihtyneenä olemisen työpaikalla ei ole vähäinen asia.

²⁵⁷ Vanhempi konstaapeli oli saapunut 0,57 promillen humalassa töihin. Hän oli saanut kuukautta aikaisemmin varoituksen alkoholinkäytöstä. Siten irtisanominen oli perusteltu, koska varoituksesta ei ollut kulunut kauan.

²⁵⁸ Yliopisto oli irtisanonut opettaja A:n virkasuhteen. A oli ollut luennolla päihtyneenä. Hän oli ollut pari vuotta aikaisemminkin päihtyneenä töissä ja ohjattu hoitoon. Toinen esimerkki yliopistomaailmasta on KHO 10.10.2000 t. 2542, jossa professori oli mm. toistuvasti esiintynyt työpaikallaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Hänet irtisanottiin (muuta perusteita olivat mm. poissaolot). Edellä mainitut eivät ylittäne virkarikoskynnystä. Nykyisin yliopistojen henkilökunta on työsuhteessa yliopistolain (558/2009) 4 luvun 32 §:n 1 momentin mukaan. Heillä on kuitenkin rikosoikeudellinen virkavastuu lain 34 §:n nojalla

²⁵⁹ Ministeriö irtisanoi projektipäällikön tämän päihtymyksen takia 9.7.2012. Häntä oli myös pyritty ohjaamaan hoitoon ja keskusteltu alkoholinkäytöstä. Virkasuhde saatiin irtisanoa. Tämä on hyvin tyyppillinen tapaus, eikä kohtelulla työsuhtesopimuksen puolella olisi eroa.

²⁶⁰ Alkoholitarkastaja oli toistuvasti esiintynyt päihtyneenä virkapaikalla sekä syylistynyt vapaa-ajalla törkeään rattijuopumukseen. Ratkaisussa todetaan alkoholitarkastajalta voitavan vaatia oman päihtymisen käytön hallintaa. Tätä on pidettävä perusteltuna näkökantana. Alkoholitarkastajan tehtäviin kuului mm. ennalta ehkäisevä päihdetyö. Tällöin oman käyttäytymisen täytyy olla kunnossa.

²⁶¹ Merikapteeni puhalsi 1,65 promillea, eli huomattavan korkean lukeman. Aikaisempi karilleajo tapahtui myös humalassa ja merikapteeni on ollut hoidossa alkoholin takia. Tässä tapauksessa X jäi sairauslomalle tapahtuneen jälkeen. Oikeudellisesti tapauksessa tarkasteltiin tarkasti sitä, oliko X:lle annettu mahdollisuus tulla kuulluksi virkamieslain edellyttämällä tavalla. Kyse on ollut äänestysratkaisusta virkamieslautakunnassa, jonka päätöksen KHO pysytti voimassa. X:lle oli varattu tilaisuus tulla kuulluksi. Juttulyhennelmänä on käytetty virkamieslautakunnan päätöstä 53/1999.

tiennyt X:llä olevan alkoholiongelma ja silti antanut X:n olla näinkin vastuullisessa asemassa, vaikka X:n historiassa on ollut vastaava tapaus. Tällainen asia pitäisi saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi virkarikoksena, koska menettelyä ei voi pitää vähäisenä.

Toisessa virantoimituksen yhteydessä tapahtuneesta alkoholin väärinkäytössä on kyse ratkaisusta KHO 4.11.1996 t. 3426²⁶²:

Tullivalvoja X:n virkasuhde oli purettu 16.1.1996 ja hänet oli samalla välittömästi pidätetty virantoimituksesta. Päätöksen perustelujen mukaan X oli rikkonut törkeästi virkavelvollisuuksiaan ja vaarantanut yleistä turvallisuutta kuljettaessaan virka-aikana ja virkatehtäväänsä suorittaessaan virka-autoa alkoholin vaikutuksen alaisena. Puhallustulos oli 1,5 promillea.

Työvuoro ei ollut tullut X:lle yllättäen. Hänellä oli siten ollut velvollisuus huolehtia siitä, että hän oli vapaa-aikanaankin työkuunnossa vuoron alkaessa. X:n veren alkoholipitoisuus oli ollut huomattavan korkea. Ei ollut uskottavaa, ettei hän olisi ollut työvuoroon tullessaan ymmärtänyt olevansa alkoholin vaikutuksen alaisena. X oli esimiehensä kanssa käydyissä keskusteluissa vakuuttanut alkoholinkäytön olevan hänen hallinnassaan ja että tarvetta hoitoonohjaukseen ei ollut. Viranomaisella ei ole toimivaltaa käynnistää hoitoa vastoin virkamiehen tahtoa. X:n käyttäytymistä voitiin siten arvioida purkuperusteena. X:n oli pitänyt ymmärtää olevansa asemassa, johon virkatehtävien erityisluonteesta johdun liittyi korostettu velvollisuus käyttäytyä asianmukaisesti. Hän oli rikkonut tätä velvollisuuttaan olennaisesti. Oikeus purkaa.

Tämäkin on suhteellisen selkeä tapaus, koska virkatehtäviä suorittaessa virka-autolla on syyllistytty törkeään rattijuopumukseen. Tällaisissa tilanteissa purkamiskynnys ylittyy helposti sekä työsuhteissa että virkasuhteissa. Suostuminen hoitoonkaan tuskin olisi muuttanut tilannetta, koska tapaus on törkeä.²⁶³ Kuten edellinenkin tapaus, virkarikospäilyinä olisi tätäkin kohdeltava.

5.2.3. Ei oikeutta purkaa, mutta oikeus irtisanoa

Tässä alajaksossa tarkastellaan kahden tapauksen kautta oikeuskäytäntöä, jota on valitettavan vähän. Purkamisia tehdään muutoinkin vähän, ja jos asiassa ei ylity purkamiskynnys, oikaisuvaatimus hyväksytään. Tämän jälkeen työnantajaviranomainen voi tehdä uuden päätöksen, esimerkiksi irtisanomispäätöksen, joka saattaa päätyä valituksen kautta muutoksenhakuun. Siten tapausten löytäminen on hankalaa niiden harvinaisuuden lisäksi.

²⁶² Juttulyhennelmässä on käytetty VMLTK:n päätöstä 63/96, jonka KHO pysytti voimassa.

²⁶³ Ks. KHO 2.5.1996 t. 1264 (Ään.), jossa ylikomisario R irtisanottiin hänen ajettuaan työnantajan (keskusrikospoliisin) autolla 1,65 promillen humalassa (törkeä rattijuopumus) vaarantaen muiden turvallisuuden. R on ollut esimiesasemassa. Teko tapahtui vapaa-ajalla. KHO totesi irtisanomisen olleen laillinen. Tekoa voi pitää hyvin moitittavana, koska tekoon syyllistettiin työnantajan autolla.

Käsiteltävissä tapauksissa on molemmissa kyse poliisihallinnon virkamiehestä, joilla tosin on täysin erilaiset virkatehtävät.

Ensimmäinen on KHO 18.2.1997 t. 348, jolla pysytettiin voimassa virkamieslautakunnan päätös²⁶⁴ hylätä oikaisuvaatimus irtisanomisesta:

Vanhempi konstaapeli X oli irtisanottu 29.5.1996, koska hän oli menettänyt työtehtävissään virkamieslain, poliisiasetuksen ja työnantajan antamien ohjeiden vastaisesti. X oli käyttäytynyt yksityiselämässään poliisille sopimattomalla tavalla ja menettänyt näin sen luottamuksen, mitä poliisiviran hoitaminen edellytti. Hänet oli tavattu helmikuun 17-18 päivien (1995) välisenä yönä päihtyneenä työhuoneestaan ja otettu päihtymyksen vuoksi säilöön yhteensä neljä kertaa vuosien 1995 ja 1996 aikana. X oli työnantajan mukaan syyllistynyt häiriökäyttäytymiseen kolme kertaa huhtikuussa 1996. Virkamieslautakunta oli ratkaisullaan 17.4.1996 no: 1150/95 kumonnut päätöksen, jolla X:n virkasuhde oli purettu.

Poliisilta vaaditaan ammattinsa vuoksi tavallista suurempaa harkintaa ja vastuuta käyttäytymisestään sekä virassa että vapaa-aikana. X oli jatkanut hallitsematonta alkoholinkäyttöään hoitoonohjauspäätöksestä huolimatta. X:n käytös oli ollut poliisille sopimatonta ja toistuvaa ja jatkunut vielä senkin jälkeen, kun työnantaja oli ryhtynyt toimenpiteisiin X:n virkasuhteen purkamiseksi. Poliisilaitoksella oli ollut riittävät perusteet X:n virkasuhteen irtisanomiseen. Oikaisuvaatimus hylättiin.

Kumoavassa päätöksessä katsottiin, että purkuperusteet olivat ehtineet vanhentua lukuun ottamatta tiettyjä tapahtumia, jotka eivät riittäneet purkamiseen. Irtisanominen on myöhemmin ollut perusteltua etenkin, koska on tehty hoitoonohjauspäätös ja työnantaja on muutoinkin puuttunut X:n tekemisiin, minkä jälkeen alkoholinkäyttö on jatkunut. Aikaisemman päätöksen yhteydessä oli äänestys, jossa vähemmistö katsoi purkamisen olleen laillinen.²⁶⁵ Sinänsä menettely on ollut hyvin törkeää ja jatkuvaa, ja X:n uskottavuus poliisina on kärsinyt huomattavasti. Mikäli otetaan säilöön vuoden aikana neljä kertaa päihtymisen takia, on kyse vakavasta ongelmasta myös koko työyhteisölle. X aiheutti vaikeuksia poliisin työskentelylle alueella. Purkamiskynnys olisi ylittynyt näiden myöhempien tapausten jälkeen selvästi. X kuitenkin ”vain” irtisanottiin edellisen purkamispä-

²⁶⁴ Tapaus on VMLTK asia 153/96, jota käytetään lyhennelmässä.

²⁶⁵ Pääasialliseksi purkamisperusteeksi vähemmistö katsoi alkoholijuoman luvattoman hallussapidon sekä rikollisen toiminnan ilmoittamatta jättämisen heinäkuussa 1995. Samoin X oli ollut poissa työvuorosta heinäkuussa 1995. Virkamieslautakunnan enemmistö katsoi, ettei X:lle ollut annettu asianmukaista mahdollisuutta tulla kuulluksi eikä osoitettu X:n törkeästi rikkoneen tai laiminlyöneen virkavelvollisuuksiaan, ks. VMLTK päätös 1150/95.

töksen tulleen kumotuksi. Jos tuolloin olisi ollut voimassa määräaikainen virantoimituksesta erottaminen, olisi sen jälkeen ollut helpompi purkaa X:n virkasuhde käytöksen jatkuttua. Kysehän on ollut erittäin moitittavasta menettelystä vuoden 1996 puolella.

Toisessa jutussa VMLTK päätös 7/99 poliisilaitoksen toimistosihteeri A jätti ensin tulematta virkapaikalle, mutta saapui sinne esimiehen määräyksen jälkeen. A oli selvästi alkoholin vaikutuksen alaisena ja puhalsi 1,5 promillea. A oli tuomittu aikaisemmin törkeästä rattijuopumuksesta ja saanut siitä kirjallisen varoituksen. A oli ohjattu hoitoon. A:n virkasuhde purettiin. Virkamieslautakunta kumosi päätöksen ja totesi, ettei menettely ole ollut sillä tavalla törkeää, että edellytykset virkasuhteen purkamiselle olisivat olemassa. Päätöksen kumoamisen jälkeen toimistosihteeri irtisanottiin ja VMLTK päätös 49/99 vahvisti tämän. Irtisanomiskynnys ylittyi, muttei purkamiskynnys. A voitiin irtisanoa samoilla perusteilla kuin purkamispäätös oli tehty. Irtisanomispäätös on perusteltu, koska taustalla on selvä alkoholiongelma, johon on yritetty reagoida. Purkamiskynnyksen ylittymiseen valtiolla tarvitaan enemmän kuin töihin tuleminen voimakkaasti päihtyneenä, vaikka takana olisi varoitus ja hoito. Tilanne olisi toinen, mikäli kyse olisi ollut poliisimiehestä eikä toimistosihteeristä, joiden tehtävät ovat täysin erilaisia.

Tapauksia ei ole enempää, joten pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei voi tehdä. Suuntaantavaa käsitystä saadaan tutkimalla irtisanomistapauksia, kuten tässä alaluvussa on tehty. Seuraavassa luvussa tehdään johtopäätöksiä ja vertaillaan tilannetta työsopimuslain mukaiseen tilanteeseen. Samassa yhteydessä on lyhyt katsaus Ruotsin lainsäädäntöön.

6. Johtopäätökset

Tutkielmassa on selvitetty ensin alkoholin väärinkäyttöä koskeva lainsäädäntö sekä hoitoonohjaus juridisesta näkökulmasta, minkä jälkeen on siirrytty työsopimuslain käsittelemiseen työsopimuksen päättämisen näkökulmasta. Sen jälkeen on käsitelty virkamieslain olennaiset säännökset virkasuhteen päättämisen kannalta. Näiden jälkeen on tarkasteltu oikeuskäytäntöä purkamisen osalta etenkin työsopimuslain puolelta, koska sillä puolella oikeuskäytäntöä on olemassa verrattain paljon virkamieslakiin verrattuna. Virkamiespuolelta on tutkittu muutamia purkamistapauksia sekä vertailun vuoksi irtisanomisiakin. Virkamiespuolen erikoisuutena on virkarikosasiat, koska alkoholinkäyttö voi tulla rikosoikeudellisesti rangaistavaksi.

Yhteenvedona irtisanomis- ja purkamiskynnyksen välisestä rajanvedosta työsopimuslain puolelta voidaan todeta seuraavaa. Purkamiskynnys ei yleensä ylity, jos työntekijä ei ole ollut työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena, vaan väärinkäyttö ilmenee esimerkiksi luvattomina poissaoloina töistä.²⁶⁶ Pitkät poissaolot johtavat useimmiten irtisanomiseen. Samoin kynnyksen ei ylity, jos työturvallisuus ei ole vaarantunut tai vaaraa ei voi juurikaan aiheutua humalatilasta huolimatta.²⁶⁷ Purkamiskynnys ei välttämättä ylity työnantajan viivytellessä toimenpiteisiin ryhtymisessä ilman pätevää syytä²⁶⁸ tai epämääräisen menettelyn johdosta.²⁶⁹ Samoin sinänsä alle rikoslain rangaistavuusrajan jääminen promilleissa linja-autonkuljettajalla työaikana ei oikeuta purkamiseen, mutta tosin irtisanomiseen.²⁷⁰ Oikeuskäytäntöä on suppea määrä, eikä siitä voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätelmiä. Suuntaa-antavaa rajanvetoa se kuitenkin tuo esille. Tapaukset ovat luonnollisesti hyvin yksilöllisiä. Täytyy muistaa myös, että tässä tulee esille vain prosessuaalinen totuus, ei aineellinen totuus. Tapauksissa voi olla ja onkin vaikuttavina tekijöinä muutakin kuin asiakirjoista ilmenevä aineisto. Tästä toimii esimerkkinä HHO 24.5.2012 1366 S 11/1017.²⁷¹ Työturvallisuuden vaarantaminen usein oikeuttaa purkamiseen, erityisesti jos henkilö on jo aikaisemmin ohjattu hoitoon, mutta alkoholinkäyttö jatkuu hol-

²⁶⁶ Ks. HHO 30.12.2014 2490 S 14/1039.

²⁶⁷ Ks. Rovaniemen HO 17.12.2010 1119 S 10/62 ja Kouvolan HO 17.3.2009 356 S 08/572. Työturvallisuuden vaarantaminen oikeuttaa usein purkamiseen, kuten alajakson 5.1.2. oikeuskäytännöstä selviää.

²⁶⁸ Ks. THO 10.1.1994 59 S 93/477 ja Kouvolan HO 11.1.1995 35 S 94/319 sekä lisäksi KKO 1989:95. KKO:n tuomiossa olisi ollut oikeus irtisanoa, mutta KKO katsoi työnantajan tehneen sen liian myöhään.

²⁶⁹ Ks. TT 1987-83 ja TT 1987-31.

²⁷⁰ Ks. TT 2013-166.

²⁷¹ Kyse on edellä käsitellystä lentomekaanikon työsopimuksen purkamisesta. Oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, että lentomekaanikon ja työnantajan edustajan välit olivat tulehtuneet, mikä vaikutti työsopimuksen purkamismenettelyssä.

tittomasti hoidosta huolimatta. Näissä on yleensä joitain muitakin seikkoja, jotka edesauttavat purkamiskynnyksen ylittymistä. Joissakin tuomioissa purkamiskynnys on jäänyt matalalle²⁷² ja työtuomioistuinta kohtaan voi esittää kritiikkiä hoitoonohjaukseen suhtautumisesta (TT 2001-13)²⁷³. Muutoin linja on suhteellisen ennustettavissa ja johdonmukaista. Merkittävä uudistus olisi, jos puhalluttamisesta säädettäisiin vihdoinkin lain tasolla. Uudistuksella saisi poistettua hankalia ja tulkinnanvaraisia näyttökysymyksiä päihety mystilasta. Samalla oikeusturva paranisi huomattavasti. Hoitoonohjauksesta ei ole lainsäädäntöä, jolloin käytäntö on kirjavaa. Puhalluttamiseen ja hoitoonohjaukseen liittyvät ongelmakohdat koskettavat molempia palvelussuhteita.

Virkasuhteiden puolella materiaalia ei ole kovin paljon, joten johtopäätöksiä irtisanomisen ja purkamisen välisestä rajasta on hankala tehdä. Jotain suuntaa saadaan purkamistapauksista, joissa virkasuhde on purettu poissaolon takia. Tällöin kyse on suhteellisen pitkistä poissaoloista, jolloin puhutaan useiden päivien tai viikkojen yhtämittäisestä poissaolosta. Näin on tapauksessa VMLTK asia 108/2007, jossa oli useamman päivän poissaolo. Tosin tässä samalla myös hoito epäonnistui. Jutussa VMLTK päätös 1127/95 oli myös kyse useamman päivän mittaisesta poissaolosta. Tosin virkamiehestä (veturinlämmittäjä) oli jo varoitettu alkoholinkäytöstä ja hänet oli siirretty eri tehtäviin. Yli kahden viikon poissaolo oli tapauksessa VMLTK päätös 34/2000. Siinäkin oli taustalla epäonnistunut hoito sekä varoituksia. Poikkeuksena on VMLTK 1157/95, jossa laiminlyönnit tapahtuivat lyhyen ajan kuluessa sisältäen poissaoloja. Tässä on eroavaisuuksia työsopimuslain alaiseen oikeuskäytäntöön, mikä johtuu lainsäädännöstä. TSL:n 8 luvun 3 §:n perusteella työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Vastaavaa säännöstä ei ole virkamieslaissa, vaan työnantajaviranomaisen on purettava virkasuhde pitkän poissaolon johdosta. Tämä ainakin selittää osin eroavaisuutta, miksi valtiolla puretaan virkasuhteita poissaolojen jälkeen suhteellisesti enemmän kuin yksityisellä puolella työsopimuksia tutkielmassa tarkastelluissa tapauksissa. Osahan luonnollisesti irtisanotaan purkamisen sijaan.

Virantoimituksessa tapahtuneita alkoholin väärinkäyttötapauksia, jotka olisivat johtaneet virkasuhteen purkamiseen, ei ole kovin montaa. Tällöin ne tosin ovat törkeitä tapauksia

²⁷² Esimerkkinä ravintola-alalta THO 25.6.1998 1549 S 97/1328 ja Itä-Suomen HO 07.02.2002 119 S 01/195 (alajakso 5.1.2.3.) sekä muita ratkaisuja THO 25.10.2004 2869 S 04/240 ja Itä-Suomen HO 24.7.2012 627 S 12/304 (alajakso 5.1.2.7.).

²⁷³ Tapausta käsitelty alajaksossa 5.1.2.6.

kokonaisarviota ajatellen. Tapaus KHO 5.6.2001 t. 1362 on tällainen, jossa merikapteeni ajoi laivansa karille humalassa sekä KHO 4.11.1996 t. 3426, jossa virantoimituksen aikana syyllistyi virka-autolla törkeään rattijuopumukseen. Nämä ovat selviä purkamistapauksia. Näissä on selvästi vaarantunut (työ)turvallisuus, ja merikapteenin tapauksessa sattui vahinko. Oikeuskäytäntö-luvussa mainituissa tapauksissa KHO 18.6.2001 t. 1447, VMLTK päätös 66/2008, VMLTK päätös 1/2010, VMLTK päätös 17/2013 sekä KHO 10.6.2014 t. 1836 työturvallisuus ei vaarantunut, jolloin virkasuhteen päättämistapa oli irtisanominen.²⁷⁴ Tosin työturvallisuutta ei mainita perusteluissa, mutta asiointi on pääteltävissä olevan näin. Tällainen tilanne on työsopimuslain puolella eli työturvallisuuden vaarantaminen johtaa usein työsopimuksen purkamiseen. Jos työturvallisuus ei ole vaarantunut, purkamiskynnys harvoin ylittyy.

Yhdenvertaisuuskysymykset virkamiesryhmien välillä ovat hankalia ja tuottavat ongelmia, koska irtisanomiskynnys on joillakin ryhmillä (erityisesti voimankäyttöön oikeutetut) matalammalla kuin muilla ryhmillä. Samoja säännöksiä sovelletaan eri tavalla eri virkamiesryhmiin nähden. Lainsäätäjä on näin arvioinut yhteiskuntapoliittisesti perusteluksi, että virkamiehiä voidaan tässä suhteessa kohdella eri tavoin.²⁷⁵ Toisaalta valtiolla on virkamiehiä hyvin erilaisissa tehtävissä ja heitä on hankala asettaa samoihin lähtökohtiin tehtäviä verrattaessa.²⁷⁶ Siten on perusteltua, että arviointi on erilaista tiettyjen virkamiesten kohdalla.²⁷⁷ Eri työntekijäryhmillä yksityisellä sektorillakin on eri tasolla päättämiskynnys. Julkista valtaa käyttävillä ja kansalaisten oikeuksiin puuttuvilta virkamiehiltä täytyy edellyttää harkintakykyä ja pidättäytymistä alkoholin väärinkäytöstä. Määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen pitäisi poistaa epäkohtia verrattuna muihin virkamiesryhmiin, mikäli sitä osataan ja halutaan käyttää oikein. Määräaikaisen erottamisen jälkeen purkamiskynnys madaltuisi, jos alkoholin väärinkäyttö jatkuu sen jälkeen. Määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen laajentaminen koskemaan kaikkia virkamiehiä olisi askel

²⁷⁴ Ks. VMLTK päätös 1166/95. Virkamieslautakunnan linja on pysynyt samana. Vanhempi konstaapeli saapui usein päihtyneenä työvuoroon tai jätti saapumatta ja muutoinkin laiminlöi virkatehtäviään. Virkasuhteen sai irtisanoa.

²⁷⁵ Koskinen – Paananen – Tammilehto 2010, s. 380–381.

²⁷⁶ Esimerkiksi kentällä toimivan poliisimiehen ja ministeriön neuvottelevan virkamiehen toimenkuvissa ei ole juurikaan yhtäläisyyksiä. Heidän kohdallaan esimerkiksi vapaa-ajan rattijuopumusta arvioidaan eri tavalla. Poliisimiehellä sillä on konkreettista vaikutusta työtehtävien hoitamiseen, koska hän ei voi toimia partiossa kuljettajana. Poliisimiehen rattijuopumus tulee myös työyhteisön tietoon esimerkiksi ratsian yhteydessä. Neuvottelevan virkamiehen rattijuopumus ei välttämättä tule edes työnantajan tietoon.

²⁷⁷ Työntekijäpuolellakin arviointiin vaikuttaa työntekijän asema ja työtehtävät. Työsuhteissa tehdään hyvin erilaisia töitä, jolloin arviointikin on erilaista. Työntekijäpuolella on tiettyjä aloja, joissa on matalampi päättämiskynnys.

yhdennukaisempaa valtion henkilöstöpolitiikkaa. Kysehän on puhtaasti poliittisesta kysymyksestä, sillä juridisia esteitä asialle ei ole.

Lainsäädäntö on erilaista työsopimusoikeudellisessa ja virkamiesoikeudellisessa sääntelyssä. Tämä johtuu lainsäätäjän tahdosta, vaikka virkamieslainsäädäntöä tuotiin 1990-luvun uudistuksessa lähemmäksi yksityisoikeudellista työsopimuslainsäädäntöä. Esimerkiksi kurinpitomenettelyn poistaminen ja virkasuhteen purkamismahdollisuus lähensivät sääntelyä toisiinsa 1990-luvun uudistuksessa. Eroja löytyy silti: muun muassa virkamiehillä palvelussuhde jatkuu keskeytyksettä laittoman virkasuhteen päättämisen jälkeen, kun taas työntekijällä ei ole oikeutta palata entiseen työhönsä. Samoin virkamiehillä määräaikainen virantoimituksesta erottaminen on yksi vaihtoehto irtisanomisen sijasta. Tällaista mahdollisuutta työsopimuslainsäädännössä ei käytännössä ole, jollei sovellettavassa työehtosopimuksessa ole sovittu ns. kurinpidollisesta lomautuksesta. Määräaikainen virantoimituksesta erottaminen on rinnastettavissa kurinpidolliseen lomautukseen, koska kummassakin keskeytetään palkanmaksu sekä virantoimitus tai työnteko. Kurinpidollinen lomauttaminen estäisi kohtuuttomien tilanteiden syntymisen. Kohtuuttomien tilanteiden syntymisen estämiseksi määräaikainen virantoimituksesta erottaminenkin luotiin. Kurinpidollisen lomauttamisen mahdollistaminen laajemmin toisi jälleen lähemmäksi näitä kahta palvelussuhdetta, mitä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena yhdenvertaisuuden johdosta.

Oikeuskäytännöstä käy selville selkeästi, että työsopimuslain purkamiskynnys on matalammalla kuin virkamieslain vastaava. Purkamiskynnys olisi yhdenvertaisuussyistä tärkeää saada lähemmäksi. Virkamiespuolella purkamiskynnys on huomattavan korkealla. Työsopimuslain soveltamiskäytännössä puolestaan purkamiskynnys tietyissä ammattiryhmissä ja aloilla on melko matalalla. Virkamiespuolella purkaminen pitäisi nähdä yhtenä mahdollisuutena päättää virkasuhde silloin, kun menettelyä on pidettävä erityisen törkeänä. Tällöin ns. päästään eroon epäsovivasta virkamiehestä välittömästi (päättöksen saadessa lainvoiman). Tällöinhän lisäksi palkanmaksu loppuu. Valtiolla työnantajana oletettavasti katsotaan olevan maksukykyä pitkiinkin irtisanomisaikoihin, jolloin käytetään irtisanomista purkamisen sijasta. Tämä on sinänsä totta, ja irtisanomalla päästään eroon virkamiehestä varmemmin. Veronmaksajan näkökulmasta tilanne ei ole paras mahdollinen, mutta tapauksia on suhteellisen vähän, joten taloudellinen taakka ei liene suurehko. Jos irtisanomisen suosiminen purkamisen sijasta on käytäntönä kaikissa tapauksissa, eikä

pelkästään alkoholinkäyttöön liittyvissä, tällöin lukumäärät nousevat huomattavasti. Irtisanomisajatkin voivat venyä useisiin kuukausiin. Törkeissä tapauksissa palvelussuhteesta riippumatta pitäisi käyttää purkamista. Virkamiehillä näitä menee irtisanomisina helpommin kuin työntekijöillä.

Virkavastuun toteuttamiseksi on edelleen asiallista, että rikoslaissa on omat virkarikossäännöksensä. Alkoholinkäyttöä koskevia tapauksia pitäisi viedä tuomioistuinkäsittelyyn, koska osa niistä on hyvin törkeitä. Kansalaisten oikeusturva edellyttää jossain tapauksissa oikeuslaitoksen kantaa virkavelvollisuuden rikkomisen laadusta ja vakavuudesta.

Hyvä kysymys on se, mikä on kahden²⁷⁸ erillisen palvelussuhdelain tarve enää nykyäänä.²⁷⁹ Ruotsissa työlainsäädäntö rakentuu eri tavalla kuin Suomessa. Ruotsissa ei ole yleislakia, joka olisi Suomessa olevan työsopimuslain kaltainen. Irtisanomissuojasta on säädetty oma lakinsa *lag om anställningsskydd (LAS, 1982:80)*. Samoin muita työoikeudellisia lähteitä ovat Suomen oikeustoimilain kaltainen *lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (1915:218)* sekä työympäristöä koskeva *arbetsmiljölag (1977:1160)*.²⁸⁰ Erittäin tärkeä huomio on se, että Ruotsissa LAS koskee sekä julkisella sektorilla että yksityisellä sektorilla työskenteleviä (LAS 1 §). Ruotsissa on vain yksi palvelussuhdelaki, jossa ei tehdä eroa virkamiesten ja työntekijöiden välillä palvelussuhteen päättämisessä. Tosin Ruotsissa on erityislaki julkisessa palvelussuhteessa oleville, *lag om offentlig anställning (LOA, 1994:260)*. Siinä säädetään muun muassa sivutoimista (LOA 7–7 d §), kurinpitovastuusta (LOA 14–21 §) sekä työtaistelutoimenpiteistä (LOA 23–29 §). LOA koskee pääosin valtiolla olevia virkamiehiä.²⁸¹ Ruotsissa lainsäätäjän tavoitteena on ollut samanlaisen työlainsäädännön säätäminen koskemaan kaikkia palvelussuhteessa olevia. LOA on säädetty julkisen viranomaistoiminnan erityisluonteen vuoksi.²⁸² Palvelussuhteen päättämisen vaikuttavia säännöksiä LOA:ssa ei ole.

²⁷⁸ Palvelussuhdelakeja on toki enemmänkin, kuten laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) sekä evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön osalta kirkkolaki (1054/1993). Laki kunnallisesta viranhaltijasta on omalla tavallaan risteytys työsopimuslaista ja virkamieslaista. Sitä voi pitää esikuvana, jos ja kun säädetään vain yksi palvelussuhdelaki.

²⁷⁹ Edellä on aikaisemmin jo todettu, että tavoitteena on yksi palvelussuhde, ks. *HaVM 5/1994 vp*, s. 2.

²⁸⁰ *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*, s. 140.

²⁸¹ *Sigeman – Sjödin 2013*, s. 34.

²⁸² *HE 196/2002 vp*, s. 14.

Ruotsissa työsopimuksen (eli virkamiehen tai työntekijän) irtisanominen edellyttää sen olevan asiallisesti perusteltu.²⁸³ Irtisanominen ei ole asiallisesti perusteltu, mikäli kohtuudella voidaan vaatia työnantajan tarjoavan työntekijälle muuta työtä.²⁸⁴ Purkamisen puolestaan vaatii, että työntekijä on törkeästi laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajaa kohtaan.²⁸⁵ Ruotsin työtuomioistuimen *Arbetsdomstolenin* (AD) kattavaa oikeuskäytäntöä ei ole helppoa tiivistää yksinkertaisella tavalla, koska LAS 7 § sallii otettavan huomioon monia seikkoja. Esimerkiksi rikollinen toiminta tai muu käyttäytymisrikkomus toimen ulkopuolella (vapaa-ajalla) voi aiheuttaa asiallisen perusteen vain erityisissä olosuhteissa. Tämä edellyttää työnantajan luottamuksen vakavaa loukkausta. Samoin pitkä poissaolo työpaikalta vankeusrangaistuksen takia oikeuttaa irtisanomiseen.²⁸⁶

Oikeuskäytäntö on samankaltaista kuin Suomessa lukuun ottamatta alkoholinkäyttöä. Työntekijän sairautta ei pidetä asiallisena irtisanomisperusteena, ellei sairaudesta ole seurauksena sellaista työkyvyn laskua, joka sen verran huomattava, ettei työntekijä pysty tuottamaan työnantajalle merkityksellistä työtulosta. Työnantajalla on velvollisuus edistää sairaan työntekijän kuntoutusta ja jos näin ei toimita, irtisanomiskynnys ei ylitä.²⁸⁷ Krooninen alkoholismi tulkitaan AD:n oikeuskäytännössä sairaudeksi. Tuomioistuin asettaa melko painavan taakan työnantajalle alkoholiongelmaisen työntekijän auttamiseksi. Jos hoito on tuloksetonta, irtisanominen voi olla viimeinen keino.²⁸⁸ Arvioinnissa huomioidaan muun muassa työntekijän mahdollisuudet kuntoutukseen, riskit työkavereille ja työturvallisuudelle sekä työnantajalle tuleva rasitus ongelman korjaamiseksi.²⁸⁹

²⁸³ LAS:n 7.1 §: ”Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.” Itse lakitekstistä ei käy ilmi, mikä on asiallinen peruste, vaan tätä täytyy tutkia lain esitöistä ja oikeuskäytännöstä, ks. *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 192. LAS:n osalta pääsääntönä on sen pakottavuus työntekijän eduksi. Osasta säännöksistä voidaan sopia työehtosopimuksissa tai paikallisella tasolla, *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 188.

²⁸⁴ LAS:n 7.2 §: ”En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.”

²⁸⁵ LAS:n 18.1 §: ”Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.”

²⁸⁶ *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 197–198.

²⁸⁷ *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 198 sekä *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 212, jossa mainittu tuomio AD 1982 nr 133. Työtulosta pidetään ratkaisevana sairastapauksissa, *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 212. Kyseisessä tuomiossa journalisti saatiin irtisanoa hänen alkoholinkäyttönsä takia alentuneen työkykynsä johdosta.

²⁸⁸ *Sigeman – Sjödin* 2013, s. 198. Ks. AD 2005 nr 105, jossa työntekijä kärsi vuosia sairausluonteisesta alkoholismista. Työnantajan katsottiin täyttäneen kuntoutusvastuunsa ja työntekijä saatiin irtisanoa. Ks. myös AD 2001 nr 59.

²⁸⁹ *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 212.

On todettu, että esimerkiksi humalassa ajava työntekijä voidaan erottaa, jos ajamisella on riittävän vahva yhteys työpaikkaan tai työnantajaan.²⁹⁰ Muita maininnan arvoisia alkoholinkäyttöön liittyviä tapauksia ovat AD 1992 nr 51²⁹¹, AD 1995 nr 104²⁹² sekä AD 2007 nr 33²⁹³. Julkisessa palvelussuhteessa olevien osalta on säädetty rikosoikeudellista vastuusta. Tämä koskee heitä, jotka käyttävät työssään julkista valtaa. Sääntely eroaa Suomen vastaavasta.²⁹⁴ Ruotsissa liiallinen alkoholinkäyttö tulkitaan usein sairaudeksi, jolloin työsuhdetta ei voi päättää. Kynnys päättää alkoholiongelmasta kärsivän työntekijän työsopimus on korkealla. Tämä on olennaisin ero Suomeen.

Suomessakin olisi perusteltua pyrkiä yhteen palvelussuhdelakiin, kuten Ruotsissa on tehty. Tämä parantaisi yhdenvertaisuutta virkamiesten ja työntekijöiden välillä. Suomessa lainsäädännön eroavaisuudet ovat johtaneet purkamiskynnyksen merkittävään eroon palvelussuhteiden kesken. Erilainen tuomioistuinmenettelykin virkamiesoikeudessa ja työsopimusoikeudessa saattaa aiheuttaa purkamiskynnykseen eroja. Palvelussuhdeturva on rakennettu eri tavalla, ja virkamieslaki on historiansa vanki. Oikeustilaa ei voi pitää asiallisenä. Purkamissäännös menettää merkityksensä virkamieslaissa, jos sitä ei sovelleta, vaikka siihen olisi mahdollisuus.

²⁹⁰ *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 212 ja tuomiot AD 2002 nr 33 sekä AD 2002 nr 26. Tuomiossa AD 2002 nr 33 saatiin purkaa jäteauton kuljettajan työsopimus tämän syyllistyessä työaikana törkeään rattijuopumukseen jäteautolla. Tuomiossa AD 2002 nr 26 puolestaan ei saatu irtisanoa ratatyöntekijän työsopimusta tämän otettua vapaa-ajalla luvatta käyttöönsä työnantajansa auton ja syyllistyen törkeään rattijuopumukseen sekä muihin rikoksiin. Työntekijällä oli masennus ja työnantaja laiminlöi uudelleensijoitusvelvollisuutensa.

²⁹¹ Tapauksessa oli kyse tuomarin alkoholinkäytöstä. Hän oli muun massa syyllistynyt rattijuopumuksiin. Purkaminen oli laillinen, koska rattijuopumukset olivat vaikuttaneet yleiseen arvostukseen ja luottamukseen häneen tuomarina.

²⁹² Poliisi oli syyllistynyt vapaa-ajalla törkeään rattijuopumukseen ja hänen työsopimuksensa oli purettu. Kyse oli alkoholisairaudesta, jolloin purkaminen ei ollut laillinen. Poliiseihin liittyviä muita tapauksia ovat AD 1992 nr 123 (poliisi oli syyllistynyt kahdesti rattijuopumukseen, joista toinen oli tapahtunut työssä, ei silti oikeutta purkaa sairauden takia) sekä AD 1997 nr 13 (oikeus purkaa rattijuopumuksen takia ja muiden liikennerikosten jälkeen, hoitojakso myös takana).

²⁹³ Palveluteknikko saatiin irtisanoa, kun hän työssä ollessaan oli amfetamiinin ja alkoholin vaikutuksen alaisena ajaen humalassa. AD totesi menettelyn olleen niin vakavaa, että purkamiskynnyskin olisi ylittynyt.

²⁹⁴ *HE 196/2002 vp*, s. 14.