

Liikennetyöntekijän alkoholin väärinkäyttö työsuhteessa

OTM-tutkielma

Sanni Hietämäki 501304

Työoikeus

Oikeustieteellinen tiedekunta

Turun yliopisto

30.9.2016

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

HIETAMÄKI SANNI: Liikennetyöntekijän alkoholin väärinkäyttö työsuhteessa

OTM-tutkielma, 78 sivua, 9 liitesivua

Työoikeus

Syyskuu 2016

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

Tutkielma käsittelee liikennealalla työskentelevän työntekijän alkoholin väärinkäyttöä ja sen vaikutuksia työsuhteeseen. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, missä määrin liikennealan erityisasema vaikuttaa arvioitaessa erityisesti liikennetyöntekijän työsuhteen päättämistä.

Aihepiiri rakentuu sen kronologisen tapahtumainkulun ympärille, joka käytännössä työpaikoilla kohdataan silloin, kun työntekijän alkoholinkäyttö ilmenee työssä. Siten tutkielmassa käsitellään ensin työnantajan oikeutta selvittää työntekijän päihtymys alkoholitestin, minkä jälkeen selvitetään työnantajan käytössä olevat puuttumiskeinot tilanteeseen aina hoitoonohjauksesta työsuhteen päättämiseen. Pääpaino tutkielmassa on työsuhteen päättämisarvioinnissa siten, että oikeuskäytännön pohjalta eritellään eri päättämisarvioinnissa vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutusta päättämiskynnyksen muotoutumiseen.

Tutkielman pohjana toimii kirjallinen lähdeaineisto käsittäen lainsäädännön ja muiden virallislähteiden lisäksi oikeuskirjallisuutta, muuta tieteellistä kirjallisuutta, sähköisiä internetlähteitä, työehtosopimuksia sekä tutkimuskysymyksen kannalta relevanttia oikeuskäytäntöä korkeimmasta oikeudesta, hovioikeudesta, työtuomioistuimesta sekä Ruotsin Arbetsdomstolenista.

Johtopäätöksenä tutkielmassa esitetään, että liikennealan erityisaseman vaikutus liikennetyöntekijän työsuhteen päättämisarvioinnissa ei yksiselitteisesti johda työsuhteen päättämisedellytysten käsilläoloon, vaan jo työsuhteen irtisanomiskynnys asettuu oikeuskäytännössä kohtuullisen korkealle.

ASIASANAT: Alkoholi, liikenne, työntekijän yksityisyyden suoja, puhalluskoe, työsuhteen irtisanominen, purkaminen, irtisanominen.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	II
SISÄLLYS	III
LÄHTEET	IV
<i>Oikeuskirjallisuus</i>	<i>IV</i>
<i>Muu kirjallisuus</i>	<i>V</i>
<i>Sähköiset lähteet</i>	<i>VI</i>
<i>Virallislähteet</i>	<i>VII</i>
<i>Työehtosopimukset</i>	<i>VII</i>
<i>Oikeuskäytäntö</i>	<i>VIII</i>
LYHENTEET	IX
1 JOHDANTO	1
1.1 <i>Tutkimuksen tausta – alkoholi työelämässä</i>	<i>1</i>
1.2 <i>Tutkimuskysymyksen rajaus ja tutkielman rakenne</i>	<i>2</i>
1.3 <i>Metodi ja lähdeaineisto</i>	<i>4</i>
2 ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTTÖ JA TYÖTURVALLISUUS LIKENNETYÖSSÄ	4
2.1 <i>Vastuu työturvallisuudesta liikennetyössä</i>	<i>4</i>
2.2.1 <i>Työnantajan työturvallisuusvelvoite</i>	<i>5</i>
2.2.2 <i>Työntekijän vastuu työturvallisuudesta</i>	<i>6</i>
2.3 <i>Työturvallisuuden vaarantaminen</i>	<i>7</i>
3 LIKENNETYÖNTEKIJÄN ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN SELVITTÄMINEN TYÖSUHTEESSA	8
3.1 <i>Alkoholinkäytön selvittäminen ja työntekijän yksityisyyden suoja</i>	<i>8</i>
3.1.1 <i>Työntekijän yksityisyyden perustuslaillinen suoja</i>	<i>9</i>
3.1.2 <i>Työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot</i>	<i>10</i>
3.1.3 <i>Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja</i>	<i>11</i>
3.2 <i>Alkoholitestit työpaikalla</i>	<i>13</i>
3.2.1 <i>Alkoholitestit osana työterveystarkastusta</i>	<i>14</i>
3.2.2 <i>Työnantajan oikeus suorittaa puhalluskoe</i>	<i>16</i>
3.2.3 <i>Puhalluttaminen työntekijän suostumuksella</i>	<i>20</i>
3.2.3 <i>De lege ferenda - pohdintaa</i>	<i>21</i>
4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ LIEVEMMÄT TOIMENPITEET ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTTÖTAPAUKSISSA	24
4.1 <i>Työntekijän hoitoonohjaus</i>	<i>24</i>
4.1.1 <i>Työpaikan päihdeohjelma</i>	<i>25</i>
4.1.2 <i>Hoitoonohjausmallien oikeudellinen arviointi</i>	<i>26</i>
4.3 <i>Varoitus</i>	<i>29</i>

4.4 Muun työn tarjoamisvelvoite.....	31
4.5 Työnteon estäminen ja oikeus olla maksamatta palkkaa.....	34
4.5.1 Kurinpidollinen lomauttaminen	35
4.5.2 Sopimukseen perustuva työkielto	37
5 YLEISIÄ LÄHTÖKOHTIA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISARVIOINTIIN	37
5.1 Työsuhdeturvasta	37
5.2 Lojaliteettivelvoite.....	38
5.3 Työsopimuksen päättämistavat	40
5.3.1 Koeaikapurku	40
5.3.2 Irtisanominen.....	41
5.3.3 Purkaminen	43
6 LIIKENNETYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN PERUSTEELLA.....	45
6.1 Päähtymys päättämisperusteena.....	45
6.2 Alkoholismi ja sairaus kiellettynä irtisanomisperusteena.....	46
6.3 Päättämiskynnyksen arviointi	48
6.3.1 Työntekijän moitittava menettely	49
6.3.2 Rikkomusten toistuvuus.....	50
6.3.3 Työntekijän asema	51
6.3.4 Työtehtävien luonne.....	51
6.3.5 Työnantajan asema ja olosuhteet	52
6.4 Liikennealan erityisasema.....	52
6.5 Liikennealan päättämiskynnysten arviointi oikeuskäytännössä.....	54
6.5.1 Ei oikeutta irtisanoa eikä purkaa	55
6.5.2 Oikeus irtisanoa.....	59
6.5.3 Oikeus purkaa.....	63
7 JOHTOPÄÄTELMIÄ OIKEUSKÄYTÄNNÖN POHJALTA.....	65
7.1 Päättämisarvioinnin erityiset osatekijät liikennealalla	65
7.1.1 Nollatoleranssi.....	66
7.1.2 Syyllistyminen rikokseen vapaa-ajalla.....	68
7.1.3 Ajokiellon merkitys.....	70
7.1.4 Muita havaintoja.....	71
7.2 Vertailua Ruotsiin	73
7.2.1 Sairausluonteinen alkoholin käyttö.....	74
7.2.2 Arbetsdomstolenin oikeuskäytäntöä	75
8 YHTEENVETOA.....	77

LÄHTEET

Oikeuskirjallisuus

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Juva 1989.

Adlercreutz, Alex – Mulder, Bernard Johann: Svensk Arbetsrätt. Fjortonde Upplagan. Norstedts Juridik, Vantaa 2013.

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

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. SanomaPro, Helsinki 2013.

Hietala, Harri - Kahri, Tapani - Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Talentum, Helsinki 2013.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Talentum, Helsinki 2015.

Laakso, Elina – Koskinen, Seppo: Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsuhteen päättäminen. Julkaistu Edilexissä 28.4.2006 (<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3228.pdf>, vierailtu 15.5.2015).

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän tietopalvelu, Masku 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. WSOY, Juva 2006.

Korhonen, Virpi – Koskinen, Seppo – Ojanen, Mika – Pesonen, Pirkko: Työelämän uusi tietosuojaja – huumeet, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Edita, Helsinki 2004.

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

Koskinen, Seppo: Päihdetesti on osa terveystarkastusta. Julkaistu Edilexissä 23.5.2003 (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/782.pdf>, vierailtu 5.4.2016).

Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva. Versio 4.0. Julkaistu Edilexissä 9.12.2013 (www.edilex.fi/artikkelit/11471, vierailtu 15.5.2015).

Koskinen, Seppo – Kilpeläinen, Maija – Laakso, Elina: Päihteet – tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Edita Publishing Oy, Helsinki 2007. (www.edilex.fi/artikkelit/5529, vierailtu 15.5.2015).

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Sanoma Pro verkkojulkaisu. Talentum, Helsinki 2012.

Koskinen, Seppo – Alapuranen, Leena – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse: Henkilötietojen käsittely työelämässä. Edita, Helsinki 2012.

Kröger, Tarja: Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Tutkimus sairausperäisen irtisanomisen asiallisista edellytyksistä. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1990.

Miettinen, Katja – Koskinen, Seppo: Sopimusperusteinen työsuhdeturva (Die Kollektivvertragsklauseln über Kündigungsschutz). Defensor Legis N:o 5/2004.

Nyyssölä, Mikko: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. WSOYPro, Helsinki 2009.

Paanetoja, Jaana: Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteiden rajankäyntiä. Referee –artikkeli. Defensor Legis N:o 4/2014.

Raatikainen, Ari: Yksityisyyden suoja työelämässä. Edita, Helsinki 2002.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Talentum verkkokirjahylly 2015.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. Edita, Helsinki 2013 (Saarinen 2013a).

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II. Edita, Helsinki 2013 (Saarinen 2013b).

Saraviita, Ilkka: Perustuslaki. Talentum, Helsinki 2011.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva. Talentum, Helsinki 2006.

Syrjänen, Pentti: Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Talentum, Helsinki 2007.

Taxell, Lars Erik: Avtal och rättsskydd. Åbo 1972.

Taxell, Lars Erik: Om lojalitet i avtalsförhållanden (Über die Loyalität in Vertragsverhältnisse). Defensor Legis 1977.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum, Helsinki 2003.

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

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Rautiainen, Hannu – Nyyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. WSOYpro, Juva 2007.

Muu kirjallisuus

Kansainvälinen työjärjestö: Alkoholi- ja huumausaineasioiden hallinta työpaikalla. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto. ILO-asiakirjoja 2/99. Työministeriö, Helsinki 1999.

Huttunen, Matti – Salaspuro, Mikko: Kuka on alkoholisti? Teoksessa Alkoholi: biolääketieteellinen käsikirja, toim. Kalervo Kiiänmaa ja Mikko Salaspuro. Otava, Helsinki 1993.

Piironen, Ossi: Alkoholihaitat työelämässä. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toimenpiteet ja suunnitelmat alkoholihaittojen ehkäisemiseksi 2004. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2004:19, Helsinki 2004.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: Alkoholiohjelma 2004-2007. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2004:7, Helsinki 2004.

Terveystieteiden tutkimuskeskus: Päihdetilastollinen vuosikirja 2015. Alkoholi ja huumeet. Suomen virallinen tilasto. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere 2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän yksityisyyden suoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 10/2008.

Warpenius, Katariina – Holmila, Marja – Tigerstedt, Christoffer (toim.): Alkoholi- ja päihdehaitat läheisille, muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere.

Sähköiset lähteet

Eduskunnan lakihankkeiden tietopalvelu: Alkoholilain kokonaisuudistus. (https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/alkoholilain-kokonaisuudistus.aspx#eduskunnassa, vierailtu 19.9.2016).

Finnair Oyj: Verikokeen tulos vahvistaa alkoholin väärinkäytön. Lehdistötiedote 26.10.2004. (http://www.finnairgroup.com/media/media_7.html?Id=1098798950.html, vierailtu 27.4.2016).

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: Huumausainetestien käyttöä selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2002:2. (<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113892/TRM200202.pdf?sequence=1>, vierailtu 4.4.2016).

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: Huumausainetestaus työelämässä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2006:2. (https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111882/Jul_2006_2_huumausainetestaus.pdf?sequence=1, vierailtu 5.4.2016).

Työterveyslaitos: Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki, 2012. (http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf).

Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos KiT, KT Kuntatyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Valtion työmarkkinalaitos VTML: Päihdehaitat

hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla.
(<http://www.ttk.fi/files/4119/Hoitoonohjaussuositus.pdf>, vierailtu 11.4.2016).

Virallislähteet

- HE 96/1998, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 75/2000, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 157/2000, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 59/2002, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 162/2003, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- HE 339/2014, vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- EV 114/2004, vp.* Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003 vp).
- PeVL 10/2004, vp.* Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003 vp).
- TyVM 8/2004, vp.* Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003 vp).

Työehtosopimukset

Autoliikenteen Työntajaliitto ALT ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen irtisanomissuojaa ja lomauttamista koskeva yleissopimus. Voimassa 1.3.2003 alkaen. (<http://www.akt.fi> > Edunvalvonta > Autoliikenteen yleiset sopimukset > Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva sopimus, vierailtu 13.4.2016).

Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välinen lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 15.11.2013 - 14.11.2015 ja 15.11.2015 - 15.11.2016. (<http://www.finlex.fi/data/tes/stes1263-TT142reit1311.pdf>).

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Veturimiesten Liitto ry:n välinen Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 1.4.2014 – 31.1.2017. (<http://www.finlex.fi/data/tes/TT98Vetu1404.pdf>).

Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n välinen työehtosopimus 1.2.2014 – 31.1.2017. (<http://www.finlex.fi/data/tes/stes4774-TT111Ahtaus1402.pdf>).

Teknologiатеollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013 – 31.10.2016. (<http://www.finlex.fi/data/tes/stes862-TT47Metalli1311.pdf>).

Oikeuskäytäntö

HHO S96/353 11.12.1997

HHO S03/3725 28.4.2005

HHO S15/1939 8.7.2016

KKO 2000:77

KKO 2007:12

KKO 2012:89

KKO 1995:77

KKO 1989:95

KKO 1980 II 110

TT 1993:62

TT 1996:78

TT 1998:13

TT 2000:25

TT 2001:13

TT 2001:56

TT 2003:31

TT 2005:59

TT 2006:44

TT 2007:46

TT 2007:84

TT 2007:89

TT 2008:96

TT 2009:72

TT 2010:18

TT 2012:15

TT 2013:1

TT 2013:166

TT 2014:79

TT 2014:179

TSLTK 17.09.1990 19/90

AD 2002:33

AD 2002:26

AD 2009:36

AD 2013:19

LYHENTEET

AD	Arbetsdomstolen
VTSL	vanha työsopimuslaki vuodelta 1970
EV	eduskunnan vastaus
HE	hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
HetiL	henkilötietolaki
ILO	kansainvälinen työjärjestö, International Labour Organisation
KKO	korkein oikeus
LAS	lag om anställningsskydd
PL	perustuslaki
PotilasL	laki potilaan asemasta ja oikeuksista
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
RL	rikoslaki
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
THL	terveyden ja hyvinvoinnin laitos
TSL	työsopimuslaki
TSLTK	tietosuojalautakunta
TT	työtuomioistuin
TyVM	työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
STM	sosiaali- ja terveysministeriö
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä
vp	valtiopäivät

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta – alkoholi työelämässä

Alkoholi on perinteisesti ollut ja on edelleen ensisijainen päihde maassamme ja aiheuttaa suurimman osan päihdehaitoista.¹ Vuonna 2015 alkoholijuomien kokonaiskulutus² oli jokaista 15 vuotta täyttänyttä kohti 10,8 litraa sataprosenttista alkoholia.³ Suomalaisten runsas alkoholinkäyttö on jatkuvasti esillä niin mediassa kuin poliittisella agendallakin.⁴ Väistämättä alkoholi ja sen liikakäytön mukanaan tuomat ongelmat ovat läsnä myös työelämän kontekstissa. Vuonna 2012 toteutettu Työ ja terveys Suomessa –tutkimus osoitti, että työssä käyvistä miehistä 39 % ja naisista 14 % oli alkoholin riskikäyttäjiä.⁵ Lukemia ei voida pitää vähäisinä.

Alkoholinkäyttöön liittyvät haitat ovat luonteeltaan terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia ja ne koskettavat laaja-alaisesti niin yksilöitä, työpaikkoja kuin yhteiskuntaa kokonaisuudessaankin.⁶ Päihdepoliittisilla ratkaisuilla pyritään estämään ja poistamaan päihteiden aiheuttamat monitahoiset ongelmat ja tuottavuuden lasku työpaikoilla. Esimerkiksi vuoden 2015 lopussa lanseerattiin uusi laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä (523/2015), jolla pyritään päihdeongelmien torjumiseen laaja-alaisesti yhteistyössä niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin tahojen kanssa, mukaan lukien työpaikoilla.⁷

¹ Warpenius – Holmila – Tigerstedt 2013, s. 5.

² Alkoholijuomien kokonaiskulutus jaetaan tilastoituun ja tilastoimattomaan kulutukseen.

Tilastoitu kulutus tarkoittaa alkoholijuomien vähittäiskulutusta ja alkoholijuomien anniskelukulutusta kotimaassa. Tilastoimaton kulutus taas sisältää matkailijoiden tuomat alkoholijuomat, matkailijoiden ulkomailla nauttiman alkoholin, alkoholijuomien laillisen ja laittoman kotivalmistuksen, salakuljetetut alkoholijuomat ja korvikealkoholin. Tilastoimaton alkoholinkulutus arvioidaan tutkimusten perusteella.

(THL 2016, s. 2 ja 10)

³ THL 2016, s. 1.

⁴ Alkoholilain kokonaisuudistusta koskeva hallituksen esitys oli tarkoitus antaa eduskunnalle keväätistuntokaudella 2016, mutta hallituksen esityksen antaminen on viivästynyt. *Eduskunnan lakihankkeiden tietopalvelu*, vierailtu 19.9.2016.

⁵ *Työterveyslaitos* 2012, s. 123.

⁶ Piironen 2004, s. 3.

⁷ HE 339/2014 vp, s. 3.

Perinteisen, työnantajan kurinpitoon ja sanktioihin perustuvan päihdepolitiikan vastavoimana moderniin päihdepolitiikkaan ovat tulleet mukaan erilaiset työpaikkojen päihdeohjelmat ja päihdeongelmaisten hoitoonohjausmallit, jotka edustavat uudempaa tapaa nähdä alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäyttöön liittyvät ongelmat hoitoa vaativana asiana.⁸ Kansainvälinen työjärjestö ILO on alkoholi- ja huumausaineiden hallintaa työpaikalla koskevassa ohjeistossaan lähtenyt siitä, että alkoholi- ja huumausaineongelmat ovat terveysongelmia. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että käsiteltäessä päihdeongelmia työpaikalla tulevat sovellettavaksi työntekijän yksityisyyden suoja koskevat periaatteet kuten muissakin terveydentilaa koskevissa asioissa. Samoin päihteiden väärinkäytön näkeminen sairautena korostaa työsuhteen pysyvyyttä tärkeänä tekijänä työntekijän päihdeongelmasta toipumiselle.⁹ Hoitoonohjausta työpaikoilla edistämällä pyritään välttämään työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen päihteiden väärinkäyttötilanteissa.¹⁰ Kuitenkaan päihdeohjelmista ja hoitoonohjausmalleista huolimatta ainakaan kaikissa tilanteissa ei ole kohtuullista vaatia työnantajaa kantamaan vastuuta työntekijän alkoholiongelman hoidosta.¹¹

1.2 Tutkimuskysymyksen rajaus ja tutkielman rakenne

Tutkimuskysymyksenäni tutkin alkoholin väärinkäyttöä ja sen vaikutuksia liikennetyöntekijän työsuhteessa. Keskityn erityisesti alkoholin väärinkäyttöön työsuhteen päättämisperusteena, mutta tutkielmassa käsittelen myös alkoholitestausta työntekijän yksityisyyden suojan näkökulmasta sekä työsuhteen päättämistä lievempiä toimenpiteitä alkoholin väärinkäyttötilanteissa. Lähtökohtaisena oletuksena on, että liikennealalla alkoholinkäyttö on erityisen haitallista siihen liittyvien liikenneturvallisuusriskien vuoksi, mikä heijastuisi myös liikennealan työntekijän työsuhteen päättämiskynnykseen sitä madaltavasti. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, onko oletama tosi ja millaiseksi päättämiskynnys tosiasiallisesti muotoutuu silloin, kun kyseessä on liikennealalla työskentelevän työntekijän työsuhteen päättäminen alkoholinkäytön perusteella.

⁸ Koskinen – Laakso 2006, s. 7.

⁹ ILO 1999, s. 3.

¹⁰ STM 2004, s. 76.

¹¹ Koskinen – Laakso 2006, s. 8.

Liikennealan käsite sisältää tutkimuksessani linja-auto-, juna- ja lentoliikenteen. Tarkoituksena on hahmottaa relevantin oikeuskäytännön avulla päättämiskynnystä paitsi liikennealalla yleisesti, myös vertailla eri liikenteen aloilla mahdollisesti vallitsevia erilaisia työsuhteen päättämiskynnyksiä. Tutkimukseni kattaa työsuhteen päättämistilanteista purkamisen koeajalla, irtisanomisen sekä työsuhteen purkamisen pääpainon ollessa kahdessa jälkimmäisessä. Olen rajannut tutkimuksen ulkopuolelle työsuhteen päättymisen ja päättyneenä pitämisen. Virkasuhteet jäävät lisäksi kokonaan tutkielmani ulkopuolelle tutkielman rajatusta laajuudesta johtuen. Varsinaiseen tutkimuskysymykseni taustalla vaikuttaa useita työpaikoilla tapahtuvaan alkoholinkäyttöön liittyviä teemoja, joiden käsittelyn katson tutkielman otsikkoon viitaten tarkoituksenmukaiseksi. Olen pyrkinyt myös näiden teemojen yhteydessä nostamaan esiin havainnollistavaa oikeuskäytäntöä. Tarpeellisissa kohdin olen hyödyntänyt havainnollistamistarkoituksessa myös sellaisia oikeustapauksia, joissa kyse ei välttämättä ole ollut varsinaisen liikennetyöntekijän työsuhteesta, mutta jossa tavalla tai toisella liikenne-elementti on ollut läsnä.

Tutkielmani rakentuu työnantajan näkökulmasta sen kronologisen tapahtumainkulun mukaisesti, joka työpaikalla työntekijän alkoholinkäyttötapauksessa käydään läpi. Ensimmäisessä vaiheessa työntekijän alkoholinkäyttöön viittaavat merkit havaitaan työpaikalla, jota seuraa mahdollisen alkoholinkäytön selvittäminen. Jotta työnantaja voisi puuttua työntekijän alkoholinkäyttöön, tulee hänen paitsi tulla tietoiseksi myös varmistua työntekijän päihtymyksestä. Keskeiseksi teemaksi nousevat työntekijän yksityisyyden suojaan ja työnantajan alkoholitestaukseen liittyvät kysymykset. Vasta kun työnantaja saanut selville, onko työntekijä syyllistynyt alkoholin väärinkäyttöön, tulee pohdittavaksi, miten tilanteeseen tulisi puuttua. Käyn läpi työnantajan käytettävissä olevat päättämistä lievemmat toimenpidemahdollisuudet ennen työsopimuksen päättämisen käsittelyä, joka on vasta viimesijainen ja ankarin seuraamus työntekijän alkoholinkäytön johdosta.

1.3 Metodi ja lähdeaineisto

Tutkielman tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä tulkinnan ja systematisoinnin keinoin. Näin ollen tutkielman metodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen.¹² Lähdeaineisto koostuu lainopillisesta lähdeaineistosta pitäen sisällään säädösmateriaalia eli lakeja ja muita säädöksiä esitöineen, työehtosopimuksia, oikeuskirjallisuutta sekä oikeuskäytäntöä. Olen hyödyntänyt lisäksi tarvittavassa laajuudessa sosiaali- ja yhteiskuntatieteellistä päihdetutkimusta sekä päihdetilastollista materiaalia.

Oikeuskirjallisuudesta keskeisimpinä lähteinä olen hyödyntänyt työoikeudellisena perusteoksena Tiitisen ja Krögerin teosta *Työsopimusoikeus* (2012). Keskeiseksi lähteeksi on noussut myös Koskisen, Niemisen ja Valkosen teos *Työsuhteen päättäminen* (2012). Koska työntekijän työnsopimuksen päättämistilanteet ratkeavat aina kussakin käsillä olevassa tapauksessa suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella, on tutkielmani toiseksi keskeiseksi lähderyhmäksi muodostuneet oikeuskäytännössä tehdyt linjaukset. Olen hyödyntänyt tutkimuskysymyksen kannalta relevanttia ratkaisumateriaalia pääasiassa korkeimmasta oikeudesta sekä työtuomioistuimesta. Hovioikeuskäytäntöä olen hyödyntänyt vain siltä osin, kuin ratkaisu on ollut tutkielman aiheeseen nähden olennainen eikä vastaavaan kysymykseen ole saatu korkeimman oikeuden tai työtuomioistuimen kannanottoa.

2 ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTTÖ JA TYÖTURVALLISUUS LIKENNETYÖSSÄ

2.1 Vastuu työturvallisuudesta liikennetyössä

Työturvallisuuskysymyksillä on perustellusti korostunut asema ja merkitys liikennealalla. Alkoholinkäyttö laskee lähes väistämättä työntekijän kykyä suoriutua työssään ja voi aiheuttaa jopa suoranaisia vaaratilanteita. Liikennealan töissä alkoholin

¹² Aarnio 1989, s. 51.

aiheuttama toimintojen lamaantuminen ja tästä seuraava lisääntynyt tapaturmariski on erityisen vahingollista paitsi työturvallisuuden, myös liikenneturvallisuuden näkökulmasta. Jo puolen promillen humalassa onnettomuusriski on 3-5-kertainen normaaliin verrattuna; puolentoista promillen humalassa riski on monikymmenkertainen. Päähtyneenä työskentelevä asettaa itsensä lisäksi tapaturmalle alttiiksi omat työtoverinsa sekä pahimmassa tapauksessa myös asiakkaat tai täysin sivulliset.¹³ Liikennetyöntekijän alkoholinkäyttö voi olla myös rikollista; esimerkiksi työssään päähtyneenä linja-autoa ajava kuljettaja paitsi rikkoo työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan myös syyllistyy laissa rangaistavaksi säädettyyn rikokseen eli rattijuopumukseen.

2.2.1 Työnantajan työturvallisuusvelvoite

Työsopimuslain 2 luvun 3.1 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Edelleen TSL 12 luvun 1.1 §:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Työturvallisuusvelvoitteesta huolehtiminen on työnantajan sopimusperusteinen velvoite, jonka sisältö määräytyy työturvallisuudesta annettujen säännösten eli työturvallisuuslain ja sitä alemmantasoisten normien mukaan.¹⁴

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 8 §:ssä asetetaan työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite, jonka mukaisesti 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. Tällaisia työntekijästä johtuvia seikkoja voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat.¹⁵ Työntantajalle asetetun velvoitteen laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset

¹³ Piironen 2004, s. 19.

¹⁴ HE 157/2000 vp, s. 69.

¹⁵ HE 59/2002 vp, s. 28.

tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Edelleen laissa säädetään, että työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työturvallisuuslain yhtenä lähtökohtana on työnantajan ensisijaisen vastuun periaate. Tämä ilmenee muun muassa siten, että työntekijän noudatettavaksi säädettyjä velvollisuuksia on laissa melko vähän. Työympäristön puitedirektiivistä (89/391/ETY)¹⁶ ilmenee lisäksi, että työntekijöille säädetyt velvollisuudet eivät lievennä työnantajan vastuuta.¹⁷

2.2.2 Työntekijän vastuu työturvallisuudesta

Työsopimuslaissa säädetään molemmille työsuhteen osapuolille, niin työnantajalle kuin työntekijällekin, velvollisuus huolehtia aktiivisesti työturvallisuudesta. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteesta säädetään työsopimuslain 3 luvun 2.1 §:ssä. Työsopimuslain säännöksen mukaan työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöidenkin turvallisuudesta. Edelleen saman pykälän toisessa momentissa määrätään, että työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Kyseessä on työntekijän sopimusperusteinen velvoite huolehtia aktiivisin toimenpitein turvallisuudesta työssä. Tarkemmin työntekijän työturvallisuusvelvoitteen sisältö määrittyy työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen säädösten mukaan, kuten työnantajanakin työturvallisuusvelvoite.¹⁸ Työntekijän työturvallisuusvelvoitteeseen kuuluu myös pidättäytyminen alkoholin käytöstä.¹⁹ Työntekijä voi joutua työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta rikosvastuuseen, mikäli hänen toimintansa on aiheuttanut työoverin tai ulkopuolisen henkilön kuoleman tai ruumiinvamman,

¹⁶ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä. EYVL N:o L 183, 29.6.1989, s. 1.

¹⁷ Saloheimo 2006, s. 112.

¹⁸ HE 157/2000 vp, s. 78-79.

¹⁹ Saarinen 2013b, s. 586.

esimerkiksi huolimattoman työsuorituksen seurauksena.²⁰ Lisäksi mikäli työntekijälle sattuu työtapaturma tai ammattitauti ja sen syynä on hänen tahallinen menettelynsä, hänelle ei tapaturmavakuutuslain mukaan makseta lainkaan korvausta tai korvausta voidaan alentaa. Päihtymys työssä on tässä tarkoitettua työntekijän tahallista menettelyä.²¹ Alkoholin väärinkäyttö työssä voi johtaa myös työntekijän kannalta ankaraan lopputulokseen eli työsopimuksen päättämiseen, etenkin, jos kyse on liikenne- ja kuljetusalan kaltaisesta erityisalasta, jolla työturvallisuusvelvoitteen noudattamisella on korostettu merkitys.

2.3 Työturvallisuuden vaarantaminen

Jos työntekijä on vaaraksi itselleen, työpaikan muille työntekijöille tai ulkopuolisille, voi työnantaja työturvallisuusvelvoitteensa täyttääkseen olla velvollinen poistamaan päihtyneen henkilön työpaikalta.²² Jos työnantaja sallii päihtyneen työntekijän työskentelevän, hän on onnettomuuden sattuessa vastuussa työturvallisuusvelvoitteidensa rikkomisesta.²³ Työturvallisuuslain rikkomisesta voi työnantajaan kohdistua rikosoikeudellinen vastuu tai vahingonkorvaus. Työsopimuslain perusteella työnantajan korvausvastuu voi muodostua myös sopimusrikkomukseksi ja tätä kautta johtaa korvausvelvollisuuteen.²⁴ Työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta saattaa vastaavasti seurata vahingonkorvausvastuu työntekijälle.²⁵

Oikeuskäytännössä suhtautuminen työntekijän työturvallisuutta vaarantavaan alkoholin väärinkäyttöön on ollut ankaraa. Työturvallisuuden vaarantaminen alkoholin väärinkäyttötapauksissa on usein ollut perusteena työsopimuksen päättämiseksi.²⁶ Tapauksessa TT 2008:96 työtuomioistuin piti ahtaajan menettelyä keskeisesti työturvallisuutta vaarantaneina, sillä hänen työtehtäviinsä kuului muun muassa muiden työntekijöiden kuljettaminen.

²⁰ Kaivanto 2015, s. 39.

²¹ Saarinen 2015, luku 3.3 (Talentum verkkokirjahylly, ei sivunumeroita).

²² TT 1993:62: Työntekijä oli kahtena aamuna työvuoronsa alkaessa ollut työpaikallaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Yhtiöllä oli ollut perusteltu syy estää työntekijän työskentely molemmilla kerroilla.

²³ Koskinen – Laakso 2006, s. 14.

²⁴ Kaivanto 2015, s. 40 ja 42.

²⁵ Koskinen – Laakso 2006, s. 15.

²⁶ Koskinen – Laakso 2006, s. 14. Esimerkiksi tapaukset TT 2001:13, TT 2001:56 ja TT 2013:1.

Ahtaajan työsopimus oli purettu, koska hän oli toistuvasti käyttänyt alkoholia työpaikalla ja esiintynyt siellä päihtyneenä. Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan suosituspöytäkirjan mukaan työsopimus voitiin purkaa alkoholinkäytön perusteella ainoastaan, jos työntekijälle oli aiemmin annettu varoitus ja työkielto samasta syystä. Purkaminen oli kuitenkin mahdollinen ilman varoitusta, jos työntekijän työtehtävät olivat työturvallisuuden kannalta keskeisiä. Ahtaajan katsottiin menettellyllään vaarantaneen oman ja muiden työntekijöiden työturvallisuuden. Hänen työtehtäviinsä kuului työturvallisuuden kannalta keskeisiä tehtäviä kuten merkinanto nosturinkuljettajalle ja muiden työntekijöiden kuljettaminen pienoissuorilla. Työnantajalla oli ollut peruste työsopimuksen purkamiseen.

3 LIKENNETYÖNTEKIJÄN ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN SELVITTÄMINEN TYÖSUHTEESSA

3.1 Alkoholinkäytön selvittäminen ja työntekijän yksityisyyden suoja

Kun työnantaja epäilee työntekijän päihtymystä työpaikalla, on työnantajan saatava varmistus epäilyilleen ryhtyäkseen toimenpiteisiin asiassa. Työntekijän alkoholinkäytön selvittämisessä ovat vastakkain työnantajan intressit selvittää työntekijän työnteon edellytykset sekä työntekijän oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen ja yksityisyyteen.²⁷ Työntekijän sanotut oikeudet nauttivat erityisen korkeaa suojaa siitä syystä, että kyseiset oikeudet perustuvat perustuslakiin. Perusoikeuksien rajoitusten tulee perustua eduskunnan säätämään lakiin ja täyttää myös muut perustuslakivaliokunnan vahvistamat rajoitus- ja tulkintasäännöt.²⁸ Siten työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta työntekijän yksityisyyden suojaan kuuluviin tietoihin edes silloin, kun kyse on liikennealan töistä. Toisaalta työnantajalla on paitsi motiivi selvittää työntekijän työkyky työn tuottavuuden ja tehokkuuden näkökulmasta, myös laissa säädetty työturvallisuusvelvoite, jonka laiminlyönti voi aiheuttaa työnantajalle korvausvelvollisuuden.

²⁷ Koskinen – Laakso 2006, s. 10.

²⁸ Saraviita 2011, s. 137.

Työntekijän päihtymystila on mahdollista selvittää esimerkiksi puhalluskokeella tai muulla alkoholitestillä, kuten verikokeella. Kuitenkin alkoholin- ja päihteidenkäyttöön liittyvät tiedot kuuluvat työntekijän yksityisyyden suojan piiriin, eikä työnantajalla siten lähtökohtaisesti ole oikeutta näihin tietoihin (henkilötietolain 11 §, 523/1999 HetiL). Työnantajan kannalta ongelmallista onkin se, että lainsäädäntömme ei tällä hetkellä sisällä säädöksiä, jotka antaisivat työnantajalle tiettyjen edellytysten täytyessä lakiin perustuvan oikeuden suorittaa työntekijälle alkoholitestejä, kuten puhalluskoetta, työpaikalla. Huumetestien suorittamisen osalta tämäntyyppinen sääntely sisältyy jo voimassaolevaan lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, YksTL). Jo lakia säädettäessä eduskunta antoi määräyksen vastaavien säännösten säätämisestä alkoholitestien käytön osalta²⁹, mutta lainsäädäntötyö ei ole toistaiseksi edennyt.

3.1.1 Työntekijän yksityisyyden perustuslaillinen suoja

Työntekijän yksityisyyden suojan perustana on perustuslain (11.6.1999/731, PL) 10 §, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Perustuslain esitöiden mukaan yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista siihen.³⁰ Yksityiselämää suojaavalla perustuslain säännöksellä on läheinen liityntä PL 7 §:ään, jossa turvataan jokaisen oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Saman pykälän 3 momentissa säädetään, ettei kenenkään henkilökohtaiseen koskemattomuuteen saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti ilman laissa säädettyä perustetta. Perustuslain esitöissä todetaan, että oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen antaa suojaa esimerkiksi henkilöön käypiä tarkastuksia ja pakolla toteutettavia lääketieteellisiä tai vastaavia toimenpiteitä vastaan.³¹ Esitöiden lausuma tarkoittaa sitä, että työntekijän perustuslakiin pohjautuva henkilökohtaisen koskemattomuuden suoja estää alkoholitestin suorittamisen silloin, kun työnantajalla herää epäily työntekijän mahdollisesta päihtymyksestä eikä työntekijä ole halukas yhteistyöhön asian selvittämiseksi esimerkiksi puhalluttamalla.

²⁹ EV 114/2004 vp, s. 1

³⁰ HE 309/1993 vp, s. 52.

³¹ HE 309/1993 vp, s. 47.

Perustuslain säännökset velvoittavat säätämään henkilötietojen suojasta tarkemmin lailla. Sekä yksityiselämän suojasta että henkilökohtaisen koskemattomuuden rajoittamisesta on lakitekstiin kirjattu erityiset rajoitusedellytykset, eli säännöksissä suojattuihin oikeuksiin puuttuminen ei saa tapahtua ilman laissa säädettyä perustetta. Erityisten rajoitusedellytysten lisäksi perusoikeuksien rajoitusten tulee täyttää perustuslakivaliokunnan muodostamat perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset.³²

Henkilötietolaki (523/1999, HetiL) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, YksTL), toteuttavat perusoikeussuojan rajoittamiselle säädetyt vaatimukset. HetiL on yleislaki, jota sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn kaikkialla, ei yksinomaan työelämässä. Työelämän kontekstissa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä täydentää laki yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL).³³ HetiL:ssa on määritelty se käsitteistö, jota lainsäädännössä käytetään henkilötietojen käsittelyn yhteydessä. YksTL:ssa käsitteet esiintyvät samansisältöisinä.³⁴ Yhdessä lait muodostavat kokonaisuuden, joka sisältää keskeisimmät työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset, joilla sovitetaan yhteen työntekijälle kuuluvia perusoikeuksia ja työnantajan intressejä.³⁵

3.1.2 Työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot

Arkaluonteisilla tiedoilla tarkoitetaan HetiL 11 §:n mukaan muun ohella henkilötietoja, jotka on tarkoitettu kuvaamaan henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto on HetiL 11 §:ssä säädetty pääsääntö, josta on kuitenkin lukuisia poikkeuksia. Poikkeussäännös tästä on lain 12 §, joka sallii tietojen käsittelyn vain tietyissä erikseen säädetyissä tapauksissa.³⁶ Terveydentilaa kuvaavia ja

³² Koskinen – Laakso 2006, s. 10. Perusoikeuteen kohdistuvien rajoitusten on perustuttava eduskunnan säätämään lakiin, ja niiden on oltava tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisiä. Rajoitusperusteiden on oltava hyväksyttäviä, rajoitusten on oltava suhteellisuusvaatimuksen mukaisia ja perusoikeuksia rajoitettaessa on huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelystä. Lisäksi tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuksien ytimeen ulottuvaa rajoitusta.

³³ Alapuranen 2012, s. 2.

³⁴ Syrjänen 2007, s. 127.

³⁵ Alapuranen 2012, s. 8.

³⁶ Syrjänen 2007, s. 94.

siten arkaluonteisia tietoja ovat muun muassa alkoholin ja päihteiden väärinkäyttöä ja mielenterveyttä koskevat tiedot.³⁷

Se, mitkä tiedot on katsottava työntekijän terveydentilaa kuvaaviksi tiedoiksi, saattaa aiheuttaa työpaikoilla käytännön ongelmia. On tulkinnanvaraista, millainen merkintä kuvaa työntekijän sairautta, koska merkinnästä ei voi aina konkreettisesti päätellä sairautta tai terveydentilaa. Pääsääntönä voidaan todeta, että jos tietojen katsotaan kuvaavan tai niiden on tarkoitettu kuvaavan hänen terveydentilaansa, ovat kyseiset merkinnät arkaluonteisia tietoja.³⁸ Esimerkiksi tietyn tunnistettavan henkilön huumetestistä saatua testitulosta koskeva tieto, josta on tehty merkintä jollekin tallenteelle, kuten terveydenhuollon toimintayksikön ylläpitämiin kyseistä henkilöä koskeviin potilastietoihin on arkaluonteinen henkilötieto, joka kuvaa ja jonka on tarkoitettu kuvaavan henkilön terveydentilaa.³⁹ Saman tulkinnan on katsottava pätevän myös sellaisessa tapauksessa, jossa kyse olisi alkoholitestin tuloksesta. Hoitotoimenpiteillä tarkoitetaan muun muassa henkilön saamaa lääkehoitoa ja hänelle suoritettuja leikkauksia. Esimerkiksi päihtyneenä säilöön ottamista koskeva tieto on katsottu hoitotoimenpiteeseen verrattavaksi toimeksi (TSLTK:n ratkaisu 19/90).⁴⁰

3.1.3 Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan HetiL:n 3 § 2 kohdassa henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Henkilötietojen käsittely kattaa siis laajan alan erilaisia henkilötietoihin kohdistuvia toimia. Yleisin tapa käsitellä henkilötietoja työnantajan toiminnassa on työntekijään tai työnhakijaan liittyvien henkilötietojen kerääminen. Henkilötietojen keräämistä on myös työntekijää koskevien tietojen hankkiminen testaamalla tai teknisen valvonnan välinein.⁴¹ Siten alkoholitestin suorittaminen työntekijälle on laissa tarkoitettua henkilötietojen keräämistä.

³⁷ Raatikainen 2002, s. 188.

³⁸ Syrjänen 2007, s. 99.

³⁹ Raatikainen 2002, s. 189.

⁴⁰ Syrjänen 2007, s. 99.

⁴¹ Syrjänen 2007, s. 135.

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL 3 §) säädetty tarpeellisuusvaatimus on lähtökohtana henkilötietojen keräämiselle ja käsittelylle työpaikoilla. Säännöksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Niiden tulee liittyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijälle tarjoamiin etuuksiin tai ne johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Lain sanamuodolla ”välittömästi tarpeellinen” on haluttu korostaa vaatimusta tiukemmasta tulkinnasta kuin yleisessä henkilötietolaissa ja se edellyttää työnantajalta hyvin huolellista harkintaa henkilötietojen käsittelystä päätettäessä. Työnantaja on velvollinen tarvittaessa perustelemaan, miksi tietyt tiedot ovat työsuhteen kannalta tarpeellisia.⁴²

Työnantajan oikeus käsitellä arkaluonteisia terveydentilatietoja määräytyy työelämän tietosuojalain mukaisesti (YksTL 5 §). Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai muusta lähteestä työntekijän antamalla suostumuksella. Lisäksi tietojen käsittelyn on oltava tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijää koskevia arkaluonteisia tietoja lähtökohtaisesta käsittelykiellosta huolimatta, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.

YksTL 4 §:ssä säädetään, että työntekijää koskevat tiedot on kerättävä ensisijaisesti häneltä itseltään. Tällöin yleensä varmistutaan siitä, että tiedot ovat oikeita ja ajantasaisia. On kuitenkin syytä muistaa, ettei työntekijältä itseltäänkään voida kerätä minkälaisia tietoja tahansa, vaan tietojen on oltava työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia. Työntekijän itsensä lisäksi työnantajan mahdollisia tietolähteitä ovat muun muassa aikaisemmat työnantajat, rikosrekisteri ja työterveyshuolto. Jos tietoja halutaan kerätä muista lähteistä, kuin työntekijältä itseltään, on tähän yleensä hankittava työntekijän suostumus. Suostumuksen tulisi lain perustelujen mukaan olla yksiselitteisesti annettu. Yksiselitteisen suostumuksen vaatimus ei täyty esimerkiksi silloin, jos henkilöltä pyydetään hänen sairaalaan saapuessaan yleinen suostumus hänen terveyttään tai hoitoaan koskevien tietojen luovuttamiseen. Tällaisessa tapauksessa

⁴² *Syrjänen* 2007, s. 146-147.

henkilö ei suostumusta antaessaan ole vielä voinut tietää, minkälaisien tietojen luovuttamista suostumus koskee.⁴³ Myös suostumuksen antamisen jälkeenkin työntekijällä on halutessaan oikeus saada tietää, mitä tietoja hänestä on rekisteröity työnantajalle.⁴⁴

3.2 Alkoholitestit työpaikalla

Työntekijän henkilökohtaisen koskemattomuuden suoja estää alkoholitestauksen työpaikalla ilman siihen oikeuttavaa lainsäädäntöä. Alkoholitestin tekeminen työntekijälle on kuitenkin mahdollista osana työterveyshuollon terveystarkastusta. Tosin työnantajalla on edellä kerrotulla tavoin vain rajoitettu oikeus työntekijän terveydentilaa koskeviin arkaluonteisiin tietoihin. Työntekijän alkoholinkäytön selvittäminen liittyy myös kysymykseen työntekijän työkyvystä ja työnantajan työturvallisuusvelvoitteesta. Työnantajan työturvallisuuslain mukainen yleinen huolehtimisvelvollisuus saattaa velvoittaa työnantajan tarvittaessa poistamaan päihtyneen työntekijän työpaikalta.⁴⁵ Työntekijän alkoholin käyttöä on mahdollista tutkia joko verestä tehtävillä testeillä tai yksinkertaisilla puhalluskokeilla (alkometrit) taikka muulla havainnoinnilla.⁴⁶ Kun työnantaja hankkii työntekijän terveydentilatietoja erilaisten testien ja tutkimusten avulla, kyse on henkilötietojen keräämisestä. Perusedellytys tietojen keräämiselle on lain (YksTL 3 §) mukaan se, että kerättävä tieto on työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellinen.⁴⁷

YksTL 14 §:ssä säädetään, että työntekijän terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten, kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Sääntely koskee lainkohdan 2 momentin mukaan myös alkoholitestejä. Tarkoituksena on turvata, että terveydentilaa koskevia tarkastuksia, tutkimuksia ja testejä tekevät ainoastaan siihen oikeutetut ammattihenkilöt. Näin varmistetaan, että saadut tiedot ja

⁴³ Syrjänen 2007, s. 136.

⁴⁴ Nyyssölä 2009, s. 28.

⁴⁵ Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007, s. 4.

⁴⁶ TEM 2008, s. 67.

⁴⁷ Syrjänen 2007, s. 141-142.

tulokset ovat oikeita ja niitä käsittelevät henkilöt tietävät velvollisuutensa. Sääntely lisää työntekijöiden oikeusturvaa ja estää sen, että työnantaja hankkisi terveydenhoitopalveluja muilta kuin ammattihenkilöiltä, joiden toimintaa valvotaan.⁴⁸

YksTL 14 § oli ainoa alkoholin käytön testausta koskeva säännös, joka lain uudistamisen yhteydessä vuonna 2004 lisättiin lakiin. Lopullinen voimaanastunut lakiteksti poikkesi kuitenkin hallituksen esityksestä, jossa lakitekstiin ehdotettiin 14 § 2 momentin sisällöksi seuraavaa: ”Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Tämä ei kuitenkaan estä alkoholitestin suorittamista puhalluskokeena.”⁴⁹ Perustuslakivaliokunta totesi kuitenkin lausunnossaan, ettei työnantajalla ehdotetun säännöksen perusteella ole oikeutta tehdä työntekijälle puhalluskoetta. Valiokunta huomautti, että työnantajan tällaisesta oikeudesta tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla, joka täyttää myös muut perusoikeuksien rajoittamisen yleiset edellytykset.⁵⁰ Samansisältöisen vaatimuksen esitti myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta mietinnössään.⁵¹ Lopullisesta lakitekstistä kyseinen virke poistettiin. Puhalluttamista koskevan virkkeen poistaminen liittyi perusoikeuksien suojaamiseen. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin oltu sitä mieltä, että puhalluskoe kuuluu 14 § 2 momentin soveltamisalan ulkopuolelle.⁵² Palaan tähän keskusteluun myöhemmin.

3.2.1 Alkoholitestit osana työterveystarkastusta

Voimassaoleva, edellä selostetulla tavalla varsin puutteellinen, alkoholitestien suorittamista työpaikoilla koskeva sääntely mahdollistaa tällä hetkellä työntekijän alkoholitestauksen osana työterveyshuollon terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain (2001/1383) 13 § koskee työntekijän pakollista terveystarkastusta, johon osallistumisesta työntekijä ei saa kieltäytyä ilman perusteltua syytä. Säännöksen mukaan työntekijän on osallistuttava terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä. Toisena edellytyksenä

⁴⁸ Lehtonen 2012, s. 276.

⁴⁹ HE 162/2003 vp, s.74.

⁵⁰ PeVL 10/2004 vp, s. 6.

⁵¹ TyVM 8/2004, s. 6 ja 9.

⁵² Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen 2004, s. 56-57.

pakolliseen terveystarkastukseen osallistumiselle on työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittäminen työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Työterveyshuoltolain 13 § 2 momentissa säädetään, että terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992, PotilasL) 6 §:ssä säädetään.

PotilasL 6 §:n mukaan potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Koska potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan, on potilaan suostumus hoitotoimenpiteen luovallisuuden edellytys.⁵³ Tämän vuoksi testausta ei voida edes osana pakollista terveystarkastusta suorittaa fyysisesti pakottamalla. Vain poliisilla on oikeus teettää alkoholin käyttöä koskevat tutkimukset myös vastoin henkilön omaa tahtoa silloin, kun kyseessä on rikosepäily kuten esimerkiksi epäily rattijuopumuksesta.⁵⁴ Kun potilas kieltäytyy terveystarkastuksesta, voi se merkitä sitä, ettei työntekijän terveydentilaa kyseisen työn kannalta pystytä tutkimaan.⁵⁵ Mikäli työntekijä esimerkiksi joissakin vaarallisissa töissä kieltäytyy hänen mahdollisen päihtymyksensä selvityksestä, työnantajalla on kuitenkin oikeus estää työntekijän työntekeä, mikäli siitä voi työnantajan käsityksen mukaan aiheutua vaaraa.⁵⁶ Kieltäytymisen merkitys arvioidaan tapauskohtaisesti. Pakollisesta terveystarkastuksesta kieltäytyminen voi tilanteesta riippuen johtaa jopa työsopimuksen päättämiseen.⁵⁷

Kun työnantaja velvoittaa työntekijän työterveyshuoltolain 13 §:n mukaiseen terveystarkastukseen, hän ei voi päättää, mitä testejä työntekijälle tehdään. Hän ei voi siis lähettää työntekijää nimenomaisesti alkoholitestiin. Terveystarkastuksen ammattihenkilö määrittelee tarvittavan terveydentilan selvityksen ja hoitotoimenpiteiden sisällön. Terveystarkastuksen ammattihenkilöt tekevät päätöksen siitä, onko terveydentilan selvittämiseksi syytä tutkia työntekijän alkoholin käyttöä. Jos

⁵³ Koskinen – Laakso 2006, s. 12-13.

⁵⁴ TEM 2008, s. 68.

⁵⁵ STM 2002, s. 28.

⁵⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 124.

⁵⁷ Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen 2004, s. 110.

alkoholitestä halutaan suorittaa, sen on oltava tarpeellista työntekijän työtehtävien suorittamisen kannalta.⁵⁸

Vaikka työntekijä suostuisikin työterveystarkastukseen, ei se tarkoita, että työnantaja saisi välttämättä tietoa työntekijän alkoholinkäytöstä. Terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen saadaan työterveyshuoltolain 13.3 §:n mukaan merkitä ainoastaan yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. Tällä perusteella työnantaja ei voi saada tietoa alkoholitestin tuloksesta, vaan ainoastaan yleisen arvion työntekijän työkyvystä työtehtävien kannalta.⁵⁹ Lisäksi työterveyshuolto voi vain rajallisin edellytyksin ylipäätään luovuttaa työntekijän terveydentilatietoja työnantajalle, sillä ne ovat arkaluonteisia tietoja ja usein salassa pidettäviä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että terveydenhuollon henkilöstö ei saa ilman potilaan kirjallista suostumusta antaa potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja sivullisille. Myös työnantajaa on pidettävä sivullisena, joten työterveyshuolto ei voi lähtökohtaisesti luovuttaa potilasasiakirjojen tietoja työnantajalle. Luovutuskiellosta on mahdollista luopua, jos potilas antaa siihen kirjallisen, tietoisien ja yksilöidyn suostumuksen.⁶⁰ Työnantaja voi järjestää vapaaehtoisia terveystarkastuksia osana työterveyshuoltolain 14 §:ssä määriteltyä muuta terveyden- ja sairaanhoitoa.⁶¹ Aivan kuten pakolliseen terveystarkastukseenkin, myös tähän testaamiseen sovelletaan lakia potilaan asemasta ja oikeuksista. Kaikkien toimenpiteiden on tapahduttava yhteisymmärryksessä työntekijän ja terveydenhuollon ammattihenkilön välillä. Kun testi on vapaaehtoinen, ei työnantajalla ole oikeutta saada siitäkään tietoa.⁶²

3.2.2 Työnantajan oikeus suorittaa puhalluskoe

Yleensä työntekijän alkoholinkäytön selvittäminen edellä kerrotulla tavalla osana työterveyshuollon pakollista terveystarkastusta ei ole erityisen tarkoituksenmukaista. Työntekijän lähettäminen heti epäillyssä päihtymystilanteessa terveystarkastukseen ei ole kaikissa tilanteissa mahdollista. Työntekijän puhalluttaminen työpaikalla epäillyssä

⁵⁸ Koskinen – Laakso 2006, s. 13.

⁵⁹ *ibid.*

⁶⁰ Syrjänen 2007, s. 141.

⁶¹ Koskinen 2003, s. 28.

⁶² Koskinen – Laakso 2006, s. 13.

päihtymystilanteissa olisi työnantajan kannalta helpompi ratkaisu.⁶³ Alkoholinkäytön selvittämisestä työpaikalla ei ole kuitenkaan tällä hetkellä olemassa laintasoista säännöstä, eikä puhalluttaminen työntekijän perusoikeussuojan vuoksi siten ole mahdollista. Oikeudellisesti samalla tavalla arvioitavasta puhalluskokeesta on nähdäkseni kyse myös silloin, kun työntekijän päihtymystilaa testataan ajoneuvoon asennetun alkolukon avulla.⁶⁴

Siitä, olisiko puhalluskoetta ylipäätään pidettävä YksTL 14 §:n tarkoittamana testinä, jonka suorittamiseen ainoastaan terveydenhuollon ammattilaisilla on oikeus ja jonka tuloksena olisi yksityisyyttä suojaavien lakien piiriin kuuluva henkilötieto, on esitetty eriauvia mielipiteitä oikeuskirjallisuudessa. Työntekijän päihtymystilaa voidaan testata monin eri tavoin puhalluttamisen lisäksi, kuten esimerkiksi veri- tai virtsakokein, jotka *Koskisen* ja *Laakson* mukaan ovat selvästi lain soveltamispiirissä. Sen sijaan puhalluskoe ei ole samalla tavoin selvästi työntekijän terveydentilaa koskeva tarkastus.⁶⁵ Tällöin puhalluttaminen työpaikalla ei välttämättä edellyttäisi terveydenhuoltohenkilöstön käyttöä YksTL 14 §:n 2 momentin mukaisesti, vaan puhalluskokeen voisi suorittaa myös muu henkilö, kuten työpaikan esimies. Puhalluskokeen sulkemista terveydenhuoltohenkilöstön käyttövaatimuksen ulkopuolelle ovat oikeuskirjallisuudessa kannattaneet muun muassa *Nyyssölä* ja *Raatikainen*.⁶⁶ Vaikka puhalluskokeen suorittaminen työpaikalla ei välttämättä vaatisikaan terveydenhuollon ammattihenkilön myötävaikutusta, ovat puhaltamaan velvoittamisen edellytykset kuitenkin säätämättä.⁶⁷

Nyyssölä on esittänyt, ettei lainsäädäntö asettaisi esteitä puhalluskokeiden käytölle työpaikoilla. Hänen mukaansa puhallustestien sallittavuutta arvioitaessa on otettava lähtökohdaksi HetiL:n henkilötietojen käsite (3 §)⁶⁸. Säännöksen mukaan lain

⁶³ *Koskinen – Laakso* 2006, s. 13.

⁶⁴ Alkolukon hyväksymisestä liikenteeseen annetun lain (2010/1109) 1 §:ssä todetaan, että alkolukko on laite, joka kuljettajan hengitysilmaasta mitattavan alkoholipitoisuuden perusteella estää ajoneuvon käynnistymisen. Kyse on siis alkometristä, joka on kalibroitu ajoneuvoon. Oikeudellisesti ei voine olla merkitystä sillä, millä laitteella työntekijän päihtymystilaa testataan.

⁶⁵ *Koskinen – Laakso* 2006, s. 11.

⁶⁶ *Nyyssölä* 2009, s. 107 ja *Raatikainen* 2002, s. 169. Myös *Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen* 2004, s. 56-57.

⁶⁷ *Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen* 2004, s. 57.

⁶⁸ HetiL:n 3 §:n 1 kohdan mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen kanssaan yhteisessä

tarkoittamia henkilötietoja ovat vain sellaiset tiedot, jotka on talletettu jollekin alustalle. *Nyyssölän* mukaan jos puhallustestejä käytetään esimerkiksi työhöntulijan työkunnan tarkastamiseen ilman, että tietoja talletetaan minnekään, *HetiL:n* säännökset eivät lainkaan tule sovellettaviksi. Hänen mukaansa myöskään *YksTL:n* 3 §:n tarpeellisuusvaatimus ei koske tällaisia tilanteita. *Nyyssölän* mukaan ei ole olemassa mitään muutakaan lainsäädäntöä, joka rajoittaisi tällaista puhallustestien käyttöä. Tilanne muuttuisi, jos tiedot talletettaisiin johonkin, koska silloin niistä tulee laissa tarkoitettuja henkilötietoja.⁶⁹

Syrjänen on *Nyyssölän* kanssa samaa mieltä, etteivät *YksTL:n* tarpeellisuusvaatimus kuin *HetiL:n* henkilötietojen suojakaan ulotu puhallustesteillä saataviin tietoihin, sikäli kun tietoja ei talleteta mihinkään. *Syrjänen* toteaa kuitenkin, että lainkohta *YksTL* 14 § tarkoittanee kuitenkin käytännössä sitä, että työnantajalla ei ole oikeutta tehdä puhalluskoetta, koska tämä oikeus edellyttää lainsäädännössä säädettyä perustetta. Poliisille tällainen oikeus on erikseen säädetty liikenteen valvomisen osalta. Työnantajan intressit työpaikoilla toteutuvat lähinnä siten, että perusteltu epäily alkoholin vaikutuksen alaisuudesta riittää oikeuttamaan asian vaatimiin toimenpiteisiin.⁷⁰ Näillä *Syrjänen* viitanee työntekijän hoitoonohjaukseen, muihin tehtäviin siirtämiseen tai vakavimmissa tapauksissa työsuhteen päättämiseen. Samoin *Korhonen* ja *Koskinen* ovat katsoneet, ettei työnantajalla olisi oikeutta tehdä työntekijälle puhalluskoetta, koska puhalluttamisoikeudelta puuttuu perusoikeuden rajoittamiseksi vaadittava lainsäädäntötasoinen peruste.⁷¹ Myös eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan todennut, että koska puhalluskoe puuttuu yksilön perusoikeuksiin, velvollisuus kokeeseen voi perustua vain lakiin.⁷²

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty varovaisia kannanottoja, joiden mukaan työnantajalla voisi tietyissä tilanteissa olla rajattu oikeus teettää puhallustestejä työpaikalla. *Tiitinen* ja *Kröger* ovat todenneet, että ilman nimenomaista säännöstä työnantajalla ei ole oikeutta vaatia työntekijää alistumaan sen enempää alkoholi- kuin huume testiinkään.

taloudessa eläviä koskevaksi. Lain esitöiden (HE 96/1998) mukaan tiedon tulee olla talletettu jollekin alustalle ollakseen laissa tarkoitettu henkilötieto.

⁶⁹ *Nyyssölä* 2009, s. 107.

⁷⁰ *Syrjänen* 2007, s. 170.

⁷¹ *Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen* 2004, s. 57.

⁷² *Saarinen* 2013a, s. 592.

Heidän mukaansa perusteena testin käytölle voisivat kuitenkin olla lähinnä säännökset, joilla asetetaan eräissä ammateissa toimiville erityisiä terveydentilavaatimuksia (esimerkiksi lentäjät).⁷³ *Tiitinen* ja *Kröger* perustelevat kantaansa työturvallisuusnäkökohdilla. Heidän mukaansa joissakin tapauksissa työnantajalla voi olla työturvallisuusvelvoitteen täyttämiseen liittyvä velvollisuus selvittää tai pyrkiä selvittämään päihteiden käytöstä epäilemänsä työntekijän terveydentila ja työkuunto. Näin on erityisesti silloin, kun työntekijä on vaaraksi itselleen, työpaikan muille työntekijöille tai ulkopuolisille. Jos työntekijä näissä tilanteissa kieltäytyy testauksesta, työnantajan on äärimmäisessä tapauksessa poistettava työntekijä työpaikalta, sillä jos työnantaja sallii päihtyneen työntekijän työskentelevän, hän on onnettomuuden sattua vastuussa työturvallisuusvelvoitteidensa rikkomisesta.⁷⁴

Puhallustestien suorittamiseen työpaikoilla sallivammin suhtautuvissa kannanotoissa on pyritty etsimään voimassaolevan lain mahdollistamia keinoja toteuttaa puhallustestejä työnantajan toimesta. Käytännön työelämässä tilausta puhallustestien käyttömahdollisuudelle työpaikoilla varmasti on, sillä alkoholin ja muiden päihteiden väärinkäyttö ei ole työelämässä harvinainen ongelma. Tietyillä erityisaloilla, kuten liikennealalla, päihtyneenä työskentely voi aiheuttaa vakavia vaaratilanteita, joiden ennaltaehkäisyn nimissä työnantajan oikeus työntekijän päihtymystilan selvittämiseksi on merkityksellistä. Kuitenkin niin kauan, kun voimassaoleva laki ei sisällä selvästi puhallus- ja muiden alkoholitestien suorittamiseen työpaikoilla oikeuttavia säännöksiä, estää työntekijän perusoikeussuoja puhalluttamisen työpaikoilla. Koska kyse on henkilökohtaisen vapauden ja koskemattomuuden rajoittamisesta, jotka nauttivat korkeinta mahdollista perusoikeustasoista suojaa, on lainsäädäntötason rajoittamisperusteen vaatimuksella korostunut merkitys. *Nyysölä* on tämän perusoikeusnäkökohdan täysin sivuuttanut. *Tiitisen* ja *Krögerin* esittämä työturvallisuusperuste on sinänsä relevantti, muttei sekään riittävän voimakas työntekijän perusoikeussuojan rajoittamiseksi. Työturvallisuusperuste oikeuttaa työnantajan poistamaan päihtyneen työntekijän työpaikalta ja ryhtymään tämän jälkeen työoikeudellisiin toimenpiteisiin asian suhteen, mutta oikeutta puhalluttamiseen hänellä ei työturvallisuuteen vedoten nykyisin mukaan voi olla.

⁷³ *Tiitinen – Kröger* 2003, s. 450-451.

⁷⁴ *Tiitinen – Kröger* 2003, s. 451.

3.2.3 Puhalluttaminen työntekijän suostumuksella

Kun lainsäädäntömme ei tällä hetkellä sisällä oikeuttamisperustetta puhalluskokeiden suorittamiselle, nousee esiin kysymys työntekijän suostumuksella tehtävästä puhalluttamisesta. Tällöin työntekijä itse hyväksyisi perusoikeuteensa kajoamisen, eikä laissa säädettyä puhalluttamisoikeutta vaadittaisi. *Lehtonen* on todennut, ettei työnantaja voi vaatia alkoholitestiä ilman työntekijän suostumusta. *Lehtosen* mukaan suostumus testiin voidaan kuitenkin antaa jo työsopimuksen solmimisen yhteydessä.⁷⁵ Näen tässä ongelmalliseksi sen, onko työntekijällä tällaisessa tilanteessa aito valinnanvapaus suostumuksen antamiseen ja missä määrin hän voi jatkossa kontrolloida sitä, miten työnantaja aikoo suostumuksella saamaansa puhalluttamisoikeutta hyödyntää. Työntekijän suostumuksen aitouden takaaminen on ylipäätään työsuhteessa ongelmallista huomioiden osapuolien, työnantajan ja työntekijän, lähtökohtainen voimasuhteiden epätasapaino. Myös *Laakso* on nostanut esiin kysymyksen perusoikeuksien rajoittamisesta asianomaisen suostumuksella sekä suostumuksen aitoudesta. *Laakson* mukaan tällaisessa tilanteessa ongelmaksi muodostuu varmistuminen suojarajoituksen kohteen tahdonmuodostuksen vapaudesta ja aitoudesta sekä siitä, ymmärtävätkö rajoitukseen suostuvat toimenpiteensä merkityksen. Käytännössä tahdonmuodostus ei ole vapaata tilanteessa, jossa työntekijän epäillään olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työssä. Jos työntekijä ei suostu puhalluskokeeseen, voi työnantaja toimia perustellun epäilyn nojalla. Työntekijän ei voida katsoa suostuvan puhalluskokeeseen vapaaehtoisesti, jos puhalluskokeesta kieltäytyminen johtaa hänen kannaltaan negatiiviseen lopputulokseen. Työntekijä on tällöin käytännössä pakotettu suostumaan puhalluskokeeseen häneen kohdistuvien epäilyjen poistamiseksi.⁷⁶

Samat työntekijän valinnanvapauteen ja toimintamahdollisuuksiin liittyvät ongelmat toistuvat myös sosiaali- ja terveysministeriön julkaiseman suosituksen kohdalla. Suositus koskee huumetestausta työpaikoilla, ja se sisältää myös päihdeohjelman mallin. Mallissa esitetään toimintaohje tilanteisiin, joissa herää epäily työntekijän päihtymyksestä. Ohjeen mukaan kun on perusteltua aihetta epäillä, että henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen, ja hän haluaa osoittaa toisin, voi hän todistaa asian

⁷⁵ *Lehtonen* 2012, s. 276. Teoksessa *Koskinen – Alapuranen – Heino – Lehtonen* 2012.

⁷⁶ *Laakso* 2007, s. 75. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso* 2007.

puhaltamalla välittömästi alkometriin työnantajan edustajan valvonnassa tai menemällä välittömästi työnantajan edustajan valvonnassa työterveysasemalle, missä päihtymistilan aste todetaan asianomaisen pyynnöstä ja annetaan pyydettyä kirjallinen lausunto. Mikäli henkilölle aiheutuu kuluja aiheettoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta, maksaa työnantaja aiheutuneet kulut. Juopumustilan katsotaan olevan kyseessä ainakin, jos päihdevaikutus työssä on ollut riittävä täyttämään tieliikennelain mukaisen rangaistavuusedellytyksen moottoriajoneuvoa kuljetettaessa.⁷⁷ Suosituksen kuvailemassa tilanteessakaan työntekijällä ei tosiasiallisesti ole mahdollisuutta kieltäytyä puhaltamasta, koska olettamana on, että puhaltamisesta kieltäytyminen indikoi päihtymystä. Tällöin työntekijään voi kohdistua sanktioita riippumatta siitä, puhaltaako hän vai ei.

3.2.3 De lege ferenda - pohdintaa

Kuten edellä on tuotu ilmi, yksityisyydensuojasta työelämässä annettua lakia uudistettaessa vuonna 2004 sisällytettiin lakiin huumetestien käyttöä koskevat säännökset. Alkoholin osalta vastaavanlaista sääntelyä ei edelleenkään ole, vaikka sitä koskeva poliittinen tahdonilmaisu onkin annettu. Alkoholin ja huumeiden käyttöön suhtautuminen näyttäisi yleisesti ottaen eroavan keskeisesti toisistaan. Eriasteinen tuomittavuus on luonnollista ottaen huomioon, että huumeiden käyttö ja hallussapito on laitonta ja rikollista toimintaa, mutta sama ei päde alkoholin osalta. Oletettavasti tästä syystä huumetestien käyttöä koskevan sääntelyn saamiseksi oli voimakkaampi intressi, vaikka samassa lainsäädäntöprosessissa oltaisiin voitu valmistella myös alkoholitestejä koskeva sääntely.

Huumausainetestausta koskevat säännökset sisältyvät YksTL 3 lukuun. Katson, että säännösten läpikäyminen ei ole tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista, vaan tyydyn sääntelyn osalta toteamaan, että alkoholitestausta koskeva sääntely voitaisiin nähdäkseni rakentaa vastaavalla tavalla. Keskeisiksi nousisivat siten määräykset siitä, millä edellytyksillä työnantajalla on oikeus teettää alkoholitesti, miten testi tehdään, minkälaisia tietoja työnantajalla on testistä oikeus saada, kenen kannettavaksi kustannukset jäävät ja miten mahdollisen positiivisen testituloksen jälkeen toimitaan.

⁷⁷ STM 2006, s. 42.

Sekä alkoholi- että huumeista työpaikoilla koskeva problematiikka on pääosin samaa, eli suurimpina ongelmakohtina ovat työntekijän yksityisyyteen ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen kajoaminen sekä testien mielivaltaisen käytön torjuminen. Koska kyse on työntekijän perusoikeuden rajoittamisesta, tulee sääntelyn laatuun kiinnittää erityistä huomiota siten, että sen tulee olla tarkkarajaista ja muutoinkin perusoikeuden rajoittamisedellytykset täyttävää. Työnantajan mielivaltaista alkoholitestausta voidaan tehokkaasti välttää säätämällä työpaikalla laadittava päihdeohjelma pakolliseksi silloin, kun alkoholitestejä tehdään työnantajan toimesta. Nykyinen työterveyshuoltolain 11 § säätelee päihdeohjelmista, jonka tulee olla kirjallinen ja sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä tai vastaavassa koko organisaatiota osallistavassa menettelyssä, jossa työntekijöille varataan tilaisuus tulla kuulluksi testauksen perusteista. Käytännössä siis nykyisen työterveyshuoltolain 11 § laajennettaisiin koskemaan huumausainetestien ohella myös alkoholitestejä.

Alkoholitestausta koskevaa säännöstöä tulisi kuitenkin vielä täydentää työpaikoilla puhalluttamisen osalta. Huumausaineiden vaikutuksen alaisuutta ei voida testata vastaavalla yhtä helpolla ja yksinkertaisella testillä, jonka suorittamiseen ei välttämättä vaadita terveydenhuollon ammattilaista. Työnantajan puhalluttamisoikeuden tulee perustua lain tasoihin, selvästi rajattuihin säännöksiin. Laissa voitaisiin säätää, että puhalluttaminen olisi mahdollista varsinaisen alkoholitestauksen esiasteena työpaikoilla. Edellytyksenä myös puhallustestien käytölle työpaikoilla olisi työterveyshuoltolain 11 §:n mukainen ja säädöksen kaltaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai vastaavassa laadittu päihdeohjelma. Päihdeohjelmassa määriteltäisiin puhallustestien käyttöä koskevat käytännöt ja testauksen mahdolliset jatkoimenpiteet (varoitus, hoitoonohjaus, työsuhteen päättäminen) ja sen tulisi olla työyhteisössä yhteisesti hyväksytty ja koko organisaatiolle tiedotettu. Keskeinen kysymys olisi myös päätös siitä, mitä käytäntöjä alkoholin väärinkäyttötapauksissa sovelletaan. Tällainen kysymys oli esimerkiksi se, noudatetaanko työyhteisössä alkoholinkäytön suhteen nollatoleranssia. Samoin voitaisiin yhteisesti sopia, käytetäänkö työpaikalla esimerkiksi alkoholukoin varustettuja ajoneuvoja, jolloin liikenteessä työskentely päihtyneenä estyy laitteen ansiosta. En näe nollatoleranssin noudattamisessa taikka alkoholukojen käytössä kohtuuttomuusongelmaa silloin, kun asiasta on etukäteen yhteisesti työyhteisössä kirjallisessa päihdeohjelmassa sovittu.

Työnantajalla olisi perustellusta syystä oikeus vaatia työntekijää puhaltamaan työpaikalla, jos työntekijä objektiivisesti arvioiden olisi ilmeisen todennäköistä, että työntekijä on alkoholin vaikutuksen alaisena ja työturvallisuusnäkökohdat antaisivat erityistä aihetta selvittää työntekijän päihtymystila. Usein päihtymystila voidaan melko luotettavasti havaita silmä- ja hajuhavainnoin, mutta työnantajan tulisi pystyä myös jälkikäteen osoittamaan ne seikat, joiden perusteella hän on katsonut työntekijän olevan enemmän kuin todennäköisesti päihtynyt. Toisena edellytyksenä työnantajan puhalluttamisoikeudelle työpaikalla olisivat korostuneet työturvallisuusnäkökohdat. Tällöin työnantajalla olisi oikeus puhalluttaa työntekijä vain silloin, kun kyseisen työntekijän työtehtävät edellyttävät erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, ja päihtymystila voisi aiheuttaa vakavan vaaratilanteen joko työntekijälle itselleen, toisille työntekijöille tai sivullisille. Näillä perusteilla työnantajalla olisi oikeus puhalluttaa esimerkiksi töihin saapuva linja-autonkuljettaja, joka ulkoisesti objektiivisesti tarkastellen vaikuttaa ilmeisen päihtyneeltä. Jos työntekijä puhaltaisi positiivisen testituloksen, tulisi hänet ohjata terveydenhuollon ammattilaiselle tarkastuspuhallusta ja mahdollista verikoetta varten. Menettely olisi sama kuin poliisilla silloin, kun autoilija puhaltaa positiivisen testituloksen, eli puhaltanut ohjataan tarkastustestiin terveydenhuoltolaitokseen.

Jos työntekijä ei suostuisi puhaltamaan työpaikalla, olisi työnantajalla oikeus poistaa hänet työpaikalta ja velvoittaa hänet toimittamaan alkoholinkäyttöä koskevan terveydenhuollon ammattilaisen laatiman todistuksen määräajassa. Työntekijän kieltäytymisen jälkeen työnantaja voisi alkoholinkäytön selvittämiseksi soveltaa alkoholitestausta koskevaa säännöstöä, joka sisällöltään olisi vastaava kuin nykyisen lain huumausainetestausta koskeva sääntely. Jos menettelyn lopputuloksena on positiivinen testitulos, sovellettaisiin työpaikalla laaditun päihdeohjelman säännöksiä jatkotoimenpiteiden osalta.

4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ LIEVEMMÄT TOIMENPITEET ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTTÖTAPAUKSISSA

4.1 Työntekijän hoitoonohjaus

Työntekijän alkoholin väärinkäyttö ilmenee erilaisina ongelmina työympäristössä, useimmiten ylimääräisinä poissaoloina työstä. Vakavimmissa tapauksissa työntekijä voi myös esiintyä työpaikalla päihtyneenä ja näin vaarantaa työturvallisuutta. Rärkein työntekijän rikkomus on työntekijän alkoholin nauttiminen työpaikalla työaikana. Joissain töissä esimerkiksi edustamiseen liittyy sallittua alkoholinkäyttöä, mutta toisissa ammateissa ei voida sallia pienintäkään rikettä.⁷⁸ Kun työnantajan tietoon on tullut työntekijän alkoholinkäyttötapaus, tulee pohdittavaksi, millaisiin toimenpiteisiin työnantaja ryhtyy. Alkoholin käyttäminen voi tilanteesta riippuen olla myös työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttava asiallinen ja painava syy tai purkamiseen oikeuttava erittäin painava syy. Työnantajan tulee kuitenkin lähtökohtaisesti alkoholin väärinkäytönkin yhteydessä käyttää ensin päättämistä lievempiä toimenpiteitä (esim. varoittaa työntekijää ennen irtisanomista).⁷⁹ Lisäksi seurauksena voi tulla kyseeseen työntekijän hoitoon ohjaaminen tai kurinpidollinen seuraamus.

Alkoholismien hoidon sopimukseen perustuva aloittaminen tarkoittaa sitä, että työnantaja väliaikaisesti luopuu vetoamasta työntekijällä ilmenneisiin alkoholin väärinkäyttämisiin. Työnantaja on myös voinut sitoutua hoitoa aloitettaessa siihen, että työsopimusta ei päätetä ennen kuin hoidon lopputulos selviää.⁸⁰ Työpaikalla hyväksytty päihdeohjelma tai hoitoonohjausjärjestelmä on tässä valossa ongelmallisempi. Epämääräisempi ohjeisto ei ole välttämättä samalla tavoin sitova, ellei se ole muodostanut vakiintunutta käytäntöä. Oikeuskäytännössä käytännöltä on vaadittu korkeaa vakiintuneisuutta, jotta se estäisi työsopimuksen päättämisen tilanteessa, jolloin päättämiseen muutoin on peruste. Toisaalta monissa tapauksissa työntekijän

⁷⁸ *Äimälä – Åström – Rautiainen – Nyyssölä* 2007, s. 161.

⁷⁹ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 123.

⁸⁰ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 134.

päihtyneenä esiintymiseen on liittynyt työturvallisuuden vaarantamista, jota pidetään vakavana rikkeenä ja joka oikeuttaa helposti työsuhteen päättämisen.⁸¹

4.1.1 Työpaikan päihdeohjelma

Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä. Säädöksen mukaan jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä lain 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestit, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Hyväksytty laki on laaja-alaisempi kuin alkuperäinen hallituksen esitys. Ensinnäkin päihdeohjelma koskee huumeiden lisäksi myös muita päihteitä, kuten alkoholia. Toiseksi päihdeohjelman on sisällettävä työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Hallituksen esityksen teksti sisälsi ainoastaan huumausaineiden käytön ennalta ehkäisyn ja hoitopaikoista tiedottamisen, kun taas lain sanamuoto näyttäisi viittaavan jonkinlaisen hoitoonohjausmallin olemassaolon vaatimukseen. Oikeuskirjallisuudessakin esitetyn kannanoton mukaan hoitoon ohjaaminen ei voine esimerkiksi tarkoittaa pelkästään hoitopaikoista tiedottamista.⁸² Voimaanastuneen lain laajempi ala suhteessa esitöissä ehdotettuun kiteytyy eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä esitettyyn. Mietinnössä todetaan, että alkoholin käytön kansanterveydelliset ja työ- turvallisuutta vaarantavat vaikutukset ovat erittäin suuret ja moninkertaiset verrattuna huumeiden käytön vastaaviin vaikutuksiin, ja että tästä syystä työpaikoille tulisi yhteistyössä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa laatia kattava päihdeohjelma, jossa sovittaisiin menettelytavoista painottaen erityisesti

⁸¹ Laakso 2007, s. 101-102. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*.

⁸² Laakso 2007, s. 104. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*. Ks. myös *Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen 2004*, s. 95.

ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista kaikkiin päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonohjauksen järjestämistä. Valiokunta korostaa työterveyshuollon keskeistä asemaa ja kehittämisvastuuta päihdeongelmia työpaikoilla käsiteltäessä ja hoidettaessa sekä pitää tärkeänä, että työ- terveyshuollon henkilöstön asiantuntemusta ja osaamista hyödynnetään työpaikkojen päihdeohjelmien laadinnassa ja toteuttamisessa.⁸³

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat omalta osaltaan edesauttaneet laissa säädetyn päihdeohjelmaa koskevan vaatimuksen toteutumista ja laatineet suosituksen päihdehaittojen hallinnasta työpaikoilla. Keskusjärjestöt toteavat yhteisesti, että ne suosittelevat kaikille työpaikoille toimintamallia päihdeongelmien ennaltaehkäisyyn, päihdeasioiden käsittelyyn ja hoitoonohjauksen toteuttamiseen. Suositus on tarkoitettu hyödynnettäväksi ja tueksi päihdeohjelmaa laadittaessa.⁸⁴

4.1.2 Hoitoonohjausmallien oikeudellinen arviointi

Yleensä päihdeohjelma sisältää päihdeongelmaiselle työntekijälle mahdollisuuden hoitoonohjaukseen.⁸⁵ Monesti päihdeongelmaisen työntekijän tilanne hankaloituu entisestään, mikäli hän menettää työpaikkansa, sillä hän voi tällöin jäädä täysin yksin ongelmansa kanssa ilman kiinnekohtia hoitopäätöksiin ja motivaatiota parantua. Hoitoonohjaus on vaihtoehto sille, että työsopimus päätetään työntekijän alkoholin väärinkäytön vuoksi.⁸⁶ Työpaikoilla sovittu ja käyttöön otettu hoitoonohjaus yleensä estää hoitoonohjaukseen turvautuneen tai siihen ohjatun työntekijän työsopimuksen päättämisen. Hoitoon ohjaaminen ymmärretään työnantajan keinoksi tällä tavoin ratkaista alkoholinkäytöstä aiheutuvat ongelmat ja siirtää työsopimuksen päättäminen myöhemmäksi riippumaan hoidon tuloksista.⁸⁷ Hoitoonohjaustilanteeseen voidaan liittää varoituksen antaminen esimerkiksi sopimattomasta käytöksestä tai työtehtävien laiminlyömisestä.⁸⁸

Tuomiossa TT 1998:13 työntekijän alkoholin väärinkäyttämistä johtunut luvaton poissaolo työstä oli sinänsä kestänyt varsin pitkään. Asiaan vaikuttavia seikkoja tässä

⁸³ TyVM 8/2004 vp, s. 3.

⁸⁴ Keskusjärjestöjen suositus, s. 3.

⁸⁵ Keskusjärjestöjen suositus, s. 7.

⁸⁶ Koskinen – Laakso 2006, s. 22.

⁸⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 134.

⁸⁸ Keskusjärjestöjen suositus, s. 7.

yksittäistapauksessa kokonaisuudessaan arvioitaessa oli kuitenkin katsottu, että yhtiö olisi voinut kohtuudella jatkaa ensimmäisen kerran pitkän työuransa aikana työvelvoitteidensa vastaisesti menetelleen työntekijän työsuhdetta. Yhtiö oli siten työntekijän työsopimuksen irtisanoessaan menettelyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti.

Tapauksessa oli kyse veturinkuljettajana työskennelleen A:n työsuhteen irtisanomisesta päihdeidenkäytöstä johtuneiden poissaolojen takia. Tuomion perusteluissa työtuomioistuimien totesi muun ohella, että kun luvaton poissaolo työstä on johtunut päihdeiden väärinkäytämisestä, on työsopimuksen irtisanomisen edellytyksiä arvioitaessa otettava kaiken muun ohella huomioon myös se, mitä päihdeongelmien hoitamisesta on työpaikalla noudatettavana. VR-Yhtymä Oy:n ohjeissa oli korostettu tarvetta valvoa tiukasti junaturvallisuuden varmistamista. Toisaalta oli korostettu myös humanitääristä tukipolitiikkaa ja esimiehen vastuuta päihdeongelman käsittelyyn ottamisesta. Käytännössä tämä oli muun ohella tarkoittanut, että jos työntekijä ei ollut esiintynyt työpaikalla päihdeiden vaikutuksen alaisena, työsuhdetta ei ole heti päätetty, vaan hänet on tarvittaessa ohjattu hoitoon ohjeiden edellyttämällä tavalla. Työnantajan noudattama päihdeohjelmien hoitoa koskeva ohje ja sitä koskeva käytäntö oli siten yksi niistä perusteista, joiden nojalla työtuomioistuimien tässä yksittäistapauksessa kokonaisuudessaan arvioiden katsoi, että yhtiö olisi voinut kohtuudella jatkaa ensimmäisen kerran pitkän työuransa aikana työvelvoitteidensa vastaisesti menetelleen A:n työsuhdetta.

Tuomion TT 1998:13 perusteluista käy ilmi, että kyseisessä tapauksessa työnantajan päihdehaittojen ehkäisyä koskevien ohjeiden mukaan hoitotoimenpiteisiin ryhtyminen ei sinänsä sulkenut pois mahdollisuutta päättää työsuhde, vaikka kyseisessä tapauksessa edellytyksiä työsopimuksen irtisanomiselle ei ollutkaan. Työnantajalla voikin joissain tilanteissa olla työsopimuksen irtisanomis- tai purkamisoikeus olemassa olevasta hoitoonohjausmallista huolimatta.⁸⁹ Päihdeohjelma ei välttämättä estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste.⁹⁰ Se, onko työnantajalla ollut velvollisuus ohjata työntekijä hoitoon ennen työsuhteen

⁸⁹ Koskinen – Laakso 2006, s. 22.

⁹⁰ Keskusjärjestöjen suositus, s. 7.

päättämistä, on oikeuskäytännössä arvioitavana ollut kysymys.⁹¹ Kuten työsuhteen päättämistilanteissa yleisemminkin, myös hoitoonohjausveloitteen olemassaolo ja vaikutus työsuhteen päättämisedellytyksiin ratkeaa kussakin tapauksessa suoritettavalla kokonaisarvioinnilla.

Tuomiossa TT 2007:89 Työntekijä oli työskennellyt työnantajan palveluksessa ensin ahtaajana ja myöhemmin kontintarkastajana ja liikenteenhoitajana. 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.

Hoitoonohjauksesta voidaan sopia myös työehtosopimuksella tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Hoitoonohjaamisvelvollisuus voi perustua myös työpaikalla vakiintuneeseen käytäntöön.⁹² Työnantajan mahdollisen hoitoonohjausvelvollisuuden sitovuusaste vaikuttaa oikeuskäytännön valossa riippuvan siitä, mihin normilähteeseen velvollisuuden voidaan näyttää perustuvan. Korkeimman oikeuden arvioitavana on ollut tapaus, jossa hoitoonohjaus perustui nimenomaiseen työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen:

Ratkaisussa KKO 1995:77 laivan purseri oli varoituksesta huolimatta esiintynyt toistuvasti päihtyneenä työssään. Työnantajalla oli siten oikeus purkaa hänen työsopimuksensa. Kun työnantaja kuitenkin oli tehnyt purserin kanssa sopimuksen päihdeongelman hoitamiseksi, työnantajan katsottiin luopuneen vetoamasta jo tapahtuneeseen alkoholin väärinkäyttöön työsopimuksen päättämisperusteena. Ään.

⁹¹ Ks. myös TT 2001-56, TT 2007-46, TT 2007-84, TT 2013-1, TT 2013-184.

⁹² Koskinen 1993, s. 61.

4.3 Varoitus

Työsopimuslain 7 luvun 2 § 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Kuitenkaan, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei työnantajan tarvitse antaa varoitusta (TSL 7:2.5).

Varoituksella voidaan katsoa olevan kolme eri funktiota: ensinnäkin varoituksella työntekijä tulee tietoiseksi siitä, että työnantaja katsoo hänen laiminlyöneen tai rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Tällä on merkitystä silloin, kun työntekijä ei toimi tahallisesti vaan ajattelemattomuuttaan. Toiseksi varoituksella työntekijä osoittaa, miten vakavasti hän suhtautuu työntekijän menettelyyn. Kolmanneksi varoituksella työnantaja antaa työntekijälle mahdollisuuden korjata erheensä.⁹³ Varoituksella työnantaja luopuu vetoamasta tapahtuneeseen rikkomukseen irtisanomisperusteena, mutta toisaalta oikeuttaa itsensä varoituksessa mainitun uhan mukaiseen käyttäytymiseen, jos työntekijä toistaa rikkomuksensa. Irtisanottaessa työntekijä varoituksen jälkeen on kuitenkin myös irtisanomisen yleisten edellytysten täytyttävä.⁹⁴

Alkoholin väärinkäyttötilanne on varoituksenantovelvollisuuden kannalta ongelmallinen, sillä kaikille voidaan ajatella olevan selvää, ettei työpaikalla voi esiintyä päihtyneenä tai käyttää alkoholia. Periaatteessa informointitehtävän takia varoitusta ei siis tarvitsisi antaa. Vaikeampaa onkin arvioida alkoholin väärinkäyttöä rikkomuksena ja sen vakavuutta. Alkoholin väärinkäytöstä johtuvat rikkomustilanteet ovat keskenään hyvin erilaisia, ja se miten vakavasti alkoholinkäyttöön työpaikalla suhtaudutaan, vaihtelee. Yksiselitteistä vastausta ei ole mahdollista antaa.⁹⁵

Työpaikalla noudatetulla käytännöllä on merkitystä arvioitaessa varoituksen tarpeellisuutta alkoholin väärinkäytöstä johtuvien rikkeiden johdosta. TSL 2 luvun 2.3

⁹³ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 551-552.

⁹⁴ *Koskinen – Laakso* 2006, s. 15.

⁹⁵ *Koskinen – Laakso* 2006, s. 16.

§:n tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää, että työnantajan on käytettävä varoitusmenettelyä johdonmukaisesti. Työpaikan menettelysääntöjä ja kurinpitotoimia on sovellettava loogisesti ja yhdenmukaisesti samanlaisissa tapauksissa. Jos työpaikalla on ollut tapana antaa rikkomustilanteessa ensin suullinen huomautus, sen jälkeen kirjallinen varoitus ja vasta sitten ryhdytty työsopimuksen päättämistoimiin, on käytäntöä sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta poikkeamiselle on oltava perusteltu syy.⁹⁶

Tuomiossa TT 1996:78 työntekijä oli nauttinut työpaikalla työaikana alkoholia, työskennellyt alkoholin vaikutuksen alaisena ja työpaikalta lähtiessään ajanut autoa alkoholin vaikutuksen alaisena syyllistyen rattijuopumukseen. Työpaikalla oli olemassa hoitoonohjausmenettelyä koskeva suositus, jonka mukaan tällaisissa tapauksissa noudatettiin ensin varoitusmenettelyä. Aikaisempina vuosina työpaikalla oli esiintynyt muutamia tapauksia, joissa työntekijä oli tavattu alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla. Kaikissa näissä tapauksissa työntekijä oli poistettu työpaikalta ja hänelle oli annettu varoitus. Koska työntekijälle ei ollut aikaisemmin annettu alkoholinkäyttöön liittyvää varoitusta ja työpaikalla oli noudatettu varoituskäytäntöä, ei työnantajalla ollut oikeutta irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimusta.

Varoituksella on myös rajattu ajallinen vaikuttavuus. Laissa ei ole säännöksiä varoituksen voimassaoloajasta, vaan asia ratkeaa tapauskohtaisella arvioinnilla. Varoituksen voimassaoloaikaan vaikuttaa muun muassa varoituksen perusteena olevan laiminlyönnin tai rikkomuksen laatu ja vakavuus: mitä vakavammasta menettelystä on kysymys, sitä pidempään varoituksella on merkitystä työntekijän tulevaa käyttäytymistä sittemmin arvioitaessa. Jos varoituksen antamisesta on kulunut pitkäaikainen aika, ei aiemmin saadulla varoituksella ole yhtä suurta merkitystä kuin jos rikkomus toistuu hyvin lyhyen ajan kuluessa varoituksen saannista.⁹⁷

Tuomiossa TT 2003:31 työntekijälle oli annettu alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla olemisesta kirjallinen huomautus, minkä ohella työntekijä oli suostunut hoitoonohjaukseen. Tämän jälkeen työntekijällä ei ollut selvitetty olleen työskentelyyn vaikuttavaa alkoholin käyttöä noin puoleentoista vuoteen. Hoitoonohjaus oli sanottuna aikana päättynyt ja huomautuksen mukainen vuoden määräaika kulunut umpeen. Kun

⁹⁶ Koskinen – Laakso 2006, s. 16.

⁹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 555.

työntekijä sitten oli uudestaan saapunut työhön alkoholin vaikutuksen alaisena, rikkomusta oli pidettävä lähinnä yksittäisenä tapauksena, joka ei vaarantanut yrityksen intressejä merkittävästi tai esimerkiksi henkilöturvallisuutta työpaikalla. Työntekijän yli 30 vuotta kestänyt työsuhde huomioon ottaen aikaisemmille tapauksille ei ollut perustellusti voitu antaa sanottavaa merkitystä, kun työntekijän työsopimuksen päättämistä oli harkittu. Näyttämättä oli jäänyt, että yhtiöllä olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen tai edes asiallinen ja painava peruste sen irtisanomiseen.

Koska tilanteet vaihtelevat suuresti, ei voida yksiselitteisesti sanoa, milloin työntekijän irtisanominen alkoholin väärinkäytön perusteella edellyttää varoituksen antamista ja milloin ei. Harkinnan lähtökohtana on itse teon moitittavuus ja sen vaikutus työsuhteeseen. Merkitystä on myös työpaikalla noudatetulla käytännöllä, työntekijän asemalla ja työolosuhteilla. Työturvallisuutta vaarantaviin alkoholinkäyttötapauksiin on suhtauduttu erityisen ankarasti. Työntekijän tietoisuudella ei alkoholin väärinkäyttötapauksissa liene kovin suurta merkitystä. Vaikka jokaisen voidaan ajatella ymmärtävän, ettei työssä päihtyneenä esiintyminen ole sallittua, on oikeuskäytännössä kuitenkin katsottu varoituksen antamisen usein olevan irtisanomisen edellytyksenä myös alkoholin väärinkäyttötilanteissa, mikäli rikkomuksesta ei ole aiheutunut vaaraa tai vahinkoa.⁹⁸

4.4 Muun työn tarjoamisvelvoite

Ennen työntekijän irtisanomista henkilöön liittyvillä perusteilla työnantajalla on työsopimuslain 7 luvun 2 § 4 momentin mukaan velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Säännöksen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle tilaisuus tulla tällöin kuulluksi muihin töihin siirtämisestä. Työnantajalla ei ole kuitenkaan selvitysvelvollisuutta silloin, kun työntekijä on rikkonut työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajalta kohtuudella voida vaatia työsopimuksen jatkamista (TSL 7:2.4).

⁹⁸ Koskinen – Laakso 2006, s. 18.

Hallituksen esityksessä todetaan, että esimerkiksi autonkuljettajalle määrätty ajokielto voi, kiellon kestosta kuitenkin riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täyttyminen edellyttäisi tällöin sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi.⁹⁹ Tässä yhteydessä on huomattava, että työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioidaan TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan, eli tässä tarkoitetulla työntekijän henkilöön liittyvillä työntekoedellytysten olennaisella muuttumisella tarkoitetaan muista syistä kuin työntekijän alentuneesta terveydentilasta johtuvia työnteon rajoituksia. Oma kysymyksensä on se, voisiko työntekijän alkoholinkäyttö katsoa sairaudeksi, joka työkykyä heikentäessään olisi TSL 7:2.2.1:n soveltamispiirissä. Palaan tähän kysymykseen vielä myöhemmin.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee siis kysymykseen ensinnäkin silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Lisäksi työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona voi aktualisoitua myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan.¹⁰⁰ Muun työn selvitys- ja tarjoamisvelvollisuuden olemassaolo edellyttää kuitenkin, että rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voida katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen.¹⁰¹ *Rautiainen* ja *Äimälä* ovat katsoneet, että työn tarjoamisvelvollisuutta ei aivan poikkeuksellisia tapauksia lukuun ottamatta ole, jos irtisanominen johtuu työntekijän tahallisesta menettelystä, koska tällöin työsuhteen jatkumisen edellytyksenä olevan luottamuksen voidaan katsoa puuttuvan eikä työsuhteen jatkamiselle ole enää edellytyksiä. Esimerkkinä tällaisesta menettelystä *Rautiainen* ja *Äimälä* mainitsevat päihtyneenä esiintymisen työpaikalla. *Koskinen* ja *Laakso* esittävät puolestaan, ettei kertaluontoinen, työturvallisuutta vaarantamaton työpaikalla päihtyneenä esiintyminen välttämättä ole peruste olla tarjoamatta muuta työtä. Työpaikalla noudatetulla käytännöllä on myös merkitystä harkinnassa. Koska muun työn tarjoamisvelvollisuus on kohtuusharkintaa edellyttävä normi, vaihtelee tämä velvollisuus työpaikasta

⁹⁹ HE 157/2000 vp, s. 98.

¹⁰⁰ HE 157/2000 vp, s. 101.

¹⁰¹ HE 157/2000 vp, s. 101.

riippuen. Suurella työpaikalla voi työnantajalla olla tämä velvollisuus herkemmin kuin vain muutamia henkilöitä työllistävällä työnantajalla.¹⁰² *Rautiainen* ja *Äimälä* eivät tarkemmin esitä, millaisin poikkeuksellisin edellytyksin päihtyneenä esiintyminen työpaikalla ei horjuttaisi luottamusta irtisanomisen oikeuttavalla tavalla. Nähdäkseni *Koskinen* ja *Laakso* ovat oikeassa esittäessään, ettei edes sinänsä tahallinen moitittava rikkomus kuten päihtyneenä työpaikalla olo välttämättä horjuta luottamusta siinä määrin, ettei muun työn selvittämisen- ja tarjoamisvelvoitetta olisi.

Kuten yleensäkin työsopimuksen päättämistilanteissa, asia ratkeaa vain kunkin tapauksen tosiseikat huomioivalla kokonaisharkinnalla. Kokonaisharkinnassa huomioitavaksi tulee myös se, että tietyillä erityisillä aloilla ja ammanteilla, joissa esimerkiksi työturvallisuudella on korostettu merkitys, luottamuspuola ja irtisanomisperuste voi syntyä herkemmin.

Korkeimman oikeuden arvioitavana on ollut ratapihakonduktöörin työsopimuksen irtisanomistapaus, jossa luottamuspuolan ei katsottu estävän muun työn tarjoamisvelvoitetta, vaikka kyseessä oli liikenteen parissa työskentelevä työntekijä.

Ratkaisussa KKO 2007:12 VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syylistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä hänet oli poistettu pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Yhtiö on irtisanomisperusteena vedonnut siihen, että A:n syylistyttyä törkeään rattijuopumukseen hänet oli Ratahallintokeskuksen ja yhtiön ohjeiden nojalla jouduttu poistamaan pysyvästi junaturvallisuustehtävistä eikä hän siten ollut enää voinut täyttää työsopimuksen mukaisia velvoitteitaan. Yhtiön mukaan A:ta ei ollut edes pyritty siirtämään toisiin tehtäviin, koska yhtiöllä ei ollut ollut sellaiseen velvollisuutta. Yhtiön mainitsemissa ohjeissa oli puhuttu turvaamistoimenpiteen tyypisistä junaturvallisuustehtävistä poistamisesta, joka voi olla luonteeltaan määräaikainen tai pysyvä. Ohjeiden mukaan päihtyneen väärinkäytön tai työtehtävissä päihtyneenä olemisen vuoksi oli aina harkittava, ovatko työsuhteen jatkamisen edellytykset olemassa. Sitä vastoin työsuhteen irtisanomista vapaa-ajalla tapahtuneen päihtymisen perusteella tai mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin kuin junaturvallisuustehtäviin ei ohjeissa oltu käsitelty. Korkein oikeus totesi työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu. Yhtiö ei ole pitänyt A:ta

¹⁰² *Koskinen – Laakso* 2006, s. 45.

alkoholiongelmaisena, eikä työkyvyn puuttuminen ole ollut peruste hänen irtisanomiselleen. Edellä sanotun perusteella yhtiöllä on ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu velvollisuus ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla junaturvallisuustehtävistä poistettu A muuntotyypiseen työhön. Kun yhtiö on tämän selvittämisen laiminlyönyt, yhtiö ei ole näyttänyt, että sillä on ollut työsopimuslain mukainen peruste työsopimuksen irtisanomiseen.¹⁰³

Korkein oikeus on arvioinut muun työn tarjoamisvelvoitetta myös Finnair Oyj:tä koskeneessa ratkaisussaan KKO 2012:89. Tapaus koski lennolla matkustamohenkilökunnan esimiehenä toiminutta purseria, joka oli yhtiön työohjeiden vastaisesti ottanut koneesta mukaansa matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tehdä tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen mukanaan tuomistaan savukkeista. Kyse oli siitä, olisiko työnantajalla oikeus purkaa vai ainoastaan irtisanoa työntekijän työsopimus. Korkein oikeus katsoi, ettei työntekijän työsopimuksen purkamiselle ollut erittäin painavaa syytä. Sen sijaan työsopimus saatiin irtisanoa ilman, että työnantajalla oli velvollisuutta antaa varoitusta tai selvittää, olisiko sillä tarjota työntekijälle muuta työtä TSL 7:2.5:n mukaisesti. Arvioinnissa annettiin painoarvoa sille seikalle, että työntekijä toimi vastuullisessa esimiesasemassa ja hän oli työnantajan ohjeiden laiminlyönnillään saanut aikaan luottamuspuljan, jota ei voitu korjata hänen sijoittamisellaan muihin tehtäviin.

4.5 Työnteon estäminen ja oikeus olla maksamatta palkkaa

Jos työntekijän päihtymystilasta aiheutuva työkyvyn alentuminen vaarantaa paitsi työntekijän oman myös muiden työntekijöiden työturvallisuuden, työnantajan on työturvallisuusvelvoitteensa täyttääkseen poistettava työntekijä työpaikalta.¹⁰⁴ Työnteon ja palkanmaksun keskeyttäminen kurinpidollisena toimenpiteenä työntekijän moitittavana pidettävän menettelyn johdosta on sikäli tarkoituksenmukaista alkoholin väärinkäyttötapauksissa, että tällöin työnteon keskeyttämistä voidaan käyttää työsopimuksen päättämisen vaihtoehtona. Jos tilanne olisi esimerkiksi sellainen, että

¹⁰³ Vrt. KKO 2000:77, jossa ”huomioon ottaen K:n työtehtävien sisältö ja toimenpiteen syy VR Osakeyhtiöllä ei ole ollut velvollisuutta työllistää K:ta muilla työtehtävillä”. Ko. tapauksen aikana voimassa on ollut vanha työsopimuslaki, mutta tapaus on edelleen relevantti.

¹⁰⁴ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 521.

linja-autonkuljettaja on saanut ajokiellon ja on siksi estynyt suorittamasta varsinaisia työtehtäviään eikä työnantajalla ole tarjota muuta työtä, voisi työntekijän kurinpidollinen työstä poistaminen ajokiellon ajaksi estää työsopimuksen päättämisen. Vaikka työstä poistaminen rangaistusluontoisena toimenpiteenä olisi voimakas, tarkoittaisi se kuitenkin työntekijän kannalta edullisempaa ratkaisua silloin, kun vaihtoehtona on työsopimuksen päättäminen. Työnteon estämisessä on terminologisesti kyse työkiellosta tai kurinpidollisesta lomauttamisesta.

4.5.1 Kurinpidollinen lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Jos lomauttamista käytetään kurinpidollisena toimenpiteenä, se kytkeytyy aina työntekijän henkilöön ja hänen moitittavaan menettelyynsä. Lomauttamisen tulisi siten olla mahdollista työntekijän henkilöstä johtuvalla perusteella. Vanhan työsopimuslain (320/1970, VTSL) 30 §:n mukaan työsuhteen kestäessä voitiin sopia siitä, että työntekijä lomautetaan määräajaksi tai toistaiseksi samoilla edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa työsopimuksen. Sopimuksella lomauttamisoikeutta voitiin entisestään laajentaa. VTSL 30 §:n sanamuoto mahdollisti lomauttamisen myös individuaaliperusteilla, kun taas voimassaoleva työsopimuslaki sitoo lomauttamisen nimenomaan TSL 7 luvun 3 §:n mukaisiin tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. On huomattava, että lomauttamisella on, kuten työntekijän puhalluttamisenkin kohdalla, työntekijän perusoikeuksiin pohjautuva tausta. PL 18.3 §, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Siksi lomauttamisen perusteista poikkeamisen on perustuttava lakiin.

Voimassaolevan työsopimuslain esitöissä todetaan, että lomauttamisen käyttö eräänlaisena kurinpitotoimena on mahdollista, jos siitä sovitaan työehtosopimuksella.¹⁰⁵ Voimassaoleva työsopimuslaki mahdollistaa osittaisen poikkeamisen lomauttamisen perusteista työehtosopimuksella (TSL 13 luvun 7 § 1 mom). Säännös mahdollistaa siten lomauttamisen perusteista sopimisen laveammaksi kuin mitä laissa on säädetty, mutta oikeus tähän on vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä työehtosopimuksin. Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n

¹⁰⁵ HE 157/2001 vp, s. 85.

ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n 1.3.2003 solmima toistaiseksi voimassaoleva irtisanomissuojaa ja lomauttamista koskeva sopimus ei mahdollista kurinpidollista lomauttamista.¹⁰⁶ Myöskään juna- ja lentoliikenteessä noudatettavat työehtosopimukset eivät mahdollista kurinpidollista lomauttamista työntekijään henkilöstä johtuvalla individuaaliperusteella.¹⁰⁷ Kaikissa edellä mainituissa sopimuksissa todetaan, ettei sopimus koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti, jolloin individuaaliperusteella tapahtuva lomauttaminen rajautuu pois.

Sen sijaan metallialalla noudatettavassa Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välisessä työehtosopimuksessa on mahdollistettu työntekijän lomauttaminen individuaaliperusteella (työehtosopimuksen 34.1 kohta).¹⁰⁸ Lisäksi satamatyössä noudatettavasta Satamaoperaattorit ry:n ja AKT ry:n välisessä voimassaolevassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan määräaikainen työkielto (6§):

”5. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle. Purkamista ja määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta, mihin saakka ao. työntekijä voidaan pidättää työnteosta.

6. Sopijaosapuolet suosittelevat, että mikäli ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työsuhde puretaan poissaolon, alkoholinkäytön, työstä poistumisen tai työstä kieltäytymisen vuoksi, noudatetaan seuraavia perusteita:

a) työntekijä on luvatta tai ilman pätevää syytä poissa kolmena häntä velvoittavana perättäisenä työssäolopäivänä

b) jos työntekijä varoituksen ja sen jälkeen annetun määräaikaisen työkiellon saatuaan nauttii työpaikalla alkoholia, esiintyy siellä juopuneena, poistuu luvatta työstä tai kieltäytyy ilman pätevää syytä tekemästä hänelle osoitettua työtä.

¹⁰⁶ ALT ry:n ja AKT ry:n välinen irtisanomissuojaa ja lomauttamista koskeva yleissopimus 1.3.2003, 14 §.

¹⁰⁷ Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välinen lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 15.11.2013 - 14.11.2015 ja 15.11.2015 - 15.11.2016, irtisanomissuojasopimuksen 14 §. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Veturimiesten Liitto ry:n välinen Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 1.4.2014 - 31.1.2017, irtisanomissuojasopimuksen 14 §.

¹⁰⁸ Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013-30.10.2016, kohta 34.1: ”Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsuopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.”

Edellisessä kohdassa (b) mainittu varoitus ja määräaikainen työkielto vanhenevat yhden vuoden kulutta niiden antamisesta.»¹⁰⁹

4.5.2 Sopimukseen perustuva työkielto

Lomauttaminen ei varsinaisesti ole mahdollista työntekijästä johtuvan irtisanomisen sijasta, mutta työnantaja ja työntekijä voivat sopia kurinpitotoimena työnteon ja palkanmaksun väliaikaisesta keskeyttämisestä.¹¹⁰ Nimenomaisten säännösten puuttumisesta huolimatta TSL:n säännökset - sen paremmin kuin perustuslain 18.3 §:n säännöskään - eivät estä työnantajaa esittämästä (tarjoamasta) työntekijälle työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen vaihtoehdoksi lyhyehköä määräaikaista palkatonta vapautusta työntekovelvollisuudesta työntekijän työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavan moitittavan käyttäytymisen johdosta. Työntekijän hyväksyessä työnantajan tarjouksen syntyy sopimus, jolla muutetaan määräaikaisesti aikaisempaa työsopimusta. Tällaisen sopimuksen pätevyyttä ja kohtuullisuutta on luonnollisesti arvioitava TSL 10 luvun säännösten mukaisesti.¹¹¹

5 YLEISIÄ LÄHTÖKOHTIA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISARVIOINTIIN

5.1 Työsuhdeturvasta

Työsuhdeturva on syntynyt suojaamaan työntekijöitä työnantajan suorittamia perusteettomia työsopimuksen päättämisiä vastaan.¹¹² Työsuhdeturvalla tarkoitetaan niitä säännöksiä ja määräyksiä, joilla rajoitetaan työnantajan oikeutta sanoa irti tai purkaa työsopimus. Myös koeajan päättämistä rajoittavat säännökset kuuluvat työsuhdeturvaan. Työsuhdeturvassa on ennen muuta kysymys perusteista eli siitä, että työsopimuksen päättämiseksi tulee olla hyväksyttävä syy, mutta myös irtisanomisaikaa

¹⁰⁹ Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n välinen työehtosopimus 1.2.2014 – 31.1.2017, 6 §:n 5 ja 6 kohdat.

¹¹⁰ Äimälä – Åström – Rautiainen – Nyysölä 2007, s. 158

¹¹¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 439-440.

¹¹² Koskinen 2013, s. 7.

ja se päättämismenettelyä koskevat säännökset ovat käsitteen ydinaluetta. Lainmukaisen menettelyn tarkoituksena on varmistaa se, että työsuhdeturvaa koskevia aineellisia säännöksiä eli työsuhteen päättämisperusteita noudatetaan.¹¹³

Työsuhdeturvaa on säännelty sekä lainsäädännöllä että työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla.¹¹⁴ Tavoitteena ja tarkoituksena on suojata työsopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti siihen saakka, kun sopimussuhteen jatkumisen edellytykset ovat olemassa.¹¹⁵ Työntekijän työsopimuksen pysyvyyttä suojaavat säännökset merkitsevät jonkinasteista poikkeusta sopimusoikeudessa hyväksytyistä sopijapuolten keskinäisissä suhteissa noudatettavista riskinjakosäännöistä. Niiden mukaan osapuolet kantavat muuttuneissa olosuhteissa ns. normaalit riskit eli riskit sellaisista olosuhteiden muutoksista, jotka saattoivat olla odotettavissa tai ajateltavissa jo sopimusta solmittaessa.¹¹⁶ Sen sijaan kun kyseessä on työsopimus, työsopimuslain pakottavuudesta seuraa, että työntekijän rikkeeltä taikka olosuhteiden muutokselta edellytetään olennaisuutta ja siitä seuraavaa kohtuuttomuutta työnantajalle. Jos sopimustasapaino järkkyy työntekijän sopimusrikkomuksen tai jommankumman sopijapuolen sopimuksen täyttämiseen liittyvissä olosuhteissa tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi niin merkittävällä tavalla, että sopimussuhteen jatkaminen johtaa työnantajan kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen, työsuhteen ennenaikaiseen päättämiseen on laissa tarkoitettut perusteet.¹¹⁷

5.2 Lojaliteettivelvoite

Työsuhde on kestovelkasuhde, jossa korostuu sopijapuolten velvollisuus ottaa sopimusta solmittaessa ja sopimussuhteen kestäessä huomioon myös vastapuolen edut.¹¹⁸ Tämä sopimussuhteeseen liittyvä lojaliteettivelvollisuus merkitsee muun muassa sitä, että sopimuksen päättämisoikeuden edellytyksiä harkittaessa on otettava huomioon vastapuolelle oikeussuojakeinon käytöstä eli työsuhteen päättämisestä

¹¹³ Bruun – von Koskull 2012, s. 70.

¹¹⁴ Koskinen 2013, s. 7.

¹¹⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 497.

¹¹⁶ Taxell 1972, s. 156.

¹¹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 497.

¹¹⁸ Taxell 1972, s. 81-82 ja 468-469.

esimerkiksi irtisanomalla aiheutuva haitta.¹¹⁹ Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvoitteella on merkitystä arvioitaessa sekä työntekijän sopimuksen vastaisen toiminnan että sopimusolosuhteiden muuttumisen vaikutuksia työsuhteen jatkamisedellytyksiin. Jos sopimusrikkomuksesta kärsivältä osapuolelta eli työnantajalta voidaan kohtuudella edellyttää muita sellaisia toimia (esimerkiksi työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin), joilla irtisanominen on vältettävissä, perustetta työsuhteen päättämiseen ei yleensä ole.¹²⁰ Olen käsitellyt työsopimuksen päättämistä lievempiä työnantajan toimenpiteitä edellä.

Työsopimuksen päättämiseen oikeuttavan lojaliteettivelvoitteen rikkominen ja luottamuspuolan syntyminen on aina usean eri tekijän summa. Edellä jo esitellyssä ratkaisussa KKO 2012:89 katsottiin, että esimiesasemassa työskennellyt purseri oli epärehellisellä toiminnallaan aiheuttanut luottamuspuolan ja hänen työsuhteensa voitiin siten irtisanoa ilman, että työnantajan olisi sitä ennen tullut antaa varoitus tai siirtää hänet toisiin tehtäviin. Samoin Helsingin hovioikeus on tuomiossaan katsonut, että aluepäällikkönä työskennellyt työntekijä voitiin irtisanoa luottamuspuolan perusteella siksi, ettei työntekijä ollut kertonut työnantajalleen häneen kohdistuneesta rattijuopumusepäilystä ja sen seuraamuksista.¹²¹ Sen sijaan seuraavassa tapauksessa työntekijän selvästi moitittavana pidettävästä menettelystä huolimatta työtuomioistuimien katsoi, ettei luottamuspuola ollut sillä tavoin syntynyt, että se oikeuttaisi työsopimuksen päättämisen.

Tuomiossa TT 2009:72 työntekijä oli vapaa-aikanaan luvatta käyttänyt yhtiön huoltoautoa yksityisajoon. Hän oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, minkä vuoksi hänet oli tuomittu ajokieltoon kolmen kuukauden ajaksi. Työsuhde oli purettu syntyneen luottamuspuolan takia. Työntekijän menettely liittyi vapaa-aikaan, eikä rikkeellä ollut välitöntä yhteyttä hänen työtehtäviinsä. Työntekijän ei tapahtuman perusteella voitu olettaa menettelevän epärehillisesti työtehtäviään hoitaessaan. Hän ei viisi vuotta kestäneen työsuhteensa aikana ollut saanut huomautuksia eikä varoituksia. Kokonaisuutena arvioiden menettely ei ollut niin moitittavaa, että se olisi oikeuttanut työsopimuksen purkamiseen. Koska työsopimus oli päätetty ilman edeltävää varoitusta

¹¹⁹ *Taxell* DL 1977, s. 152.

¹²⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 498.

¹²¹ Ko. Helsingin hovioikeuden 8.7.2016 antamaan tuomioon S 15/1939 on Helsingin hovioikeuden kirjaamosta 19.9.2016 saadun tiedon mukaan haettu valituslupaa korkeimmalta oikeudelta eikä tuomio siten ole vielä lainvoimainen.

eikä työnantaja ollut selvittänyt mahdollisuutta tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi, myöskään irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa perustetta työsopimuksen irtisanomiseen ei ole ollut.

5.3 Työsopimuksen päättämistavat

Työsuhteen lakkauttamistapoja kutsutaan yhteisnimellä työsopimuksen päättäminen.¹²² Työsopimuksen päättämistä koskevat keskeiset säännökset sisältyvät työsopimuslain 6, 7, 8 ja 9 lukuihin. 6 luku sisältää yleiset päättämistä koskevat säännökset, 7 luku sääntelee irtisanomista, 8 luku purkamista ja 9 luvussa säädetään työsuhteen päättämisessä noudatettavista menettelytavoista. TSL 12 luvussa säädetään erikseen työsuhteen laittoman päättämisen seurauksista.

5.3.1 Koeaikapurku

Koeaikamääräyksen käyttäminen työsopimuksissa on yleinen käytäntö työelämässä. Koeaika mahdollistaa sekä työntekijän että työnantajan soveltuvuuden selvittämisen ilman irtisanomisaikoja. Mikäli työsopimus puretaan koeajalla, työsuhde päättyy heti. Koeajan tarkoitus on antaa työnantajalle mahdollisuus selvittää, soveltuuko työntekijä hänelle varattuun työtehtävään ja työntekijälle puolestaan mahdollisuus selvittää, vastaako työnkuva ja työnantaja hänen odotuksiaan.¹²³

TSL 1 luvun 4 § 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika voi olla enintään kuuden kuukauden pituinen. Säännöksen 2 ja 3 momenteissa on määräykset koeajasta määräaikaisissa sekä vuokratyösuhteissa. Edelleen saman säännöksen 4 momentissa määrätään, että koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla

¹²² Työsopimussuhteen päättäminen on eri asia kuin sen päättyminen. Esimerkiksi määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä, sovitun työn valmistuessa tai sopimuksen tarkoituksen täytyessä. Koskinen 2013, s. 6.

¹²³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 23.

perusteilla. Hallituksen esityksessä todetaan, että koeaikapurun peruste ei saa ensinnäkään olla työnantajan velvollisuuksia koskevan TSL 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyn syrjintäkiellon vastainen. Toiseksi työnantaja ei saa purkaa työsopimusta myöskään koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.¹²⁴ Perusteen tulee olla todellinen. Esimerkiksi aiheeton epäily työntekijän terveydentilasta on oikeuskäytännön mukaan laissa tarkoitettu epäasiallinen peruste.¹²⁵

Koska työsuhteeseen vaikuttavaan alkoholin väärinkäyttöön suhtaudutaan lähtökohtaisesti kielteisesti kaikilla aloilla, voidaan koeaikapurku tällä perusteella vain poikkeuksellisesti katsoa koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliseksi perusteeksi. Lähinnä tällainen tilanne voisi olla kyseessä silloin, kun alkoholin väärinkäyttö vaikuttaa työsuhteeseen hyvin vähän tai ei laisinkaan, esimerkiksi kertaluontoisesti krapulatilassa esiintyminen työssä.¹²⁶ Näin tulkinta oletettavasti menisi normaalityöntekijöiden kohdalla, joiden työtehtävät tai asema eivät ole sellaisia, että niiden johdosta alkoholinkäyttöön suhtauduttaisiin tavanomaista ankarammin. Liikennealalla alkoholin väärinkäytön vaikutusta ei voi perustellusti katsoa vähäiseksi tai täysin olemattomaksi. Näin ollen liikennetyöntekijän koeajalla tapahtuva alkoholin väärinkäyttö muodostaisi hyvin vahvan perusteen koeaikapurulle. Tämänkaltainen tilanne ei ole ollut oikeuskäytännössä esillä, mikä ilmentänee oikeustilan selvyyttä tältä osin. En käsittele koeaikapurua alkoholinkäytön perusteella enää laajemmin tutkielmassa, vaan keskityn irtisanomis- ja purkukynnyksen analysointiin.

5.3.2 Irtisanominen

Työsopimuksen irtisanominen tarkoittaa työsuhteen päättämistä siten, että työsopimus päättyy irtisanomisajan kuluttua. Irtisanominen on toistaiseksi voimassa olevan

¹²⁴ HE 157/2000 vp, s. 63.

¹²⁵ Ratkaisussa KKO 1980 II 110 työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

¹²⁶ Laakso 2007, s. 107. Teoksessa Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007.

työsopimuksen säännönmukainen päättämistapa. Työsopimuksen irtisanominen on yksipuolinen vastaanotonvarainen tahdonilmaisu, jolla työsopimuksen irtisanova osapuoli ilmaisee vastapuolelle tarkoituksensa saattaa sopimussuhde lakkaamaan sovitun tai säädety¹²⁷ irtisanomisajan kuluttua. Vaikka irtisanomisilmoitus on yksipuolinen tahdonilmaisu, se sitoo irtisanomisen toimittanutta sopijapuolta.¹²⁸

Työsopimuslaissa on yleissäännös toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta. Pykälä on pakottava, eikä siitä voida sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella muuten kuin työntekijän eduksi.¹²⁹ Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1). Lisäksi työnantajan tulee noudattaa laissa säädettyjä irtisanomisaikaa ja menettelytapoja koskevia säännöksiä. Työntekijä puolestaan ei työsopimusta irtisanoessaan ole sidottu irtisanomisen syyn asiallisuuden ja painavuuden vaatimukseen, mutta myös työntekijän tulee noudattaa irtisanomisaikaa sekä laissa asetettuja menettelymääräyksiä irtisanoessaan työsopimuksensa.¹³⁰

Laki ei määrittele spesifisti, mitkä syyt ovat laissa tarkoitettulla tavalla asiallisia ja painavia. Tämä ei olisi mahdollistakaan, sillä työsopimussuhteet ovat korostetun yksilöllisiä vaihdellen esimerkiksi toimialan tai työpaikan mukaan, eikä joka tilanteessa sovellettavaa irtisanomissääntöä ole siten mahdollista muotoilla. Irtisanomisperusteet jaetaan kahteen ryhmään: työntekijän henkilöön liittyviin yksilö- eli individuaaliperusteisiin ja työnantajatahosta johtuviin tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin eli kollektiiviperusteisiin.¹³¹ Jätän kollektiiviperusteet tarkastelun ulkopuolelle, sillä päätettäessä työsopimusta työntekijän alkoholinkäytön vuoksi kyse on individuaaliperusteiden arvioinnista.

TSL 7:2 on säännös työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Pykälän 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

¹²⁷ Irtisanomisaikaa koskevat säännökset sisältyvät TSL 6:2-4:iin.

¹²⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 479.

¹²⁹ *Kaivanto* 2013, s. 352.

¹³⁰ *Tiitinen – Kröger*, s. 480.

¹³¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 498.

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. Työntekijän henkilöstä johtuvan irtisanomisperusteen arvioinnissa myös kohtuusnäkökohdilla on merkitystä.¹³² Tämä johtuu työsopimusoikeudessa yleisemminkin noudatettavasta työntekijän heikomman suojan periaatteesta.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet voidaan edelleen jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat rikkomus- tai laiminlyöntitapaukset, joissa työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt niitä velvoitteita, joita hänellä on työnantajaa kohtaan. Velvoitteiden tulee perustua työsopimukseen tai lakiin ja niiden tulee olla työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia. Toiseksi työntekijän olosuhteissa tapahtunut muutos voi toimia asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Tällöin edellytetään, että työntekijän työntekoaedellytykset muuttuvat olennaisesti eikä työntekijä enää kykene selviämään työtehtävistään.¹³³ Työntekoaedellytysten muutos voi olla peruste työsopimuksen päättämiseksi irtisanomalla, jos työntekijälle ei ole tarjottavissa muuta työtä.¹³⁴

Käytetystä perusteesta riippumatta irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus tarkoittaa työsopimuslain esitöiden mukaan yleisellä tasolla muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä. Asiallisuus ja painavuus tarkoittaa myös sitä, että irtisanomisperuste ei saa olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.¹³⁵ Käytännössä laki esitöineenkään ei tarjoa suuntaviivoja enempää yksittäisen tapauksen ratkaisemisen kannalta. Irtisanomisperusteelta edellytettävä asiallisuuden ja painavuuden vaatimus jää suurelta osin oikeuskäytännön varaan.

5.3.3 Purkaminen

Irtisanomisen ohella työsopimus voi päättyä myös purkamalla. Purkamalla työsopimus työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamissäännökset antavat

¹³² HE 157/2000 vp, s. 96.

¹³³ Bruun – von Koskull, s. 74.

¹³⁴ HE 157/2000 vp, s. 97. Muun työn tarjoamisvelvoitetta käsitelty jo edellä alaluvussa 4.4.

¹³⁵ HE 157/2000 vp, s. 96.

työsopimuksen toiselle osapuolelle oikeuden päättää työsopimussuhde toisen sopimuspuolen työsopimuksen tai sen edellytysten vastaisen käyttäytymisen johdosta. Työsopimuksella perustetaan jatkuvaa molemminpuolista myötävaikutusta ja keskinäistä luottamusta edellyttävä oikeussuhde. Jos työsuhteen häiriöttömän jatkamisen edellytykset lakkaavat sopimussuhteen aikana, sopimuspuolella on oikeus välittömästi vapautua velvoitteistaan, mikäli häneltä ei kohtuuden mukaan voida vaatia sopimussuhteen jatkamista.¹³⁶

TSL 8 luvun 1 §:n 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.

Sekä toistaiseksi voimassaoleva että määräaikainen työsopimus voidaan purkaa. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättäminen ilman irtisanomisaikaa on sopimuksen poikkeuksellinen päättämiskeino.¹³⁷ Poikkeuksellisuus tulee ilmi lain terminologiassa, jossa työsopimuksen purku edellyttää erittäin painavaa syytä. Purkuperusteen on siten oltava painavampi kuin irtisanomisperusteen. Purkuperusteet kyllä kytkeytyvät kiinteästi irtisanomisperusteita koskevaan sääntelyyn (TSL 7 luvun 2 ja 3 §), mutta purkuun oikeuttaa vain erittäin painavana pidettävä syy.¹³⁸

Toisin kuin irtisanomisen yhteydessä, työsopimuksen osapuolen olosuhteissa tapahtunut muutos ei oikeuta työsopimuksen purkamiseen. Oikeus purkaa työsopimus rakentuu perusteiltaan yleisille sopimusoikeudellisille periaatteille. Sopijapuoli ei siten voi vedota sopimuksen purkamissyynä omiin olosuhteisiinsa.¹³⁹ Olosuhdemuutos tulee siten aina arvioitavaksi suhteessa työsopimuksen irtisanomisen edellytyksiin. Yleinen sopimusoikeus heijastuu työsopimuksen purkuoikeuteen myös laajemmin purkuperusteen painavuuden arvioinnissa. Yleisessä sopimusoikeudessakaan mikä tahansa sopimusrikkomus ei oikeuta sopijapuolta purkamaan sopimusta, vaan

¹³⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 65.

¹³⁷ HE 157/2000 vp, s. 109.

¹³⁸ *ibid.*

¹³⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 67.

purkamisoikeuden edellytyksenä on sopimusrikkomuksen olennaisuus. Sopijapuolten on siedettävä vähäiset poikkeamat verrattuna täysin oikeaan suoritukseen. Koska lähtökohta on, että solmittu sopimus sitoo kumpaakin sopijapuolta, sopimuksen purkamissyyn tulee olla niin merkittävä, että se syrjäyttää tämän periaatteen. Sopimusrikkomuksen olennaisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti pääasiassa rikkovan osapuolen vastapuolen näkökulmasta. Rikkomus on olennainen, jos se tuottaa tälle vakavaa haittaa. Sopimuksen purkamista harkittaessa on otettava lukuun myös rikkovan osapuolen asema, jolloin purkamisen harkinta on myös intressivertailua. Mitään oleellisuusrajaa ei ole lainsäädännössä tai sopimusehdoissa määritelty. Rikkomuksen vakavuus riippuu tapausta koskevasta kokonaiharkinnasta.¹⁴⁰

6 LIIKKENETYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN PERUSTEELLA

6.1 Päihtymys päättämisperusteena

Vanhan työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan työnantajalla oli mahdollisuus, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin, purkaa työsopimus, jos työntekijä esiintyi työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käytti päihdyttäviä aineita (VTSL 43.2 §:n 2 kohta). Sen sijaan irtisanomissuojaa koskevassa säännöksessä (VTSL 37 §) ei ollut mainintaa päihdyttävien aineiden käyttämisestä.

Nykyisessä työsopimuslaissa ei enää ole säädetty alkoholin käyttämisestä tai päihtyneenä esiintymisestä työsopimuksen päättämisperusteena.¹⁴¹ Tosin lain esitöissä todetaan työsopimuksen purkamista koskevien perusteluiden yhteydessä, että työnantajalla voisi olla oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttää työpaikalla päihdyttäviä aineita. Aikaisemmassa laissa olleesta purkuperusteiden esimerkkiluettelosta on kuitenkin tietoisesti haluttu

¹⁴⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 66.

¹⁴¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 119.

luopua.¹⁴² Vaikka päihtyneenä esiintyminen työpaikalla onkin lain esitöissä mainittu erityisenä esimerkkinä purkuperusteesta, on purkuperusteen täyttymistä näissäkin tapauksissa arvioitava aina kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottavalla kokonaisharkinnalla.¹⁴³ Alkoholinkäyttöön perustuvaa irtisanomista ja purkamista arvioidaan siis samoin kuin muissakin työsopimuksen päättämistilanteissa, eli työsopimuslaissa säädettyjen yleisten edellytysten nojalla.¹⁴⁴ Ennen päättämiskynnyksen arvioinnin erittelyä käsittelen tiiviisti problematiikkaa, joka kytkeytyy alkoholin väärinkäytön lukemiseen sairaudeksi. Käsittelen alkoholismia sairautena TSL:n 7 luvun 2 §:n 2 momentin kiellettyjen työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden näkökulmasta.

6.2 Alkoholismi ja sairaus kiellettynä irtisanomisperusteena

TSL 7:2.2:ssä on esimerkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista, jotka eivät lain mukaan ainakaan muodosta riittävää perustetta työsopimuksen irtisanomiseen. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.¹⁴⁵ Laki ei määrittele tarkemmin, mitä sairaudella tässä yhteydessä tarkoitetaan. Lain esitöiden mukaan työntekijän työkykyä arvioidaan puolestaan aina työtehtävien asettamia vaatimuksia vasten säännöksessä tarkoitettu sairaus olisi siis sellainen, ettei työntekijä sen vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Siten vaikeakaan sairaus ei välttämättä oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta niin kauan kun hän kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan. Lisäksi sairauden aiheuttama työkyvyn alentuminen on oltava niin pitkäaikainen, ettei sopimussuhteen jatkamiselle ole edellytyksiä.¹⁴⁶

¹⁴² HE 157/2000 vp, s. 109.

¹⁴³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 664.

¹⁴⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 119.

¹⁴⁵ Muita TSL 7:2.2:ssa lueteltuja kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan sekä työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.

¹⁴⁶ HE 157/2000 vp, s. 98.

Alkoholismiin suhtaudutaan yhteiskunnassamme ristiriitaisesti. Se, luetaanko alkoholiriippuvuus sairaudeksi vai henkilön itsensä aiheuttamaksi tilaksi, vaihtelee. Lääketieteessä alkoholiriippuvuus voidaan diagnosoida sairaudeksi. Nykyisin lääketieteellisessä luokituksessa käytettävä alkoholismin määritelmä perustuu näkemykseen, jonka mukaan mikään yksittäinen oire sellaisenaan ei riitä luokittelemaan henkilöä alkoholistiksi. Kyseessä on siten oireyhtymä. Alkoholistiselle juomiselle on ominaista käyttää alkoholia terveyttä tai toimintakykyä uhkaavalla tavalla sekä kyvyttömyys hallita alkoholinkäyttöä. Alkoholismille on tyypillistä yksilön kaikkalainen terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin heikkeneminen. Määritelmässä ei tehdä eroa psyykkisen ja fyysisen riippuvuuden välillä eikä näin ollen eroteta toisistaan alkoholin väärinkäyttöä ja alkoholiriippuvuutta.¹⁴⁷

Suhde alkoholismin sairausluonteen ja sen välillä, mitä työsopimuslain irtisanomissuojasäännöksissä pidetään sairautena, on merkityksellinen päihdeongelmaisen työntekijän kannalta.¹⁴⁸ Päihdeohjelmaa ja hoitonojasta koskevan sääntelyn olemassaolo sinällään viittaisi siihen, että työsopimusosoikeudessakin alkoholinkäyttöön suhtauduttaisiin hoitoa vaativana asiana, mikä taas voisi indikoida alkoholiriippuvuuden tunnustamista sairaudeksi. Työoikeudellisessa keskustelussa alkoholiriippuvuuteen ei ole kuitenkaan suhtauduttu lääketieteen tavoin siten, että kyse olisi sairaudesta, ainakaan TSL 7:2.2:n tarkoittamalla tavalla. Oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannanoton mukaan alkoholin pitkäaikainen ongelmakäyttö ei olisi säännöksessä tarkoitettu sairaus, ellei elimellisiä vammoja ole todettu.¹⁴⁹ Myös työtuomioistuin on suhtautunut nuivasti alkoholismin tunnustamiseen sairautena. Ratkaisussa TT 2005:4 työntekijä oli vedonnut siihen, että hänen työsopimuksensa oli purettu johtuen hänen alkoholin aiheuttamasta sairaudestaan. Asiassa oli riidatonta, että hänen luvattoman poissaolonsa syynä olivat olleet alkoholin aiheuttamista aivo-oireyhtymästä ja vieroitusoireista johtunut työkyvyttömyys. Työtuomioistuin ei ottanut alkoholin aiheuttamaan sairauteen kantaa, mutta totesi, että poissaolon syy on ollut A:n itsensä aiheuttama ja työnantajalla oli oikeus päättää hänen työsuhteensa.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Huttunen – Salaspuro 1993, s. 199.

¹⁴⁸ Laakso 2007, s. 136. Teoksessa Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007.

¹⁴⁹ Kaivanto 2013, s. 361. Samoin Kairinen 2004, s. 300.

¹⁵⁰ Toisaalta tuomiossa TT 2005:59 työntekijän työkyvyttömyyden aiheuttaneella sairaudella (haimatulehdus) oli ollut yhteys hänen kesäloman aikaiseen alkoholinkäyttönsä. Sairastuminen ei

6.3 Päättämiskynnyksen arviointi

Työsopimuksen päättäminen irtisanomalla tai purkamalla edellyttää työsopimuslaissa asetettujen kynnyksen ylittymistä: irtisanominen asiallista ja painavaa syytä sekä toisaalta purkaminen erittäin painavaa syytä. Tällaisten yleislausekkeiden arvioinnissa on kysymys yhtäältä oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhtensovittamisesta. Tämän takia työsopimuksen häiriötilanne voi jossakin tilanteessa riittää purkamisperusteeksi ja jossakin pelkästään irtisanomisperusteeksi ja jossakin taas ei edes irtisanomisperusteeksi.¹⁵¹ Kun työsopimussuhteen toiminta häiriintyy työntekijän alkoholinkäytön vuoksi, kohdistuu arviointi työntekijän henkilöön ja menettelyyn, ja on siten individuaaliperusteista työsuhteen päättämisen kokonaisharkintaa.

Irtisanomisperusteen asiallisuus ja painavuus, samoin kuin purkukynnyksen ylittävän erittäin painavan perusteen olemassaolo, punnitaan kokonaisarvioinnissa. On selvitettävä, onko työsopimuksen päättäminen kussakin yksittäisessä tapauksessa työsopimuslain sekä muiden työsuhteeseen vaikuttavien tekijöiden valossa oikeudenmukainen ja kohtuullinen toimenpide. Individuaaliperusteisissa irtisanomisissa perusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin liittyy kokonaisarvioinnin olennaisena osana kohtuusharkinta.¹⁵² Työsopimuksen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton. Vaikka lain sanamuodon mukaan vain purkusäännöksessä on huomioitava kohtuusnäkökohdat, tulee ne huomioida myös työsopimuksen irtisanomista harkittaessa.¹⁵³ Kohtuutta arvioidaan myös sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.¹⁵⁴

Kokonaisarvion merkitys korostuu eritoten vaikeissa rajatapauksissa.¹⁵⁵ Päätämisperusteen harkinta on prosessi, jossa punnitaan erilaisia ja eri suuntiin

kuitenkaan ollut ollut ennustettavissa niin suurella todennäköisyydellä, että työntekijän olisi voitu katsoa työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksellaan aiheuttaneet työkyvyttömyyteen johtaneen sairautensa. Työntekijällä oli näin ollen oikeus sairausajan palkkaan.

¹⁵¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 70.

¹⁵² Tiitinen – Kröger 2012, s. 562.

¹⁵³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 75.

¹⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 562.

¹⁵⁵ HE 157/2000 vp, s. 96.

vaikuttavia tekijöitä ja sen jälkeen arvioidaan, onko olemassa edellytyksiä jatkaa työsuhdetta.¹⁵⁶ Esimerkiksi työtuomioistuin katsoi tuomiossaan TT 2014:79, että työntekijän sinänsä moitittavasta menettelystä huolimatta edes irtisanomiskynnys ei ylittynyt.

Matkustaessaan junassa vapaapäivänään VR:n työntekijä oli alkoholin vaikutuksen alaisena käyttäytynyt epäasiallisesti ja muun muassa puhunut työvuorossa olleelle konduktöörille seksuaalissävyytteisesti. Työntekijä ei ollut yli 30 vuotta kestäneen työsuhteensa aikana saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Olosuhteita kokonaisuutena arvioitaessa työntekijän yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanoa työsuhteensa. Yhtiöllä ei siten ollut työehtosopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta työntekijän työsuhteen irtisanomiseen.

Työsuhteen päättämiskynnyksen kokonaisarviointissa vaikuttavia konkreettisia osatekijöitä ovat työntekijän menettelyn, rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuus ja vaikutukset, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa menettelyynsä, työn luonne ja työskentelyolosuhteet sekä työnantajan asema ja toimiala.¹⁵⁷ Koska työsuhteen päättämiskynnys arvioidaan kussakin yksittäistapauksessa erikseen kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen, voi arvioinnissa merkitystä olla muillakin seikoilla.

6.3.1 Työntekijän moitittava menettely

Olenneisin merkitys arvioinnissa on työntekijän moitittavana pidettävällä menettelyllä työssä. Vähäinen moitittava teko ei oikeuta työsuhteen päättämiseen. Vakavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota työtehtävien ja toimialan asettamiin vaatimuksiin. Esimerkiksi kertaluontoista krapulassa töihintuloa ei lähtökohtaisesti arvioida toimistotöissä yhtä vakavana rikkeenä kuin liikenne- tai hoitotyössä. Tavallisimmin työsuhteen päättämisperusteena arvioitava työsuhteen vastainen menettely on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa yksittäisen, työntekijän työtehtävien piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisenä,

¹⁵⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 71.

¹⁵⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 71-75.

työtehtävien puutteellisena hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä.¹⁵⁸ Kun työntekijä kärsii alkoholiongelmasta, tyypillisimmin se näkyy työpaikalla juuri luvattomina poissaoloina. Työntekijät mahdollisesti tiedostavat, että työpaikalle päihtyneenä tuloa arvioidaan usein vakavampana rikkeenä työturvallisuuden vaarantumisriskin vuoksi. Päihtyneenä työntekijä tekee helpommin myös virheitä työtehtäviä suorittaessaan. Työsopimuksen päättämisperusteena voi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen.¹⁵⁹ Työntekijän epäasianmukaisen käyttäytymisen merkitystä arvioitiin myös edellä esiin otetussa työtuomioistuimen tuomiossa TT 2014:79. Samoin perusteeton työstä kieltäytyminen sekä työntekijän epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspuola voivat olla työsopimuksen päättämisen perusteena.¹⁶⁰ Työntekijän epärehellisyys ja luottamuspuola olivat esillä esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiossa TT 2009:72 ja KKO 2012:89.

6.3.2 Rikkomusten toistuvuus

Työntekijän moitittavaa menettelyä arvioitaessa merkitystä on rikkeen tai laiminlyönnin toistuvuudella. Pitkä, nuhteeton työura puhuu työsopimuksen päättämistä vastaan, kun taas usein toistuvat rikkeet ja laiminlyönnit voivat muodostaa päättämisperusteen. Selvää on, että asiallinen ja painava irtisanomisperuste voi syntyä työnantajalle, mikäli työntekijä syyllistyy yksittäiseen riittävän moitittavana pidettävään rikkeeseen tai laiminlyöntiin. Tällainen tilanne voisi esimerkiksi syntyä silloin, kun työntekijä nauttii alkoholia työpaikalla ja suorittaa työtehtäviään päihtyneenä. Irtisanomisperuste voi koostua kuitenkin myös useista osatekijöistä, jotka eivät välttämättä yksittäisinä muodostaisi laissa tarkoitettua perustetta työsopimuksen irtisanomiseen. Vähitellen kertyvää irtisanomisperustetta voidaan verrata maljaan, joka täyttyy ja valuu yli. Irtisanomisperuste voi syntyä, jos vähäisiä laiminlyöntejä ja rikkomuksia kertyy riittävästi.¹⁶¹ Työntekijä saattaa esimerkiksi myöhästellä jatkuvasti noin tunnin päivässä, tulla töihin krapulassa taikka tehdä toistuvia virheitä työtehtävissään. Ensin asiasta on

¹⁵⁸ HE 157/2000 vp, s. 97.

¹⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 97.

¹⁶⁰ HE 157/2000 vp, s. 97.

¹⁶¹ *Kaivanto* 2013, s. 359.

keskusteltu ja huomauteltu, sitten annettu varoituksia, mutta lopulta päädytty irtisanomiseen, kun työntekijä on osoittautunut ilmeisen piittaamattomaksi yhteisistä pelisäännöistä.¹⁶² Työntekijän suhtautumisella tekoonsa on siten merkitystä silloin, kun työntekijä on tietoinen tekonsa moitittavuudesta ja työnantajan suhtautumisesta siihen. Vaikka kaikille voidaan periaatteessa katsoa olevan selvää, ettei työpaikalla sallita alkoholinkäyttöä, saa tällaisissa tilanteissa korostuneen merkityksen työnantajan varoituskäytäntö, jota on TSL:n 2 luvun 2 §:n nojalla noudatettava johdonmukaisesti. Varoitusta on käsitelty edellä alaluvussa 4.3.

6.3.3 Työntekijän asema

Työntekijän asemalla on merkitystä päättämiskynnystä arvioitaessa. TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.¹⁶³ Esimerkiksi mitä korkeammalla työntekijä on työorganisaatiossa, sitä suurempi on hänen velvollisuutensa välttää alkoholin väärinkäytöksiä. Vastaavasti mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä pienempi väärinkäyttö voi oikeuttaa työsopimuksen päättämisen. Päättämisperusteen riittävyteen vaikuttaa lisäksi työntekijän suhtautuminen asiaan. Esimerkiksi hoitoon hakeutuminen yleensä ainakin väliaikaisesti estää sopimuksen päättämisen.¹⁶⁴ Myös työntekijän käyttäytyminen vapaa-aikana voi synnyttää sopimuksen päättämisperusteen (esim. rattijuopumus).¹⁶⁵

6.3.4 Työtehtävien luonne

Työntekijän työtehtävien luonteella samoin kuin työolosuhteilla on merkitystä työsopimuksen päättämisarvioinnissa. Erityistä täsmällisyyttä ja huolellisuutta vaativissa tehtävissä työnantajalla on herkemmin oikeus puuttua työntekijän menettelyyn. Tällöin myös päihtymykseen ja alkoholinkäyttöön suhtaudutaan vakavammin. Työolosuhteet voivat vaikuttaa alkoholinkäyttöön esim.

¹⁶² Kaivanto 2013, s. 359.

¹⁶³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 71.

¹⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 120.

¹⁶⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 72.

edustusammateissa. Vaikka alkoholinkäyttö ei voi kuulua näissä ammateissakaan työtehtäviin, sen väärinkäytön perusteella edustusvelvoitteella on merkitystä, kun arvioidaan työsopimuksen päättämistä. Myös johtavassa asemassa olevat voivat joutua kestitemään ja pitämään seuraa omistajille tai asiakkaille siinä määrin, että normaalin alkoholinkäytön tunnistaminen voi heidän kohdallaan vaarantua.¹⁶⁶

6.3.5 Työnantajan asema ja olosuhteet

Merkitystä on myös työnantajan asemalla ja toimialalla. Esimerkiksi työnantajayrityksen koolla voi olla harkinnassa huomattava merkitys. Mitä suurempi työpaikka on, sitä löyhempi on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen suhde. Tällöin esimerkiksi luottamussuhde saa muita tilanteita vähemmän painoarvoa. Suurissa yrityksissä on pieniä yrityksiä helpompaa käyttää tilanteen ratkaisemiseksi muita keinoja kuin sopimuksen päättämistä (työntekijän siirtämistä, työpaikan uudelleenjärjestelyä jne.). Suurella työpaikalla on myös yleensä pientä helpompi ratkaista esimerkiksi työntekijän työkyvyn heikentymisestä syntyneet ongelmat. Pienissä yrityksissä taas toistuvat luvattomat poissaolot tai päihdeongelmaisen työntekijän arvaamattomat poissaolot saattavat aiheuttaa huomattavia taloudellisia vahinkoja ja vaikeita ongelmia työn järjestelyssä. Tällöin työsopimuksen päättämiskynnyksen ylittyminen on helpompaa kuin suuressa yrityksessä.¹⁶⁷

6.4 Liikennealan erityisasema

Erityisalalla tai -ammattissa taikka erityisessä asemassa työskentelevän henkilön kohdalla alkoholin väärinkäyttö tai päihtymys työssä täyttää helpommin työsopimuksen päättämiskynnyksen kuin niin sanotun normaalityöntekijän kohdalla. Normaalityöntekijöillä vähäiset alkoholin väärinkäytöt eivät yleensä oikeuta päättämään työsuhdetta. Esimerkiksi pelkkä ainutkertainen krapula ei oikeuta edes irtisanomaan työsuhteen.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 121.

¹⁶⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 74.

¹⁶⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 125.

Työntekijän erityiset velvollisuudet alkoholin käyttämisen osalta korostuvat liikennettä koskevissa töissä. Näissä kielto käyttää alkoholia johtuu työn luonteesta (esim. lento- tai junaturvallisuudesta huolehtiminen taikka nimenomainen velvollisuus kuljettaa ajoneuvoa).¹⁶⁹ Yleisemmällä tasolla liikennealalla noudatettava tiukempi suhtautuminen alkoholiin johtuu paitsi työturvallisuusvelvoitteesta¹⁷⁰ myös yleisestä velvoitteesta huolehtia liikenneturvallisuudesta. Tieliikennelain (1981/267) 1 luvun 3 §:ssä on yleinen jokaista tienkäyttäjää koskeva velvoite noudattaa liikennesääntöjä sekä muutenkin olosuhteiden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta vaaran ja vahingon välttämiseksi. Liikenteessä ajo päihtyneenä on lisäksi rikoslaisa (39/1889, RL) rangaistavaksi säädetty teko. Rikoslain 23 luvussa on kriminalisoitu rattijuopumuksen ohella myös vesi-, ilma- ja junaliikennejuopumus (RL 23 luvun 3-7 §).

Muun ohella liikenneturvallisuussyistä monilla liikennealalla toimivilla työnantajilla on myös käytössä tiukempi käytäntö työntekijöiden alkoholinkäytön valvonnassa, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että myös rikoslain mukaan rangaistavaa promillerajaa alempi päihtymys voi johtaa työntekijän kannalta kielteisiin seuraamuksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2008 tekemän kyselytutkimuksen mukaan liikennealalla alkoholinkäytön nollatoleranssi on käytössä neljästä viidesosassa toimipaikoista.¹⁷¹ Työsopimuslaissa ei sinänsä ole mitään alinta hyväksyttävää promillerajaa, jonka ylittämisen jälkeen työnantajalla olisi oikeus päättää työsuhde.¹⁷² Käytännöt vaihtelevat työpaikoittain ja niiden kohdalla korostuu tiedottamisen tärkeys.¹⁷³

Liikennealan erityinen asema työsuhteen päättämisharkinnassa on tunnustettu myös oikeuskäytännössä. Esimerkiksi työtuomioistuimen tuomion TT 2012:15 perusteluissa tuomioistuin totesi irtisanomisperusteen täyttymistä arvioidessaan, että liikenneturvallisuuden vaatimukset puolsivat tapauksessa irtisanomisperusteen olomassaoloa ja että ammattikuljettajalle asetetut tiukat vaatimukset ovat liikenneturvallisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeitä. Työtuomioistuin onkin vakiintuneesti tuomioidensa perusteluissa todennut liikennealan samoin kuin

¹⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 131.

¹⁷⁰ Ks. työturvallisuusvelvoitteesta edellä pääluku 2.

¹⁷¹ TEM 2008, s. 69.

¹⁷² Saarinen 2013b, s. 586.

¹⁷³ Ks. alajakso 7.1.1.

ammattikuljettajan erityisen aseman merkityksen arviointia ankaroitavana seikkana kun tuomioistuimen arvioitavana on ollut liikennetyöntekijän työsopimuksen päättäminen alkoholinkäytön perusteella.¹⁷⁴

6.5 Liikennealan päättämiskynnysten arviointi oikeuskäytännössä

Työsopimuslaissa työsopimuksen päättäminen sekä irtisanomalla että purkamalla on sidottu tiiviisti toisiinsa. Irtisanomis- ja purkuperusteen asiallinen samankaltaisuus voi aiheuttaa käytännössä arviointiongelmia. Etukäteen ei välttämättä voida tietää, täytyykö vain irtisanomiskynnys, vai onko kysymys niin vakavasta perusteesta, että se oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen.¹⁷⁵ Asia ratkeaa viimekädessä vasta tuomioistuimessa, joka kokonaisarvion perusteella päättää, millaiseksi irtisanomis- ja päättämiskynnykset kussakin tapauksessa muotoutuvat.

Seuraavaksi analysoin pääasiassa työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden, mutta myös hovioikeustasoista oikeuskäytäntöä, jossa kyse on ollut liikennealalla (auto-, raide- tai lentoliikenteessä) työskentelevän työntekijän työsuhteen päättämisestä työntekijän alkoholinkäytön perusteella. Erittelen ratkaisujen perusteluista ne seikat, jotka ovat vaikuttaneet tehdyn päätöksen taustalla, ja pyrin niiden avulla luonnehtimaan, mitkä tosiseikat indikoivat yhtäältä irtisanomisoikeutta ja toisaalta purkuoikeutta. Kyse on pelkistetysti sen arvioimisesta, miten liikennealan erityisasema vaikuttaa alan työsopimusten päättämisiin alkoholinkäytön perusteella. Lähtökohtaisena olettamana on, että liikennealalla korostetut turvallisuusnäkökohdat laskevat työsopimuksen päättämiskynnystä tapauksissa, joissa työntekijä syyllistyy alkoholin väärinkäyttöön.

Liikennealan työ- ja liikenneturvallisuusvelvoitteisiin perustuva erityisasema heijastuu eräinä yksittäisinä konkreettisina seikkoina, jotka oikeuskäytännössä ovat työsopimuksen päättämistä koskevassa kokonaisarvioinnissa varsin yleisesti esillä ja jotka ovat tunnusomaisia nimenomaan liikennealalle. Tällaisia päättämiskynnyksen muotoutumiseen vaikuttavia erityisiä liikennealan piirteitä ovat alkoholikon käyttö ja joillakin työpaikoilla sovellettava käytäntö nollatoleranssista päihtymystapauksissa.

¹⁷⁴ Ks. myös TT 2012:15, TT 2013:166 ja TT 2014:179.

¹⁷⁵ *Paanetoja* DL 2014, s. 516.

Koska päihtyneenä liikenteessä ajaminen on paitsi työsopimusrikkomus myös rikos, on mahdollinen rattijuopumustuomio sekä kuljettajalle sanktiona määrätty ajokielto otettava arvioinnissa huomioon, kun liikennetyöntekijän työsuhdetta ollaan päättämässä. Keskityn näihin teemoihin erityisesti alaluvussa 7.1.

6.5.1 Ei oikeutta irtisanoa eikä purkaa

On selvää, että mikä tahansa työntekijän moitittava käyttäytyminen ei voi johtaa työsopimuksen päättämiseen; näin ei ole edes silloin, kun kyse on liikennetyöntekijän työsopimuksesta. Jokaisessa työsuhhteessa on eräänlainen työntekijän virheiden ja laiminlyöntien ”sallittu alue”. Tällöin on käyttäytymisen moitittavuudesta huolimatta kysymys vielä sellaisesta menettelystä, jota työnantajan on siedettävä ja joka vastaavasti sallitaan työntekijältä.¹⁷⁶ Liikennealalla tämä sallittu alue on lähtökohtaisesti kapeampi kuin normaalioloilla, joissa alkoholinkäyttö ei yhtä herkästi johda työsuhteen päättämiseen.

Ratkaisussa KKO 2007:12 oli arvioitavana vapaa-ajalla tapahtuneen törkeän rattijuopumuksen sekä työntekijän VR Osakeyhtiön noudattaman sisäisen ohjeen vaikutus ratapihakonduktöörin työsopimuksen päättämisedellytyksiin.

VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli työskennellyt yhtiön ja sen edeltäjien palveluksessa noin 32 vuoden ajan. Hän oli vuosilomansa aikana syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen. Saatuaan tästä tiedon yhtiö oli turvaamistoimenpiteenä siirtänyt A:n pysyvästi pois junaturvallisuustehtävistä. Katsoen, ettei A voinut menettelynsä takia enää täyttää työsopimuksensa mukaisia työvelvoitteitaan, yhtiö oli irtisanonut A:n työsopimuksen selvittämättä, voisiko irtisanomisen välttää sijoittamalla A toisiin tehtäviin.

Korkein oikeus katsoi, ettei edes törkeään rattijuopumukseen syyllistyminen vapaa-ajalla ole työsopimuslain 7:2.5:ssa tarkoitettu vakava rikkomus, jonka nojalla työnantajalta ei kohtuudella voitaisi odottaa työsuhteen jatkamista. Siten työnantajalla oli ollut ennen irtisanomista velvollisuus antaa työntekijälle varoitus sekä selvittää, olisiko työsopimusta voitu jatkaa sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin. KKO vahvisti

¹⁷⁶ *Paanetoja* DL 2014, s. 513.

ratkaisussa työpaikalla noudatettavan vakiintuneen käytännön merkityksen suhteessa työsopimuslain pakottaviin säännöksiin. Yhtiössä oli vakiintuneesti noudatettu ohjetta turvaamistoimenpiteen tyyppisestä junaturvallisuustehtävistä poistamisesta joko määräajaksi tai pysyvästi. Ohjeen mukaan tuli lisäksi päihteiden väärinkäytön tai työtehtävissä päihtyneenä olemisen vuoksi aina ensin harkittava, ovatko työsuhteen jatkamisen edellytykset olemassa. Sitä vastoin työsuhteen irtisanomista vapaa-ajalla tapahtuneen päihtymisen perusteella tai mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin kuin junaturvallisuustehtäviin ei ohjeissa oltu käsitelty. Korkein oikeus totesi työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on noudatettu. Tällä perusteella työnantajalla oli ollut velvollisuus selvittää ennen irtisanomista, olisiko työsopimuksen päättäminen voitu välttää sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin. Kun työnantaja oli tämän velvollisuuden laiminlyönyt, oli työsopimuksen irtisanominen tapahtunut vastoin työsopimuslain pakottavia määräyksiä.

Samantyyppinen työsopimuksen päättämistilanne oli käsillä tapauksessa TT 2012:15. Kuten edellä esitellyssä ratkaisussa KKO 2007:12, tässäkin tapauksessa oli kyse työntekijän syyllistymisestä rattijuopumukseen vapaa-ajallaan. Työnantaja oli vakiintuneesti noudattanut käytäntöä, jonka mukaan päihteiden käytöstä johtuvan ajo-oikeuden menettäminen johti automaattisesti työsopimuksen purkamiseen, mistä työntekijä myös oli tietoinen. KKO:n ratkaisun myötäisesti työtuomioistuin antoi tuomionsa perusteluissa merkitystä työntekijän työsopimuksen jatkumisen puolesta sille, että rikkomus tapahtui vapaa-ajalla ja työntekijällä oli takanaan pitkä ja moitteeton työura.

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 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.

Tuomion perusteluissa huomionarvoista on tuomioistuimen suhtautuminen yhtäältä ajokieltoon ja toisaalta lojaliteettivelvoitteeseen. Kolmen kuukauden mittainen ajokielto oli työtuomioistuimen arvion mukaan kohtuullisen lyhyt niin, ettei työntekijän kyvyttömyys varsinaisten työtehtäviensä suorittamiseen tänä aikana oikeuttanut työsopimuksen päättämistä. Päinvastaiseenkin kantaan voisi päätyä ottaen huomioon, että työnantajan on ajokiellon ajaksi järjestettävä työntekijän työt muulla tavalla, mistä aiheutuu lähes väistämättä ylimääräisiä kustannuksia. Etenkin pienessä työnantajayhtiössä tämä voi muodostua kohtuuttomaksi taakaksi. Väitetyn luottamuspuolan osalta työtuomioistuin totesi, että työnantajalla oli ollut perusteet suhtautua A:n menettelyyn erittäin vakavasti. Työnantajan oli kuitenkin tullut arvioida tilannetta kokonaisuutena ja ottaa lojaliteettivelvoitteen mukaisesti huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkita työntekijän kannalta työsuhteen päättämistä lievempien keinojen¹⁷⁷ käyttämistä. Työtuomioistuin ulotti siis työnantajan lojaliteettivelvoitteen varsin pitkälle siitakin huolimatta, että työntekijän menettely oli ollut tapauksessa varsin moitittavaa ja työnantajalla oli tuomioistuimenkin mielestä sinänsä oikeus suhtautua asiaan vakavasti.

Tapauksessa TT 2014:179 linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen ja hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon, minkä vuoksi työnantaja oli purkanut hänen työsopimuksensa. Myös tässä tapauksessa työnantajayhtiö oli jo pidemmän aikaa noudattanut erittäin tiukkaa nollatoleranssia alkoholinkäytön suhteen, jonka mukaan työsuhde puretaan, mikäli työntekijä syyllistyy vapaa-ajallaan rattijuopumukseen ja menettää ajo-oikeutensa. Kuitenkin tapauksen työntekijä oli yhtiön ensimmäinen, jonka työsuhteen työnantaja oli tosiasiallisesti päättänyt vapaa-aikana tapahtuneen rattijuopumuksen takia. Tähän vedoten työtuomioistuin totesi, ettei nollatoleranssin soveltamisen vapaa-ajalla tapahtuneisiin rattijuopumuksiin ollut siten muodostunut yhtiössä noudatettavaksi vakiintuneeksi käytännöksi. Vaikka näin olisi ollutkin, ei sillä välttämättä olisi ollut tapauksessa ratkaisevaa merkitystä, koska tässäkin yhteydessä työtuomioistuin viittasi aikaisempaan oikeuskäytäntöön ja totesi, ettei yhtiön harjoittama käytäntö voi tarkoittaa sitä, että työsopimuksen päättämisperusteita arvioitaisiin ankarammin kuin lainsäädännössä on tarkoitettu.

¹⁷⁷ Ks. työsuhteen päättämistä lievemmistä toimenpiteistä edellä pääluku 4.

Työnantajayhtiö oli nollatoleranssikäytännön lisäksi vedonnut purkuperusteena siihen, ettei sillä ollut tarjota ajo-oikeutensa menettäneelle työntekijälle muuta työtä. Tämän työtuomioistuimien uskoikin, mutta sen mielestä ainakin osa ajokiellon ajasta olisi voitu käyttää työajan lyhennyspäivien tai vuosiloman pitämiseen ja loput palkattomaan vapaaseen. Työtuomioistuin lausui, että työntekijän menettely on kiistatta ollut moitittavaa ja horjuttanut hänen ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Toisaalta työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, minkä velvollisuuden työnantaja sinänsä oli täyttänytkin. Tässä tapauksessa työtuomioistuin vaati työnantajalta kuitenkin enemmän, koska työnantajana oli suuri yritys, jolle työtuomioistuimen käsityksen mukaan yhden linja-autonkuljettajan tehtävien järjestely kolmen kuukauden ajokiellon aikana ei olisi voinut tuottaa erityisiä vaikeuksia. Lopputuloksena oli, ettei perusteita työntekijän työsuhteen purkamiselle tai edes irtisanomiselle ollut.

Työntekijän pitkän työuran aikana tapahtunut ainukertainen häiriö työvelvoitteiden täyttämisenä rattijuopumuksen ja sen seurauksena määrätyn määräaikaisen ajokiellon johdosta sekä muun työn tarjoamisvelvoite olivat keskeisellä tavalla esillä myös tapauksessa TT 2000:25.¹⁷⁸ Työnantajalla ei tapauksessa ollut oikeutta irtisanoa tai purkaa työntekijän työsuhteen. Tuomio on vanhan työsuhteenlainen aikaista oikeuskäytäntöä, mutta edelleen relevanttia, sillä nykyisen työsuhteenlainen myötä ei ollut tarkoitus muuttaa VTSL:n aikaista vakiintunutta oikeuskäytäntöä irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimusten osalta.¹⁷⁹

¹⁷⁸ Tapauksessa TT 2000:25 poliisin suorittamassa puhalluskokeessa oli todettu, että postinjakaja oli aamulla omalla autolla työhön tullessaan ollut siinä määrin alkoholia nauttinut, että hänen verensä alkoholipitoisuus oli ollut 0,6 promillea. Hänet oli tämän vuoksi määrätty väliaikaiseen ajokielloon. Työnantaja oli purkanut postinjakajan työsuhteen sillä perusteella, että työntekijä ei ilman ajolupaa voinut suorittaa työsuhteen sisällöksi muodostunutta postin jakelua autolla, että tämä oli menettänyt työnantajan luottamuksen ja että työntekijä oli kyseisenä aamuna ollut työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena. Tuomiossa on katsottu jääneen näyttämättä, että postinjakaja olisi esiintynyt työpaikallaan päihtyneenä tai että työnantajalla olisi muutoinkaan ollut perusteet purkaa tai irtisanoa työsuhteen.

¹⁷⁹ HE 157/2000 vp, s. 96.

6.5.2 Oikeus irtisanoa

Työntekijän irtisanominen edellyttää sitä, että irtisanomisen perusteena olevan syyn on oltava työsuhteen osapuolten asema huomioon ottaen asiallinen ja vakavuusasteeltaan niin painava, että työsuhteen päättymistä voidaan pitää perusteltuna ja oikeasuhtaisena seurauksena työntekijän menettelystä.¹⁸⁰ Edellä esiteltyissä tapauksissa toistuvina teemoina oli työnantajayhtiöiden noudattamat nollatoleranssia koskevat käytännöt sekä työntekijöiden vapaa-ajalla tapahtuneiden rattijuopumusten vaikutus työsopimuksen päättämiseen. Tapauksessa TT 2013:166 alkolukko oli estänyt linja-autonkuljettajan työvuoron alkamisen. Jälleen työtuomioistuin otti kantaa muun muassa työpaikalla noudatetun päihtymystä koskevan nollatoleranssin merkitykseen työsopimuksen päättämiskynnyksen arvioinnissa.

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 tehtävänänsä 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.

Tapauksessa olennaista oli se, ettei työntekijä ollut syyllistynyt rattijuopumukseen. Rangaistava rattijuopumus on silloin, kun kuljettajan veren alkoholipitoisuus ajon aikana tai sen jälkeen on vähintään 0,5 promillea (RL 23 luvun 3 § 1 mom). Työnantajan ankara suhtautuminen ja työsopimuksen purkaminen perustui siis yhtiössä noudatettavaan nollatoleranssiin alkoholinkäyttötapauksissa. Työtuomioistuin totesi perusteluissaan yhtiön harjoittamaa nollatoleranssia arvioidessaan, että ”lähtökohtaisesti voidaan pitää hyväksyttävänä sitä, että työnantaja edellyttää tieliikennealalla

¹⁸⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 560.

työskentelevältä työntekijältä, ettei veressä ole lainkaan alkoholia työvuoron alkaessa tai sen aikana”. Edelleen tuomioistuin totesi muuhun oikeuskäytäntöön¹⁸¹ viitaten, ettei yhtiön harjoittama käytäntö voi kuitenkaan johtaa siihen, että työsopimuksen purkuperusteita arvioitaisiin ankarammin kuin lainsäädännössä on tarkoitettu työsopimuslain tältä osin pakottavien säännösten vuoksi. Kun työntekijä ei ollut ylittänyt rattijuopumuksen rangaistavaa rajaa, työtuomioistuin totesi, että työnantajalla ei ollut ollut erittäin painavaa syytä purkaa hänen työsopimustaan päättyväksi heti. Lopputuloksenaan työtuomioistuin tuli kuitenkin siihen, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus. Työntekijän eduksi hyväksyttiin ne seikat, että hän oli työskennellyt työantajan palveluksessa pitkään ja moitteetta. Kuitenkaan varoituksenantovelvollisuus ei estänyt tässä tapauksessa irtisanomista, sillä työntekijän menettelyä pidettiin siinä määrin vakavana. Varoituksenantovelvollisuutta vastaan puhui myös se seikka, että alkoholin käyttö oli nimenomaisesti kielletty työnantajan antamalla ohjeella sekä työpaikan käytännössä harjoitetulla ja tiedotetulla nollatoleranssilla, josta työntekijän katsottiin olleen tietoinen. Lisäksi päättämiskynnyksen arviointia ankaroittava seikka oli se, että linja-autonkuljettajan uloshengitysilmassa oli alkoholia hänen ollessaan jo työpisteellään aloittamassa töitään. Arvioinnin erilaisuus ilmenee vertaamalla edellä lyhyesti esiteltyyn tapaukseen TT 2000:25, jossa vasta työvuoroonsa omalla autollaan ajamassa olleen ja 0,6 promillea poliisin ratsiassa puhaltaneen postinjakajan työsopimukselle ei ollut päättämisperustetta. Merkitystä oli edellä esiteltyihin tapauksiin verraten ilmeisesti myös sillä, että kyse oli koululaiskuljetuksesta. Vaikka liikennealalla yleensäkin suhtautuminen alkoholinkäyttöön on normaalia tiukempaa, tässä tapauksessa työn luonteella eli lapsien ja muiden nuorten koululaisten kuljettamisella oli arviointia ankaroittava vaikutus.

Tapauksissa KKO 2000:77, TT 2005:117 ja TT 2006:44 arvioitavana oli junaturvallisuustehtävissä työskennelleiden konduktöörin työsopimusten päättämiset. Tapaukset eroavat toisistaan siten, että tapauksissa KKO 2000:77 ja TT 2006:44 työntekijät olivat vapaa-ajallaan syyllistyneet törkeisiin rattijuopumuksiin. Tapauksessa TT 2005:117 junan konduktöörin katsottiin olleen työvuorossaan alkoholin vaikutuksen alaisena. Tapauksissa mielenkiintoista on se, että niissä työtuomioistuin katsoi

¹⁸¹ Työtuomioistuin viittasi tuomion 2013:166 perusteluissaan edellä esiteltyihin tapauksiin KKO 2007:12 ja TT 2012:15.

työnantajan VR Osakeyhtiön tiukan alkoholia koskevan ohjeiston vakiintuneeksi yhtiön käytännöksi, jota työntekijät olivat menettelyllään rikkoneet siinä määrin, että heidän työsopimustensa irtisanomiselle oli asialliset ja painavat perusteet. Kaikki ratkaisut olivat äänestyspäätöksiä, mikä kuvaa niiden asemaa tuomioistuimien tekeminä tulkinnallisina rajanvetoina.

KKO 2000:77: 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.)

TT 2005:117: Junan konduktöörille työvuoron päätyttyä alkometrillä suoritettujen puhalluskokeiden tulosten perusteella oli pääteltävissä hänen olleen työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena, vaikkakaan selvää näyttöä ei ollut siitä, että hänen verensä alkoholipitoisuus olisi työvuoron aikana ylittänyt rangaistavan junaliikennejuopumuksen rajan. Konduktööri oli menettelyllään rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita niin vakavalla tavalla, että työnantajalla huomioon ottaen yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu käytäntö, oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaiset asialliset ja painavat syyt konduktöörin työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

TT 2006:44: Syyllistyessään vapaa-aikanaan törkeään liikennejuopumukseen ratapihakonduktööri oli rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita vakavalla tavalla. Kun otettiin huomioon junaturvallisuudesta annetut ohjeet yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu johdonmukainen käytäntö ja lisäksi työntekijän uudelleensijoittamista vaikeuttaneet seikat tässä tapauksessa, työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettut asialliset ja painavat syyt ratapihakonduktöörin työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

Kun arvioidaan työnantajan noudattamaa nollatoleranssia alkoholinkäytön suhteen, joudutaan ottamaan kantaa siihen, voidaanko yrityskäytäntö katsoa sillä tavoin vakiintuneeksi, että sille voitaisiin antaa merkitystä työsuhteen päättämistilanteessa.

Jotta yrityskäytäntöön vetoaminen onnistuu, on esitettävä näyttö siitä että käytäntöä on myös noudatettu.¹⁸² Kaikissa tapauksissa työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että VR Osakeyhtiössä noudatettiin vakiintuneesti yrityskäytäntöä, jonka mukaan työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena ollut junaturvallisuustehtävissä työskennellyt työntekijä voitiin poistaa joko määräaikaisesti tai pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Riittävä näyttö muodostui kaikissa tapauksissa kokonaisuudesta, joka koostui kirjallisesti annetuista yhtiön ohjeista, yhtiön toiminnasta aikaisemmissa vastaavanlaisissa tapauksissa sekä siitä seikasta, että työntekijöiden katsottiin olleen tietoisia noudatetusta käytännöstä. Tähän tietoisuusarviointiin vaikuttivat KKO 2000:77 perusteluiden mukaan työtehtävien sisältö, työsuhteen pituus ja saatu koulutus.

Yrityskäytäntöön liittyy työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2:3.3); jos tiettyä menettelyä edellytetään yhdeltä työntekijältä, sitä pitää edellyttää myös muilta.¹⁸³ Käytännössä tasapuolisen kohtelun vaatimus on yksi tekijä niiden ongelmien taustalla, joita yrityskäytännön soveltaminen työ sopimusten päättämisriidoissa aiheuttaa: miten tiukasti määritellään vastaavanlaiset tilanteet ja kuinka monta niitä vaaditaan, jotta käytäntö katsotaan vakiintuneeksi? Oikeuskäytännön perusteella näyttäisi siltä, että vastaavanlaisuutta tulkitaan varsin tiukasti siten, että kyseessä tulee olla lähes identtisten tapausten toistuminen. Palaan toistuvuuden kysymykseen myöhemmin jäljempänä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus voi näyttäytyä myös muulla tavoin päättämisarvioinnissa, kuten tapauksessa KKO 2000:77, jossa korkein oikeus katsoi, että K:n työsuhteen päättämisarvioinnissa merkitystä tuli antaa myös Valtionrautateiden yhtiöittämistä edeltäneelle käytännölle. Näin K:n työ sopimuksen irtisanomiskynnyksen ylittymisestä huolimatta työ sopimuksen purulle ei kuitenkaan ollut edellytyksiä:

”Arvioitaessa yhtiön oikeutta purkaa K:n työ sopimus on kuitenkin otettava huomioon aikaisemmin vastaavanlaisissa tapauksissa noudatettu käytäntö. Työsuhteita ei ollut Valtionrautateiden aikaan päätetty, vaan liikennejuopumukseen syyllistynyt henkilö oli kurinpitotoimena siirretty määräajaksi pois junaturvallisuustehtävistä. Nykyistenkin ohjeiden mukaan määräaikainen turvaamistoimenpide on ollut mahdollinen. Valtionrautateiden yhtiöittämisestä huolimatta on toimintojen jatkuessa samankaltaisena kiinnitettävä huomiota sanottuun Valtionrautateiden käytäntöön.

¹⁸² Engblom 2013, s. 162-163.

¹⁸³ Engblom 2013, s. 163.

Yhtiöittämisen jälkeiseltä ajalta ei puolestaan ole käytäntöä, joka osoittaisi suhtautumisen työntekijän liikennejuopumukseen vapaa-ajalla ankaroituneen ennen K:n työsopimuksen purkamista. K:ta on siten kohdeltu ankarammin kuin aikaisemmin liikennejuopumukseen syyllistyneitä työntekijöitä.”

6.5.3 Oikeus purkaa

Edellä on käyty läpi oikeuskäytännössä ratkaistuja liikennetehtävissä työskentelevän työntekijän alkoholin väärinkäyttötapauksia siltä osin, kun niissä työsopimukselle ei joko ole ollut päättämisperustetta laisinkaan tai työsopimus on voitu laillisesti irtisanoa. Esiteltyjen tapausten valossa irtisanomiskynnys vaikuttaa asettuneen melko korkealle, sillä irtisanominen on edellyttänyt myös selvien alkoholin väärinkäyttötapausten kohdalla muun muassa työntekijöiden tiedossa olevaa vakiintunutta nollatoleranssikäytäntöä taikka teon erityistä moitittavuutta esimerkiksi siten, että työtehtävänä on ollut koululaisten kuljettaminen. Purkukynnys asettuu työsopimuslain mukaan vielä irtisanomiskynnystäkin korkeammalle. Arvioitaessa irtisanomis- ja purkamisperusteen välistä rajaa on lähtökohtana työntekijän teon tai laiminlyönnin sisältö ja vakavuus (asiallinen ja painava syy – erittäin painava syy). Purkamisperusteen täyttävän käyttäytymisen on oltava niin vakavaa, että työnantajan ei voida edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä on oikeus päättää työsuhde heti. Lisäksi on päädyttävä TSL 8:1.1:n mukaisesti siihen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.¹⁸⁴

Vuoden 1970 työsopimuslain aikaisessa tapauksessa TT 2001:62 linja-autonkuljettaja oli tullut vapaa-aikanaan työpaikalle päihtyneenä ja pahoinpidellyt siellä samalla työpaikalla työskentelevää kuljettajaa. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli linja-autonkuljettajan menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksen mukainen tärkeä syy purkaa tämän työsopimus. VTSL 43 §:n 2 momentin mukaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus muun muassa silloin, kun työntekijä esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai tekee työtoverilleen väkivaltaa. Tapaus oli muutoin selvä, mutta tulkinnanalaista oli se, oliko linja-autonkuljettaja syyllistynyt pahoinpitelyyn työpaikallaan. Pahoinpitely oli tapahtunut hänen ollessaan vapaa-ajalla varikolla kuljettajien työtiloissa, joka oli myös muiden linja-autoyhtiöiden kuin työnantajayhtiön

¹⁸⁴ Paanetoja DL 2014, s. 515.

käytössä. Työtuomioistuin katsoi kuitenkin, että kyse oli työpaikasta VTSL 43.2:n tarkoittamalla tavalla.

Jo työsuhteen irtisanomiskynnys on oikeuskäytännössä edellä esitetysti asetettu melko korkealle. Siten purkukynnyksen ylittyminen vaatii jo erittäin selvästi moitittavaa menettelyä ja raikeää työvelvoitteiden rikkomista alkoholin vaikutuksen alaisena, kuten toisen työntekijän pahoinpitely edellä esiteltyssä tapauksessa. Edellä irtisanomiskynnyksen yhteydessä esitellyn tuomion TT 2013:166 perustelujen nojalla voidaan päätellä, että esimerkiksi linja-autonkuljettajana työskentelevän työntekijän puhaltama yli rangaistavan 0,5 promillen lukema alkoholuksoon työvuoron alkaessa voisi olla purkukynnyksen ylittävä teko.¹⁸⁵

Purkukynnys ylittyy työntekijän alkoholinkäytön vuoksi helpoiten silloin, kun kyseessä on lentoliikenteen parissa työskentelevä henkilö. Lentoliikenteessä liikennealan erityisaseman vaikutus arviointia ankaroittavana seikkana on voimakkain, koska lentoliikenteessä turvallisuusnäkökohdat ovat vielä auto- tai raideliikennettäkin korostetumpia. Tämä seikka ilmenee myös rikoslain 23 luvun 6 §:n 1 momentista, jonka mukaan henkilö on tuomittava ilmaliikennejuopumuksesta, jos hänen verensä alkoholipitoisuus tehtävän aikana tai sen jälkeen on vähintään 0,5 promillea tai että hänen kykynsä tehtävän vaatimiin suorituksiin on huonontunut. Ilmailulaissa on saktioitu tätäkin alhaisempi päihtymys lentotyössä.¹⁸⁶

Lentoliikenteessä noudatettavaa ankaraa suhtautumista päihteiden käyttöön pidetään niin olennaisena työsuhteeseen liittyvänä velvoitteena, että sen rikkominen oikeuttaa purkamaan työsopimuksen.¹⁸⁷ Hovioikeuskäytännössä on arvioitu lentoliikenteessä työskentelevien henkilöiden työsopimusten päättämistä alkoholinkäytön perusteella.

¹⁸⁵ TT 2013:166 perusteluista: ”A on ollut työvuoronsa alkaessa sinänsä lain mukaan ajokelpoisessa kunnossa. Tästä syystä ja tilannetta kokonaisuutena arvioiden työtuomioistuin katsoo, ettei yhtiöllä ole ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyä erittäin painavaa syytä purkaa A:n työsopimusta.”

¹⁸⁶ Lisäksi ilmailulain (2009/1194) 181 §:n mukaan: ”Jos ilma-aluksessa tehtävää suorittava tai maaorganisaatiossa lentoturvallisuuteen vaikuttavassa tehtävässä oleva suorittaa tehtävänsä, vaikka hänen verensä alkoholipitoisuus on alkoholin nauttimisesta kohonnut tai on käyttänyt alkoholia tai muuta huumavaa ainetta niin, että sitä on hänen elimistössään havaittava määrä, taikka jos tässä tarkoitettu henkilö rikkoo sotilasilmailuviranomaisen 175 §:n 4 momentin nojalla antamia alkoholin tai muun huumavaan aineen käyttöön liittyviä vaatimuksia, hänet on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, *huumaavan aineen käyttämisestä ilmailussa* sakkoon.”

¹⁸⁷ Laakso 2007, s. 117. Teoksessa Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa diaarinumero S03/3725 (annettu 28.4.2005) oli kyse työsopimuksen purkamisesta. Työntekijä oli lennolla purserina toimiessaan työskennellyt alkoholin vaikutuksen alaisena. Hovioikeus katsoi työnantajalla olleen erityisen painava syy purkaa työntekijän työsuhde, koska työntekijä oli ollut lennolla päihtyneenä, mikä on turvallisuusriski ja sinänsä ilmailulain ja yhtiön ohjeiden vastaista. Rikkeen vakavuutta lisäsi se, että työntekijä oli toiminut koko matkustamohenkilökunnan esimiehenä. Helsingin hovioikeuden tuomiossa diaarinumero S96/353 (annettu 11.12.1997) katsottiin, että stuerin työsopimuksen purkamiseen oli työsopimuslain (VTSL) 43 §:n mukainen painava syy, kun hän oli ollut työssä lievästi päihtyneenä.¹⁸⁸ Molemmat ratkaisut osoittavat, että pienikin merkki alkoholinkäytöstä lentoliikennetehtävissä aiheuttaa hyvin herkästi työsopimuksen purkamisen, myös silloin, kun työntekijän tehtävänä ei ole lentokoneen kuljettaminen. Lentokapteenin kohdalla arviointi olisi, mikäli mahdollista, vieläkin tiukempaa.

7 JOHTOPÄÄTELMIÄ OIKEUSKÄYTÄNNÖN POHJALTA

7.1 Päättämisarvioinnin erityiset osatekijät liikennealalla

Oikeuskäytännön analysoinnista käy ilmi, ettei työsopimuksen päättämiskynnyksen arviointi ole yksinkertaista tai selvää. Edellä esitellyissä tapauksissa työnantajat olivat jopa purkaneet työntekijän työsopimuksia päättymään välittömästi alkoholinkäytön selvittyä, mutta lopulta joissain tapauksissa edes irtisanomiskynnys ei ollut tuomioistuimen mukaan ylittynyt. Sellaiset tapaukset, joissa työnantajalla on ollut tuomioistuimen mukaan purkioikeus liikennetyöntekijän alkoholinkäytön perusteella, ovat olleet harvassa ja koskeneet lähinnä lentoliikennettä taikka tilanteita, joissa työntekijä on päihtymyksen lisäksi syyllistynyt työpaikallaan rikokseen. Myös irtisanomiskynnys alkoholinkäytön perusteella asettuu oikeuskäytännön valossa varsin korkealle ottaen huomioon lähtökohtaisen oletettaman liikennealan erityisasemasta päättämiskynnystä mataloittavana tekijänä. Työntekijän irtisanominenkin on edellyttänyt jo varsin moitittavana pidettävää menettelyä esimerkiksi niin, että työn luonteesta (koululaisten kuljettaminen) johtuen alkoholin väärinkäyttöä arvioidaan

¹⁸⁸ Laakso 2007, s. 116-117. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*.

ankarammin, päihtymys todetaan työpaikalla tai työaikana taikka että työnantajan yrityskäytännön perusteella irtisanomiskynnyksen katsotaan täyttyvän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen edellyttämällä tavalla.

Yleisesti sovellettavaa päättämiskynnyssääntöä ei ole mahdollista eikä edes tarkoituksenmukaista muotoilla, sillä työsopimuksen päättäminen ratkeaa aina yksittäistapauksittain kokonaisarvioinnin avulla. Oikeuskäytännössä toistuvat kuitenkin tietyt päättämisarviointiin vaikuttavat tekijät joita ovat yhtiökäytäntönä noudatettava nollatoleranssi päihdetapauksissa, vapaa-ajalla tapahtuneen rikoksen eli useimmiten rattijuopumuksen merkitys työsuhteelle sekä siitä seuraavan ajokiellon vaikutus. Seuraavassa pureudun vielä eritellysti näihin teemoihin.

7.1.1 Nollatoleranssi

Useissa oikeuskäytännössä esillä olleissa liikennetyöntekijän työsopimuksen päättämistapauksissa työntekijän alkoholinkäytön vuoksi on otettu kantaa työnantajayhtiön soveltaman nollatoleranssin merkitykseen. Nollatoleranssi sisältyi lähes kaikkien edellä esiteltyjen tapausten oikeudelliseen arviointiin.¹⁸⁹

Nollatoleranssi on työnantajayhtiössä vakiintunut toimintatapa. Nollatoleranssin työsopimusoikeudellista merkitystä punnittaessa on arvioinnin lähtökohtana työpaikoilla yhtäältä vakiintuneen käytännön ja toisaalta yrityskäytännön juridinen luonne. Käsitteet eivät tarkoita samaa asiaa. Vakiintunut käytäntö on yksi työoikeudessa yleisesti tunnustetuista työsuhteen ehtojen määräytymistavoista. Vakiintunut käytäntö syntyy, kun työsuhteen osapuolet noudattavat riittävän pitkän ajan tiettyä menettelyä.¹⁹⁰ Tällöin syntyy työsuhteen ehto, jota toinen osapuoli ei yksipuolisesti voi muuttaa. Tyypillisesti kyse on esimerkiksi työsuhte-etuudesta. Vakiintuneen käytännön käsitteestä pitää erottaa yrityskäytännön käsite. Yrityskäytäntö voi olla esimerkiksi yrityksen toimintatapa tai henkilöstöpoliittinen linjaus, millaiseksi lukeutuu myös nollatoleranssi alkoholin käytön suhteen työaikana. Se ei kuitenkaan ole osapuolten

¹⁸⁹ Nollatoleranssin merkitystä arvioitiin tapauksissa KKO 2007:12, TT 2012:15, TT 2014:179, TT 2013:166, KKO 2000:77, TT 2005:117 ja TT 2006:44.

¹⁹⁰ *Engblom* 2013, s. 155.

välisiin oikeussuhteisiin vaikuttava työsuhteen ehtojen muodostumistapa.¹⁹¹ Näin ollen yrityskäytännön työ sopimusoikeudellinen merkitys ja painoarvo on epäselvempi ja tapauskohtaisempi kuin jos kyse olisi vakiintuneesta työ sopimustasoisesta käytännöstä. Yrityskäytännöllä on kuitenkin, edellä esitellyn oikeuskäytännön vahvistamalla tavalla, merkitystä esimerkiksi työsuhteen päättämisriidoissa työ sopimuksen irtisanomis- tai purkamiskynnyksen arvioinnissa.¹⁹²

Edellä esitellyn oikeuskäytännön perusteella voidaan ensinnäkin todeta, että työnantajan nollatoleranssia koskeva yrityskäytäntö vaikuttaa arvioinnissa työ sopimuslain pakottavien säännösten asettamissa rajoissa, eli nollatoleranssilla ei voida pätevästi ankaroida työ sopimuksen päättämisarviointia työ sopimuslain pakottaviin säännöksiin nähden. Lisäksi nollatoleranssille annettava työ sopimusoikeudellinen painoarvo päättämiskynnystä puoltavana tekijänä tarkoittaa sitä, että nollatoleranssin asemasta työnantajayhtiössä vakiintuneesti ja tasapuolisesti noudatettavana toimintatapana on oltava tuomioistuimen vakuuttava ja riittävä näyttö. Merkitystä näyttäisi olevan erityisesti sillä, että työnantajayhtiö voi osoittaa soveltaneensa nollatoleranssia johdonmukaisesti myös aikaisemmissa vastaavissa tilanteissa eli työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2:2) tulee erityisesti huomioida. Vakiintuneisuutta mittaavana indikaattorina voidaan pitää sitä, kuinka moneen vastaavaan rikkeeseen syyllistyneeseen työntekijään nollatoleranssia on aikaisemmin sovellettu. Esimerkiksi tapauksessa TT 2005:117 VR Osakeyhtiö oli noudattanut arvioitavana ollutta päihdeohjettaan noin 15 työntekijän ja tapauksessa TT 2006:44 10-20 työntekijän kohdalla. Vaikka tapaukset ovat varsin yhdensuuntaisia vakiintuneisuutta indikoivan työntekijöiden lukumäärän osalta, ei numeerista määrää voida arvioinnissa pitää absoluuttisena, sillä kyse oli molemmissa tapauksissa samasta suuresta monopoliasemassa olevasta yhtiöstä. Vakiintuneisuus tulee siten aina arvioida kokonaisuutena suhteessa työnantajayhtiön kokoon ja asemaan, muutkin tekijät kuin ko. menettelyn soveltamispiiriin kuuluneiden henkilöiden lukumäärä huomioiden.

Nollatoleranssin soveltaminen työ sopimusta päätettäessä edellyttää työntekijän tietoisuutta käytännöstä. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä työntekijän on kohtuullisen löyhin perustein katsottu olevan tietoinen työnantajan nollatoleranssista.

¹⁹¹ Engblom 2013, s. 160.

¹⁹² Engblom 2013, s. 162.

Tapauksessa TT 2013:166 työtuomioistuin katsoi työntekijän olleen tietoinen työnantajan vuodesta 2008 soveltamasta nollatoleranssista, kun työntekijä oli työtuomioistuimessa kuultuna myöntänyt kuulleensa "huhuja" nollatoleranssilinjasta eikä ollut nimenomaisesti kiistänyt tienneensä yhtiön käytännöstä. Tapauksessa TT 2014:179 työntekijän tietoisuusvaatimuksen täytti se, että työntekijä oli kertonut kuulleensa puhetta nollatoleranssista, vaikkakaan päihdeohjelmaa ei ollut erikseen käyty hänen kanssaan läpi. Kyseinen päihdeohjelma oli otettu käyttöön 2013 aikaisemman tiukan, tosin ilmeisesti kirjaamattoman, päihdekäytännön pohjalta ja että ohjelma oli nähtävillä kuljettajien rahastuhuoneen seinällä. Tässä suhteessa liikenteen parissa työskentelevän työntekijän erityisasema näyttäisi heijastuvan siten, että työntekijän odotetaan tiedostavan alkoholinkäytön moitittavuuden ammatissaan ja että myös työnantaja suhtautuu tähän vakavasti. Siten työnantajalla ei näyttäisi olevan erityistä velvollisuutta varmistaa kunkin yksittäisen työntekijän kohdalla, että he ovat saaneet tiedon työnantajan soveltamasta nollatoleranssista.

Nollatoleranssilla on vaikutusta työnantajan varoituksenantovelvollisuutta arvioitaessa. Työtuomioistuin totesi tuomionsa TT 2013:144 perusteluissa, että työpaikalla noudatetulla käytännöllä on merkitystä arvioitaessa varoituksen tarpeellisuutta alkoholin väärinkäytöstä johtuvien rikkeiden takia. Kun työntekijän voidaan katsoa olevan tietoinen työnantajan tiukasta suhtautumisesta alkoholinkäyttöön sekä tällaisissa tilanteissa sovellettavasta nollatoleranssista, ei työnantajalla välttämättä ole velvollisuutta varoittaa työntekijää ennen irtisanomista, mikäli työntekijän menettelyn voidaan katsoa tietoisesti ja vakavasti rikkovan työnantajan käytäntöä.¹⁹³ Yhtiökäytännöllä ei kuitenkaan voida kaventaa työnantajan työsopimuslakiin perustuvaa velvollisuutta selvittää, olisiko työsopimuksen päättäminen vältettävissä tarjoamalla työntekijälle muuta työtä.

7.1.2 Syyllistyminen rikokseen vapaa-ajalla

Liikennetyöntekijöiden syyllistyminen rattijuopumukseen vapaa-ajallaan on useissa tapauksissa ollut tuomioistuimen arvioitavana. Työsopimuslain esitöissä todetaan tältä

¹⁹³ TSL 7 luvun 2 § 5 mom: Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa (varoituksenantovelvollisuus ja muun työn selvitysvelvollisuus) säädettyä tarvitse noudattaa.

osin, että myös työntekijän muussa laissa säädettyjen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti voi muodostaa työsopimuksen irtisanomisperusteen, jos sillä on vakava vaikutus työsuhteeseen. Jos työntekijä on työ- tai vapaa-aikana syyllistynyt sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajana voi olla peruste irtisanoa työsopimus. Esimerkiksi autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voi, kiellon kestosta kuitenkin riippuen, merkitä työntekijän työntekoa edellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää tällöin kuitenkin sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi.¹⁹⁴

Hallituksen esityksestä voisi saada sellaisen käsityksen, että työ- tai vapaa-ajalla tapahtunutta rikkomusta arvioitaisiin samalla tavalla. Näin ei kuitenkaan yleisen oikeustajunkaan mukaan voi olla. Myös työtuomioistuin on tuomionsa TT 2014:179 todennut, ettei yhtiön harjoittama käytäntö voi olla sellainen, että työaikana ja vapaa-ajalla tapahtuneita rattijuopumuksia arvioitaisiin samalla tavalla ja vaikka työnantajalla olikin tapauksessa perusteet suhtautua työntekijän menettelyyn erittäin vakavasti, oli vapaa-ajalla tapahtunutta rattijuopumusta kuitenkin arvioitava lievemmin kuin työaikana tapahtunutta rattijuopumusta. Päihtymys työaikana, rattijuopumukseen syyllistymisestä puhumattakaan, on työsopimuksen päättämistä puoltava seikka.

Vapaa-ajalla tapahtunutta rattijuopumusta onkin pidetty sellaisena työntekijän sinänsä moitittavana menettelynä, joka ei kuitenkaan oikeuta työsopimuksen päättämiseen.¹⁹⁵ Erityisesti, kun kyse on yksittäisestä vapaa-ajalla tapahtuneesta rikkomuksesta, ei se oikeuta työnantajaa päättämään edes liikennealalla työskentelevän työntekijän työsuhdetta.¹⁹⁶ Pitkällä ja moitteettomalla työuralla, jolla työntekijä ei ole saanut aikaisempia varoituksia, on ollut oikeuskäytännössä voimakkaasti työntekijän puolesta puhuva vaikutus. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2007:12 työntekijä, joka oli vapaa-ajallaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, oli työskennellyt työnantajan palveluksessa moitteetta noin 32 vuoden ajan eikä hänen työsopimustaan saanut päättää.

¹⁹⁴ HE 157/2000 vp, s. 97.

¹⁹⁵ Ks. TT 2012:15

¹⁹⁶ Ks. TT 2010:18 ja TT 2014:79.

Vapaa-ajalla tapahtuneeseen törkeään rattijuopumukseen on oikeuskäytännössä suhtauduttu ankarammin kuin rattijuopumukseen. Ratkaisun KKO 2007:12 perusteluiden valossa voidaan todeta, että vapaa-ajalla tapahtunut törkeä rattijuopumus muodostaa liikennetyössä asiallisen ja painavan syyn työsopimuksen irtisanomiselle, mutta ei kuitenkaan ole niin vakava rikkomus, että varoituksenanto- ja muun työn selvitysvelvoite väistyisivät. Tulkintaa vahvistaa myös tapaus TT 2006:44, jossa irtisanomisperuste syntyi vasta, kun työnantaja oli yrittänyt sijoittaa työntekijän toisiin tehtäviin siinä kuitenkaan onnistumatta. Samansuuntainen on myös ratkaisu KKO 2000:77, jossa korkein oikeus katsoi, että kahteen törkeään rattijuopumukseen vapaa-aikanaan syyllistyneen työntekijän poistaminen junaturvallisuustehtävistä oli ”ohjeiden mukainen ja junaliikenteeseen liittyvät riskit huomioon ottaen perusteltu toimenpide”. Korkeimman oikeuden mukaan työntekijän menettely oli niin moitittavaa, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta työllistää häntä muilla tehtävillä. Työntekijän osittaiseksi pelastukseksi koitui yhtiön tältä osin vakiintumattomaksi katsottu käytäntö ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, minkä perusteella työnantajayhtiöllä ei katsottu olevan purku-oikeutta, vaikkakin irtisanomiskynnys ylittyi. Tapauksien valossa näyttäisi olevan niin, että yksittäinen törkeä rattijuopumus vapaa-ajalla täyttää irtisanomisperusteen, mutta työnantajalla on edelleen velvollisuus varoittaa työntekijää ja selvittää siirtomahdollisuus muihin tehtäviin. Jos törkeitä rattijuopumuksia on useampi kuin yksi, varoituksenanto ja muun työn tarjoamisvelvoite väistyvät. Purkukynnys ei kuitenkaan vielä tässä vaiheessa ylittyne ilman erityisiä raskauttavia tosiseikkoja.

7.1.3 Ajokiellon merkitys

Rattijuopumuksesta tai törkeästä rattijuopumuksesta on käräjäoikeuden määrättävä seuraamukseksi vähintään kuukauden tai enintään kolmen kuukauden mittainen ajokielto (ajokorttilaki 2011/386, 64 §). Vaikka rikos olisi siis tapahtunut vapaa-ajalla on sillä ajokortin menettämisen johdosta suora vaikutus liikennetyöntekijän työsuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen. Ilman ajokorttia esimerkiksi linja-autonkuljettaja ei luonnollisesti voi tehdä hänelle osoitettuja kuljetustehtäviä.

Vaikka työntekijä tarvitsisi ajokorttia työssään, ei sen menettämisen johdosta työnantajalla ole ehdotonta oikeutta työsopimuksen päättämiseen. Päättämisperusteen harkinnassa kiinnitetään huomiota erityisesti siihen, kuinka olennaista ja minkä pituista

haittaa ajokortin menettämisestä aiheutuu ja miten tällainen haitta on poistettavissa.¹⁹⁷ Työsopimuslain esitöiden mukaan ajokielto ei kuitenkaan muodosta työsuhteen irtisanomisperustetta, jos työnantaja voi tarjota työntekijälle muuta työtä ajokiellon ajaksi.¹⁹⁸

Oikeuskäytännössä ajokiellolle ei ole annettu ratkaisevaa painoarvoa työsopimuksen päättämistä puoltavana tekijänä silloinkaan, kun ajokiellon on saanut kuljetustyötä tekevä työntekijä. Työtuomioistuin on käytännössään pitänyt myös ankarinta mahdollista seuraamusta eli kolmen kuukauden mittaista ajokieltoa kohtuullisen lyhyenä aikana, jolloin työnantajalla on velvollisuus järjestellä työntekijän työtehtävät muulla tavoin. Merkitystä tässä suhteessa on kuitenkin työnantajayhtiön koolla työtuomioistuimen tuomiossaan 2014:179 toteamalla tavalla: ”työnantajana on tässä tapauksessa ollut suuri yritys, jolle yhden linja-autonkuljettajan tehtävien järjestely ajokiellon aikana ei olisi voinut tuottaa erityisiä vaikeuksia”. Arviointi olisi epäilemättä erilaista, jos työnantajana olisikin pieni yhtiö, jolle työtehtävien uudelleenjärjestely kolmen kuukauden ajan voi tuottaa käytännössä kohtuuttoman rasitteen. Joka tapauksessa työnantajalla on TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentin mukaisesti lähtökohtaisesti velvollisuus selvittää, voidaanko työsopimuksen irtisanominen välttää siirtämällä ajokiellon saanut työntekijä ajokiellon ajaksi toisiin tehtäviin, joiden suorittamiseksi ajokielto ei ole välttämätön.

7.1.4 Muita havaintoja

Liikennealan erityisaseman vaikutus työsopimuksen päättämiskynnykseen vaikuttaa saavan ainoastaan melko muodollista tai vähäistä tosiasiallista merkitystä oikeuskäytännössä. Yleisen oikeustajun mukaan voisi ajatella, että työntekijän, joka työssään kuljettaa ajoneuvoa liikenteessä, tulee ehdottomasti pidättäytyä alkoholin käytöstä, jos se voisi vaarantaa liikenneturvallisuutta. Monissa ratkaisuissa työtuomioistuin on perusteluissaan kyllä todennut erityisaseman olemassaolon ja sen merkityksen päättämisen puolesta puhuvana seikkana, mutta lopullisessa ratkaisussa tämä erityisasema ei kuitenkaan näyttäisi saavan kovin merkittävää jalansijaa. Esimerkiksi tuomiossa TT 2014:179 työtuomioistuin totesi, että liikenneturvallisuuden vaatimukset

¹⁹⁷ Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2006, s. 757.

¹⁹⁸ HE 157/2000 vp, s. 98.

puolsivat tapauksessa työsuhteen päättämisperusteen olemassaoloa. Tämän jälkeen seikka ei saanut merkitystä arvioinnissa ja lopputuloksena oli, ettei työnantajalla ollut oikeutta irtisanoa tai edes purkaa työntekijän työsuhtea. Erityisaseman luonteesta voi oikeuskäytännön pohjalta todeta myös, että sen vaikutus arvioinnissa näyttäisi olevan porrastettua paitsi eri liikenteen alojen välillä myös yhden liikennealan sisällä työn luonteesta riippuen. Esimerkiksi lentoalalla noudatetaan raittiutta tai vielä tätäkin tiukempaa suhtautumista työntekijöiden alkoholinkäyttöön¹⁹⁹, mutta arviointi ei ole yhtä ankaraa linja-autoliikenteessä. Toisaalta taas esimerkiksi tapauksessa TT 2013:166 arviointi oli tiukempaa perustuen alkoholia käyttäneen työntekijän työn luonteeseen koululaiskuljettajana. Arviointi olisi luultavasti ollut sallivampaa, jos kyse olisi ollut esimerkiksi tavarakuljetuksesta.

Työnantajan lojaliteettivelvoite on oikeuskäytännössä ulotettu laajalle. Mielenkiintoinen ilmentymä tästä on se, miten työtuomioistuin on suhtautunut työnantajayhtiöiden esittämiin väitteisiin, joiden mukaan työntekijän alkoholinkäytöllä on suora ja haitallinen vaikutus heidän liiketoimintaansa. Esimerkiksi tapauksessa TT 2014:179, jossa linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, työnantajayhtiö oli vedonnut vastauksessaan siihen, että yhtiön noudattama nolletoleranssikäytäntö pohjautui palvelunostajien vaatimukseen ja että työntekijän päihtymyksen julkitulo aiheuttaisi yhtiölle maineenmenetyksen ja sitä kautta liiketoimintatappioita. Linja-autonkuljettajan päihtymyksen seurauksena yhtiö totesi, että sen luottamus työntekijään katosi täydellisesti. Työnantajayhtiön väite ei ole ilmeisen perusteeton vaan on päinvastoin uskottavaa, että linja-autonkuljettajan rattijuopumustuomio ja työsuhteen jatkuminen vielä tämän jälkeenkin yhtiön palveluksessa olisi ilmitullessaan sellainen seikka, jonka johdosta kilpailuttajatahot eivät enää välttämättä ostaisi työnantajayhtiön palveluja vaan kääntyisivät kilpailijoiden puoleen. Haitta voi olla työnantajalle huomattava. Työtuomioistuin ei kuitenkaan antanut arvioinnissaan työnantajayhtiön väittämälle maine- ja liiketoimintatappioista painoarvoa, vaan totesi, että työnantajan oli toimittava lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti. Näin ollen työnantajalla oli oikeus suhtautua työntekijän menettelyyn

¹⁹⁹ Esimerkiksi Finnair Oyj:n 26.10.2004 julkaiseman tiedotteen mukaan Finnairissa noudatetaan lentävän henkilökunnan alkoholin käytön suhteen kansainvälisiä säädöksiä tiukempaa ehdotonta nolletoleranssia, ja alkoholin nauttiminen on kielletty 12 tuntia ennen lentoa. Tiedote koski tapausta, jossa verikoe oli vahvistanut lentokapteenin alkoholin väärinkäytön ja hänet oli sittemmin poistettu yhtiön palveluksesta.

vakavasti, mutta lojaliteettivelvoitteen mukaan ennen työsopimuksen päättämistä tulee harkita lievempiä seuraamuskeinoja. Tapauksessa tuli esiin jo edellä todettu melko salliva suhtautuminen vapaa-ajalla tapahtuneeseen rattijuopumukseen.

Toisaalta tapauksessa TT 2013:166 työnantajayhtiö oli esittänyt vastaavansisältöisen väitteen. Linja-autonkuljettajan työtehtävänä oli koululaiskyydin ajaminen, mutta alkoholikko oli estänyt ajoon lähdön. Työtuomioistuin totesi olevan yleisen elämäkokemuksen perusteella selvää, että ammattikuljettajan saapuminen työvuoroonsa alkoholin vaikutuksen alaisena haittaa yhtiön mainetta ja voi olennaisesti huonontaa sen yrityskuvaa koulukuljetuksia hoitavana linja-autoliikenneyrityksenä. Lopputuloksena työtuomioistuin katsoi, että työnantaja on perustellusti menettänyt luottamuksensa työntekijään linja-autonkuljettajana ja työsopimuksen irtisanomiselle oli asiallinen ja painava syy. Näyttäisi siltä, että työnantaja voi vedota menestyksekkäästi luottamuspuolaan silloin, kun työntekijän päihtymys havaitaan työssä. Tätä lievempänä pidettävä rikkomus, esimerkiksi rattijuopumus vapaa-ajalla, jää taas työnantajan kannettavaksi siitakin huolimatta, että kyseessä on työntekijän kiistatta moitittava rikkomus, josta voisi koitua työnantajalle perustellusti haittaa liiketoimintatappioiden.

7.2 Vertailua Ruotsiin

Ruotsin työlainsäädännössä työsuhdeturvaa säännellään pitkälti samoin tavoin kuin Suomessakin. Tärkeimpiä työsuhteen ehtojen lähteitä ovat lait, työehtosopimukset sekä työsopimukset. Ruotsin työlainsäädännöstä suurin osa on pakottavaa, eikä siltä osin voida sopia työntekijän etuja huonontavasti työehtosopimuksilla tai työsopimuksilla.²⁰⁰

Ruotsissa ei ole Suomen työsopimuslakia vastaavaa yleislakia. Irtisanomissuojaa koskee lag om anställningskydd (1982:80, LAS). Muita työsopimusoikeuden normilähteitä ovat muun muassa Suomen oikeustoimilakia pitkälti vastaava lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (1915:218, allmän

²⁰⁰ *Miettinen – Koskinen* DL 2004, s. 869.

avtalslag) sekä työympäristöä koskeva arbetsmiljölag (1977:1160). Arbetsmiljölag asettaa työnantajalle vastuita koskien työntekijän terveyttä ja turvallisuutta.²⁰¹

LAS 7 §:n mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen ainoastaan silloin, kun se on asiallisesti perusteltua.²⁰² Asiallista perustetta irtisanomiselle ei ole, jos työnantajalta voidaan kohtuudella vaatia, että hän tarjoaa työntekijälle muuta työtä.²⁰³ Työsopimus voidaan purkaa, jos työntekijä on karkeasti lyönyt laimin velvollisuutensa työnantajaa kohtaan.²⁰⁴ Se, millaiset seikat katsotaan asiallisesti perustelluiksi irtisanomistilanteessa, ei ilmene suoraan lakitekstistä.²⁰⁵ LAS:n esitöistä ja oikeuskäytännöstä on johdettavissa tarkempi sisältö sille, mitä asiallisen syyn vaatimus pitää sisällään.²⁰⁶

Ruotsissa alkoholin väärinkäyttö työsuhteen päättämisperusteena on ollut usein oikeuskäytännön arvioitavana. Päättämisarvioinnissa merkitystä on ollut esimerkiksi alkoholin käytön vaikutuksilla työntekijän työkykyyn, hänen mahdollisuuksillaan kuntoutua sekä muiden työntekijöiden ja työpaikan työturvallisuudella. Arvioinnissa merkitystä on ollut myös sillä, missä määrin työnantaja on pyrkinyt ratkaisemaan ja hoitamaan työntekijän alkoholiongelman. Ruotsin työtuomioistuin on oikeuskäytännössään linjannut, että rattijuopumukseen syyllistyneen työntekijän työsuhteen purkaminen edellyttää, että alkoholin vaikutuksen alaisena ajamisella on riittävän vahva yhteys työsuhteeseen.²⁰⁷ Tällä tarkoitetaan nähdäkseni käytännössä sitä, jos ammattikuljettaja syyllistyy työtehtävissään rattijuopumukseen, on työsuhteen purkamiselle lain mukaiset edellytykset.

7.2.1 Sairausluonteinen alkoholin käyttö

Työntekijän alkoholinkäytön perusteella tapahtuvaa työsuhteen päättämistä vertailtaessa Suomen ja Ruotsin välillä keskeinen seikka on se, täyttääkö työntekijän alkoholin käyttö alkoholismin tunnusmerkit ja onko kyse siten sairaudesta. Ruotsin

²⁰¹ Laakso 2007, s. 140. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*.

²⁰² LAS 7 §:n mukaan ”Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.”

²⁰³ LAS 7 §:n mukaan ”En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.”

²⁰⁴ LAS 18 §:n mukaan ”Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.”

²⁰⁵ Laakso 2007, s. 140. Teoksessa *Koskinen – Kilpeläinen – Laakso 2007*.

²⁰⁶ *Adlercreutz – Mulder*, s. 205.

²⁰⁷ *Adlercreutz – Mulder*, s. 212. Ks. AD 2002:33.

työsuhdeturvaa koskevien säännösten mukaan kynnys työsuhteen päättämiseksi silloin, kun sen voidaan katsoa johtuvan työntekijän sairauteen linkittyvästä syystä, on asetettu huomattavan korkealle. Työsuhteen päättämistä pidetään Ruotsissa viimeisenä keinona ratkaista työkyvyn alentumisen aiheuttamat ongelmat.²⁰⁸

Sairauden vuoksi alentunut työkyky katsotaan vain poikkeuksellisesti työsuhteen päättämiseen oikeuttavaksi asiallisesti syyksi sillä edellytyksellä, ettei työnantaja pysty tarjoamaan työntekijälle muuta, työnantajalle merkityksellistä työtä (*arbete av någon betydelse*). Kuitenkin jos työntekijä täyttää sairauskorvaukselle asetetut vaatimukset ja hän on oikeutettu saamaan korvauksen, voidaan työsuhde päättää sairauden perusteella. Ruotsissa työnantajalle on asetettu usein pitkälle ulottuva huolehtimisvelvollisuus silloin, kun työnantaja epäilee työntekijän työkyvyn heikkenemisen johtuvan sairaudesta. Työnantajalla on tällöin velvollisuus osallistua osaltaan työntekijän kuntoutukseen (*rehabilitering*).²⁰⁹ Sen sijaan Suomessa työntekijän alkoholin väärinkäyttöä ei ole lähtökohtaisesti arvioitu sairauden ja siten kielletyn irtisanomisperusteen näkökulmasta.²¹⁰ Suomessa työnantajalla ei myöskään ole lakisääteistä velvollisuutta järjestää työntekijälle kuntoutusta vaan erilaiset hoitoonohjauskäytännöt työpaikoilla perustuvat vapaaehtoisuuteen.²¹¹

7.2.2 *Arbetsdomstolenin oikeuskäytäntöä*

Tuomiossa AD 2002:26 Ruotsin rataväylien kunnossapidosta vastaavan Banverketin palveluksessa ollut ratatyöntekijä oli vapaa-ajallaan anastanut työnantajan omistuksessa olevan auton ja syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, varkauteen ja liikennepakoon. Työnantaja oli tämän jälkeen irtisanonut työsuhteen. Työntekijä ei kärsinyt alkoholismista, mutta hänellä oli takanaan toistuvia masennusjaksoja, joiden aikana hänellä oli esiintynyt päihteenkäyttöä. Työtuomioistuin katsoi, ettei työsuhteen päättämiseksi ollut asiallista perustetta, kun otettiin huomioon työntekijän terveydentila sekä se, ettei työnantaja ollut riittävällä tavalla pyrkinyt jatkamaan työsuhdetta siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin.

²⁰⁸ Kröger 1990, s. 96.

²⁰⁹ Adlercreutz - Mulder 2013, s. 208-209.

²¹⁰ Ks. edellä alaluku 6.2.

²¹¹ Ks. edellä alaluku 4.1.

Tuomiossa AD 2002:33 roska-autoa kuljettanut työntekijä syyllistyi törkeään rattijuopumukseen työtehtäviä suorittaessaan. Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen. Työntekijä oli pitkään kärsinyt alkoholiongelmista ja hänen todettiin kärsineen sairaukentaltaisesta alkoholismista työsuhteen purkamiseen johtaneiden tapahtumien aikaan. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijä oli kuitenkin ajaessaan painavaa kuorma-autoa vahvasti juopuneena rikkonut niin vakavasti velvoitteitaan työnantajaansa kohtaan, ettei edes hänen sairautensa tehnyt työsuhteen purkamisesta laitonta.

Tuomiossa AD 2009:36 oli kyse siitä, että työnantajayhtiö ja työntekijöiden edustajat olivat sopineet paikallisesti alkolukkojen käytöstä työnantajan ajoneuvoissa. Sopimuksessa oli kyse ennaltaehkäisevästä toimenpiteestä, jolla varmistettaisiin työturvallisuus työntekijöiden yksityisyydensuojaa loukkaamatta. Työnantajayhtiö oli lisäksi työntekijöiden edustajien vastustuksesta huolimatta ottanut käyttöön ns. alkolukollisen avainkaapin, jossa säilytettiin työnantajan ajoneuvojen avaimia. Kaksi työntekijää kieltäytyi puhaltamasta avainkaapin alkolukkoon, minkä jälkeen työnantaja antoi heille kirjalliset varoitukset ja lopulta irtisanoi heidän työsuhteensa. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli alkolukkoja koskevasta paikallisesta sopimuksesta huolimatta oikeus ottaa käyttöön myös alkolukollinen avainkaappi sekä oikeutettu tarve suorittaa työntekijöille alkoholitestejä. Puhaltamasta kieltäytyneiden työntekijöiden työsuhteiden irtisanomiselle oli asiallisesti perusteltu syy.

Tuomiossa AD 2013:19 oli kyse logistiikkayritys DHL:n kuljettajana työskentelevien työntekijöiden sattumanvaraisesta puhalluttamisesta. DHL:n asiakasyritys vaati työturvallisuusnäkökohtiin vedoten, että se voisi suorittaa sattumanvaraisia puhallustestejä DHL:n työntekijöille näiden suorittaessa kuljetustehtäviä asiakasyrityksen lukuun. DHL oli aikaisemmin solminut paikallisen sopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa alkolukkojen asentamisesta työnantajan ajoneuvoihin. Työntekijäpuoli katsoi, että DHL toimi vastoin paikallista sopimusta ja ylitti työnjohto-oikeutensa, minkä lisäksi ylimääräiset puhallutukset rikkoivat työntekijöiden yksityisyydensuojaa. Työtuomioistuin katsoi, että työturvallisuusnäkökohdat tässä tapauksessa puolsivat oikeutta kontrolloida työntekijöiden raittiutta, koska kyse oli kuljetustoimintaa harjoittavasta yrityksestä. Työnantaja DHL:llä oli myös perusteltu syy huomioida asiakasyrityksen intressi työturvallisuudesta. Työtuomioistuin katsoi, että

DHL:llä oli oikeus hyväksyä asiakasyrityksen suorittamat puhallustestit ja etteivät puhallustestit kohtuuttomalla tavalla rikkoneet työntekijöiden yksityisyydensuojaa.

8 YHTEENVETOA

Lähtökohtaisena olettamana oikeuskäytännön analysoinnille oli se, että liikennealan erityisasema näyttäytyisi työsopimuksen päättämiskynnystä madaltaen. Edellä esiteltyjen tapausten valossa tämä oletus vaikuttaa ainakin osittain virheelliseltä siten, että yleistäen myös liikennetehtävissä työskentelevän työntekijän alkoholinkäytöltä edellytetään joko toistuvuutta tai erityistä moitittavuutta, ja tällöinkin päättäminen olisi mahdollista ainoastaan irtisanomalla. Purkuoikeus edellyttäisi varsinaisen päihtymyksen lisäksi rikokseen syyllistymistä työssä. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi lentoliikenteen parissa työskentelevän henkilön päihtymystä työtehtävistä täysraittiusvaatimuksen vastaisesti taikka tilannetta, jossa linja-autonkuljettajana työskentelevä työntekijä työvuorossaan puhaltaisi alkometriin rattijuopumuksena rangaistavat promillelukummat.

Tutkielman alussa käsittelemäni kysymystä, mitkä ovat työnantajan voimassaolevan lainsäädännön valossa mahdolliset keinot saada selvyys työntekijän epäilyistä alkoholin väärinkäytöstä. Yksinkertaisin tapa olisi työntekijän puhalluttaminen heti työpaikalla, mutta tämä ei työntekijän perusoikeussuojasta johtuen ja laintasoisen oikeuttamisperusteen puuttuessa kuitenkaan ole mahdollista. Tällä hetkellä työnantajan mahdollisuudet rajoittuvat joko työntekijän suostumuksella taikka työterveystarkastuksen puitteissa tapahtuvaan alkoholitestaukseen, joista ainakaan jälkimmäistä ei voida pitää kovinkaan tarkoituksenmukaisena. Työpaikoilla puhalluttamisesta tulisi kiireesti saada lainsäätäjän kannanotto, sillä oikeustila on tällä hetkellä varsin epäselvä. Ruotsin Arbetsdomstolenin oikeuskäytännössä sitä vastoin työnantajan oikeus suorittaa puhalluskokeita työntekijöille on katsottu hyväksyttäväksi.

Työnantajan on todistajien avulla tai muuten luotettavasti kyettävä näyttämään toteen työntekijän päihtymys.²¹² Tässä suhteessa mielenkiintoinen on tuomio TT 2005:117, jossa junan konduktöörille työvuoron päätyttyä suoritettujen puhalluskokeiden tulosten

²¹² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 124.

perusteella oli pääteltävissä hänen olleen työvuoronsa aikana alkoholin vaikutuksen alaisena, vaikkakaan selvää näyttöä ei ollut siitä, että hänen verensä alkoholipitoisuus olisi työvuoron aikana ylittänyt rangaistavan junaliikennejuopumuksen rajan. Työtuomioistuin katsoi äänestyksen jälkeen, että työsopimuksen irtisanomiselle oli peruste, siitäkin huolimatta, ettei työntekijän rangaistavasta päihtymyksestä työvuoron aikana saatu luotettavaa näyttöä. Eriävän mielipiteen perusteluissa todettiin, että työntekijän veren alkoholipitoisuuden määrän jäätyä epäselväksi olisi se tullut lukea kantajan (eli työntekijän) eduksi, eikä irtisanomisperustetta näin ollen olisi ollut. Katson, että eriävä mielipide oli sillä tavoin perustellumpi, että lainvoimaisessa tuomiossa muutoin työoikeudessa vahvasti vaikuttava heikomman suoja ei saanut juurikaan painoarvoa. Epäselväksi jäänyt seikka tulkittiin työnantajan eduksi. Vielä täysin erillinen kysymys on se, millä perusteella työnantaja oli ylipäättään puhalluttanut työntekijän työvuorossaan. Laintasoinen kannanotto työnantajan puhalluttamisoikeuteen olisi ehdottoman tärkeä paitsi työntekijän, myös työnantajan oikeusturvan toteutumiseksi.