

Työntekijän sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus – työnantajaan kohdistuva arvostelu

Perusoikeudet
ON-työ/Tutkielma

Laatija(t):
Saara Salomäki

18.5.2025

ON-työ / Tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede – Perusoikeudet, erikoistumisjakso

Tekijä(t): Saara Salomäki

Otsikko: Työntekijän sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus – työnantajaan kohdistuva arvostelu

Ohjaaja(t): Veli-Pekka Viljanen

Sivumäärä: 24 sivua

Päivämäärä: 18.5.2025

Sananvapaus on jokaiselle kuuluva perus- ja ihmisoikeus. Työsuhteessa tätä oikeutta kuitenkin rajoittaa työntekijän lojaliteettivelvollisuus, jonka tarkoituksena on suojata työnantajalle kuuluvia oikeuksia ja etuja. Lojaliteettivelvollisuudesta säädetään työsopimuslain (55/2001, TSL) 3 luvun 1 §:n toisessa virkkeessä. Lainsäädännön ohella tämä työntekijälle kuuluva velvoite saa sisältönsä yleisestä sopimusoikeudessa tunnustetusta lojaliteettiperiaatteesta. Lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta sananvapaus nähdään lähtökohtana työ- ja virkasuhteissa. Tutkimuskohteena ovat pääasiassa työsuhteet, vaikka tutkimuksessa esitetään myös joitakin virkasuhteisiin liittyviä erityispiirteitä sekä käytetään esimerkkeinä niihin liittyvää EIT:n ratkaisukäytäntöä.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, milloin työntekijällä on sananvapauden nojalla oikeus arvostella työnantajaansa ilman, että se katsotaan lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi. Tarkoituksena on jäsentää työsuhteessa työntekijän sananvapauden rajoituksille keskeisiä periaatteita ja arviointikriteerejä.

Työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden yhteensovittaminen on saanut erityistä huomiota viime vuosina etenkin sosiaalisen median kasvun myötä. Viestintä sosiaalisessa mediassa on korostanut vastuuta sananvapauden käytöstä. Erityisenä tarkastelun kohteena tutkimuksessa ovat *whistle blower* -tilanteet, joissa suojellaan ilmiantajia, jotka paljastavat työpaikalla esiintyviä väärinkäytöstilanteita tai laittomuuksia.

Tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ovat oikeusdogmaattisia eli lainopillisia. Tämän menetelmän mukaisesti tulkitseen ja systematisoin vallitsevaa oikeustilaa. Tutkin voimassa olevaa lainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja, kotimaista oikeuskäytäntöä sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytäntöä.

Johtopäätöksissä esitetään, että työntekijän sananvapaus on lähtökohtana työ- ja virkasuhteissa. Sananvapautta tulee kuitenkin voida rajoittaa työnantajan oikeuksien ja etujen suojelemiseksi. Työsopimuslain esitöiden mukaan työntekijän lojaliteettivelvollisuus on voimassa läpi työsuhteen voimassaoloajan, joten se ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijän sananvapaus nauttii erityistä suojaa tilanteissa, joissa on kyse väärinkäytösten paljastamisesta tai muuten yhteiskunnallisesti merkittävistä asioista.

Avainsanat: Sananvapaus, lojaliteettivelvollisuus, työsuhde, ilmoittajansuojelu, Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Sisällys

Työntekijän sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus – työnantajaan kohdistuva arvostelu.....	I
Lähteet.....	IV
Lyhenteet	VIII
1 Johdanto	1
1.1 Johdatus aiheeseen	1
1.2 Tutkimuskysymys- ja menetelmä.....	2
2 Lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa.....	4
2.1 Lojaliteettivelvollisuuden sisältö työsuhteessa	4
2.2 Lojaliteettivelvollisuuden sisältö virkasuhteessa	6
2.3 Lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönti.....	7
3 Työntekijän sananvapauden rajoitusedellytykset	9
3.1 Eduskunnan perustuslakivaliokunnan asettamat edellytykset.....	9
3.2 Rajoitusedellytykset ja työsopimuslain 3 luvun 1 §:n toinen virke.....	10
3.3 Euroopan ihmisoikeussopimuksen asettamat edellytykset	11
4 Työnantajaan kohdistettu arvostelu.....	13
4.1 Työntekijän oikeudesta arvostella työnantajaansa.....	13
4.1.1 Lähtökohtana sananvapauden turvaaminen.....	13
4.1.2 Whistleblowing-tilanteet.....	14
4.1.3 Asemaan perustuva lojaliteettivelvollisuus.....	17
5 Julkinen arvostelu.....	19
5.1 Työnantajan julkinen arvostelu vapaa-ajalla.....	19
6 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	22
6.1 Työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välinen suhde	22
6.2 EIT:n ja kotimaisten tuomioistuinten tulkintakäytäntö sananvapaudesta virkasuhteissa.....	23
6.3 Oikeus arvostella työnantajaa	24

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis*: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): *Minun Metodini*. Helsinki 1997, s.35–56.
- Ahokas, Sampo*: Pilliin puhaltaminen, sananvapaus ja ilmaisunvapautta rajoittavat normit. *Defensor Legis (DL) N:o 2/2023*, s. 278–298.
- Arai, Yutaka*: Article 10 Freedom of Expression. Teoksessa Harris, David – O’boyle, Michael – Warbrick, Colin (toim.): *Law of the European Convention on Human Rights*. Third edition. Oxford 2014, s. 613–709.
- Bruun, Niklas*: Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uudistettu painos. Sanoma Pro Helsinki 2013.
- Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit; opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.
- Hölttä, Kalevi*: Kuri. Into Kustannus Oy. Helsinki 2018.
- Kairinen, Martti*: Johtajan työsopimuksen purkaminen lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen perusteella. *Oikeustieto 5/1997*.
- Koskinen, Seppo*: Luottamuspuola esimiehen työsopimuksen päättämisperusteena. *Oikeustieto 5/2013*, s.19–22.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. 4. uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki*: Virkamiesoikeuden perusteet. 8. uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Kurki, Matti*: Laki ja oikeus; lainoppi ja oikeustiede. *Defensor Legis (DL) N:o 3/2009*, s.461–469.
- Lehto, Anu-Tuija*: Työntekijän velvollisuudet. Teoksessa Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellsén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas. *Työsuhdeasioiden käsikirja. I-II*. 7. uudistettu painos. Edita Helsinki 2021.
- Manninen, Sami*: Sananvapaus ja julkisuus (PL 12 §). Teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: *Perusoikeudet*. 2. uudistettu painos. WSOYpro Helsinki 2011, s. 459–493.

- Ojanen, Tuomas*: Räppänä raollaan Eurooppaan – Euroopan unionin perusoikeudet Suomen oikeudessa. Teoksessa Heinonen, Tuuli – Lavapuro, Juha (toim.): Oikeuskulttuurin eurooppalaistuminen ihmisoikeuksien murroksesta kansainväliseen vuorovaikutukseen. Vantaa 2012, s. 241–264.
- Ollila Aki*: Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana. Defensor Legis (DL) N:o 1/2021, s. 120–137.
- Parnila, Kirsi*: Työsuhde tutuksi – esimiehen selvitysopas. Helsinki 2017.
- Pellonpää, Matti*: Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tulkintaa koskevasta vuoropuhelusta. Teoksessa Heinonen, Tuuli – Lavapuro Juha (toim.): Oikeuskulttuurin eurooppalaistuminen ihmisoikeuksien murroksesta kansainväliseen vuorovaikutukseen. Vantaa 2012.
- Pesonen Pirkko*: Viestinnän lait. Edita Publishing Oy. Helsinki 2017.
- Saarinen, Mauri*: Työnantajan oikeus irtisanoa työntekijä tämän loukkaavan kielenkäytön perusteella – EIT:n tuomio Langner/Saksa 17.9.2015. Edilex 2017/29.
- Tiilikka, Päivi*: Sananvapaus, yksilönsuoja ja lähdesuoja Ruotsissa, Norjassa ja Alankomaissa sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Oikeusministeriön selvitys 2010.
- Tiilikka, Päivi*: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies 2/2013, s. 230–252.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum 2012.
- Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo*: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. 1. painos. Alma Talent Oy 2018.
- Viljanen, Jukka*: Karhuvaara ja Iltalehti v. Suomi ja Selistö v. Suomi: suomalaiset sananvapausrajoitukset Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen testissä. Lakimies 103/2005, s.636–650.
- Viljanen, Mika – Tuomisto, Jarmo – Tolonen, Juha – Tammi-Salminen, Eva – Saarnilehto, Ari – Kartio, Leena – Karhu, Juha – Hemmo, Mika – Annola, Vesa*.
Varallisuus oikeus. Sanoma Pro 2004.
- Viljanen, Veli-Pekka*: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Talentum 2001.
- Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyyssölä, Mikko*. Työoikeus. WSOYpro 2000.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy 2017.

Virallislähteet

Hallituksen esitykset

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

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

HE 147/2022 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä siihen liittyviksi laeiksi.

Perustuslakivaliokunnan lausunnot ja mietinnöt

PeVM 25/1994 vp: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 28/1997 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto: Hallituksen esitys Euroopan poliisiviraston perustamisesta tehdyn yleissopimuksen ja siihen liittyvän pöytäkirjan eräiden määräysten hyväksymisestä sekä laiksi tullilain 26 §:n muuttamisesta.

PeVM 10/1998: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 10/1998 vp hallituksen esitys uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.

PeVL 19/1998: Perustuslakivaliokunnan lausunto: Hallituksen esitys television- ja radiotoimintaa koskevaksi lainsäädännöksi.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2010:39

KKO 2005:82

KKO 2006:20

Työtuomioistuin

TT:2003–68

TT:2011–17

TT:2013–191

Arbetsdomstolen (Ruotsin työtuomioistuin)

AD 1982/110

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Heinisch v. Germany, no. 28274/08 (21.7.2011)

Guja v. Moldova, no. 14277/04 (12.2.2008)

Szima v. Hungary, no. 29723/11 (9.10.2012)

Medialähteet

Guillemin, Gabrielle: Case Law, Strasbourg: Alkaya v. Turkey and Szima v. Hungary. Inform's blog 28.10.2012. <https://inform.org/2012/10/28/case-law-strasbourg-alkaya-v-turkey-and-szima-v-hungary-gabrielle-guillemin/> (Luettu 18.5.2025).

Muut lähteet

Korkeamäki, Marika – Koskinen, Seppo: Sananvapautta vai sopimatonta ”ilmiantoa?”. Edilex 21.6.2012. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/8854.pdf> (luettu 18.5.2025).

Pesonen, Pirkko: Nettivieraana asianajaja Pirkko Pesonen: Sananvapaus työsuhteessa. Edilex 21.3.2012. https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/31784?_gl=1*1r8z7nt*_gcl_au*ODE5MTc1MDY0LjE3NDcyMjk4ODE. (Luettu 18.5.2025).

Lyhenteet

AD	Arbetsdomstolen
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
Ilmoittajansuojelulaki	Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (1171/2022)
KKO	Korkein oikeus
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
Viranhaltijalaki	Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003)
Virkamieslaki	Valtion virkamieslaki (750/1994)

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Työntekijällä on oikeus sananvapauteen samoin kuin kenellä tahansa kansalaisella. Työntekijän sananvapaus ei kuitenkaan ole rajoittamaton, sillä työsopimuslaista seuraa työntekijälle lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Lojaliteettivelvollisuudella puututaan työntekijän sananvapauteen.¹

Sananvapaus on keskeinen perus- ja ihmisoikeus. Se saa sisältönsä Suomen perustuslaista, sekä useista Suomea velvoittavista kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista, joista merkittävimpänä voidaan pitää Euroopan ihmisoikeussopimusta (EIS) ja sen 10 artiklassa turvattua sananvapautta. Sananvapaudesta säädetään kansallisella tasolla Suomen perustuslain (731/1999, PL) 12 §:n 1 momentissa. Säännöksen mukaan sananvapaus kuuluu *jokaiselle* ja se sisältää oikeuden ”*ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla.*”² Vaikka sananvapautta on perus- ja ihmisoikeutena tulkittava laajasti³ sitä voidaan rajoittaa kuten muitakin vapausoikeuksia – kyse ei siis ole ehdottomasta perusoikeudesta.⁴ Sananvapauden rajoittaminen on mahdollista perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten täytyessä, kun sillä pyritään suojelemaan muita oikeuksia tai oikeudellisia intressejä.

Tutkielman aihe keskittyy työntekijän oikeuteen arvostella työnantajaansa. Tarkoituksena on selvittää, milloin työntekijän esittämä arvostelu on sananvapauden nojalla hyväksyttyä ja milloin se katsotaan lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi. Työnantajaan kohdistetun sallitun kritiikin ja sen rajat ylittävän loukkaavan arvostelun välistä rajanvetoa arvioidessa

¹ Valkonen – Koskinen 2018, s. 122.

² Ks. PeVM 25/1994: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 Hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta, s. 5–6; PeVM 10/1998: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 10/1998 vp Hallituksen esitys uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi, s. 12; PeVL 19/1998: Perustuslakivaliokunnan lausunto: Hallituksen esitys television- ja radiotoimintaa koskevaksi lainsäädännöksi, s. 2.

³ Sananvapauden asema ja tärkeys perusoikeutena liittyy välttämättömän yhteiskunnallisen keskustelun ja arvostelun vapauden turvaamiseen, jotka ovat välttämättömiä demokraattiselle yhteiskunnalle. Ks. KKO 2010:39; KKO 2005:82 ja KKO 2006:20.

⁴ Ollila 2021, s. 123.

edellytetään tapauskohtaista punnintaa sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välillä. Arviointiin vaikuttavat muun muassa työntekijän asema ja tehtävät työsuhteessa.⁵

Aihe on ajankohtainen, sillä sosiaalinen media on lisännyt keskustelua sananvapauden rajoista työ- ja virkasuhteissa. Tutkimuksessa kiinnitetään erityistä huomiota aiheen kannalta ajankohtaisiin teemoihin, kuten työntekijän julkisesti esittämään arvosteluun työnantajastaan vapaa-ajalla sekä ns. whistleblowing-tilanteisiin, joissa on kyse työnantajan toiminnassa ilmenneiden väärinkäytösten ilmoittamisesta. Suomessa implementoitiin EU:n ilmoittajansuojeludirektiivi eli ns. *whistle blower* -direktiivi (2019/1937)⁶ vuoden 2023 alussa voimaan tulleella ilmoittajansuojelullailla (1171/2022). Lain tarkoituksena on suojella vilpittömässä mielessä toimivia ilmoittajia ja edistää väärinkäytösten paljastamista.⁷

1.2 Tutkimuskysymys- ja menetelmä

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on perus- ja ihmisoikeutena turvattun sananvapauden suhde työsopimuslaissa säädettyyn työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen. Toisin sanoen tarkoituksena on tuoda esille ne kriteerit, joiden perusteella työntekijän esittämä arvostelu työnantajastaan voidaan katsoa sallituksi sananvapauden nojalla. Kysymys on siten siitä rajanvedosta, milloin työntekijälle kuuluvaa sananvapautta voidaan rajoittaa perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten täytyessä vedoten työsuhteessa työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen.

Työntekijän lojaliteettivelvollisuudella puututaan perustuslain 12 §:n 1 momentissa turvattuun sananvapauteen. Työnantajalla ei kuitenkaan voida katsoa olevan oikeutta puuttua työntekijänsä sananvapauteen sellaisilla rajoittavilla määräyksillä, jotka ylittävät sen, mitä TSL 3 §:n 1 momentissa *kohtuuden mukaan* edellytetään. Sananvapauden asema perus- ja ihmisoikeutena asettaa tietyt muodolliset ja sisällölliset edellytykset, joiden perusteella sen rajoittaminen on mahdollista. Perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset määrittävät, millä tavoin ja missä määrin sananvapautta voidaan ylipäätään rajoittaa.⁸

⁵ Valkonen – Koskinen 2018, s. 124.

⁶ Euroopan unionin lainsäädännön rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annettu direktiivi (EU 2019/1937).

⁷ HE 147/2022 vp, s. 138.

⁸ PeVM 25/1994 vp, s.5.

Analysoin työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) oikeuskäytännön että kotimaisen oikeuskäytännön valossa. Pohdin myös, miten kansallinen lainsäädäntö ja Suomea velvoittavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset ohjaavat tällaisten tilanteiden arviointia. Tavoitteena on selvittää, missä kulkee rajanveto oikeutetun kritiikin ja työsuhteeseen kohdistuvan luottamuksen menettämisen välillä.

Tutkimusmenetelmäni on lainopillinen⁹, joten tarkoitukseni on tulkita ja systematisoida voimassa olevaa oikeusjärjestystä. Oikeustieteessä lainoppi eli oikeusdogmatiikka on muodostunut keskeisimmäksi metodiksi.¹⁰ Lainoppi on mahdollista jakaa kahteen osaan. Ensimmäinen osa käsittää käytännön lainopin, joka on kyseessä silloin, kun selvitetään oikeussääntöjen sisältöä. Toinen osa koostuu teoreettisesta lainopista, jossa tarkoituksena on systematisoida oikeussääntöjä.¹¹ Todellisuudessa nämä kaksi lainopin suuntausta kietoutuvat usein yhteen, sillä voimassa olevaa oikeutta tulkitaan ja systematisoidaan pääosin samaan aikaan. Nämä molemmat lainopin suuntaukset ovat esillä tutkimuksessani.

Tutkimus jakautuu kuuteen eri päälukuun. Luvussa kaksi tarkastellaan työ- ja virkasuhteessa olevien henkilöiden sananvapautta rajoittavan lojaliteettivelvollisuuden sisältöä ja velvoitteen laiminlyönnistä johtuvia seuraamuksia. Kolmannessa luvussa käsitellään työntekijän sananvapauden laajuutta ja rajoja työsuhteessa eli käydään läpi sananvapauden rajoitusedellytyksiä. Luvussa neljä analysoidaan työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa, jossa erityishuomio kohdentuu whistleblowing-tilanteisiin, työntekijän ilmaisuoikeuteen sekä asemaan työpaikalla. Viidennessä luvussa syvennytään tarkastelemaan julkisen arvostelun erityispiirteitä. Tavoitteena on näiden lukujen pohjalta selvittää, miten sananvapaus ja työsuhteeseen kuuluva lojaliteettivelvoite voivat joutua ristiriitaan, ja miten oikeuskäytännössä tätä jännitettä on käsitelty. Viimeisessä luvussa esitetään tutkielman keskeiset johtopäätökset sekä arviointi sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden yhteensovittamisesta. Viimeinen luku sisältää siis tutkimustuloksen.

⁹ Hirvonen 2011, s.37.

¹⁰ Kurki 2009, s.466.

¹¹ Aarnio 1997, s.37.

2 Lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa

2.1 Lojaliteettivelvollisuuden sisältö työsuhteessa

Työntekijällä on työsuhteessa lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Työsuhteessa kummankin osapuolen tulee ottaa huomioon toistensa oikeudet ja edut, jotta luottamus työsuhteessa säilyy.¹² Lojaliteettivelvollisuuden vähimmäisisältönä on katsottu olevan työntekijän velvollisuus välttää vahingoittamasta työnantajan aineetonta tai aineellista omaisuutta. Kielletyksi toiminnaksi on myös katsottu sellainen työntekijän menettely, jossa loukataan työnantajan mainetta tai asiakassuhteita.¹³ Tämä työntekijän sananvapautta kaventava velvollisuus perustuu sekä työsopimuslakiin että sopimusoikeudessa tunnustettuun yleiseen lojaliteettiperiaatteeseen.

Lojaliteettivelvollisuudesta käytetään toisinaan myös nimitystä *uskollisuusvelvollisuus*.¹⁴ Työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 3 luvun 1 §:n toisessa virkkeessä, jonka mukaan ”*työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa*”. Säännöksen on katsottu rajoittavan työntekijän sananvapautta.¹⁵ Työntekijällä tulee lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta olla oikeus arvostella työnantajaansa ilman, että arvostelu johtaisi työsuhteen päättämisperusteeksi.¹⁶

Lojaliteettivelvollisuus perustuu lainsäädännön ohella työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen. Lojaliteettiperiaate on yleinen sopimusoikeudellinen periaate, jonka tarkoituksena on asettaa sopimussuhteen osapuolille velvollisuus ottaa huomioon toistensa edut ja oikeudet.¹⁷ Työsuhteessa työntekijällä on sopimusoikeuden lojaliteettiperiaatteesta johdettu lojaliteettivelvoite työnantajaansa kohtaan.¹⁸ Lojaliteettiperiaatteella on erityinen asema työsuhteessa, sillä työsuhteessa tehdyt suoritukset ovat useimmiten luonteeltaan henkilökohtaisia.¹⁹

¹² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 235.

¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 245.

¹⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.181.

¹⁵ Ks. TT:2013–191 ja Äimälä ym. 2000.

¹⁶ Ks. Hölttä 2018, s.59 ja Tuomio AD 1982 nr 110: Tuomiossa katsottiin, että työntekijän asemalla on merkitystä, kun tarkastellaan työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä lojaalimpaa käyttäytymistä työnantajaansa kohtaan voidaan kohtuudella olettaa.

¹⁷ Ks. Viljanen ym. 2004; Kairinen 1997.

¹⁸ Engblom 2013, s.195.

¹⁹ Engblom 2013, s. 216.

Sananvapaus turvaa jokaiselle oikeuden ilmaista mielipiteitään.²⁰ Toisaalta on huomioitava, että sen perusteella ei synny oikeutta loukata toisen osapuolen oikeuksia. Työsuhteessa tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee sananvapaudesta huolimatta noudattaa hänelle laissa säädettyä lojaliteettivelvollisuutta. Sananvapauden asema perus- ja ihmisoikeutena asettaa tietyt muodolliset ja sisällölliset edellytykset, joiden perusteella sen rajoittaminen on mahdollista.²¹

Työsuhteessa työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välistä suhdetta on kuvattu muun muassa työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013–191. Työtuomioistuimen mukaan työntekijän sananvapaus ei ole rajoittamaton, vaikka siitä säädetäänkin sekä perustuslain 12 §:ssä että Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa. Ratkaisun perusteluissa katsottiin, että TSL 3 luvun 1 §:n toisessa virkkeessä säädetty työntekijän lojaliteettivelvollisuus rajoittaa työntekijän sananvapautta.²² On mielestäni selvää, että lojaliteettivelvollisuudella puututaan työntekijän sananvapauteen, sillä työntekijällä on TSL 3 luvun 1 §:n toisen virkkeen mukaan *vältettävä kaikkea, jonka voidaan katsoa olevan ristiriidassa hänen asemassaan työntekijänä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa*.

Työsopimuslaissa ei tarkemmin määritellä sitä, mitä säännöksessä mainitulla *kohtuudella* käytännössä tarkoitetaan. Lain esitöiden mukaan lojaliteettivelvollisuuden sisältö vaihtelee merkittävästi työntekijän aseman mukaan.²³ Tästä voidaan päätellä, että *kohtuudella vaadittava menettely* vaihtelee juuri sen mukaan, millainen asema tai ammatti työntekijällä on. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2003–68 on täsmennetty säännöksen sisältöä: ”Säännöksen on katsottu sisältävän myös sen, että työntekijän on vältettävä kaikkea sellaista, mikä *olisi omiaan* tuottamaan vahinkoa työnantajalle.”²⁴ Tämä edellyttää työntekijältä etukäteistä harkintaa sen suhteen, voiko työnantajasta esitetty arvostelu olla omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle.

Lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoite on voimassa koko työsuhteen voimassaoloajan eli se ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan.²⁵ Erityisesti johtoasemassa olevalta työntekijältä voidaan olettaa korostunutta luottamusvelvollisuutta työnantajaansa kohtaan, sillä korkea

²⁰ HE 309/1993 vp, s.56.

²¹ Ks. PeVM 25/1994 (HE 309/1993); V-P, Viljanen 2001.

²² TT:2013–191.

²³ HE 157/2000 vp, s. 11.

²⁴ Ks. TT:2003–68.

²⁵ Parnila 2017, s.24.

asema tuo mukanaan laajemman toimintavapauden ja harkintavallan käytön.²⁶ Siten on syytä huomata, että lojaliteettivelvoite voi vaihdella eri aloilla ja esimerkiksi juuri työntekijän aseman perusteella.²⁷ Tästä syystä lojaliteettivelvollisuuden sisältöä ei ole tarkemmin määritelty TSL 3 luvun 1 §:n toisessa virkkeessä. Lojaliteettivelvollisuuden sisältö edellyttää aina tapauskohtaista punnintaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin niin kansallisella tasolla kuin EIT:n toimesta vakiintunut tietyt arviointikriteerit, joiden perusteella punnitaan yksittäistapauksessa sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välistä suhdetta.

2.2 Lojaliteettivelvollisuuden sisältö virkasuhteessa

Tutkimuksen pääasiallisena tarkoituksena on tutkia lojaliteettivelvollisuuden suhdetta sananvapauteen nimenomaan työntekijöiden osalta, jotka ovat yksityisoikeudellisessa sopimussuhteessa työnantajaan. Tulen kuitenkin esittämään tutkimuksessani joitakin virkasuhdetta koskevia tuomioita ja päätöksiä, joten on syytä tarkastella lojaliteettivelvollisuuden sisältöä myös virkasuhteiden osalta.

Valtion ja kunnan palveluksessa työskentelee työsuhteissa olevien työntekijöiden lisäksi virkasuhteessa olevia virkamiehiä tai viranhaltijoita. Julkista valtaa käyttävät henkilöt ovat useimmiten niitä, jotka ovat virkasuhteessa.²⁸ Lähtökohtana on, että myös virkamiehillä on ilmaisuvapaus. Virkamiehiltä edellytetään siitä huolimatta asianmukaisuutta ja asiallisuutta käyttäessään ilmaisuvapauttaan virkatehtävissä tai asianomaisen viraston toimialaan kuuluvissa asioissa.²⁹ Virkamiesten lojaliteettivelvollisuuden sisällöstä säädetään valtion virkamieslain (750/1994, virkamieslaki) 4 luvun 14 §:ssä. Säännöksen 1 momentin mukaan *virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä*. Säännöksen 2 momentin mukaan *virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla*. Tämä virke eroaa TSL 3 luvun 1 §:n toisesta virkkeestä sillä, että työ sopimuslaissa mainitaan *kohtuus*. Virkamiehen sananvapauden voidaan siten katsoa olevan rajoitetumpaa, sillä säännös ei sisällä kohtuuskriteeriä.³⁰

²⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 235.

²⁷ Ks. Kairinen 1997.

²⁸ Bruun 2022, s. 145.

²⁹ PeVL 28/1997 vp, s. 4.

³⁰ Ollila 2021, s. 131.

Viranhaltijalain (304/2003) 4 luvun 17 §:n 2 momentissa säädetään kunnallisten viranhaltijoiden velvollisuudesta toimia *tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla*. Näin ollen siis sekä valtion virkamiesten että kunnallisten viranhaltijoiden on toimittava lojaliteettivelvollisuuksien mukaisesti.

Virkasuhteessa olevien henkilöiden on kaikessa toiminnassa otettava huomioon, että lojaliteettivelvollisuus rajoittaa heidän sananvapauttaan. Etenkin johtoasemassa olevilta virkamiehiltä edellytetään myös vapaa-ajalla asiallista käyttäytymistä. Lisäksi erityisasemassa ovat tehtäviensä perusteella voimakkeinoja käyttävät virkamiehet, joita ovat muun muassa poliisimiehet, vartijat ja sotilaat. Vapaa-ajan toimintaa arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota etenkin siihen, onko toiminnalla aiheutettu selvää haittaa tai ilmeistä vahinkoa.³¹

2.3 Lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönti

Työnantajalla on oikeus suojella omia oikeuksiaan ja etujaan. Mikäli työntekijän arvostelu aiheuttaa vahinkoa työnantajan maineelle, liiketoiminnalle tai asiakassuhteille, työnantajalla on oikeus puuttua työntekijän toimintaan.

Lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönti voi aiheuttaa työntekijän ja työnantajan välillä sellaista luottamuspulaa, jonka perusteella työnantajalle voi perustua oikeus työsopimuksen irtisanomiseen.³² Työntekijän on siten kaikessa toiminnassaan noudatettava TSL 3 luvun 1 §:ssä säädettyä velvoitetta eli olla toimimatta vastoin häneltä *kohtuudella* vaadittavalta menettelyltä. Työsuhteen päättämisperusteeksi ei kuitenkaan usein riitä pelkkä vähäisenä pidetty luottamuspula tai vähäiset erimielisyydet työsuhteeseen liittyvistä asioista. Mikäli lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönnistä aiheutunutta luottamuspulaa on pidettävä vähäisenä, työnantajan tulee ensisijaisesti antaa työntekijälleen huomautus tai varoitus. Jos näillä keinoilla ei ole vaikutusta työntekijän toimintaan tai jos luottamuspula on erityisen vakava, työnantajalla on viime kädessä oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus. Arvioidessa lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönnistä johtuvaa luottamuspulaa työsuhteen osapuolten

³¹ Koskinen – Kulla 2019, s. 249.

³² Koskinen 2013, s. 19.

välillä, tulee kiinnittää huomiota etenkin kokonaisharkintaan, sillä päättämiskynnyksen ylittyminen on usein seurausta useista eri seikoista.³³

Työsopimuslain esitöiden mukaan työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvat velvoitteet muodostavat yleensä toisiinsa kytkeytyvän kokonaisuuden. Työntekijän rikkoessaan työsopimuslaissa säädettyä lojaliteettivelvoitetta työntekijä rikkoo samalla myös työsopimuksesta johtuvaa lojaliteettiperiaatetta. Mikäli työntekijän rikkoo lojaliteettivelvoitettaan, on arvioitava, aiheuttaako hänen menettelynsä sellaisen luottamuspuolan työnantajan ja työntekijän välillä, ettei työsuhteen jatkamiselle ole enää edellytyksiä.³⁴

³³ Koskinen – Nimiten – Valkonen 2019, s. 235–236.

³⁴ HE 157/2000 vp, s. 97.

3 Työntekijän sananvapauden rajoitusedellytykset

3.1 Eduskunnan perustuslakivaliokunnan asettamat edellytykset

Työ- ja virkasuhteissa olevia henkilöitä sitoo lojaliteettivelvollisuus, jolla rajoitetaan heille perus- ja ihmisoikeutena turvattua sananvapautta. Sananvapauden asema perusoikeutena edellyttää, että sen rajoittaminen on mahdollista vain perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten täytyessä, mikäli kyseessä ei ole ehdoton perusoikeus. Sananvapaus ei ole ehdoton perusoikeus eli sitä voidaan rajoittaa.³⁵ Mikäli perusoikeutta rajoitetaan näiden seitsemän edellytysten täytyessä, sitä ei voida täysimääräisesti käyttää.³⁶

Eduskunnan perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeuksien rajoitusten on ensinnäkin perustuttava (1) *eduskunnan säätämään lakiin*, eikä niiden rajoittamista voida delegoida tavallista lakia alemman asteisille säädöstuksille. Toiseksi rajoitusten tulee olla (2) *tarkkarajaisia ja täsmällisiä* eli niiden keskeisen sisällön tulee ilmetä laista. Kolmas edellytys on, että rajoitusperusteelle on oltava painava yhteiskunnallinen tarve eli sen on oltava (3) *hyväksyttävä*.

(4) *Ydinalueen koskemattomuuden vaatimuksen* mukaan tavallisella lailla ei ole mahdollista säätää perusoikeuden ydinalueeseen puuttuvaa rajoitusta. Rajoitusten on lisäksi oltava (5) *suhteellisuusperiaatteen* mukaisia, eli niiden tulee olla oikeassa suhteessa hyväksyttävään rajoitusperusteeseen. Näiden lisäksi perusoikeuksien rajoittamisessa on otettava huomioon (6) *riittävät oikeusturvajärjestelyt*. Viimeisenä perusteena on perustuslakivaliokunnan mukaan se, että rajoitusten tulee olla (7) *yhdenmukaisia Suomea velvoittavien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa*.³⁷

Perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen on toteutettava mahdollisimman täysimääräisesti. Rajoitusedellytyksiä tulee päinvastoin tulkita mahdollisimman tiukasti, sillä ne ovat poikkeuksia pääsääntöön. Nämä seitsemän rajoitusedellytystä on huomioitava, mikäli sananvapautta rajoitetaan työ- ja virkasuhteissa vedoten lojaliteettivelvollisuuteen.

³⁵ Manninen 2011, s.474.

³⁶ V-P, Viljanen 2001, s.14.

³⁷ PeVM 25/1994, s.4–5.

3.2 Rajoitusedellytykset ja työsuhteen 3 luvun 1 §:n toinen virke

Lojaliteettivelvollisuudesta säädetään työsuhteen laissa, joten *lailla säätämisen vaatimus* täyttyy luonnollisesti sen perusteella. Työntekijän ei kuitenkaan ole mahdollista päätellä säännöksen toisesta virkkeestä, mikä on lojaliteettivelvollisuuden perusteella sallittua ja mikä kiellettyä. Näin ollen virke ei mielestäni toteuta tarpeeksi hyvin *täsmällisyys ja tarkkarajaisuusvaatimusta*. Lojaliteettivelvollisuudelle on olemassa *hyväksyttävä* syy, koska sen avulla suojataan työsuhteessa työnantajalle kuuluvia oikeuksia ja etuja.

Sananvapauden ydinalueeseen on liitetty ennakkosensuurin ja mielipiteenvapaus.³⁸

Sananvapauden ydinalue ei kuitenkaan voi olla niin laaja, että sen antama suoja muodostaisi oikeuden loukata muiden perusoikeuksien ydinalueita.³⁹ Työsuhteessa työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia sananvapauden käytöstä työsuhteessa. Työntekijän tulee kuitenkin pystyä ymmärtämään, miten hänen sananvapauttaan on työsuhteen rajoitettu.⁴⁰ Koska TSL 3 luvun 1 §:n toinen virke on avoin ja tulkinnanvarainen, ei sillä voida katsoa olevan työntekijän sananvapauden ydinalueeseen puuttuvaa rajoitusta. Työntekijän sananvapauden laajuus perustuu kussakin työsuhteessa sekä työsuhteen että työntekijän asemaan. Sananvapautta ei kuitenkaan tule työsuhteessa rajoittaa siten, että sananvapaus menettäisi kokonaan merkityksen perusoikeutena.⁴¹ Näin ollen sananvapauden *ydinalueen koskemattomuus vaatimus* mielestäni täyttyy perustellusti toisen virkkeen osalta, sillä säännöksessä ei määritellä tarkemmin velvoitteen sisällöstä ja siihen on myös sisällytetty *kohtuus* vaatimus.

Lojaliteettivelvollisuuden tulee olla *suhteellisuusperiaatteen* mukainen eli sen on oltava hyväksyttävä suhteessa sananvapauden rajoittamiseen työsuhteessa. Suhteellisuusvaatimus korostaa etenkin tuomioistuinten roolia tulkittaessa lojaliteettivelvollisuuden ja sananvapauden välistä suhdetta. Sananvapautta voidaan rajoittaa, mikäli lojaliteettivelvollisuudella puututaan hyväksyttävässä suhteessa työntekijän sananvapauteen. Tämä edellyttää aina tapauskohtaista punnintaa.

³⁸ Ks. Manninen 2011 s. 482; Korkeamäki – Koskinen 21.6.2012, s. 3. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/8854.pdf>

³⁹ V-P, Viljanen 2011, s. 140–145.

⁴⁰ Ollila 2021, s. 128.

⁴¹ Ks. Manninen, s.482.

Oikeusturvavaatimus toteutuu täysimääräisesti lojaliteettivelvollisuuden osalta, vaikka tietty ennustettavuus TSL 3 luvun 1 §:n toisesta virkkeestä jollain tapaa puuttuu, sillä säännöksestä tai sen esitöistä ei ole suoraan pääteltävissä työntekijän lojaliteettivelvollisuuden sisältöä. Suomessa tuomioistuimet noudattavat pääsääntöisesti EIT:n ratkaisukäytäntöä eli myös *yhdennukaisuus Suomea velvoittavien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kanssa* voidaan katsoa toteutuvan.

3.3 Euroopan ihmisoikeussopimuksen asettamat edellytykset

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa säädettyä sananvapautta on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan pidettävä erityisen tärkeänä jokaiselle kuuluvana ihmisoikeutena. Sananvapaus artikla on yksi demokraattisen yhteiskunnan perusedellytyksistä.⁴²

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2 kohdassa luetellaan edellytyksiä, joiden perusteella sananvapautta voidaan rajoittaa. Edellytysten mukaan rajoituksista on *säädettyä lailla* ja niiden on oltava *välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa*. Rajoitusperusteita ovat muun muassa muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaaminen sekä luottamuksellisten tietojen paljastumisen estäminen. Lojaliteettivelvollisuudella rajoitetaan työntekijälle kuuluvaa sananvapautta, jotta voidaan suojata työnantajan mainetta ja oikeuksia. Näin ollen sananvapauden rajoittamiselle on olemassa hyväksyttävä peruste EIS:n 10 artiklan 2 kohdassa lueteltujen rajoitusperusteiden mukaan.

EIT on ratkaisukäytännössään todennut, että EIS:n 10 artiklan 2 kohdan rajoitusten lisäksi sananvapaus ulottuu myös loukkaaviin, järkyttäviin tai huolestuttaviin tietoihin. Ilman suvaitsevaisuutta tai pluralismia yhteiskuntaa ei voida pitää demokraattisena. Sananvapauden rajoitusedellytyksiä tulkittaessa EIT:n vahvaksi periaatteeksi on muodostunut supistavan tulkinnan periaate, jonka mukaan sananvapaus nähdään pääsääntönä ja sen rajoitukset poikkeuksina. Rajoitusedellytysten tulkinnassa on oltava riittävän vahva näyttö jokaisen rajoitusperusteen välttämättömyydestä.⁴³

⁴² Arai 2014, s. 613.

⁴³ Tiilikka 2010, s.17.

Jukka Viljasen mukaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännöstä sananvapauteen liittyvissä tapauksissa voidaan tunnistaa neljä merkityksellisintä periaatetta.

- 1) Sananvapautta on pidetty välttämättömänä demokraattisen yhteiskunnan tunnusmerkistölle,
- 2) Tiedotusvälineillä on merkittävä rooli demokraattisen yhteiskunnan kannalta,
- 3) Sananvapauden rajoittaminen nähdään poikkeuksena pääsääntöön ja yleisesti sen rajoitusperusteille tulee olla erittäin painava peruste, sekä
- 4) EIT:n tehtävänä on yhdenmukaistaa ratkaisukäytäntönsä vastaamaan EIS:n 10 artiklan tarkoitusta.⁴⁴

Euroopan ihmisoikeussopimuksella ja erityisesti sitä tulkitsevan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännöllä on merkittävä rooli kansallisten tuomioistuinten tulkintakäytännössä.⁴⁵ Kansallisten tuomioistuinten on oltava lojaaleja EIT:n ratkaisukäytäntöä kohtaan, jonka tehtävänä on tulkita EIS:n sisältöä.⁴⁶ Perus- ja ihmisoikeuspluralismin⁴⁷ myötä EIT:n ratkaisukäytäntö elää jatkuvassa vuorovaikutuksessa kansallisen perusoikeusjärjestelmän kanssa. Tästä syystä on merkityksellistä tarkastella työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa kansallisen oikeuskäytännön lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimusta tulkitsevan EIT:n ratkaisukäytännön valossa.

⁴⁴ J. Viljanen 2005 s. 641–642.

⁴⁵ Ahokas 2023, s. 283.

⁴⁶ Pellonpää 2012, s. 93.

⁴⁷ Ojanen 2012, s. 264.

4 Työnantajaan kohdistettu arvostelu

4.1 Työntekijän oikeudesta arvostella työnantajaansa

4.1.1 Lähtökohtana sananvapauden turvaaminen

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n toisesta virkkeestä on johdettavissa työntekijän oikeus esittää kritiikkiä työnantajastaan. Säännöksessä ei tosin määritellä, kuinka laajalle tämä oikeus ulottuu.⁴⁸ Työntekijällä on lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta oikeus sananvapauteen. Tämän oikeuden on katsottu ulottuvan varsin laajalle, sisältäen paitsi oikeuden arvostella työnantajaansa myös muunlaisen kritiikin esittämisen hänen toiminnastaan.⁴⁹ Sananvapaus voi saada vahvempaa suojaa esimerkiksi tilanteessa, jossa yleinen etu vaatii työpaikalla esiintyvien epäkohtien esiin tuomista.⁵⁰ Vaikka työntekijällä on oikeus arvostella työnantajaansa sananvapauden nojalla, se ei kuitenkaan oikeuta sananvapauden väärinkäyttöön.

Työnantajalla on vastaavasti oikeus puuttua työntekijän sananvapauden käyttöön, jos sillä muuten loukattaisiin hänelle kuuluvia oikeuksia ja etuja. Työnantajan käyttämälle direktio-oikeudelle eli työnjohto-oikeudelle ei ole kuitenkaan olemassa selkeitä rajoja lainsäädännössä. Oikeudesta säädetään TSL 3 luvun 1 §:n ensimmäisessä virkkeessä ja sen mukaan työntekijän on *noudatettava määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta*. Työnantajalla on säännöksen mukaan oikeus rajoittaa työntekijän sananvapautta, mikäli rajoitukset liittyvät työhön.⁵¹ Siten esimerkiksi työnantajaan kohdistettu arvostelu voidaan katsoa lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi, mikäli arvostelulla pyritään vahingoittamaan työnantajaa perusteettomasti. Työnantajan käskyjen ja ohjeiden tulee täyttää tietyt vaatimukset: niiden on oltava kohtuullisia, tasapuolisia sekä hyvän tavan mukaisia.⁵²

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen mukaan valtion positiivinen velvollisuus turvata sananvapaus ulottuu myös horisontaalisuhteisiin, kuten työsuhteisiin.⁵³ Vaikka sananvapautta on pidettävä pääsääntönä, tulee sitä voida rajoittaa muiden oikeuksien suojelemiseksi. EIT:n mukaan työsuhteessa työntekijällä on velvollisuus etukäteen harkita ilmaisuissaan ja

⁴⁸ Ks. Pesonen 2017.

⁴⁹ Ks. Hölttä 2018, s.59.

⁵⁰ Bruun 2022, s. 71.

⁵¹ Tiilikka 2013, s.239.

⁵² Ks. Äimälä ym. 2000.

⁵³ Heinisch v. Saksa ja Saarinen 2017, s.2.

mielipiteissään, loukkaavatko nämä työnantajaa, tai voivatko ne selvästi aiheuttaa luottamuspuolan työntekijän ja työnantajan välille.⁵⁴

Se, milloin työntekijän esittämä arvostelu työnantajastaan katsotaan lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi edellyttää tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Näissä tilanteissa tuomioistuimen tehtävänä on punnita sananvapauden suoja suhteessa lojaliteettivelvollisuuden sisältöön. Tapauskohtaisessa arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota muun muassa tiedon julkistamisen motiiviin, kielenkäyttöön ja sanavalintoihin. Lisäksi työntekijän asemalla ja tehtävillä on usein kokonaisharkinnassa merkitystä.⁵⁵

4.1.2 Whistleblowing-tilanteet

Euroopan unionin ns. *whistle blower* -direktiivin tarkoituksena on suojella ilmiantajia, jotka paljastavat työpaikalla esiintyviä väärinkäytöstilanteita tai laittomuuksia. Tutkimuksen johdantoluvussa esitetyllä tavalla kyseinen direktiivi on saatettu Suomessa voimaan ilmoittajansuojelulaille. Direktiivin mukaan työnantajan on perustettava sisäinen ilmiantokanava, jossa työntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa nimettömästi työpaikalla tapahtuvista väärinkäytöksistä tai laittomuuksista.⁵⁶ EIT:n ratkaisu *Guja v. Moldova* on yksi esimerkki whistleblowing-tilanteesta, jossa virkamies ilmiantoi merkittäviä yleistä etua palvelevia tietoja poliitikoista. EIT:n mukaan Moldova oli tapauksessa rikkonut EIS:n 10 artiklassa turvattua sananvapautta erottamalla virkamiehen.⁵⁷

Guja v. Moldova – Tapauksessa virkamies oli paljastanut tietoja korkean tason poliitikoista, jotka olivat yrittäneet vaikuttaa oikeuslaitokseen. EIT:n mukaan työntekijöiden tulee käyttäytyä pidättäytyvästi ja harkitsevasti, sillä heitä sitoo lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan.⁵⁸ Lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa sitovan etenkin virkamiehiä, joilla on hallussaan luottamuksellisia ja salaisia tietoja.⁵⁹ Toisaalta jokaisella on oikeus sananvapauteen. Ratkaisun kannalta merkityksellistä oli, että virkamiehen esittämällä tiedolla palveltiin erittäin merkittävää yleistä etua. EIT korosti tuomiossaan, että Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa turvattu sananvapaus ulottuu työ- ja virkasuhteisiin.

⁵⁴ Arai 2014, s.617.

⁵⁵ Bruun 2022, s. 71.

⁵⁶ Bruun 2022, s. 72.

⁵⁷ *Guja v. Moldova*, kohta 3.

⁵⁸ Tiilikka 2013, s. 248.

⁵⁹ *Guja v. Moldova*, kohta 70 ja 71.

Ratkaisun perusteluissa todettiin, että virkamiehen irtisanominen kirjeiden julkaisemisen vuoksi merkitsi julkista valtaa käyttävän henkilön työhön puuttumista.⁶⁰

Ratkaisussa esitettiin kuusi keskeistä kriteeriä, joiden perusteella EIT arvioi virkamiehelle kuuluvan sananvapauden laajuutta:

- 1) *julkaistun tiedon yleinen merkitys,*
- 2) *julkaistun tiedon oikeellisuus, totuudenmukaisuus sekä kielenkäytön muoto,*
- 3) *vaihtoehtoisten keinojen käsillä olo,*
- 4) *työntekijän motiivit eli palveliko tiedon levittäminen jotakin yleistä etua,*
- 5) *työnantajalle aiheutuva taloudellinen haitta tai niin kutsuttu mainehaitta sekä*
- 6) *työntekijälle sananvapauden käytöstä aiheutuvan seuraamuksen ankaruus.*⁶¹

EIT katsoi virkamiehen sanavapautta loukatun ja samalla tuomitsi Moldovan maksamaan hänelle 10 000 euron korvaukset taloudellisista ja aineettomista vahingoista. EIT:n mukaan sananvapauden puuttumista ei voitu perustella välttämättömäksi demokraattisen yhteiskunnan toteutumisen kannalta, sillä virkamiehen esittämillä tiedoilla palveltiin myös yleistä etua. Julkaistun tiedon yleinen merkitys sai tapauksessa vahvempaa suojaa kuin virkamiehen lojaliteettivelvollisuus.

Nämä kuusi arviointikriteeriä ovat muodostuneet keskeisiksi EIT:n ratkaisukäytännössä, kun arvioidaan työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa. Työntekijällä on siten EIT:n tulkintalinjan mukaan velvollisuus harkita ennakkolisesti, voiko työnantajasta esitetty arvostelu olla ilmaisutavaltaan tai sisällöltään työnantajaa loukkaava.⁶²

Whistleblowing-tapauksista *Birgitte Heinisch v. Saksa* ilmentää parhaiten Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen nykyistä tulkintalinjaa arvioidessaan työntekijän sananvapautta työsuhteessa. Ratkaisussa käsitellään tarkemmin *Guja v. Moldova* tapauksessa esitettyjä arviointikriteerejä.

⁶⁰ Guja v. Moldova, kohta 48.

⁶¹ Guja v. Moldova 12.2.2008. Tapauksessa oli kyse julkisoikeudellisesta virkasuhteesta, mutta siitä huolimatta kyseiset kriteerit voivat toimia arviointikriteereinä myös horisontaalisuhteissa työntekijän ja työnantajan välillä.

⁶² Arai 2014, s. 616–617.

Birgitte Heinisch v. Saksa – Tapauksessa oli kyse siitä, oliko sairaanhoitajan sananvaputta loukattu, kun hän toi esiin työpaikallaan vanhustenhoidossa ilmenneitä puutteita. Hänen mukaansa henkilöstöpula vanhustenhoidossa vaaransi potilasturvallisuuden.⁶³ Sairaanhoitaja oli toistuvasti ilmoittanut havaitsemistaan puutteista suoraan työnantajalleen tuloksetta. Tämän jälkeen hän oli vienyt asian julkisuuteen ja tehnyt rikosilmoituksen työnantajastaan, sillä työpaikalla vaarannettiin potilasturvallisuutta. Sairaanhoitajan erotettiin sanomisiensa takia.⁶⁴

EIT tulkitsi, että tapauksessa oli rikottu EIS:n 10 artiklaa, sillä Saksan tuomioistuimet eivät olleet antaneet valittajan sananvapaudelle riittävää oikeudellista suojaa. EIT:n mukaan työnantajan menettelyn voitiin katsoa olevan suhteellisuusperiaatteen vastaista siitä huolimatta, että työntekijällä on lojaliteettivelvoitteeseen perustuva velvollisuus olla loukkaamatta työnantajansa mainetta ja suojella hänen oikeuksiaan. Tapauksessa Saksa velvoitettiin korvaamaan valittajalle eli sairaanhoitajalle 10 000 euron korvaukset siitä aineettomasta vahingosta, joita hänelle oli aiheutunut.⁶⁵

Tapauksesta on pääteltävissä EIT:n vakiintunut tulkintalinja sen suhteen, millaista merkitystä on annettava tapauksesta ilmenneille tosiseikoille, jotka puolsivat valittajan oikeutta sananvapauteen ja mihin lojaliteettivelvollisuuden ei katsottu ulottuneen.

Ensinnäkin sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välisessä punninnassa tuli antaa merkitystä sille, oliko työntekijä aktiivisesti ensin keskustellut johdon sekä esimiestensä kanssa työsuhdetta rasittavista epäkohdista eli toisin sanoen arvioitiin sitä, annettiinko työnantajalle mahdollisuus korjata virheet. Tapauksessa työnantaja ei ollut huomautuksista riippumatta korjannut epäkohtia, jolloin työntekijälle ei jätetty muuta mahdollisuutta kuin paljastaa lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta epäkohdat viranomaisille. Työntekijä olisi voinut myös itse joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen vanhusten hoidon puutteellisuuden takia, ellei hän olisi ilmoittanut asiasta viranomaisille.

Tapauksessa arvioitiin myös sitä, oliko työntekijän sananvapauden käytöllä yleistä merkitystä. Sekä rikosilmoituksen tekemisellä että vanhustenhoidon epäkohtien esiin tuomisella voitiin katsoa olevan selvä yleinen merkitys ja niiden katsottiin palvelevan yleistä etua.

⁶³ Birgitte Heinisch v. Saksa, kohta 7.

⁶⁴ Birgitte Heinisch v. Saksa, kohta 17.

⁶⁵ Birgitte Heinisch v. Saksa 2011.

Tapauksessa merkitystä oli annettava myös sille, että vanhusten hoidon laiminlyönti asetti potilasturvallisuuden jatkuvaan vaaratilaan, jolloin henkeä ja terveyttä koskevat oikeushyvät vaarantuivat. Näitä kyseisiä oikeushyviä on selvästi pidettävä vahvempina kuin rikosilmoituksen takia yritykselle aiheutuvaa mainehaittaa. Valittaja ei myöskään ollut tahallisesti antanut virheellistä tietoa työnantajastaan eikä toiminut petollisessa mielessä. Mikäli valittajan irtisanominen olisi katsottu EIT:n mukaan oikeutetuksi, olisi se voinut estää muita työntekijöitä puuttumasta vanhusten hoidon epäkohtiin tulevaisuudessa.

Yleisenä oikeusohjeena Heinisch-tapauksesta voidaan pitää sitä, että työntekijän on ensin raportoitava työpaikan epäkohdista työnantajalleen tai johdolle, jonka jälkeen työntekijällä voidaan katsoa olevan oikeus ilmiäntää tiedot muualle, mikäli näihin epäkohtiin ei puututa riittävin toimin.⁶⁶

4.1.3 Asemaan perustuva lojaliteettivelvollisuus

EIT antoi tapauksessa Guja v. Moldova virkamiehen sananvapaudelle vahvemman suojan. Tämä tapaus poikkeaa kuitenkin EIT:n vakiintuneesta tulkintakäytännöstä virkasuhteessa olevien henkilöiden sananvapauden suojan osalta. EIT on nimittäin painottanut, että virkasuhteessa olevilta henkilöiltä edellytetään korostunutta neutraaliutta erityisesti poliittisessa keskustelussa.⁶⁷ Lojaliteettivelvollisuudella on siis EIT:n ratkaisukäytännössä nähty olevan erityisen vahva suoja nimenomaan virkasuhteissa. Suomessa virkasuhteessa olevilla henkilöillä sananvapauden suoja on ollut pääosin laajempi kuin työsuhteessa olevilla.⁶⁸ Tämä on seurausta siitä, että kyse on julkisen vallan käytöstä, johon liittyy laajempaa yhteiskunnallista merkitystä kuin yksityisoikeudellisiin työsopimussuhteisiin.⁶⁹ Näin ollen EIT:n ratkaisukäytäntö eroaa merkittävästi kotimaisten tuomioistuinten ratkaisukäytännöstä. Työ- ja virkasuhteessa olevien henkilöiden lojaliteettivelvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon henkilön asema ja tehtävät.⁷⁰

⁶⁶ Lehto 2021, s. 913.

⁶⁷ Arai 2014, s. 617.

⁶⁸ Tiilikka 2013, s. 239.

⁶⁹ Tiilikka 2013, s. 239.

⁷⁰ Koskinen – Kulla 2019, s. 248.

Szima v. Hungary – Tapauksessa ylempi poliisivirkamies, joka toimi myös ammattiyhdistyksen puheenjohtajana oli julkaissut useita artikkeleita ammattiyhdistyksen nettisivuilla. Hän kritisoi kirjoituksissaan muun muassa poliisivoimissa tapahtuvaa sukulaisten suosimista, poliittista painostamista sekä maksamattomia palkkoja. Poliisivirkamies oli saanut syytteen yllyttämisestä tottelemattomuuteen sekä sananvapauden rajojen ylittämisestä. Hänet oli tuomittu sakkoihin ja alennettu virka-asemaa. EIT:n mukaan asiassa ei ollut rikottu EIS:n 10 artiklassa turvattua sananvapautta. EIT:n mukaan poliisilla oli ollut sekä ylempänä poliisivirkamiehenä että ammattiyhdistyksen puheenjohtajana velvollisuus olla käyttämättä sananvapauttaan vastoin näitä hänen asemassaan vastuun edellyttämiä velvoitteita.⁷¹

Guillemin on kritisoinut EIT:n tapausta takaiskuna työntekijöiden sananvapaudelle. EIT:n perustelut ovat hänen mielestään puutteellisia etenkin niiden edellytysten osalta, joiden mukaan poliisivirkamiehen esittämä kritiikki kohdistettiin seikkoihin, joihin EIS:n 10 artiklan suojan ei katsottu ulottuneen. EIT:n punninnassa ei myöskään otettu hänen mukaansa tarpeeksi hyvin huomioon punnintaa yleisen edun suhteesta poliisin oikeuteen esittää kritiikkiä.⁷²

Tämä EIT:n ratkaisu havainnollistaa hyvin, kuinka merkittävä rooli työ- tai virkasuhteessa olevan henkilön asemalla ja tehtävillä on, kun arvioidaan työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välistä suhdetta oikeuteen esittää arvostelua työnantajastaan.

⁷¹ Szima v. Hungary.

⁷² Ks. Guillemin – <https://inform.org/2012/10/28/case-law-strasbourg-alkaya-v-turkey-and-szima-v-hungary-gabrielle-guillemin/>.

5 Julkinen arvostelu

5.1 Työnantajan julkinen arvostelu vapaa-ajalla

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus on passiivinen pidättäytymisvelvoite, joka on voimassa koko työsuhteen ajan eli se ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan. Sananvapaus on lähtökohta sekä yksityis- että julkisoikeudellisissa työsuhteissa, mutta sen käyttämistä rajoitetaan myös työajan ulkopuolella työnantajan oikeuksien ja etujen suojelemiseksi. Pääsääntönä sananvapauden käytössä on, että työnantajan toiminnasta esitetty julkinen arvostelu tai kritiikki on viimesijainen keino, sillä työpaikan sisäisiä asioita tulisi aina ensisijaisesti ratkoa työpaikalla.⁷³

Työntekijän arvostellessa työnantajaansa julkisesti arvioinnissa tulee ottaa huomioon useita tekijöitä. Näitä ovat muun muassa se, onko tietojen paljastamisella ollut yksityinen vai julkinen intressi, liittyykö tietojen paljastamiseen työpaikalla havaittujen lainvastaisuuksien ilmianto tai vääryys ja onko asiaa pyritty ratkaisemaan työpaikan sisällä ennen asian saattamista julkisuuteen.⁷⁴

Työntekijällä on siis oikeus esittää kritiikkiä työnantajastaan, mutta työntekijän tulee toiminnassaan pidättäytyä antamasta virheellistä tai valheellista tietoa, jonka voitaisiin katsoa vahingoittavan työnantajan toimintaa.⁷⁵ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2011–17 työntekijä oli vapaa-ajallaan menetellyt lojaliteettivelvollisuuden vastaisesti vaarantamalla työnantajan mainetta ja asiakassuhteita.⁷⁶

TT:2011–17 – Tapauksessa työntekijä oli esiintynyt television viihdeohjelmassa vapaa-ajallaan. Hän oli ohjelmassa kertonut työnantajansa nimen sekä vastannut juontajan hänelle esittämiin kysymyksiin siten, että niitä voitiin pitää rasistisina ja syrjivinä. Hän oli myös myöntänyt ohjelmassa toimineensa epärehellisesti työnantajaansa kohtaan työsuhteessa, kuten varastamalla työnantajaltaan. Työntekijän menettelyn voitiin katsoa vaarantaneen työnantajan mainetta sekä asiakassuhteita. Ohjelmassa työnantajan yleiskuva oli saatettu epäedulliseksi ja työnantajaa vahingoittavaksi. Työntekijällä on laissa säädetty velvoite olla vahingoittamatta

⁷³ Pesonen 2012 – https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/31784?_gl=1*1r8z7nt*_gcl_au*ODE5MTc1MDY0LjE3NDcyMjk4ODE.

⁷⁴ Pesonen 2012 – https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/31784?_gl=1*1r8z7nt*_gcl_au*ODE5MTc1MDY0LjE3NDcyMjk4ODE.

⁷⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326–327.

⁷⁶ Ks. TT:2011–17.

työnantajaansa. Tämä velvoite ulottuu myös sosiaalisen median käyttöön ja muutoinkin työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijä hyväksyy työsopimuksen tehdessään hänelle lojaliteettivelvollisuudesta johtuvat rajoitteet sananvapaudelle myös työajan ulkopuolella.⁷⁷

Työntekijä oli tapauksessa rikkonut sekä työsopimuksesta johdettua yleistä sopimusoikeudessa tunnustettua lojaliteettiperiaatetta että työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädettyä lojaliteettivelvollisuutta. Työntekijällä on kyseisen säännöksen mukaan velvollisuus noudattaa hänelle *kohtuuden* mukaan vaadittavaa menettelyä.⁷⁸ Työtuomioistuimen mukaan työnantajalla oli ollut erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.

Työtuomioistuimen mukaan Suomen oikeuskäytännössä ei ollut aiemmin otettu kantaa työntekijän työsuhteen päättämiseen tilanteessa, jossa oli kyse työntekijän sananvapauden käytöstä vapaa-ajalla. Oikeuskäytännössä oli ennen ratkaisua TT:2011–17 hyväksytty työntekijän työsuhteen päättäminen myös vapaa-ajan tapahtumien seurauksena, mutta näissä tilanteissa oli ollut kyse kuitenkin siitä, että työntekijä oli vapaa-ajallaan toiminut epärehellisesti työnantajaansa kohtaan tai syyllistynyt johonkin rikokseen.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013–191 työntekijä oli toiminnallaan rikkonut lojaliteettivelvollisuutta, jonka seurauksena hänen työsopimuksensa irtisanottiin. Työtuomioistuimen tuli tapauksessa ratkaista, oliko työntekijä työnantajaa arvostellessaan ylittänyt rajat, joita voitiin pitää hyväksyttävänä.⁷⁹

TT:2013–191 – Tapauksessa käytönvalvojana työskennellyt työntekijä oli arvostellut kirjelmässään hyvin kriittiseen sävyyn kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja erään merkityksellisen sopimusluonnoksen ehtoja. Hän oli lähettänyt kirjelmän kaupunginvaltuuston jäsenille ja lisäksi julkaissut samansisältöisiä lehtikirjoituksia, jotka olivat perustuneet työntekijän esittämiin haastatteluihin. Kirjoituksilla voitiin aluksi katsoa olevan myös yhteiskunnallista merkitystä, mutta valtuuston hyväksyttyä sopimuksen niiden sävy muuttui entisestään. Kirjoitusten tarkoituksena voitiin selvästi pitää työnantajan arvostelua ja vahingoittamista. Työntekijälle annettiin asiasta varoitus, jonka jälkeen työntekijän julkaisemat mielipidekirjoitukset muuttuivat entistä epäasiallisemmiksi sisällöltään. Kirjoitukset sisälsivät epäasiallista kielenkäyttöä ja niissä annettiin työnantajan

⁷⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 246.

⁷⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 150.

⁷⁹ Ks. TT:2013–191.

toiminnasta virheellinen kuva. Työntekijän menettelyn katsottiin aiheuttaneen työnantajalle haittaa ja vahinkoa. Arvostelu oli muun muassa heikentänyt asiakkaiden luottamusta yhtiöön yhteistyökumppanina.

Tuomion perusteluissa todettiin, että työntekijästä johtuvassa irtisanomistilanteessa kokonaisuutena vaikuttivat esimerkiksi työntekijän rikkomuksen laatu ja vakavuus, asema työpaikalla, suhtautuminen tekoon, työtehtäviin liittyvät erityispiirteet sekä työn luonne. Lisäksi on huomioitava kokonaisuudessaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet.⁸⁰

Tämä ratkaisu osoittaa mielestäni hyvin sen, millainen merkitys kirjoitusten sisällöllä ja sävyllä oli tapauksessa, sillä niiden perusteella voitiin katsoa, että työntekijän motiivina oli yksityinen intressi eli työnantajan tahallinen vahingoittaminen.

⁸⁰ Ks. TT:2013–191.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

6.1 Työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välinen suhde

Tutkimuksessa on käsitelty työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välistä jännitettä sekä työntekijän oikeutta arvostella työnantajaansa. Perus- ja ihmisoikeutena turvattu sananvapaus on tutkimuksen perusteella nähty lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta lähtökohtana työ- ja virkasuhteissa. Tämä oikeus ei kuitenkaan ole rajoittamaton, sillä myös työnantajalla on oikeus suojata mainettaan ja liiketoimintaansa. Lojaliteettivelvollisuus sitoo työntekijää myös vapaa-ajalla ja se ulottuu paitsi työnantajan aineellisen omaisuuden suojelemiseen, myös tämän maineen ja asiakassuhteiden varjelemiseen.

Lojaliteettivelvollisuuden vähimmäissisältönä on pidetty työnantajan etujen huomioon ottamista ja vahingoittamisen välttämistä.

Tutkimus on käsitellyt useita eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välisen suhteen arviointiin. Tutkimuksessa oli tarkoituksena esittää perusteita, joiden myötä sananvapautta voidaan rajoittaa työsuhteessa vedoten työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen, kun kyseessä on työnantajaan kohdistettu arvostelu.

EIT:n ratkaisu *Guja v. Moldova* tarjoaa selkeän kuuden kriteerin arviointikehikon, jonka avulla punnitaan työntekijän sananvapauden käyttöä suhteessa lojaliteettivelvollisuuteen:

1. *Julkaistun tiedon yleinen merkitys* – Mitä painavampi yhteiskunnallinen intressi tiedon julkistamisella on, sitä vahvempaa suojaa sananvapaus saa.
2. *Tiedon oikeellisuus, totuudenmukaisuus ja kielenkäytön muoto* – Asiallinen, totuudenmukainen ja selkeä viestintä painottuu sananvapauden hyväksi.
3. *Vaihtoehtoisten keinojen olemassaolo* – Sananvapauden käyttöä arvioidaan sen mukaan, onko työntekijä ensin pyrkinyt korjaamaan epäkohdat työpaikan sisällä.
4. *Työntekijän motiivit* – Tiedon levittämisen tarkoitus on ratkaisevaa: sananvapauden suoja korostuu, jos työntekijä toimii yleisen edun hyväksi eikä henkilökohtaisessa tai vahingoittavassa tarkoituksessa.
5. *Työnantajalle aiheutunut haitta* – Mitä vakavampia seurauksia arvostelulla on työnantajan maineelle tai liiketoiminnalle, sitä enemmän lojaliteettivelvollisuus saa suojaa.

6. *Työntekijälle aiheutuvan seuraamuksen ankaruus* – Myös työntekijän oikeusturvaa arvioidaan seurausten kohtuullisuuden näkökulmasta.⁸¹

EIT:n ratkaisusta *Birgitte Heinisch v. Saksa* voidaan johdonmukaisesti johtaa oikeusohje, jonka mukaan työntekijällä on ensi sijassa velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalleen tai esimiehelleen. Vasta jos työnantaja ei ryhdy korjaaviin toimiin, voidaan työntekijällä katsoa olevan oikeus viedä tieto ulkopuolisille tahoille, kuten viranomaisille tai medialle.⁸²

Kotimaisen oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että työnantajaan kohdistuva julkinen arvostelu on sallittua, mutta se katsotaan helposti lojaliteettivelvollisuuden vastaiseksi, erityisesti jos työntekijä ei ole ensin yrittänyt käsitellä asiaa sisäisesti tai jos arvostelu on esitetty epäasiallisella tavalla. Työtuomioistuimen ratkaisuissa (esim. TT:2011–17 ja TT:2013–191) korostuu tapauskohtainen kokonaisharkinta, jossa otetaan huomioon työntekijän asema, tekojen vakavuus, motiivit ja seurausten laatu.

6.2 EIT:n ja kotimaisten tuomioistuinten tulkintakäytäntö sananvapaudesta virkasuhteissa

Merkittävä havainto tutkielmassa on, että EIT:n tulkintalinja on ollut sananvapauden suhteen rajoittavampi virkasuhteessa olevien henkilöiden kohdalla kuin Suomessa. Vaikka EIT on korostanut sananvapauden merkitystä demokraattisessa yhteiskunnassa, se on virkasuhteiden kohdalla painottanut virkamiesten erityistä lojaliteettivelvollisuutta. EIT:n ratkaisuissa on korostettu julkisen vallan edustajien velvollisuutta pidäytyä työnantajan (valtion tai viranomaisen) julkisesta arvostelusta, ellei siihen liity selkeää yleistä etua, kuten vakavan laittomuuden tai väärinkäytöksen ilmiäntoa.

Sen sijaan Suomessa virkasuhteessa olevien sananvapautta on perinteisesti tulkittu laajemmin kuin EIT:n ratkaisukäytännössä. Tämä johtuu osittain siitä, että Suomessa virkamiehellä on paitsi velvollisuus noudattaa lojaliteettia työnantajaansa kohtaan, myös oikeus — ja joissain tapauksissa velvollisuus — osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja tuoda esiin

⁸¹ Guja v. Moldova

⁸² Lehto 2021, s. 913.

epäkohtia viran toiminnassa. Sananvapauden suojan korostaminen virkasuhteessa liittyy Suomessa erityisesti läpinäkyvyyden ja hallinnon vastuullisuuden vaatimuksiin. Tämä näkyy muun muassa siinä, että virkamiehen oikeus arvostella työnantajaansa ei ole automaattisesti lojaliteettivelvollisuuden vastaista, jos arvostelu kohdistuu epäkohtiin ja se esitetään asiallisesti.

6.3 Oikeus arvostella työnantajaa

Arvostelu työnantajaa kohtaan on hyväksyttävää, jos se kohdistuu yleisesti merkittäviin epäkohtiin, perustuu oikeaan tietoon sekä esitetään asiallisesti. Pääsääntönä sananvapauden käytössä on, että työnantajan toiminnasta esitetty julkinen arvostelu tai kritiikki on viimesijainen keino, sillä työpaikan sisäisiä asioita tulisi aina ensisijaisesti ratkoa työpaikalla.⁸³ Whistleblowing-tilanteissa työntekijän esittämä arvostelu työnantajasta saa erityistä suojaa, sillä niissä on kyse tilanteista, joissa ilmiantaja ilmoittaa väärinkäytöksistä tai muista laittomuuksista työpaikalla. Lisäksi työntekijän asemalla on vaikutusta siihen, mitä häneltä voidaan TSL 3 luvun 1 §:n toisessa virkkeessä säädetyn *kohtuudella vaadittavan menettelyn* myötä olettaa. Erityisesti johtavassa asemassa olevilta työntekijöiltä odotetaan korostunutta lojaliteettivelvollisuutta työnantajaansa kohtaan.

Tasapainon löytäminen sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välillä edellyttää aina tapauskohtaista ja suhteellisuusperiaatteeseen perustuvaa harkintaa, jossa huomioidaan sekä työntekijän että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.

Näiden johtopäätösten perusteella voidaan hahmottaa oikeudellinen kehys, jonka puitteissa työntekijän sananvapauden käyttöä arvioidaan suhteessa hänen lojaliteettivelvollisuuteensa. Tämä kehys tarjoaa työnantajille ja työntekijöille ennakoitavuutta ja selkeyttä tilanteisiin, joissa julkinen arvostelu nousee esiin työsuhteen kontekstissa. Tulevaisuudessa olisi tärkeää kehittää selkeämpiä sääntöjä työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden tasapainottamiseksi työsuhteissa.

⁸³ Pesonen 2012 – https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/31784?_gl=1*1r8z7nt*_gcl_au*ODE5MTc1MDY0LjE3NDcyMjk4ODE.