

# **Epärehellisyys työsopimuksen päättämisperusteena oikeuskäytännössä**

Kristiina Pitkäranta 507002  
OTM-tutkielma  
Työoikeus  
Turun yliopisto  
Oikeustieteellinen tiedekunta  
Joulukuu 2016

# Sisällysluettelo

Lähteet.....	III
Lyhenteet .....	VIII
<b>1. Johdanto.....</b>	<b>1</b>
1.1. Tutkielman aihe.....	1
1.2. Lojaliteettivelvollisuudesta.....	2
1.3. Työsopimuksen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella .....	5
<b>2. Rikoksista.....</b>	<b>12</b>
2.1. Rikostyypeistä.....	12
2.2. Siviili- ja rikosasian suhteesta .....	16
<b>3. Epärehellisyys oikeuskäytännössä .....</b>	<b>19</b>
3.1. Kassaepäselvytydet ja työnantajan omaisuuden anastaminen.....	19
3.1.1. Työtehtävien ja työnkuvan merkitys .....	19
3.1.2. Ohjeistus ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.....	23
3.1.3. Vahingon vähäisyys ja työsuhteen pituus .....	28
3.2. Muu työnantajaan kohdistunut epärehellisyys.....	31
3.3. Epärehellisyyden kohdistuminen muuhun kuin työnantajaan .....	37
3.4. Esimiehen epärehellisyys.....	41
3.5. Rikosoikeudellisesti käsitellyt asiat .....	48
3.6. Irtisanominen ilman varoitusta .....	55
<b>4. Lopuksi .....</b>	<b>62</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

*Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann:* Svensk arbetsrätt. Norstedts Juridik 2013.

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

*Engblom, Matleena:* Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Teoksessa Työoikeus tänään – Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947-24/6-2007, s. 17-24. Jyväskylä 2007.

*Engblom, Matleena:* Työnantajan aseman ja olosuhteiden vaikutus työnantajan velvoitteisiin ja niiden tulkintaan. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 565-580.

*Frände, Dan – Matikkala, Jussi – Tapani, Jussi – Tolvanen, Matti – Viljanen, Pekka – Wahlberg, Markus:* Keskeiset rikokset. Porvoo 2014. (Keskeiset rikokset / kirjoittaja 2014).

*Heinonen, Olavi – Koskinen, Pekka – Lappi-Seppälä, Tapio – Majanen, Martti – Nuotio, Kimmo – Nuutila, Ari-Matti – Rautio, Ilkka:* Rikosoikeus. Juva 1999. (Rikosoikeus / kirjoittaja 1999).

*Hemmo, Mika:* Sopimusoikeus I. Hämeenlinna 2007.

*Hirvonen, Kalervo – Mäkinen, Eija:* Kunnallinen viranhaltija: oikeudellisen aseman sääntely. Helsinki 2006.

*Jokela, Antti:* Rikosprosessi. Jyväskylä 2008.

*Jukarainen, Heikki:* Virkamiehen varoittaminen. Teoksessa Hallinto ja hallintolainkäyttö – Juhlajulkaisu Heikki Kulla 1950 - 28/8 - 2010. Porvoo 2010.

*Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

*Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. Helsinki 2013. (Työoikeus / kirjoittaja 2013).

*Koskinen, Seppo*: Esimiehen epärehellisyys työsopimuksen purkamisperusteena. Edilex 3.9.2013. (www.edilex.fi, 14.6.2016). (Koskinen 2013a).

*Koskinen, Seppo*: Henkilökuntaetuuksista ja niiden väärinkäytöksistä – erityisesti ohjeidenvastaisista henkilökuntaostoista päättämisperusteena. Edilex 9.12.2013. (www.edilex.fi, 14.8.2016). (Koskinen 2013c).

*Koskinen, Seppo*: Työsuhdeturva. Edilex 9.12.2013. (www.edilex.fi, 4.9.2016). (Koskinen 2013b).

*Koskinen, Seppo*: Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Defensor Legis N:o 6/2004, s. 1015-1047.

*Koskinen, Seppo - Kulla, Heikki*: Virkamiesoikeuden perusteet. Liettua 2016. (suomenlaki.com, 10.11.2016).

*Koskinen, Seppo – Paananen, Kirsi – Tammilehto, Timo*: Virkamiehen viran ulkopuoliset rikokset ja virkasuhteen päättäminen. Teoksessa Hallinto ja hallintolainkäyttö – Juhlajulkaisu Heikki Kulla 1950 - 28/8 - 2010. Porvoo 2010.

*Koskinen, Seppo – Valkonen, Mika – Nieminen, Kimmo*: Työsuhteen päättäminen. 2016. (www.suomenlaki.com, 1.11.2016).

*Launiala, Mika*: Virkamiehen pidättäminen virantoimituksesta – perusasioita valtion virkamieslain 40 §:n soveltamisesta. Edilex 10.3.2010. (www.edilex.fi, 12.11.2016).

*Leppänen, Katja*: Yhdenvertaisuus työelämässä. Liettua 2015.

*Mäenpää, Olli*: Hallinto-oikeus. Helsinki 2003.

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

*Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus*: Työsopimuslaki. Juva 2007.

*Sigeman, Tore – Sjödin, Erik*: Arbetsrätten: en översikt. Norstedts Juridik 2013.

*Tiilikka, Päivi*: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies 2/2013, s. 230-252.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Liettua 2012. (suomenlaki.com, 29.10.2016).

*Ullakonoja, Vesa*: Kuuleminen työ- ja virkasuhdetta päätettäessä. Edilex 19.11.2004. (edilex.fi, 28.4.2016).

## **Virallislähteet**

HE 66/1988

HE 79/1989

HE 82/1995

HE 291/1993

HE 157/2000

## **Oikeustapaukset**

KKO:1989:147

KKO:2012:89

KKO:2016:62

TT:1991-69

TT:1993-10

TT:1993-102

TT:1993-103  
TT:1999-58  
TT:2002-16  
TT:2003-21  
TT:2004-113  
TT:2007-78  
TT:2009-7  
TT:2009-72  
TT:2013-55

Helsingin HO 17.3.2008 S 07/1541  
Helsingin HO 20.11.2008 S 08/3  
Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148  
Helsingin HO 16.4.2010 S 09/1083  
Helsingin HO 30.8.2012 S 11/1918  
Helsingin HO 30.8.2012 S 11/3185  
Helsingin HO 11.10.2012 S 11/1973  
Helsingin HO 30.8.2013 S 12/2982  
Helsingin HO 31.10.2013 S 13/22  
Helsingin HO 5.3.2014 S 13/2098  
Helsingin HO 21.5.2014 S 13/1737

Itä-Suomen HO 31.10.2007 S 06/1118  
Itä-Suomen HO 14.4.2014 S 13/952/20  
Itä-Suomen HO 2.7.2014 S 14/5/20

Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306  
Kouvolan HO 1.6.2010 S 09/945  
Kouvolan HO 2.2.2012 S 11/643  
Kouvolan HO 12.6.2012 S 12/143  
Kouvolan HO 29.8.2012 S 12/418  
Kouvolan HO 16.5.2013 S 13/200  
Kouvolan HO 20.6.2013 S 13/77

Rovaniemen HO 8.6.2007 S 06/395  
Rovaniemen HO 11.10.2007 S 06/698  
Rovaniemen HO 16.1.2012 S 10/877

Turun HO 12.1.2011 S 10/427  
Turun HO 3.4.2012 S 11/398  
Turun HO 24.9.2012 S 12/65  
Turun HO 11.12.2013 S 13/582  
Turun HO 5.6.2014 S 13/1586  
Turun HO 5.12.2014 S 14/229  
Turun HO 14.1.2015 S 14/738  
Turun HO 24.2.2016 S 15/1134

Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121  
Vaasan HO 27.12.2010 S 09/1064  
Vaasan HO 1.4.2011 S 10/211  
Vaasan HO 9.12.2013 S 12/647  
Vaasan HO 21.5.2014 S 13/252

## Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KvhL	Laki kunnallisesta viranhaltijasta
RL	Rikoslaki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
VirkamL	Valtion virkamieslaki

# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkielman aihe

Työntekijöiden on monessa ammatissa helppo päästä käsiksi työnantajan rahavaroihin ja muuhun omaisuuteen. Työnantaja ei pysty koko ajan tarkkailemaan työntekijää epärehellisuuden varalta, eikä työnantajan tarvitsekaan kyetä tähän, sillä työnantajan ja työntekijän välinen työsuhte edellyttää luottamusta. Työnantaja voi vedota työsopimuksen päättämisperusteena epärehellisyyteen ja siitä aiheutuneeseen luottamuspuolaan. Suomen perustuslain (731/1999) mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työntekijän epärehellisyys voi olla työsopimuslain (TSL, 55/2001) edellyttämä asiallinen ja painava irtisanomisperuste tai erittäin painava purkuperuste. Kun työntekijä on työnantajan silmissä osoittautunut epärehelliseksi, työsuhteen jatkaminen voi työnantajan kannalta olla kohtuutonta. Työnantajan lisäksi työkavereiden voi olla vaikea luottaa epärehelliseen työntekijään, mikä saattaa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Työntekijän epärehellisyys kiinnostaa kansalaisia ja on aiheena helposti lähestyttävä. Epärehelliset työntekijät eivät luo työnantajasta hyvää kuvaa ja saattavat karkottaa asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Epärehelliset työntekijät voivat aiheuttaa työnantajalle taloudellista vahinkoa ja maineen menetystä. Korkein oikeus antoi äskettäin paljon mediahuomiota saaneen ennakkoratkaisun 2016:62, jossa se katsoi, että vailla taloudellista arvoa olleiden hävikkituotteiden anastaminen ei ollut edes irtisanomisperuste. Eikö epärehellistä työntekijää siis saa irtisanoa, jos hänen epärehellisyydestään ei ole aiheutunut taloudellista vahinkoa?

Tässä tutkielmassa tutkin työntekijän epärehellisyyttä työsopimuksen päättämisperusteena. Tarkastelen, milloin työnantajalla on oikeus irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimus sillä perusteella, että työntekijä on käyttäytynyt epärehellisesti. Tutkielmani perustuu oikeustapausten lisäksi lainsäädäntöön, lain esitöihin sekä oikeuskirjallisuuteen. Keskityn erityisesti työntekoon liittyvään epärehellisyyteen. Aloitan perehtymällä lojaliteettivelvollisuuteen ja työsuhteen päättämiseen henkilökohtaisella perusteella. Tämän jälkeen käsittelen epärehellisyyttä osoittavia rikostyyppisiä sekä siviili- ja rikosasian välistä suhdetta. Jatkan tarkastelemalla

oikeuskäytäntöä työntekijän epärehellisydestä. Keskityn erityisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana kertyneeseen oikeuskäytäntöön. Aineistooni kuuluu korkeimman oikeuden ratkaisuja, hovioikeusratkaisuja sekä työtuomioistuimen ratkaisuja. Jaottelen oikeustapaukset epärehellisyystyypeittäin. Vertailun vuoksi tarkastelen lopuksi myös hieman virkamiesoikeutta. En kuitenkaan käsittele virkamiehen epärehellisyttä enemmälti. Lisäksi rajaan tutkielmani ulkopuolelle työsuhteen laittomasta päättämisestä annetut korvaukset.

Epärehellisyystapauksissa on usein kyse siitä, onnistuuko työnantaja näyttämään työntekijän menetelleen epärehellisesti. Kuten *Koskinen*, *Valkonen* ja *Nieminen* ovat todenneet, erehtyminen ei ole epärehellisyttä, eikä erehtyminen ole epärehellisyden tavoin tahallista. Työntekijän erehtyminen ei oikeuta työnantajaa edes irtisanomaan työsopimusta.<sup>1</sup> Oikeuskäytännössä epärehellisyystapaukset ovat usein epärehellisyden ja muun käyttäytymisen välistä rajanvetoa. Vaikka työntekijä jättäisi noudattamatta ohjeita, hän ei silti välttämättä toimi epärehellisesti. Ohjeiden noudattamatta jättäminen saattaa kuitenkin oikeuttaa päättämään työsopimuksen. Myöskään työntekijän huolimattomuus ei osoita työntekijän olevan epärehellinen. Työnantajalla voi kuitenkin olla oikeus päättää työsopimus jollakin muulla perusteella, esimerkiksi jos työntekijä käyttäytyy epäluottamusta herättävällä tavalla asian selvittämisessä. Epärehellisyystapauksissa, kuten muissakin työsopimuksen päättämistapauksissa, asian perusteellinen tutkiminen on erittäin tärkeää.

## **1.2. Lojaliteettivelvollisuudesta**

Yleinen keskusteluteema Suomen sopimusoikeudessa on 1970-luvulta saakka ollut sopimusosapuolilta vaadittava lojaliteetti. Lojaliteettivelvollisuuksien ytimenä on, että sopimuspuolelta vaaditaan tietynasteista sopimuskumppanin tärkeiden intressien huomioon ottamista. Lojaliteettivelvollisuuksien keskeisenä soveltamisalueena on tavattu mainita pitkäkestoiset sopimukset ja varsinkin sellaiset sopimukset, joissa osapuolten välillä on kiinteää yhteistoimintaa.<sup>2</sup> Työsopimussuhde on yleensä pitkäkestoinen sopimussuhde, jossa osapuolet ovat tiiviisti tekemisissä toistensa kanssa. Työntekijän uskollisuusvelvoite on perua vanhan yhteiskunnan ajoilta ja sillä on myös

---

<sup>1</sup> *Koskinen – Valkonen – Nieminen* 2016, s. 148.

<sup>2</sup> *Hemmo* 2007, s. 53.

pitkä uskonnollismoraalinen tausta. Yhteiskuntatieteiden piirissä puhutaan osittain samaa asiaa tarkoittaen työhön sitoutumisesta ja yritykseen samaistumisesta. Yleinen uskollisuusvelvoite on ajallisesti kuuliaisuus- tai tottelemisvelvoitetta laajempi.<sup>3</sup>

*Tiilikka* on todennut, että lojaliteettiperiaatetta työsuhteessa voidaan tarkastella lojaliteettiperiaatteesta sopimusoikeudessa esitettyjen käsitysten avulla. Tällöin on kuitenkin hänen mukaansa otettava huomioon, että liikesuhteissa toiminnan päämääränä on tavanomaisesti kummankin sopimusosapuolen pyrkimys omien etujen edistämiseen, kun taas työsuhteessa työntekijä on palkattu edistämään työnantajan toimintaa. Ero työsuhteen ja liikesuhteen välillä ei kuitenkaan välttämättä ole jyrkkä, koska myös liikesopimus voidaan nähdä osapuolten välisenä myötävaikutuksena, jolla pyritään tiettyyn tavoitteeseen.<sup>4</sup>

Työsopimus luo osapuolille vastavuoroisia velvoitteita. Työntekijän päävelvoite on työntekovelvollisuus, jota vastaava työnantajan päävelvoite on palkanmaksuvelvollisuus. Lisäksi monet sivuvelvoitteet perustuvat työsuhteeseen. Koska kysymys on usein pitkään kestävästä työsuhteesta, asianmukaiset vastavuoroiset lojaliteettivelvoitteet ja luottamusvaatimukset liittyvät työsuhteeseen.<sup>5</sup> Lojaliteettiperiaate ei rajoitu ainoastaan passiiviseen toisen osapuolen vahingoittamisen välttämiseen, vaan se voi edellyttää myös aktiivisia toimia toisen eduksi. TSL 3 luvussa säädetään työntekijään kohdistuvista velvoitteista, jotka konkretisoivat yleistä työsuhteissa vallitsevaa lojaliteettia.<sup>6</sup> Työntekijän yleisiä velvollisuuksia koskevan TSL 3:1.1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Tässä on työntekijän velvollisuuksien lisäksi kyse myös työnantajan direktio-oikeudesta. TSL 3:1.2 §:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämän katsotaan olevan säännös työntekijän yleisestä lojaliteettivelvollisuudesta, joka ilmentää lojaliteettiperiaatetta. *Engblom* on todennut, että työntekijältä kohtuudella edellytettävän menettelyn arviointiin olisi työsuhteissa työntekijän aseman lisäksi

---

<sup>3</sup> *Kairinen* 2009, s. 269.

<sup>4</sup> *Tiilikka* 2013, s. 237-238.

<sup>5</sup> *Työoikeus / Kairinen* 2013, s. 155.

<sup>6</sup> *Kairinen* 2009, s. 45.

voitu kytkeä myös työnantajan asema ja olosuhteet. Hänen mukaansa olisi kohtuuden nimissä perusteltua, että työntekijänkin edellytettäisiin ottavan työnantajan näkökulma huomioon työoikeudessa yleisesti hyväksytyn lojaliteettiperiaatteen mukaisesti.<sup>7</sup> *Tiilikan* mukaan taas on aiheellista pohtia, onko lojaliteettiperiaate vain toinen nimi lain mukaisille velvollisuuksille vai onko sillä itsenäistä merkitystä. Hänen mukaansa lojaliteettiperiaatteella on itsenäistä merkitystä lain aukkotilanteissa sekä lakia konkretisoivien lainsäännösten tulkinnassa. Lisäksi yleisen lojaliteettiperiaatteen myötä lojaliteettivelvollisuus ulottuu myös työnantajaan, jolle ei työsopimuslaissa ole säädetty nimenomaista lojaliteettivelvollisuutta.<sup>8</sup>

Työsopimuslaissa lojaliteettivelvollisuutta konkretisoivat lisäksi säännökset työturvallisuudesta, kilpailevasta toiminnasta sekä liike- ja ammattisalaisuuksista. TSL 3:3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. TSL 3:4 §:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajaa vahingoittava toiminta on kiellettyä myös vapaa-aikana ja voi johtaa työsuhteen päättämiseen.<sup>9</sup>

Yleinen lojaliteettivelvoite kestää koko työsopimussuhteen ja työsuhteen ajan. Lojaliteettivelvoite ulottuu työntekijän työaikaan, mutta se ulottuu myös jonkinlaisena työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijän on työssään pyrittävä välttämään esimerkiksi raaka- ja tarveaineiden tuhlausta ja työnantajan omaisuuden vahingoittamista. Joissakin ammateissa edellytetään myös työntekijän vapaa-ajan käytökseltä tai käyttäytymiseltä työsopimuksen mukaisen työn edellyttämää asianmukaisuutta.<sup>10</sup> Työajan ja työpaikan ulkopuolella tapahtunut rikollinen teko voi *Koskisen*, *Valkosen* ja *Niemisen* mukaan oikeuttaa työnantajan irtisanomaan tai purkamaan työsopimuksen muun muassa silloin, kun rikos vaikuttaa olennaisesti työntekijän kykyyn suoriutua tehtävistään tai työntekijän

---

<sup>7</sup> *Engblom* 2007, s. 21.

<sup>8</sup> *Tiilikka* 2013, s. 238.

<sup>9</sup> *Rautiainen – Äimälä* 2007, s. 103.

<sup>10</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 326-327.

aseman johdosta rikoksella on huomattava negatiivinen vaikutus työnantajan toimintaan tai maineeseen. Mitä välillisemmin teko liittyy työsuhteeseen, sitä epätodennäköisemmin se riittää työsopimuksen päättämisperusteeksi.<sup>11</sup>

Työnantajan ja työntekijän välinen luottamusvaatimus vaihtelee eri aloilla ja myös eri asemassa olevien työntekijöiden välillä. Luottamusvaatimus korostuu erityisesti johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä, koska heidän toimintavapautensa ja harkintavaltansa on suuri. Pelkkä vähäinen tai ohimenevä luottamuspula ei yleensä anna oikeutta päättää työsopimusta. Työnantaja voi kuitenkin turvautua työsuhteen päättämistä lievempiin keinoihin. Työnantajan tulee tilanteen mukaan huomauttaa työntekijää tai antaa hänelle varoitus, jotta hän voi muuttaa käyttäytymistään. Jos huomautus tai varoitus ei tehoa, eli työntekijä ei muuta moitittua käytöstään, työnantaja voi lopulta irtisanoa tai purkaa työsopimuksen. Luottamuspulasta johtuvaksi väitetyn irtisanomisen tulee perustua todellisiin syihin, eikä pelkkä epäily luottamuspulasta riitä päättämisperusteeksi. Työnantajan on pystyttävä näyttämään luottamuspulan syntyperuste sekä sen kohdistuminen tiettyyn työntekijään.<sup>12</sup>

### **1.3. Työsopimuksen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella**

Suomessa sopimussuhteet ovat yksi yhteiskunnan kivijaloista. Sopimus on keskeisin oikeudellinen konstruktio nimenomaan silloin, kun yksityiset toimijat haluavat yhdessä muuttaa keskinäisiä oikeussuhteitaan. Periaatteellisella tasolla sopimusten tarpeellisuutta voidaan selittää yksilön toimintamahdollisuuksien rajallisuudella.<sup>13</sup> Ilman sopimuksia asioiden ja ihmisten väliset suhteet eivät myöskään olisi yhtä selkeästi hahmotettavissa. Sopimusten sitovuus, joka tunnetaan termillä *pacta sunt servanda*, on sopimusoikeuden klassinen perusta. Sen mukaan toimijat voivat keskinäisellä päätöksellään velvoittautua toisiaan kohtaan niin, että syntyneet sopimusvelvoitteet pannaan viime kädessä täytäntöön tuomioistuinlaitoksen ja ulosottokoneiston avulla. Sopimusten sitovuus ei ole mitenkään absoluuttista, ja sopiminen menettää merkityksensä, kun pakottava lainsäädäntö poikkeaa osapuolten päättämistä ehdoista.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2016, s. 147.

<sup>12</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2016, s. 191.

<sup>13</sup> Hemmo 2007, s. 4.

<sup>14</sup> Hemmo 2007, s. 49.

Työoikeudessa on paljon työntekijän hyväksi pakottavaa lainsäädäntöä ja työsopimus onkin sisältövapauden osalta rajoitetumpia sopimustyyppisiä. Työsopimuksen päättämistilanteissa joudutaan arvostamaan työsuhdeturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojaamista sekä toisaalta työnantajan intressien kohtuullista turvaamista.<sup>15</sup> Sopimusoikeudellisesti työoikeudessa on sosiaalisen sopimusoikeuden elementtejä.<sup>16</sup> Modernia työsuhteen käsitteen varaan rakentuvaa työoikeutta eivät hallitse liberalistinen yksilön vapaus tai pelkkään muodolliseen tasavertaisuuteen nojaava sopimusvapauden periaate, vaikka myös nämä kuuluvat työoikeuden lähtökohtiin. Työntekijää suojelevat lait on katsottu tarpeellisiksi, koska työntekijän on katsottu olevan heikommassa asemassa suhteessa työnantajaansa.<sup>17</sup>

Kuten aikaisemmin totesin, työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset jakautuvat purkamiseen ja irtisanomiseen. Irtisanomiset taas jakautuvat edelleen henkilökohtaisella perusteella tehtyihin irtisanomisiin sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tehtyihin irtisanomisiin. TSL:ssä säädetään myös koeaikapurusta, jota en käsittele tässä tutkielmassa. TSL 8:1.1 §: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. Työsopimuksen purkaminen siis edellyttää erittäin painavaa syytä. Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen henkilöön liittyvällä perusteella tai purkaa työsopimuksen, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Kaikki kuulemistilanteet merkitsevät sitä, että työntekijän virheellinen tai muutoin moitittava menettely pyritään selvittämään ennen kuin työnantaja tekee ratkaisunsa työsuhteen jatkamisesta tai sen päättämisestä.<sup>18</sup> Työntekijän kuulemisen voidaan katsoa ilmentävän lojaliteettiperiaatetta, sillä työntekijän edun mukaista on, että hän saa kertoa oman näkemyksensä asiasta.

---

<sup>15</sup> Työoikeus / Koskinen 2013, s. 701.

<sup>16</sup> Engblom 2007, s. 18.

<sup>17</sup> Työoikeus / Kairinen 2013, s. 41-42.

<sup>18</sup> Ullakonoja 2004, s. 4.

Hallituksen esityksen mukaan purkamisperusteen täytyminen edellyttää sitä, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voida edellyttää sietävän sopimusrikkousta, vaan hänellä on oikeus päättää sopimussuhde välittömin vaikutuksin. Purkamisperuste täyttyy silloin, kun sopijakumppani on rikkonut tai laiminlyönyt vakavasti työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia velvoitteitaan. Myös muun lainsäädännön vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voi olla purkamisen perusteena, jos sillä on vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa. Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa, muun muassa kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen, myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.<sup>19</sup> Työssä ilmennyt epärehellisyys tai rikollisuus ei mainita hallituksen esityksessä erikseen, mutta lienee selvää, että jos vapaa-ajallakin tapahtunut menettely voi mahdollistaa työsopimuksen purkamisen, myös työssä tapahtunut epärehellinen tai rikollinen käyttäytyminen voi oikeuttaa purkamaan työsopimuksen.

Työsopimuksen purkamissäännöksissä tarkoitetaan laiminlyönnillä ja käyttäytymisellä purkavan osapuolen sopimuskumppanin työsopimusvelvoitteiden täyttämättä jättämistä. *Koskinen* on todennut, että työsopimuksen osapuolet ovat sopimussuhteen aikana jatkuvasti tekemisissä toistensa kanssa, minkä takia sopijapuolilta vaaditaan varsinaisen suoritusvelvollisuuden asianmukaisen täyttämisen lisäksi myös muuten asianmukaista käyttäytymistä. Kuten yleisessä sopimusoikeudessa, työsopimusoikeudessakaan mikä tahansa sopimusrikkomus ei oikeuta sopimuksen osapuolta purkamaan sopimusta. Purkamisoikeuden edellytyksenä on, että sopimusrikkomus on olennainen. Olennaisuusvaatimuksen avulla otetaan huomioon myös sopimusta rikkoneen sopijapuolen intressejä. Vähäiset poikkeamat eivät oikeuta purkamaan sopimusta, vaan sopijapuolen on siedettävä vähäiset poikkeamat verrattuna täysin oikeaan suoritukseen. Purkamisoikeuden arvioinnissa on otettava huomioon sopimusoikeuden yleinen

---

<sup>19</sup> HE 157/2000, s. 109-110.

lähtökohta, jonka mukaan solmittu sopimus sitoo kumpaakin sopijapuolta. Sopimuksen purkamissyyn tulee olla niin merkittävä, että se syrjäyttää tämän ensisijaisen periaatteen. Sopimusrikkomuksen olennaisuuden arviointi ratkaistaan tapauskohtaisesti pääasiassa rikkovan osapuolen vastapuolen näkökulmasta. Jos rikkomus tuottaa toiselle sopijapuolelle vakavaa haittaa, rikkomusta voidaan pitää olennaisena. Sopimuksen purkamisen edellytyksien harkinnassa on otettava huomioon myös rikkovan osapuolen asema, jolloin purkamisen harkinta on osaksi intressivertailua.<sup>20</sup>

Purkaminen edellyttää nopeaa toimintaa, sillä TSL 8:2 §:n mukaan purkamisoikeus raukeaa, jos purkua ei ole tehty 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon purkuperusteesta. Tieto tapahtumasta ei kuitenkaan tarkoita tietoa purkuperusteen täyttymisestä. Jos perusteena oleva syy on luonteeltaan jatkuva, kahden viikon pituinen määräaika lasketaan siitä, kun on saatu tieto syyn lakkaamisesta. Kun on kysymys rikosepäilystä, työnantajalla on oikeus odottaa poliisitutkinnan suorittamista, jonka valmistumisesta 14 päivän reagointiaika alkaa kulua. Kun työ sopimuksen purkaminen lykkääntyy pätevistä syistä, reagointiajan alkaminen lykkääntyy vastaavasti. Jos purkamisoikeus on menetetty tämän 14 päivän ajan kulumisen vuoksi, samaan perusteeseen vedoten voidaan kuitenkin päättää työ sopimus irtisanomisella, jos kyse on irtisanomisen varaisesta työsuhteesta.<sup>21</sup>

TSL 7:2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää

---

<sup>20</sup> Työoikeus / Koskinen 2013, s. 709.

<sup>21</sup> Kairinen 2009, s. 313.

sopimussuhteen jatkamista, varoitustenmenettelyä ei tarvitse noudattaa eikä sijoittamisvelvollisuutta ole. TSL 9:1 §:n mukaan työnantajan on toimitettava irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon irtisanomisperusteesta. Työnantaja ei välttämättä saa tietoa irtisanomisperusteesta heti irtisanomisperusteen ilmetyä, mikä tulee ottaa huomioon kohtuullisen ajan arvioinnissa.

Koska irtisanomistapaukset eroavat toisistaan eri aloilla, työpaikoilla ja yksittäisissä sopimussuhteissa, asiallisen ja painavan syyn sisältö ei hallituksen esityksen mukaan ole määriteltävissä tarkasti. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy. Käytetystä perusteesta riippumatta irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus tarkoittavat yleisellä tasolla muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä. Asiallisuus ja painavuus tarkoittavat myös sitä, että irtisanomisperuste ei saa olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Työntekijän epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voivat hallituksen esityksen mukaan olla irtisanomisen perusteena. Työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavana perusteena voi olla myös työntekijän muussa laissa säädettyjen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, 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, työnantajalla on peruste irtisanoa työsopimus. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä on muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta työntekijän työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa.<sup>22</sup> Näin ollen työntekijän epärehellisyys tai syyllistyminen rikokseen työajalla tai vapaa-ajalla voi olla asiallinen ja painava irtisanomisperuste.

*Tiitisen ja Krögerin* mukaan kaikkien irtisanomisperusteiden vähimmäisedellytykseksi asetetun asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksen sisältö konkretisoituu lähinnä tavassa, jolla irtisanomisperusteen riittävyttä tulee kussakin yksittäistapauksessa arvioida. Irtisanomista on aina arvioitava kaikki tapauksessa vaikuttavat seikat huomioon ottavalla kokonaisharkinnalla. Henkilöön liittyvissä irtisanomisperusteissa kokonaisharkinta

---

<sup>22</sup> HE 157/2000, s. 96- 97.

tarkoittaa sitä, että kaikki irtisanomisperusteen asiallisuuteen ja painavuuteen vaikuttavat seikat otetaan huomioon, minkä lisäksi arvioidaan, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä. Individuaaliperusteiden eli työntekijän henkilöön liittyvien perusteiden riittävyyden harkinnassa kokonaisharkinta ja kohtuusarviointi siis yhdistyvät. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti rajatapauksissa, kun esimerkiksi irtisanominen perustuu useaan eri individuaaliperusteeseen. Oikeuskäytännön mukaan työntekijästä johtuvat, toisistaan riippumattomatkin syyt voidaan laskea irtisanomiskynnyksen täyttymisen kokonaisarvioinnissa yhteen.<sup>23</sup>

Työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen yleislausekkeiden arvioinnissa on kysymys yhtäältä oikeudellisten periaatteiden ja toisaalta tilanteeseen konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta. Suuremmassa työpaikassa yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen suhde on löyhempi, jolloin esimerkiksi työntekijän ja työnantajan väliselle luottamussuhteelle annetaan muita tilanteita vähemmän painoarvoa. Työnantajan harjoittamalla toiminnalla on usein merkitystä, kun pohditaan työntekijän käyttäytymiselle asetettavia vaatimuksia.<sup>24</sup> TSL 2:2.1 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Se, että toiset samaan menettelyyn syyllistyneet saavat jatkaa työsuhteita, ei välttämättä estä toisten irtisanomisia. Kyse voi olla saman työsopimusvelvoitteen eriasteisesta rikkomisesta.<sup>25</sup>

Työntekijän epärehellisyystapauksissa irtisanomis- ja purkamisoikeuden välinen rajanveto liittyy monesti siihen, kykeneekö työnantaja näyttämään luotettavasti työntekijän epärehellisyyden. Mitä vähäisempää ja epäluotettavampaa näyttö epärehellisyydestä on, sitä todennäköisemmin työnantajalla ei ole ainakaan oikeutta purkaa työsopimusta. Jos työntekijä on anastanut työnantajan omaisuutta, päättämiskynnyksen ylittymiseen vaikuttaa jossakin määrin myös se, millä tavoin työntekijä käyttää anastamaansa tavaraa. Mikäli hän myy sen edelleen, käyttäytymistä arvioidaan muita tilanteita ankarammin, koska anastetun tavaran myyminen osoittaa teon

---

<sup>23</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 502-504.

<sup>24</sup> Työoikeus / Koskinen 2013, s. 713-716.

<sup>25</sup> Työoikeus / Valkonen 2013, s. 276.

harkittua luonnetta.<sup>26</sup> Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos työntekijä syyllistyy joko riittävän olennaiseen yhteen epärehellisyyteen tai toistuvasti pieneen epärehellisyyteen. Mikäli työntekijän ei ole aiemmin näytetty syyllistyneen vastaavaan vilpilliseen menettelyyn tai hänelle ei ole annettu selkeää varoitusta, työnantajalla voi työsopimuksen purkamisen sijasta olla vain irtisanomisoikeus.<sup>27</sup> Tuomioistuin ei aina arvioi, olisiko purkukynnys täyttynyt, jos työnantaja on vain irtisanonut työsopimuksen. Joissakin irtisanomistapauksissa purkukynnyskin olisi saattanut täytyä.

---

<sup>26</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2016, s. 154.

<sup>27</sup> Koskinen 2013b, s. 40.

## 2. Rikoksista

### 2.1. Rikostyypeistä

Työntekijän epärehellisyystapauksissa eräät rikostyypit ovat yleisempiä kuin toiset. Esimerkiksi varkaus, kavallus, luvaton käyttö tai petos ovat yleisiä työntekijän epärehellisyystapauksissa. Nämä kaikki rikokset osoittavat työntekijässä epärehellisyyttä. Työntekijän epärehellisyys voi ilmetä kuitenkin myös muun tyyppisistä rikoksista. Epärehellinen työntekijä ei kuitenkaan välttämättä menettelyllään syyllisty minkään rikoksen tunnusmerkistön täyttävään tekoon, mutta työnantajalla voi silti olla oikeus päättää työsopimus.

Työntekijä saattaa epärehellisyydellään syyllistyä varkauteen. Rikoslain (RL, 39/1889) 28:1 §:n mukaan se, joka anastaa toisen hallusta irtainta omaisuutta, on tuomittava varkaudesta. Hallituksen esityksen mukaan anastamisella tarkoitetaan toisen omistaman omaisuuden sellaista oikeudetonta ottamista, pitämistä, luovuttamista tai muunlaista hyväksikäyttöä, joka tapahtuu tarkoituksella saada omaisuus itselle tai toiselle sellaiseen omistukseen, joka on pysyvää ja ulkoiselta olemukseltaan vastaa omistusoikeutta.<sup>28</sup> Anastukseen sisältyy ajatus omaisuuden kuulumisesta toiselle, mutta se ei edellytä, että omaisuus olisi myös toisen hallussa. Tämän vuoksi hallintaa koskeva vaatimus on laissa mainittu erikseen. Toiseksi anastukseen sisältyy ajatus anastamisesta itselleen ja omaan omistukseen, mikä erottaa varkauden luvattomasta käytöstä. Lopulta anastukseen on katsottu sisältyvän myös sen, että teko tapahtuu oikeudettomasti ja luvatta.<sup>29</sup>

Käsitykset siitä, vaaditaanko varkauden kohteelta taloudellista arvoa ovat ajan myötä jonkin verran muuttuneet. Aiemman kannan mukaan vain varallisuusarvoinen kohde pystyi muodostamaan varkauden kohteen. Nykyisen käsityksen mukaan riittää, että esineellä on omistajalleen muiden tunnustamaa taloudellista arvoa. Tätäkin kantaa voi *Lappi-Seppälän* mukaan pitää tarpeettoman ahtaana. Hän on todennut, että yhtenä kriminalisoinnin tavoitteena on taata häiriintymätön vallintavalta omistusesineisiin, ja tämä suoja rikkoontuu samalla tavoin riippumatta esineen mahdollisesta markkina-

---

<sup>28</sup> HE 66/1988, s. 35

<sup>29</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 603.

arvosta. Omistajan näkökulmasta tarkastellen ratkaisevaa on, pitääkö hän itse esinettä omistamisen arvoisena. Sellaistenkin esineiden anastaminen, joilla on arvoa vain uhrille itselleen, on syytä rangaista varkautta koskevien säännösten nojalla. Hylätyt, omistajaa vailla olevat esineet eivät voi olla varkauden kohteena, eivätkä myöskään sellaiset esineet, joihin kenelläkään ei voi olla omistusoikeutta.<sup>30</sup>

Varkaustahallisuuteen kuuluu tietoisuus siitä, että kohteena on toiselle kuuluva irtain omaisuus. Jos tekijä otaksuu, että omistaja on hylännyt esineen, varkaustahallisuus puuttuu. Samoin varkaustahallisuus puuttuu, jos tekijä luulee omistajan antaneen tekoon suostumuksensa. Tekijä voi myös erehtyä omistusoikeuden rajoista ja luulla esinettä omakseen. Tällaista erehdystä arvioidaan tunnusmerkistöerehdyksenä. Työntekijä esimerkiksi saattaa vedota siihen, että hän luuli työnantajan antaneen suostumuksen työnantajan omaisuuden ottamiseen. Varkaus ei edellytä, että tekijällä olisi suoranainen hyötymistarkoitus. Sen sijaan varkauden tunnusmerkistön täytyminen edellyttää, että tekijän tarkoituksena on varkauden kohteen liittäminen omaan omaisuuteen. Jos tekijältä puuttuu tällainen aikomus ja tekijä on vain ajatellut käyttää omaisuutta, teko saattaa tulla arvioiduksi luvattomana käyttönä.<sup>31</sup> Jos varkaus, huomioon ottaen anastetun omaisuuden arvo tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikosentekijä on tuomittava näpistyksestä. Jos varkaudessa anastamisen kohteena on erittäin arvokas omaisuus, anastamisella aiheutetaan rikoksen uhrille tämän olot huomioon ottaen erityisen tuntuva vahinko, rikosentekijä käyttää hyväkseen rikoksen uhrin avutonta tai hädänalaista tilaa, rikosentekijä tai osallinen varustautuu teon toteuttamista varten ampuma-aseella, räjähdysaineella taikka muulla näiden kaltaisella vaarallisella välineellä tai rikosentekijä murtautuu asuttuun asuntoon ja varkaus on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava törkeästä varkaudesta.

Työntekijän syyllistyminen kavallukseen osoittaa epärehellisyyttä. RL 28:4 §:n mukaan se, joka anastaa hallussaan olevia varoja tai muuta irtainta omaisuutta, on tuomittava kavalluksesta. Kavalluksesta tuomitaan myös se, joka anastaa löytämiään tai erehdyksen kautta haltuunsa saamiaan varoja tai muuta irtainta omaisuutta. Kavalluksesta tuomitaan niin ikään se, joka saatuaan toimeksiannon perusteella tai muulla sellaisella tavalla haltuunsa varoja, joiden arvo hänen on tilitettävä toiselle, oikeudettomasti

---

<sup>30</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 604.

<sup>31</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 606-607.

käyttämällä sanottuja tai niiden tilalle tulleita varoja taikka muulla sellaisella tavalla aiheuttaa tilitysvelvollisuuden täyttämättä jäämisen joko sovittuna tai muuten edellytettynä aikana. Kavallussäännöksessä on siis jaoteltu kolme eri tekotapaa: esinekavallus, löytötavaran kavallus ja tilitysvelvollisuuden täyttämättä jättäminen.

Kavallukseen liittyvissä työntekijän epärehellisyystapauksissa on usein kyse siitä, että työntekijä kavaltaa työnantajalle kuuluvia varoja. Kavallus voi kohdistua joko määrättyyn esineeseen, mutta se voi kohdistua myös suoraan tekijän hallussa oleviin rahavaroihin, kuten esimerkiksi kassan kavaltamisessa ja sen käyttämisessä omiin tarpeisiin. Vaikka kavalluksen perusmuotoihin edelleen kuuluu kassan kavallus, jossa varat ovat suoraan rikosentekijän suorassa fyysisessä hallinnassa, varat voivat olla ensimmäisen momentin mukaisen esinekavalluksen kohteena silloinkin, kun ne eivät ole kolikkoina tai seteleinä, vaan näkyvät ainoastaan tilien saldoina. Kavalluksen soveltamisala on siten tältä osin jonkin verran varkaudesta laajempi. Kavallus kuitenkin edellyttää, että omaisuus on tekijän hallussa. Kavalluksena voidaan ratkaista myös varojen siirtäminen tililtä toiselle vaikkei varoja nostettaisikaan tililtä käteisenä rahana.<sup>32</sup> Viime kädessä kavalluksen erottaa varkaudesta kohteen hallintaa koskeva tunnusmerkki. Jos omaisuus oli toisen hallinnassa, kyse on varkaudesta. Jos omaisuus oli tekijän hallussa, teko rangaistaan kavalluksena.<sup>33</sup>

Jos kavallus, huomioon ottaen anastetun omaisuuden arvo, oikeudettomasti käytettyjen varojen määrä tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikosentekijä on tuomittava lievästä kavalluksesta. Jos kavalluksessa kohteena on erittäin arvokas omaisuus tai suuri määrä varoja, aiheutetaan rikoksen uhrille tämän olot huomioon ottaen erityisen tuntuva vahinko tai rikosentekijä käyttää hyväkseen erityisen vastuullista asemaansa ja kavallus on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikosentekijä on tuomittava törkeästä kavalluksesta. Hallituksen esityksen mukaan erityisen vastuullisen aseman katsotaan olevan ainoastaan sillä, jonka tehtäväksi on annettu pitää huolta toiselle kuuluvasta omaisuudesta, jolla on huomattavaa taloudellista arvoa. Tällaisia henkilöitä ovat muun muassa suurten liikelaitosten johtohenkilöt, asianajajat, erikseen määrätty holhoojat sekä pankki- ja luottolaitosten vastuuhenkilöt. Sitä vastoin tavallista työntekijää, esimerkiksi pankin tai

---

<sup>32</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 613-614. Keskeiset rikokset / *Tolvanen* 2014, s. 485.

<sup>33</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 615.

valintamyymälän kassanhoitajaa, ei ole pidettävä tällaisena henkilönä pelkästään sillä perusteella, että hän vastaa jostakin kassasta.<sup>34</sup>

Epärehellinen työntekijä saattaa syyllistyä luvattomaan käyttöön käyttäessään työnantajan omaisuutta omiin tarkoituksiinsa ohjeistuksen vastaisesti. RL 28:7.1 §:n mukaan se, joka luvattomasti käyttää toisen irtainta omaisuutta taikka kiinteää konetta tai laitetta, on tuomittava luvattomasta käytöstä. Mikä tahansa irtain omaisuus voi olla luvattoman käytön kohteena. Luvaton käyttö aiheuttaa vahinkoa esineen omistajalle menetetyt hallintaoikeudet ja sen tuottaman haitan ja epämukavuuden muodossa. Mitä pidempään luvaton käyttö kestää, sitä suurempi haitta omistajalle aiheutuu. Luvaton käyttöä koskeva säännös syrjäytyy, jos varkaus- tai kavallussäännös soveltuu tapaukseen.<sup>35</sup> Jos luvaton käyttö, huomioon ottaen se, että rikos ei ole omiaan aiheuttamaan merkittävää vahinkoa tai haittaa, tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksentekijä on tuomittava lievästä luvattomasta käytöstä. Hallituksen esityksen mukaan tällaisena muuna rikokseen liittyvänä seikkana voitaisiin pitää esimerkiksi sitä, että omaisuutta luvattomasti käyttäneellä on välittömästi ennen rangaistavaa tekoa ollut oikeus omaisuuden käyttämiseen.<sup>36</sup> Näin voisi olla esimerkiksi silloin, kun kyse on työntekijästä, joka käyttää työnantajan välineitä. Jos luvattomassa käytössä tavoitellaan huomattavaa taloudellista hyötyä tai aiheutetaan rikoksen uhrille tämän olot huomioon ottaen erityisen tuntuva vahinko tai haittaa ja luvaton käyttö on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentekijä on tuomittava törkeästä luvattomasta käytöstä.

Petokseen syyllistyminen osoittaa työntekijässä epärehellisyyttä. RL 36:1.1 §:n mukaan se, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle oikeudetonta taloudellista hyötyä taikka toista vahingoittaakseen, erehdyttämällä tai erehdystä hyväksi käyttämällä saa toisen tekemään tai jättämään tekemättä jotakin ja siten aiheuttaa taloudellista vahinkoa erehtyneelle tai sille, jonka eduista tällä on ollut mahdollisuus määrätä, on tuomittava petoksesta. Petoksesta tuomitaan myös se, joka dataa syöttämällä, muuttamalla, tuhoamalla tai poistamalla taikka tietojärjestelmän toimintaan muuten puuttumalla saa aikaan tietojenkäsittelyn lopputuloksen vääristymisen ja siten aiheuttaa toiselle taloudellista

---

<sup>34</sup> HE 66/1988, s. 41-42.

<sup>35</sup> Rikosoikeus / *Lappi-Seppälä* 1999, s. 623-627.

<sup>36</sup> HE 66/1988, s. 44.

vahinkoa. Petos on keino oikeudettoman varallisuusedun saavuttamiseen toisen kustannuksella. Vaihdannassa on voitava luottaa siihen, ettei toinen osapuoli petollisilla keinoilla pyri aiheuttamaan toiselle taloudellista vahinkoa. Rikoslain petossäännösten tarkoituksena on luoda edellytyksiä tällaiselle luottamukselle vaihdannassa.<sup>37</sup> Petossäännös edellyttää tahallisuutta kaikkien tunnusmerkkien suhteen. Petosrikoksesta ei ole kyse, jos henkilö antaa huolimattomasti vääriä tietoja toiselle, minkä seurauksena toinen erehtyy ja aiheuttaa itselleen taloudellista vahinkoa.<sup>38</sup>

## 2.2. Siviili- ja rikosasian suhteesta

Työsopimuksen päättämiseen johtaneesta epärehellisyydestä on saatettu tehdä rikosilmoitus ja asiaa on voitu käsitellä rikosoikeudellisesti. Tuomioistuimen antamalla tuomiolla rikosasiassa on merkitystä työsopimuksen päättämisen laillisuuden arvioinnissa. Työnantaja saattaa harkita irtisanomista, mutta ei ole varma työntekijän epärehellisyydestä. Jos irtisanomisperusteen arvioinnin mahdollistavat tosiasiat tulevat työnantajan tietoon vasta esitutkinnan tai rikosoikeudenkäynnin päätyttyä, kohtuullinen aika irtisanoa lasketaan tästä ajankohdasta. Jos kohtuullinen aika ratkaistaan rikosprosessin tuloksen perusteella, irtisanomisen syyn tulee tulla vasta tällöin työnantajan tietoon, tai ainakin sen tulee riittävällä tavalla varmistua vasta tällöin. Kohtuullinen aika irtisanoa työsopimus voi tulla poikkeuksellisesti arvioitavaksi myös vasta valituselimen antaman tuomion jälkeen, kun irtisanomisen perusteen selvittäminen on edellyttänyt oikeudenkäyntiä. Laki ei velvoita selvittämään asiaa ensin rikosoikeudenkäynnissä tai lykkäämään irtisanomista rikosprosessin ajaksi. Mikäli työnantaja on voinut objektiivisesti arvioiden päättää irtisanomisesta ilman rikosoikeudenkäyntiä, irtisanomisperusteen on katsottava tulleen tällöin työnantajan tietoon mahdollisesta myöhemmästä rikosprosessista huolimatta, eikä perusteeseen päättämisen syynä voida enää tällöin vedota.<sup>39</sup>

Oikeusvoimalla tarkoitetaan tuomioistuimen lainvoimaisen ja siis lopullisen ratkaisun sitovaa vaikutusta tulevaisuuteen nähden. Oikeusvoimalla on sekä negatiivinen että positiivinen vaikutus. Negatiivinen vaikutus ilmenee uudessa oikeudenkäynnissä siten,

---

<sup>37</sup> Rikosoikeus / Nuutila 1999, s. 781.

<sup>38</sup> Rikosoikeus / Nuutila 1999, s. 794.

<sup>39</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2016, s. 551-552.

ettei lainvoimaisella tuomiolla ratkaistua asiaa voida enää ottaa uudelleen tutkittavaksi. Asian käsittelylle ehdoton prosessinedellytys siis puuttuu ja asia on jätettävä tutkimatta viran puolesta. Oikeusvoiman positiivisesta vaikutuksesta eli prejudisiaalisesta vaikutuksesta on kyse silloin, kun oikeusvoimaisesti ratkaistu seikka on uudessa oikeudenkäynnissä ennako- eli esikysymyksen luonteinen. Tällöin tämä seikka on asetettava viran puolesta tuomioperusteeksi. Positiivinen oikeusvoimavaikutus liittyy kuitenkin nimenomaan siviilituomioihin. Rikostuomioiden osalta uudemmassa kirjallisuudessa on oltu pääsääntöisesti sillä kannalla, ettei niihin liity positiivista oikeusvoimavaikutusta.<sup>40</sup> Oikeusvoimavaikutuksessa eri prosessilajien välillä on yleensä kysymys positiivisesta vaikutuksesta. Kun riita- ja rikosjutuissa on kysymys eri asioista, ei niissä annetuilla tuomioilla voi pääsääntöisesti olla jutun tutkimisen toisessa prosessilajissa estävää vaikutusta. Tällainen oikeusvoiman negatiivinen vaikutus riita- ja rikosasioiden välillä tulee kyseeseen vain tuomiossa ratkaistujen yksityisoikeudellisten vaatimusten osalta. Näiltä osin rikostuomion sekä negatiivinen että positiivinen oikeusvoima ulottuu myöhempään riita-asiaan. Kun kysymystä tuomioiden oikeusvoimavaikutuksesta ei ole meillä säännelty laissa, *Jokela* pitää perustelluimpana vaihtoehtona sitä, että tuomioistuin kussakin mahdollisesti esiin tulevassa tapauksessa harkitsee, voidaanko aikaisemmalle rikostuomiolle myöntää positiivinen oikeusvoimavaikutus vai ainoastaan todistusvaikutus käsillä olevassa siviiliprosessissa. Kysymyksen harkintaan voi vaikuttaa esimerkiksi se, onko asiaan esitetty sellaista uutta selvitystä, joka ei ole vaikuttanut aikaisemmin käsitellyn asian ratkaisemiseen. Jos aikaisemman oikeudenkäynnin asianmukaisuutta ja tuomion luotettavuutta ei ole aihetta epäillä, oikeusvoimavaikutus tai ainakin sitä vastaava vahva todistusvaikutus olisi myönnettävä ilman, että ryhdytään todistajien uudelleen kuulemiseen tai muiden aikaisemmin esitettyjen todisteiden vastaan ottamiseen jo ratkaistusta syyllisyyskysymyksestä.<sup>41</sup>

Rikosprosessi voidaan jakaa neljään päävaiheeseen, jotka ovat esitutkinta, syyteharkinta, oikeudenkäynti tuomioistuimessa ja rangaistuksen täytäntöönpano.<sup>42</sup> Esitutkintalain (805/2011) mukaan tutkinnassa pyritään selvittämään rikos, sen olosuhteet, sillä aiheutettu vahinko ja siitä saatu hyöty sekä asianosaiset ja muut syytteestä päättämistä

---

<sup>40</sup> *Jokela* 2008, s. 654-655.

<sup>41</sup> *Jokela* 2008, s. 661-663.

<sup>42</sup> *Jokela* 2008, s. 5.

varten tarvittavat seikat. Tarvittaessa esitutkinnassa on selvitettävä myös asianomistajan yksityisoikeudelliset vaatimukset sekä mahdollisuudet rikoksella saadun omaisuuden palauttamiseksi ja korvausten täytäntöön panemiseksi. Esitutinnan jälkeen seuraa syyttäjän syyteharkinta, jossa päätetään mahdollisesta syytteen nostamisesta.<sup>43</sup> Syyteharkinnassa syyttäjän on arvioitava, täyttääkö teko jonkin rikoksen tunnusmerkistön. Syyttäjän on harkittava kysymys näytön riittävydestä eli se, onko esitutkinta-aineiston perusteella todennäköisiä syitä rikoksesta epäillyn syyllisyyden tueksi. Jos syyttäjä katsoo näytön riittäväksi, hänen on tämän jälkeen päätettävä, nostaako hän asiassa syytteen tuomioistuimessa. Tietyin laissa säädetyin edellytyksin syytteen nostamisen vaihtoehtoja ovat rangaistusmääräyksen antaminen tai seuraamusluonteinen syyttämättä jättäminen. Seuraamusluonteisella eli syyksilukevalla syyttämättä jättämisellä tarkoitetaan, että syyttäjä katsoo epäillyn syyllistyneen kyseiseen rikokseen, mutta laissa säädetyillä perusteilla harkitsee oikeaksi luopua syytteen nostamisesta. Seuraamusluonteinen syyttämättä jättäminen on siis eri asia kuin syytteen prosessuaalisten edellytysten puuttumiseen eli syytekynnyksen ylittämättä jäämiseen perustuva syyttämättä jättäminen taikka syytteen peruuttaminen tai syytteestä luopuminen oikeudenkäynnin aikana.<sup>44</sup> Seuraamusluonteinen syyttämättä jättäminen on oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain (689/1997) 1:7-8:n nojalla mahdollista rikoksen vähäisyyden, rikosentekijän nuoruuden, kohtuuden ja tarkoituksenmukaisuuden sekä rikosten yhtymisen perusteella. Seuraamusluonteinen syyttämättä jättäminen voisi tulla epärehellisyytapauksissa kyseeseen esimerkiksi rikoksen vähäisyyden perusteella tai kohtuusperusteella.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Jokela 2008, s. 6.

<sup>44</sup> Jokela 2008, s. 222- 223.

<sup>45</sup> Ks. vähäisyys- ja kohtuusperusteesta HE 79/1989 s. 13-15 ja HE 82/1995 s. 38-39.

### **3. Epärehellisyys oikeuskäytännössä**

#### **3.1. Kassaepäselvytykset ja työnantajan omaisuuden anastaminen**

##### **3.1.1. Työtehtävien ja työnkuvan merkitys**

Kun työntekijän työsuhdetta ollaan päättämässä epärehellisyyden vuoksi, työntekijän työtehtävillä on merkitystä päättämisperusteen arvioinnissa. Mikäli työntekijä käsittelee työnantajan rahavaroja, työntekijän epärehellisyyttä arvioidaan oikeuskäytännössä yleensä ankarammin kuin silloin, kun työnkuvaan ei kuulu rahoista huolehtimista.

Tarjoilijoilta on katsottu voivan edellyttää erityistä luotettavuutta.<sup>46</sup> Vaikka tarjoilijan käsittelemät rahasummat eivät olisi suuria, hän kuitenkin käsittelee työnantajan rahavaroja ja vastaa osaltaan työnantajan rahavaroista. Työnantajan on tällöin pystyttävä luottamaan täysin työntekijään. Pienet heitot kassassa ovat normaaleja, mutta kun puutteellisuuksia on useita ja ne kasaantuvat aina tietyn työntekijän työvuorolle, syntyy epäily työntekijän epärehellisyydestä. Tuotteiden myyminen työnantajan lukuun ja maksujen kerääminen kuuluvat myyjän ja tarjoilijan tehtävän perusluonteeseen. Epäselvytykset myyntityön tilityksissä kohdistuvat siis työn ominaispiirteeseen ja liittyvät suoraan työn tekemiseen.

Rahastamisesta ja tilityksistä huolehtiminen on myös esimerkiksi linja-autonkuljettajan työnkuvaan kuuluva perustehtävä. Linja-autonkuljettajan tehtävä on erittäin tärkeä linjaliikennettä harjoittavalle yritykselle, jonka tulonmuodostus perustuu matkustajilta saataviin maksuihin. Linja-autonkuljettajat työskentelevät melko itsenäisesti, ja työnantajan on vaikea valvoa työntekijän tekemisiä.

---

<sup>46</sup> TT:2009-7: Laivalla työskentelevän tarjoilijan työsopimus purettiin baarin tuotteiden ohimyyntin ja muiden pienempien rikkeiden ja menettelyvirheiden takia. Tarkastusyhtiön tarkastuksissa oli huomattu, että työntekijä ei antanut kuitteja juuri lainkaan, ja että hän jätti useita ostoja lyömättä kassakoneeseen. Työntekijä vetosi siihen, että kassatoiminnassa oli häiriöitä ja pankkikorttien toiminnassa oli pitkiä viiveitä. Työntekijä oli myös nauttinut alkoholia baarissa työskennellessään. Työtuomioistuimen katsoi, että asiakkaiden rahasuorituksia vastaanottavana tarjoilijana työntekijä on ollut asemassa, jossa työnantaja on voinut edellyttää työntekijältä ehdotonta luotettavuutta. Työnantaja oli voinut perustellusti katsoa osapuolten välisen luottamuksen rikkoutuneen niin, ettei työsuhteen jatkamista edes irtisanomisan pituista aikaa voitu edellyttää. Itä-Suomen HO 31.10.2007 S 06/1118: Tarjoilijan työsuhde oli purettiin epärehellisyyden perusteella. Työnantaja epäili työntekijän ottavan kassasta rahaa. Työnantaja laittoi pohjakassaan ylimääräistä testatakseen, katoavatko ylimääräiset kassasta työntekijän laskiessa kassan. Rahat katosivat. Vaikka työntekijä oli ollut työnantajan palveluksessa pitkään, työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, kun vahvistus jo pitempään jatkuneille epäilyille saatiin. Työntekijä oli työnantajan rahaliikenteestä osaltaan vastaavana erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa.

TT:2013-55: Työnantajan linja-autonkuljettajille antamien ohjeiden ja perehdytyksen mukaan työnantajalle kuuluvat rahat tuli tilittää säännöllisesti ja ajo-ohjelmien mukaisesti. Kuljettajaa oli useaan otteeseen suullisesti huomautettu tilitysten viipymisestä. Kun hänelle oli vielä erikseen annettu määräys tilityksen tekemisestä loppuun asti eikä hän ollut noudattanut määräystä, hänen työsuhteensa purettiin. Kuljettajan menettelyn katsottiin osoittavan vakavaa laiminlyöntiä hänen työhönsä kuuluneiden tehtävien hoitamisessa ja antaneen työnantajalle perustellun aiheen epäillä väärinkäytöksiä tilityksiin liittyen. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Tapauksessa TT:2012-135 linja-autonkuljettajan työsopimus oli saatu purkaa sillä perusteella, että rahastuslaukusta puuttui rahaa. Työntekijä ei tilittänyt koko sitä rahamäärää, joka hänellä olisi rahastuskortin mukaan pitänyt olla, ja puuttuvat 85 euroa löytyivät työntekijän kotoa hänen takkinsa taskusta. Myös lentoemännän toimenkuvaan kuuluu työnantajan rahavarojen käsittely.

Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148: Yhtiön palveluksessa vuodesta 1974 ja lentoemäntänä vuodesta 1978 toimineen työntekijän työsopimus oli purettu epärehellisyyden vuoksi. Työnantajan ohjeiden mukaan lentomiestöillä oli oikeus ostaa lentokoneessa olevia myyntitavaroita. Työntekijä oli kertonut panneensa lennon aikana ostotarkoituksessa laukkuunsa shampanjapullon, valokynän ja konvehtirasian. Hän on kertonut, että hänen tarkoituksenaan oli maksaa ne myöhemmin ennen lennolta poistumistaan, mutta unohtaneensa tämän kiireessä ja väsyneenä. Vasta jouduttuaan tullitarkastukseen asia oli palannut hänen mieleensä. Työntekijä toimi tavarat ottaessaan huolimattomasti ja ohjeiden vastaisesti. Lisäksi hän oli tietoisesti toiminut ohjeiden vastaisesti ottaessaan kaksi avattua mehutölkkiä. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus, mutta ei purkuoikeutta.

Tapauksessa Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148 hovioikeus totesi, että lentoemännän tehtävää ei yleensä voida pitää sellaisena erityistä luotettavuutta edellyttävänä toimena, jossa purkukynnys olisi tavallista matalampi, vaikka lentoemäntä joutuukin käsittelemään rahaa ja huolehtimaan työnantajansa omaisuudesta. Hovioikeus otti huomioon sen, että lentoemäntä toimi osana matkustamohenkilöstöä, jolla on esimies. Tapauksessa työntekijän suoranaista epärehellisyyttä ei ollut pystytty näyttämään, mikä oletettavasti osaltaan vaikutti valintaan purun ja irtisanomisen välillä. Työntekijän selityksen mahdollista totuudenmukaisuutta ei voitu sinänsä kiistää, mutta työntekijä oli kuitenkin toiminut huolimattomasti ja ohjeistuksen vastaisesti.

Vaikka työntekijä ei varsinaisesti vastaisikaan työnantajan rahavaroista, hän voi kuitenkin olla sellaisessa asemassa, että häneltä edellytetään erityistä luotettavuutta. Esimerkiksi ravintolan järjestyksenvalvojalla saattaa olla pääsy kassaan, vaikka hänen

ydintehtävänsä onkin huolehtia järjestyksestä ravintolassa. Kouvolan hovioikeuden tapauksessa 29.8.2012 S 12/418 ravintolan järjestyksenvalvojan työsopimus oli saatu purkaa sillä perusteella, että työntekijä oli ottanut setelirahaa kassakoneesta, eikä työntekijän antama selitys toiminnalleen ollut ravintolassa noudatetun käytännön mukainen.<sup>47</sup> Järjestyksenvalvojan työn luonne edellyttää erityistä luotettavuutta. Järjestyksenvalvojilla on esimerkiksi oikeus käyttää voimakeinoja, mikä korostaa järjestyksenvalvojilta edellytettävän luotettavuuden vaatimusta.

Tapauksessa TT:1999-58 postinjakaja oli anastanut rahaa työpaikan kahvikassasta. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, vaikka työntekijän vilpillinen menettely ei ollut kohdistunut hänen työtehtäviinsä. Menettely oli kuitenkin tapahtunut työaikana työtiloissa ja muutoinkin välittömästi työhön liittyvissä olosuhteissa. Työtuomioistuin totesi, että työntekijä on postinjakajana työskennellyt ammatissa, jossa työnantaja on perustellusti voinut edellyttää työntekijältä ehdotonta luotettavuutta.<sup>48</sup> Postinjakajan työtehtävät koostuvat toisille ihmisille kuuluvan postin jakamisesta eli työnantajan asiakkaiden lähettämien kirjeiden ja pakettien kuljettamisesta ja asiakkaiden omaisuudesta huolehtimisesta. Työnantajan oli pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijä on ehdottoman luotettava.

Itsenäisesti työskenteleviltä vaaditaan erityistä luotettavuutta. Esimerkiksi tapauksessa TT:1993-102 pikahuoltoteknikko oli hyödyntänyt työnantajansa tiloja ja yritystä, mutta

---

<sup>47</sup> Kouvolan HO 29.8.2012 S 12/418: Ravintolan järjestyksenvalvojan työsuhde oli purettu, sillä tallenteesta ilmeni työntekijän ottaneen setelirahaa kassakoneesta. Työntekijän mukaan hän oli ainoastaan vaihtanut seteleiksi palvelurahoina saamiaan kolikoita. Työntekijän menettely ei ollut ravintolassa noudatetun käytännön mukaista ja työnantajalla oli perusteltu aihe katsoa, että työntekijä oli toiminut epärehellisesti. Vaikka kassakoneen kautta liikkuneet rahat ja työntekijän sieltä ottamat setelit olivat olleet vähäisiä, epärehellisyydestä johtuva riski oli pitkällä aikavälillä ollut suuri. Työntekijältä oli edellytetty erityistä luotettavuutta. Työnantajalla oli asiallinen ja erittäin painava syy purkaa työsopimus.

<sup>48</sup> TT:1999-58: Postinjakajan työsopimus purettiin epärehellisen toiminnan perusteella, sillä postinjakajan epäiltiin ottavan rahaa työpaikan kahvikassasta. Luottamusmies ja kaksi työntekijää olivat ilmoittaneet työnantajalle yhteensä kolmesta kerrasta, jolloin työntekijän oli nähty ottaneen kahvikassasta rahaa. Työntekijä kiisti anastukset ensin, mutta saatuaan tietää teoillaan olleen silminnäkijöitä hän myönsi teot. Kahvikassa oli työntekijän käsityksen mukaan käytännössä myös työntekijöiden vippikassa, josta oli mahdollista lainata rahaa omiin tarpeisiin. Työtuomioistuin katsoi, että tällaista käytäntöä ei työpaikalla ollut. Työnantaja oli edellyttänyt työntekijöiltä ehdotonta rehellisyyttä ja epärehellisyys oli johtanut työsuhteen päättymiseen. Työtuomioistuin totesi, että vaikka työntekijän vilpillinen menettely ei ollut kohdistunut hänen työtehtäviinsä, se on tapahtunut työaikana työtiloissa ja muutoinkin välittömästi työhön liittyvissä olosuhteissa. Työtuomioistuin totesi myös, että työntekijä on postinjakajana työskennellyt ammatissa, jossa työnantaja on perustellusti voinut edellyttää työntekijältä ehdotonta luotettavuutta. Vaikka anastetun omaisuuden määrä oli sinänsä ollut suhteellisen vähäinen, teot olivat sellaisenaan osoittaneet epärehellisyyttä ja siten rikkoneet työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Työnantajalla oli ollut tärkeä syy purkaa työsopimus.

olikin ottanut asiakkaalta saadut rahat itselleen eikä työnantajalleen. Työntekijän käyttäytymisen vuoksi työnantaja oli perustellusti voinut menettää luottamuksen työntekijään. Perusteltu epärehellisysepäily saattaa riittää työsopimuksen päättämiseen, vaikka työntekijän epärehellisyttä ei olisi pystytty varmuudella näyttämään. Vaikka tapauksessa työntekijän ei voitu todeta täydellä varmuudella syyllistyneen epärehellisyteen, työnantajalla oli kuitenkin perusteltua aihetta epäillä työntekijän syyllistyneen vilpilliseen toimintaan ja oikeus purkaa työsopimus. Epärehellisyys työsopimuksen päättämisperusteena ei edellytä sitä, että työntekijän syyllisyys saataisiin varmistettua rikosoikeudellisen syyllisyyden edellyttämällä tavalla.

Taksinkuljettaja toimii itsenäisesti, eikä työnantaja pysty helposti valvomaan työntekijän käyttäytymistä töissä. Taksinkuljettajan työsopimuksen oli saanut irtisanoa, kun tämä oli ottanut ilman lupaa kuusi kertaa palkkaa ennakoon auton käteistilityksistä.<sup>49</sup> Työntekijä huolehti osaltaan työnantajan rahavaroista, joten työsuhteessa edellytettiin erityistä luottamusta. Palkkaennakon ottamista päättämisperusteena tulisi arvioida toisin, jos siitä olisi sovittu tai sen olisi katsottu muodostuneet käytännöksi työnantajan ja työntekijän välillä. Mikäli näin ei kuitenkaan tapauksessa ole näytetty olevan, ”palkkaennakon” ottamista arvioidaan työnantajalta anastamisena.

Mikäli työnantajalle jää perustellusti sellainen kuva, että työntekijä on toiminut epärehellisesti, työnantajalla saattaa olla oikeus irtisanoa työsopimus. Esimerkiksi tapauksessa Rovaniemen HO 11.10.2007 S 06/698 huoltoaseman myyjän työsopimuksen olisi saanut perustellun epärehellisysepäilyn vuoksi irtisanoa, mutta ei purkaa. Työntekijän oli katsottava ymmärtävän, että asiakkaan antaman rahan ottaminen itselle ilman rahan kassaan laittamista vaikuttaa työnantajasta perustellusti epäilyttävältä ja epärehelliseltä, ja lisäksi muuttuvat selitykset saavat työntekijän toiminnan vaikuttamaan epärehelliseltä.

Rovaniemen HO 11.10.2007 S 06/698: Huoltoaseman myyjän työsopimus oli purettu sen vuoksi, että työntekijä oli kahtena päivänä laittanut asiakkaalta kahvia vastaan saamansa kahden euron kolikot taskuunsa tilittämättä niistä osaakaan

---

<sup>49</sup> Turun HO 12.1.2011 S 10/1427: Taksiautonkuljettajan työsopimus oli purettu, koska työntekijä oli kuusi kertaa ottanut palkkaa enakkona auton käteistilityksistä ilman työnantajan lupaa. Työnantaja oli huomauttanut työntekijää siitä, ettei näin saanut menetellä. Lisäksi työntekijältä oli jäänyt yksi työvuoro ajamatta alkoholinkäytön takia. Työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä purkaa työsopimusta, mutta sillä oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus.

huoltoaseman kassaan. Työntekijä oli ensin kiistänyt asian, sitten kertonut saaneensa asiakkaalta tyttärelleen vietäväksi kahvin hinnan ylittävän osan rahoista ja vasta kassaraportit nähtyään kertonut tarjonneensa kahvit ilmaiseksi ja saaneensa rahat kokonaisuudessaan tyttärelleen. Hovioikeus katsoi, että ilmaisten kahvien tarjoaminen ei työpaikan käytännöstä esitetty näyttö ja irtisanomisuhkaisen varoituksen puuttuminen huomioon ottaen ollut muodostanut syytä työntekijän irtisanomiseen. Sen sijaan työntekijän muuttuvat selitykset kuulemistilaisuudessa olivat perustellusti vahvistaneet työnantajalle valvontakameran tallenteen perusteella syntyneitä käsityksiä hänen epärehellisyydestään. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus, mutta ei purkuoikeutta.

Kassaepäselvyydet tai muu epäilyttävä menettely eivät aina oikeuta edes työsopimuksen irtisanomiseen. Pelkkä erityisen luotettavuuden vaatimus ei anna oikeutta päättää työsuhdetta, vaikka esimerkiksi kassaepäselvyyksiä olisikin. Luottamuksen menetyksen on oltava perusteltua myös kassasta huolehtivien työntekijöiden osalta, eivätkä pelkät epäilykset ilman kunnollisia perusteluja riitä.

### **3.1.2. Ohjeistus ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu**

Työntekijän saamalla ohjeistuksella on merkitystä päättämisperusteen arvioinnissa. Pelkkä ohjeistuksen laiminlyöminen ei kuitenkaan osoita, että työntekijä toimisi epärehellisesti. Toisaalta vaikka työntekijä toimii pikemminkin huolimattomasti kuin tahallisen epärehellisesti, ohjeiden vastaisella menettelyllä on suuri merkitys päättämisperusteen arvioinnissa. Työsopimuksen päättämisen puolesta puhuu se, että työntekijää on ohjeistettu selkeästi ja hänen on täytynyt tietää, ettei hänen toimintaansa hyväksytä.

Helsingin HO 21.5.2014 S 13/1737: Uusiasiakashankintaa ja markkinointityötä tekevän työntekijän työsuhde purettiin. Työntekijä oli tietoinen työnantajan tukkukortin käyttöön liittyvistä määräyksistä ja häntä oli ohjeistettu asiasta, mutta hän oli silti suorittanut tukkukortilla ostoksia omaan lukuunsa. Työntekijä oli lisäksi hänelle annettujen toistuvien ohjeiden vastaisesti laiminlyönyt huolehtia työnantajan hänen käyttöönsä luovuttaman auton kunnosta ja siisteydestä. Työntekijä oli luvattomalla ja ohjeiden vastaisella toiminnalla vakavasti rikkonut työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita ja työnantajalla oli asiallinen ja painava syy päättää työsuhde. Työntekijän osin toistuvat rikkomukset olivat olleet niin vakavia, että työnantajalta ei kohtuudella voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista, vaan työnantajalla oli oikeus irtisanoa sopimus.

Jos ohjeistus ei ole työntekijän tiedossa eikä työntekijän voida näyttää toimineen epärehellisesti, työntekijän työsopimusta ei saisi päättää. Mikäli tämän lisäksi työnantaja

ei ole reagoinut työntekijän menettelyyn millään tavalla, työntekijän työsopimusta ei saisi päättää ilman varoitusmenettelyä.

Kouvolan HO 20.6.2013 S 13/77: Paikallisliikenteen linja-autonkuljettajan työsopimus purettiin sillä perusteella, että työntekijä oli väitetyesti jättänyt tilittämättä ajovuoronsa rahastuksia ja toiminut työssään tahallisesti siten, etteivät kaikki matkustajille myytyjen lippujen rahastustulot olleet tilittyneet työnantajalle. Yhtiössä annetut rahastusohjeet eivät olleet hovioikeuden käsityksen mukaan kovin hyvin kuljettajien tiedossa. Ohjeistus oli lisäksi vain suomen kielellä, ja työntekijän suomen kielen taito oli selvästi puutteellinen. Jatkuvista epäselvyyksistä huolimatta yhtiö ei ollut missään vaiheessa ennen työsopimuksen purkamista ottanut asiaa puheeksi työntekijän kanssa. Luottamussuhde oli kärsinyt niin, että lähtökohtaisesti työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa hänen työsopimuksensa. Yhtiö ei kuitenkaan saanut edes irtisanoa työsopimusta ilman edeltävää varoitusta.

Työntekijän saaman ohjeistuksen ei tarvitse olla kassaohjesääntö tai muu kirjallinen ohjeistus, mutta kirjallisen ohjeistuksen olemassaolo on helpompi näyttää toteen kuin suullisen ohjeistuksen.<sup>50</sup> Tapauksessa TT:2012-135 työntekijä oli saanut työsuhteen alkaessa sekä kirjalliset että suulliset ohjeet siitä, että pohjakassa ja muut työnantajalle kuuluvat rahat tulee säilyttää joko rahastuslaukussa tai reppukaapissa. Asiassa oli myös näytetty, että työnantaja oli aikaisemminkin purkanut työsopimuksen tapauksissa, joissa kuljettajan oli epäilty ottaneen rahaa omaan käyttöönsä tai rahaa oli puuttunut ilman, että kuljettaja oli voinut antaa sille hyväksyttävää selitystä. Työnantajalla katsottiin olleen oikeus purkaa työsopimus. Vaikka tietty menettelytapa olisi mahdollinen muiden työnantajien palveluksessa, ei sitä automaattisesti katsota käytännöksi työnantajayrityksessä. Kouvolan hovioikeuden tapauksessa 29.8.2012 S 12/418 järjestyksenvalvojan toimintansa syyksi esittämä palvelurahakäytäntö olisi sinänsä voinut olla mahdollinen ja hyväksyttävä selitys, jos työpaikan palvelurahakäytäntö ei olisi ollut vakiintunut. Hovioikeus katsoi näytetyn, ettei palvelurahoja kerätty kassakoneeseen. Erityistä huomiota siis kiinnitettiin nimenomaisesti kyseisen yhtiön palvelurahakäytäntöön.

---

<sup>50</sup> TT:2009-7: Tarjoilijan työsopimus purettiin, kun tarjoilija ei noudattanut kassaohjesääntöä, vaikka hän oli ohjesäännöstä tietoinen. Kassaohjesääntöä noudatettiin osana työntekijän työsopimusta. TT:2013-55: Linja-autonkuljettaja oli kirjallisesti saanut tilitysohjeet, joista hän oli tietoinen. Lisäksi kuljettajaa oli useasti suullisesti huomautettu tilitysten viipymisestä. Työntekijä laiminlöi ohjeistuksen noudattamisen ja työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus. TT:2012-135: Linja-autonkuljettajan rahastuslaukusta puuttui rahaa ja hän oli toiminut ohjeiden vastaisesti. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Työnantajan tulisi olla toimenpiteissään johdonmukainen ja kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Mikäli epärehellisydestä on yleensä ollut tapana reagoida varoituksella tai huomautuksella eikä työsuhteen päättämällä, näin olisi oltava kaikkien samassa asemassa ja samassa tilanteessa olevien kohdalla. Tasapuolisuus ja selkeä linja epärehellisyteen suhtautumisessa parantavat myös työntekijöiden mahdollisuuksia ennakoita tekemistensä seurauksia. Mikäli työpaikalla annetaan vakiintuneesti esimerkiksi kaksi varoitusta ennen työsuhteen päättämistä, yhden varoituksen nojalla ei voida lähtökohtaisesti irtisanoa työntekijää. Oikeuskäytännössä ei ole kuitenkaan kielletty kohtelemasta eri henkilöstöryhmiä eri tavoin. On siten esimerkiksi mahdollista, että työntekijöitä koskeva varoituskäytäntö on yrityksessä erilainen kuin toimihenkilöillä.<sup>51</sup> Mikäli työpaikan linjasta epärehellisyystapauksiin suhtautumisessa on tiedotettu selkeästi ja sen suhteen on toimittu johdonmukaisesti, työsuhteen päättäminen ei voi tulla työntekijälle yllätyksenä. Tällöin työntekijä on itse ottanut käyttäytymisellään riskin siitä, että hänen menettelynsä puututaan mahdollisesti ankarastikin. Esimerkiksi tapauksessa Turun HO 5.12.2014 S 14/229 työpaikan käytännöstä varkaustapausten yhteydessä oli kerrottu työhöntuloperehdytysten yhteydessä ja konserniohjeistuksella oli vielä muistutettu asiasta. Vaikka kyseisellä tehtaalla varastamista ei aiemmin ollut ilmennyt, muilla saman konsernin tehtailla varkauden seurauksena oli ollut työsopimuksen purku.<sup>52</sup> Näin ollen työntekijää kohdeltiin juuri sillä tavalla, kuin työpaikan ohjeistuksessa oli kerrottu. Työntekijällä oli mahdollisuudet ennakoita epärehellisen tai ohjeiden vastaisen menettelynsä seuraukset.

Työntekijät saattavat vedota työpaikalla noudatettavaan käytäntöön ja siihen, että se on työnantajan hyväksymä ja yleisesti työpaikalla tiedossa. *Valkonen* on todennut, että noudattamalla tiettyjä sovittuja tai vakiintuneita käytäntöjä tai sallimalla työntekijöiden noudattaa niitä työnantaja luopuu vetoamasta kyseiseen moitittavaan menettelyyn työsuhteen päättämisperusteena, ellei työnantaja ole joko nimenomaisesti pidättänyt tai

---

<sup>51</sup> *Leppänen* 2015, s. 245

<sup>52</sup> Turun HO 5.12.2014 S 14/229: Noin 10 vuotta elintarviketehtaassa työskennelleen työntekijän työsopimus purettiin siksi, että hän oli ottanut kaksi kalapakettia henkilökuntamyymälästä, jossa ei ollut valvontaa. Työntekijä väitti unohtaneensa maksaa kalat kiireen keskellä. Työntekijä ei kuitenkaan ollut vedonnut unohtukseen kuin vasta käräjäoikeuskäsittelyssä, joten hovioikeus ei pitänyt unohtusta uskottavana. Työntekijä oli hovioikeuden käsityksen mukaan ottanut työnantajansa omaisuutta ja tarkoituksella jättänyt ne maksamatta. Työnantajalla oli ollut nollatoleranssi varkaustapausten suhteen, ja työntekijä oli tästä käytännöstä ja ohjeistuksesta tietoinen. Työntekijä oli ensin kaappitarkastuksen yhteydessä valehdellut kalojen olemassaolosta ja sen jälkeen niiden maksamisesta. Hän oli menettelyllään toistuvasti rikkonut lojaliteettivelvoitettaan ja työnantajalla oli ollut erittäin painava syy työsopimuksen purkamiseen.

työnantajan voida toiminnallaan muutoin katsoa pidättäneen itselleen oikeutta toimia toisin tai muuttaa käytäntöjään. Työntekijät eivät kuitenkaan voi luoda työnantajaa sitovia käytäntöjä ja käyttää niitä hyväkseen ilman työnantajan suostumusta. Työntekijä ei voi tällaisessa tilanteessa lieventää rikkeensä seuraamuksia vetoamalla yhdenvertaiseen kohteluun. Jos työntekijät ovat syyllistyneet johonkin rikkeeseen ja työnantaja on niistä heitä varoittanut, muut työntekijät eivät voi samaan laiminlyöntiin syyllistyneinä ja aikaisemmin tekoon syyllistyneiden varoituksista tietoisina vedota siihen, että heitäkin tulee vastaavasta menettelystä varoittaa ennen työsuhteen mahdollista päättämistä. Tällainen sopimuksenvastainen menettely ei voi työnantajan reagoidessa siihen huomautuksin tai varoituksin vakiintua yrityksessä noudatettavaksi käytännöksi.<sup>53</sup> Työnantajalla on oikeus muuttaa käytäntöjään, mutta tällöin työnantajan on tiedotettava linjan muuttumisesta ja varmistettava, että kaikki työntekijät todella saavat tiedon muutoksesta.

Tapauksessa TT:1999-58 työtuomioistuimien katsoi näytetyksi, että työnantaja ei ollut hyväksynyt postinjakajan menettelyä käyttää kahvikassaa vippikassana. Menettelyn katsottiin täyttävän purkamiskynnys. Lisäksi tapauksessa katsottiin näytetyksi, että työnantaja oli edellyttänyt työntekijöiltä ehdotonta rehellisyyttä ja että epärehellisyys on johtanut työsuhteen päättämiseen. Mikäli työntekijän työsuhteen ei olisi purettu, työntekijää olisi kohdeltu eri lailla kuin muita vastaavanlaisessa tilanteessa olevia. Tämä taas olisi ollut vastoin työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatetta. Tapauksessa Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148 purku- ja irtisanomisperusteen rajanvedossa huomiota kiinnitettiin siihen, että ennen lentoemännän työsuhteen purkamista yhdenkään saman työnantajan palveluksessa olleen työsuhteen ei ollut purettu epärehellisyyden vuoksi, vaan kaksi henkilöä oli joutunut työsuhteen päättämistä lievempien kurinpidollisten seuraamusten kohteeksi. Tämä vaikutti osaltaan siihen, että työntekijän työsuhteen ei olisi saanut purkaa vaan työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vuoksi olisi pitänyt valita lievempi toimenpide, irtisanominen.

Turun hovioikeuden tapauksessa 12.1.2011 S 10/1427 työntekijän menettely ei todennäköisesti olisi ollut edes irtisanomisperuste, jos hovioikeus olisi katsonut muodostuneen sellaisen sopimuksen tai käytännön, että työntekijä saa nostaa palkkaa

---

<sup>53</sup> Työoikeus / Valkonen 2013, s. 272-273.

ennakkona käteistilityksistä. Taksinkuljettajan työsopimuksen sai irtisanoa siksi, että työntekijä oli ottanut luvattomasti palkkaennakkoa kuusi kertaa.<sup>54</sup> Palkkaennakon ottaminen on täysin sallittavaa ja asiallista, jos siitä on etukäteen sovittu työnantajan kanssa. Tapauksessa työnantaja oli huomauttanut työntekijää siitä, että hän ei salli menettelyä, joten työntekijä oli tietoinen menettelynsä luvattomuudesta. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa, mutta ei purkaa työsopimusta.

Työpaikalla hyväksytyyn käytännön mukaisen toiminnan perusteella ei saa päättää työsopimusta, mutta työntekijän menettely käytännön mukaisen toiminnan yhteydessä saattaa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen. Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa 11.10.2007 S 06/698 työpaikalla oli tapana tarjota tietyille henkilöille ilmaisia kahveja, joten pelkkä kahvien tarjoaminen ei olisi oikeuttanut päättämään työsopimusta. Työntekijä oli kuitenkin laittanut asiakkaalta kahvia vastaan saamansa kahden euron kolikot taskuunsa tilittämättä niistä osaakaan huoltoaseman kassaan. Työntekijä oli kuulemistilaisuudessa muuttanut selityksiään, mikä oli perustellusti vahvistanut työnantajalle valvontakameran tallenteen perusteella syntynyttä käsitystä työntekijän epärehellisyydestä. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanomiseen, mutta ei oikeutta purkaa. Syynä ei kuitenkaan ollut ilmaisten kahvien tarjoaminen, vaan työntekijän käyttäytyminen sen jälkeen ja koko tapahtumainkulun aikana työnantajalle perustellusti muodostunut käsitys työntekijän epärehellisyydestä.

Tapauksessa TT:1993-102 pääluottamusmiehen mukaan työnantajan ohjeista huolimatta työntekijät olivat yleisesti pesseet käytössään olleita autoja ilman maksullista polettia. Pääluottamusmiehen mukaan noudatettu käytäntö oli myös työnjohtajien tiedossa. Työtuomioistuin otti tämän huomioon siten, että yksinomaan työntekijän menettely autopeson yhteydessä ei olisi riittänyt purkuperusteeksi, kun käytännön katsottiin olevan yrityksessä tiedossa. Työntekijä oli menetellyt työnantajan määräyksiä vastaan, mutta tämä ei pelkästään olisi riittänyt purkuperusteeksi. Tapauksessa tuli kuitenkin esille muita seikkoja, jotka mahdollistivat työsopimuksen päättämisen.

---

<sup>54</sup> Turun HO 12.1.2011 S 10/1427: Taksiauton kuljettajan työsopimus oli purettu, koska työntekijä oli kuusi kertaa ottanut palkkaa ennakkona auton käteistilityksistä ilman työnantajan lupaa. Työnantaja oli huomauttanut työntekijää siitä, ettei näin saanut menetellä. Lisäksi työntekijältä oli jäänyt yksi työvuoro ajamatta alkoholinkäytön takia. Työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä purkaa työsopimusta, mutta sillä oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus.

Joskus työntekijällä on perusteltu syy uskoa toimintansa hyväksytyksi. Jos työnantaja ei ollenkaan puutu toimintaan, vaikka huomaa sen, työntekijällä saattaa olla oikeus olettaa toimintansa olevan hyväksyttyä. Näin on varsinkin silloin, kuin ohjeistus on epäselvää. Myös työntekijän toiminnan avoimuus viittaa siihen, että hän pitää toimintaansa sallittuna eikä ohjeistuksen vastaisena.

Vaasan HO 17.9.2007 S 06/1121: Kavallussyytteiden tultua lainvoimaisesti hylätyksi työnantaja oli ryhtynyt selvittämään muita mahdollisia perusteita vahtimestarien työsopimusten päättämiseksi. Lopullisena purkamisperusteena oli tuotu esiin vuosittaisissa ilmoituksissa palvelurahojen määrästä olevat ristiriitaisuudet työntekijöiden päivittäin työnantajille ilmoittamiin lipunmyyntilukuihin ja arvioituihin muiden palvelurahojen määriin nähden. Työnantaja oli epäillyt palvelurahailmoitusten virheellisyyksien johtuneen siitä, että kantajat olivat halunneet ilmoittaa tulonsa verottajalle liian pieninä. Työntekijät eivät olleet saaneet työnantajan edustajilta mitään ohjeita palvelurahoja koskevien muistiinpanojen tekemisestä eikä työnantaja ollut ilmaissut palvelurahojen määrien tarkan ilmoittamisen tärkeyttä työnantajan kannalta eikä työntekijöille ollut esitetty mitään huomautuksia rahojen käsittelystä tai palvelurahailmoitusten sisällöstä. Esitetyn selvityksen perusteella työntekijät eivät olleet työpaikalla palvelurahailmoitusten tekemisessä noudatettu käytäntö huomioon ottaen voineet ymmärtää, että ilmoitetulla palvelurahojen virheellisellä määrällä voisi olla niin tärkeä merkitys työnantajalle, että se voisi aiheuttaa työsopimusten päättämisen. Vaikka otettiin huomioon työntekijöiltä työtehtävien laadun vuoksi edellytetty erityinen luotettavuuden vaatimus, työsopimusten päättäminen olisi ollut kohtuuton seuraamus. Velvoitteiden rikkominen ei ollut niin moitittavaa eikä osapuolten välistä luottamusta työsuhteessa niin olennaisella tavalla horjuttavaa, ettei työnantajalta olisi kohtuudella voitu edellyttää sopimussuhteiden jatkamista. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta.

Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306: Myyjänä työskennelleen työntekijän työsopimus katsottiin työnantajan purkamaksi. Työntekijä oli ottanut ja juonut liikkeestä virvoitusjuomia työvuorojensa aikana maksamatta niitä ilman työnantajansa lupaa. Asiaa koskeva ohjeistus oli kuitenkin ollut jossain määrin epäselvä. Työntekijälle ei ollut annettu varoitusta juomien käyttämisestä maksutta, vaikka yhtiössä oli nimenomaisesti seurattu asiaa ja oltu siitä tietoisia. Työntekijä oli menetellyt täysin avoimesti. Työntekijän menettely ei ollut ollut niin vakavaa, että se olisi oikeuttanut irtisanomaan työsopimuksen ilman aikaisemmin annettua varoitusta. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta.

### **3.1.3. Vahingon vähäisyys ja työsuhteen pituus**

Tuomioistuin kiinnittää usein huomiota vahingon määrään, kun se pohtii työsopimuksen päättämisperusteen täyttymistä. Vahingon vähäisyys saattaa viitata siihen, että päättämisperustetta ei olisi, kun taas suuren vahingon aiheutuminen saattaa viitata päättämisperusteen olemassaoloon. Työntekijän ja työnantajan välisen luottamussuhteen rikkoutumiseen ei kuitenkaan vaadita suuren taloudellisen vahingon aiheutumista.

Luottamus ja sen menettäminen ovat tavallaan periaatteellisia asioita: luottamus saattaa järkkyyä jo lievistä epärehellisydestä. Kun luottamus työntekijään menee perustellusta syystä, työnantajalla saattaa olla oikeus päättää työsopimus, vaikka kyse olisi ollut lähes mitättömästä summasta rahaa tai mitään vahinkoa ei olisi aiheutunut. Työnantajalle ei siis välttämättä edes tarvitse aiheutua taloudellista vahinkoa, jotta työnantaja saisi päättää työsopimuksen. Päätämisperusteen arvioinnissa on mahdollista ottaa huomioon epärehellisydestä pitkällä aikavälillä johtuva riski, jonka vuoksi työnantajalla voi olla oikeus päättää työsopimus. Vaikka työnantajalle ei olisikaan aiheutunut taloudellista vahinkoa työsopimuksen päättämiseen johtaneella kerralla, työnantajan ei tarvitse ottaa sitä riskiä, että se tulevaisuudessa joutuisi kärsimään työntekijän epärehellisydestä. Yksittäinen taloudelliselta merkitykseltään vähäinen teko voi myös vahvistaa jo pidempään jatkuneet epäilyt työntekijän epärehellisydestä. Työntekijän epärehellisydestä todennäköisesti aiheutunut taloudellinen vahinko siis voi olla yksittäisellä kiinnijäämiskerralla aiheutunutta vahinkoa suurempaa. Vaikuttaisi loogiselta, että vahingon vähäisyys otettaisiin huomioon nimenomaan irtisanomis- ja purkuperusteen välisessä rajanvedossa, mutta pelkästään vahingon vähäisyydelle ei epärehellisyystapauksissa annettaisi kovin suurta painoarvoa sen arvioinnissa, onko työnantajalla edes irtisanomisoikeutta.

Vahingon vähäisyys ja työntekijälle aiheutuneen edun puuttuminen voidaan ottaa huomioon työntekijän hyväksi. Esimerkiksi Turun hovioikeuden tapauksessa 24.9.2012 S 12/65 työntekijä oli saattanut tehdä työnantajan ohjeiden vastaisen tarvikehankinnan, mutta se oli merkitykseltään vähäinen eikä työntekijä saanut siitä etua. Myös työaikakirjauksista oli löytynyt joitain vähäisiä virheitä. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta ilman varoitusmenettelyä. Työntekijä ei ollut toiminut tahallisesti ja virheet olivat merkitykseltään vähäisiä, eikä niistä ollut aiheutunut työnantajalle suurempaa haittaa. Pienet huolimattomuudet ja ajattelemattomuus ovat tiettyyn pisteeseen asti normaaleja, eivätkä ne automaattisesti osoita työntekijän olevan epärehellinen.

Pitkä työssäoloaika saattaa puhua työsopimuksen päättämistä vastaan. Joissakin tilanteissa vaikuttaisi kohtuuttomalta päättää pitkän moitteettoman työuran samassa työpaikassa tehneen työntekijän työsopimus yhden ”hairahduksen” vuoksi. Iäkkäämpien työntekijöiden on myös usein hankalampi työllistyä uudelleen kuin nuorempien

työntekijöiden. Toisaalta pitkän työssäoloajan vuoksi työntekijän olettaisi ymmärtävän, mitä epärehellisyydestä seuraa. Työntekijän myös luulisi olevan tietoinen työpaikan käytännöistä, ohjeistuksista ja työtavoista. Pitkäkin moitteeton työssäoloaika voi oikeuskäytännön mukaan menettää merkityksensä yhden epärehellisen menettelyn vuoksi, kun tätä menettelyä pidetään riittävän vakavana. Olisi väärin pakottaa työnantaja jatkamaan työsuhdetta pitkään työssä olleen työntekijän kanssa, jos työnantajan ja työntekijän välinen luottamus olisi selvästi mennyt työntekijän epärehellisyyden vuoksi. Jos työnantaja kuitenkin tosiasiallisesti vielä luottaa työntekijään tämän epärehellisyydestä huolimatta, työnantajalla ei pitäisi olla oikeutta päättää työsopimusta. Pitkän työssäoloajan huomioon ottaminen on nimenomaan sitä, että työntekijän ja työnantajan olosuhteet otetaan huomioon kokonaisuudessaan. Lyhyemmän aikaa työsuhhteessa olleen työsopimus voisi olla samanlaisen käyttäytymisen vuoksi mahdollista päättää, kun työnantajan ja työntekijän välille ei ole vielä muodostunut yhtä vahvaa luottamussuhdetta kuin työnantajan ja pidempään työssä olleen työntekijän välille.

Esimerkiksi tapauksessa Itä-Suomen HO 31.10.2007 lähes seitsemän vuotta työpaikassa työskennellyt tarjoilija oli anastanut kassasta rahoja. Työntekijän toiminnassa ei kuitenkaan ollut muita lieventäviä seikkoja työsuhteen pitkän keston lisäksi, joten irtisanominen olisi hovioikeuden mukaan ollut liian lievä seuraus työntekijän toiminnasta. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus. Turun hovioikeuden tapauksessa 5.12.2014 S 14/229 noin 10 vuotta elintarviketehtaassa työskennelleen työntekijän työsopimuksen oli saanut purkaa siksi, että hän oli ottanut kaksi kalapakettia henkilökuntamyymälästä. Työntekijä oli myös toistuvasti valehdellut kaloista asiaa selvitettyä. Vaikka työntekijä oli ollut samassa paikassa töissä 10 vuoden ajan eikä hän ollut aikaisemmin menetellyt epärehellisesti, hänen työsopimuksensa saatiin purkaa. Työpaikalla oli nollatoleranssi varkaustapausten suhteen, mikä osaltaan vaikutti siihen, että purkuperusteen katsottiin täyttyvän.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 3.3.2010 S 09/1148 lentoemäntä oli ollut yhtiön palveluksessa vuodesta 1974, joten hänellä oli takanaan erittäin pitkä työsuhde. Lentoemäntä oli ottanut tavaroita, mutta ei ollut maksanut niitä. Lisäksi hän oli ohjeiden vastaisesti ottanut avatut mehutölkit mukaansa. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta purkaa sitä. Työntekijää ei ollut pitkän työuransa aikana huomautettu tai varoitettu mistään, eikä anastustarkoitusta ollut pystytty

näyttämään. Yksi ohjeiden vastainen ja perustellusti epärehelliseltä vaikuttava menettely riitti kuitenkin oikeuttamaan työntekijän työsopimuksen irtisanomisen, vaikka takana oli noin 35 vuotta moitteetonta työskentelyä saman työnantajan palveluksessa. Kyseessä olevan omaisuuden rahallinen arvo ei ollut kovin suuri.

### **3.2. Muu työnantajaan kohdistunut epärehellisyys**

Monesti työntekijät ostavat työpaikkansa tuotteita ja saavat etuutena henkilökunta-alennusta tuotteista. Valtaosa henkilökuntaetuuksista on kuitenkin sellaisia, ettei niiden väärinkäyttö ole käytännössä edes mahdollista, kuten esimerkiksi joululahjat, merkkipäivämuistamiset, työpaikkaruokailu ja työasut.<sup>55</sup> Työnantajalla on useasti väistämättä hävikkiä, joka periaatteessa kuuluu työnantajalle, vaikka työnantaja ei aikoisikaan hyödyntää hävikkituotteitaan mitenkään. Työntekijän epärehellinen menettely henkilökuntaetuksien yhteydessä voi silti aiheuttaa sen, että työnantajan ja työntekijän luottamussuhde on perustellusti rikkoutunut. Työntekijät saattavat esimerkiksi yrittää laajentaa oman otto-oikeutensa alaa. Työntekijät saattavat välillä myös käyttää työnantajan tavaroita omiin tarkoituksiinsa, vaikka tämä ei olisi sallittua.

Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden tapauksessa 17.9.2009 S 08/1052 elektroniikkaliikkeen työntekijän työsopimus purettiin perusteluina työnantajan omaisuuden luvaton haltuunotto ja sen edelleen välittäminen myyntiin netissä. Työntekijä oli ottanut tavaroita romuhäkistä, suurimman osan työnantajaltaan luvatta. Ainakaan kaikkien tuotteiden osalta netissä ei ollut mainintaa siitä, etteivät laitteet toimi. Tavaroiden luvatta ottamisen lisäksi työntekijä toimi velvoitteitaan vastaan niiden myyntiin välittämällä kilpaillen työnantajansa kanssa ja aiheuttamalla vahingon riskin. Työnantajalta ei kohtuudella voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työntekijä oli tapauksessa ottanut riskin siitä, että työnantaja joutuu vastuuseen maahantuomistaan ja eteenpäin myydyistä rikkinäisistä tuotteista. Vaikka työnantajalle ei vielä osoitettu aiheutuneen rahallista tai muunlaista vahinkoa, työnantajalla oli silti asiallinen ja erittäin painava syy purkaa työsopimus. Kilpaileva toiminta on pahasti ristiriidassa työntekijän lojaliteettivelvollisuuden kanssa. Työnantajalta tavarain anastaminen ja sen myyminen omaan lukuun on jo itsessään

---

<sup>55</sup> Koskinen 2013c, s. 6.

työnantajaa vahingoittava teko, joka on ristiriidassa työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. TSL 3:3.1 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä saattaa vedota siihen, että hän luuli saavansa ottaa työnantajan omaisuutta.<sup>56</sup> Tuomioistuimet voivat kuitenkin ajatella asiaa ”maalaisjärjellä” – kaikkea ei tarvitse erikseen kieltää, jos yleiset ohjeet ovat kunnossa. Kun yhtiön käytäntö hävikkituotteiden ottamisessa on täysin selvä, työntekijä ei voi vedota esimerkiksi siihen, että luuli muidenkin haluavan ottaa tavaran itselleen. Asian arviointiin tosin vaikuttaa se, jos työnantaja tietoisesti hyväksyy ohjeiden vastaisen toiminnan ja sallii uuden käytännön muodostumisen.

Korkein oikeus antoi hävikkituotteiden anastamisesta ennakkoratkaisun 2016:62, jonka mukaan hävikkituotteiden anastaminen ei välttämättä ole edes irtisanomisperuste.

KKO 2016:62: Myyjä oli kirjannut hävikkituotteiksi yhden vesimelonin ja neljä osan hunajamelonista, mutta poistumistarkastuksessa nämä tuotteet oli löydetty myyjän hallusta. Myyjä ei ollut jättänyt hävikkituotteita neuvontaan, josta ne olisi työnantajan toimintaohjeiden ja käytännön mukaisesti pitänyt toimittaa jätepuristimeen. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen perusteena epärehellisyys ja toimintaohjeiden vastainen toiminta. Työntekijän kertomus tapahtuneesta oli muuttunut useaan kertaan. Työntekijä oli ollut kassavastuullisessa tehtävässä, jolloin luottamuksella työntekijään on erityisen suuri merkitys. Työsopimuksen päättämiseen johtanut menettely ei kuitenkaan liittynyt hänen tehtäviinsä kassatyöntekijänä tai työnantajaan rahavarojen käsittelyssä. Työnantajan mukaan toimintaohjeen antamiseen olivat vaikuttaneet vaatimukset elintarvikehygieniasta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä pyrkimys estää väärinkäytöksiä siltä osin, että hävikkituotteiksi kirjattaisiin myyntikelpoisia tuotteita. Ohje osoitti, että työnantaja oli pitänyt myyntiin asetettujen tuotteidensa käsittelyä merkityksellisenä riippumatta siitä, onko tuotteella työnantajalle rahallista arvoa. Myyntiin asetettujen tuotteiden käsittelyä koskevaa toimintaohjetta voitiin pitää myyntityössä olevan työntekijän työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavana

---

<sup>56</sup> Turun HO 3.4.2012 S 11/398: Varastomiehen työsopimus purettiin synä työnantajan omaisuuden anastaminen. Työntekijöiden puunotto-oikeus koski puretuista tavarakolleista jäänyttä pakkauslautaa ja -vaneria, eikä työntekijä ollut voinut perustellusti olettaa, että hänellä olisi ollut oikeus ottaa muuta puutavaraa. Työntekijä perusteli puutavaran ottoa sillä, että luuli myös toisen työntekijän haluavan sen itselleen. Vaikka työntekijälle ei ollut ilmoitettu, että kyseessä olevaa puutavaraa ei saanut ottaa, hänen oli tullut ymmärtää, että hänellä ei ollut oikeutta ottaa sitä, koska puutavaraerä oli poikennut selvästi sellaisesta puutavarasta, jota työntekijöiden oikeus oli koskenut. Hänen menettelynsä oli myös poikennut selvästi yhtiössä noudatetusta käytännöstä roskapuun ottamisessa. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta purkaa.

velvoitteena. Työntekijä oli ollut tietoinen toimintaohjeesta. Työntekijälle oli annettu vajaa kolme vuotta aikaisemmin varoitus, joka oli liittynyt työpaikan sääntöjen noudattamatta jättämiseen. Lisäksi hänelle oli noin kaksi vuotta ennen nyt kysymyksessä olevaa tapausta annettu varoitus epäasiallisesta käyttäytymisestä. Kumpikaan varoitus ei ollut liittynyt sen kaltaiseen epärehellisyyteen viittaavaan menettelyyn, josta nyt oli kysymys, eikä varoituksilla ollut merkitystä päättämisperustetta arvioitaessa. Työntekijän ottamalla tuotteilla ei ollut työnantajalle rahassa mitattavaa arvoa eikä tuotteiden ottaminen ollut aiheuttanut kauppaliikkeelle taloudellista vahinkoa. Menettelyn ei voitu myöskään olettaa vaikuttaneen liikkeen asiakassuhteisiin. Nämä seikat olivat merkityksellisiä sekä ohjeen vastaisen menettelyn vakavuusasteen arvioinnissa että työsuhteen päättämisperusteen kokonaisarvioinnissa. Toisaalta ohjeen vastainen toiminta oli voinut olla omiaan aiheuttamaan työnantajassa epäluottamusta työntekijää kohtaan. Korkein oikeus katsoi, että vailla taloudellista arvoa olevien, jätteeiksi luokiteltujen kahden hedelmän ottaminen ei ollut niin vakavana pidettävä rikkomus, että työntekijän työsopimuksen välittömään purkamiseen olisi ollut työsopimuslaissa tarkoitettu erittäin painava syy tai että työsopimuksen irtisanomiseenkaan ilman aikaisempaa vastaavanlaisesta menettelystä annettua varoitusta olisi ollut työsopimuslaissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy.

Tapauksessa KKO:2016:62 työntekijä oli kassavastuullisissa tehtävissä ja epärehellinen menettely oli tapahtunut työpaikalla, mutta menettely ei kuitenkaan liittynyt työntekijän työtehtäviin myyjänä. Korkein oikeus otti huomioon myös sen, että työnantajalle ei aiheutunut taloudellista vahinkoa eikä työntekijän menettely muutenkaan vaikuttanut siihen haitallisesti. Työntekijä oli kuitenkin toiminut ohjeiden vastaisesti, mikä oli korkeimman oikeuden mukaan voinut olla omiaan aiheuttamaan työnantajassa epäluottamusta työntekijää kohtaan. Korkein oikeus kuitenkin päätyi siihen, että vailla taloudellista arvoa olevan kahden hedelmän ottaminen ei ollut niin vakavana pidettävä työsuhteen velvoitteisiin kohdistuva rikkomus, että työsopimuksen olisi saanut päättää. Tässä ratkaisussa on hyvin nähtävissä, kuinka työsopimuksen päättämisedellytyksiä on arvioitava ja tarkasteltava kokonaisuutena. Korkein oikeus kiinnitti asiassa huomiota rikkomuksen vakavuuteen ja vaikutuksiin, annettuun ohjeistukseen ja työn erityispiirteisiin. Tapauksessa työntekijä oli käyttäytynyt jo aikaisemmin moitittavasti ja oli saanut kaksi varoitusta, mutta varoituksille ei voitu antaa arvioinnissa merkitystä, koska ne oli annettu eri tyyppisestä menettelystä. Työntekijän käyttäytyminen ei kuitenkaan aikaisemminkaan ollut ollut täysin moitteetonta. Herää kysymys siitä, saako työntekijä käyttäytyä monen monta kertaa epäasianmukaisesti, kunhan käyttäytyminen on joka kerralla eri tyyppistä ja tarpeeksi lievää. Tietyissä pisteissä työntekijän velvollisuuksien vastainen menettely on kuitenkin viimeinen naula arkkuun.

Työntekijän työsopimuksen päättäminen epärehellisyyden perusteella kaatuu monesti näytön puutteeseen. Turun hovioikeuden tapauksessa 17.2.2009 S 08/59 varasto- ja pakkaustyöntekijän työsopimus purettiin väitettyjen väärinkäytösten perusteella. Jäi kuitenkin näyttämättä, että työntekijä olisi yrittänyt tietoisesti johtaa työnantajaa harhaan ostamiensa vanteiden osalta, vienyt tahallaan työnantajan omaisuutta kassan ohi ilman työnantajan suostumusta taikka ilmoittanut työnantajalle palkan määräytymisen perusteena olevan työmäärän vilpillisesti. Työnantaja ei näyttänyt työntekijän menetelleen siten epärehellisesti, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa tai edes irtisanoa työsopimus. Vaikka epäselvyyksiä työntekijän ja työnantajan välillä olisikin, pelkät epäselvyydet ilman kunnan näyttöä epärehellisyydestä eivät riitä. Usein työnantajan ja työntekijän välillä hiertää monta asiaa. Osapuolet eivät välttämättä osaa arvioida asiaa objektiivisesti. Tässä tapauksessa henkilökunnalle annettavan alennuksen suuruudesta ja määräytymisperusteista ei ollut selvää ohjetta. Lisäksi työnantajalle ja työntekijälle oli mahdollisesti jäänyt erilainen käsitys keskustelluista asioista. Vaasan hovioikeuden tapauksessa 1.4.2011 S 10/211 työnantaja epäili, että työntekijä olisi tehnyt ostoksen henkilökunta-alennuksella, johon hänellä ei olisi ollut oikeutta. Tätä ei kuitenkaan pystytty näyttämään.<sup>57</sup> Työympäristössä on monenlaisia muuttujia, jotka pitäisi ottaa huomioon ennen työsopimuksen päättämistä. Joskus työntekijän toiminta saattaa ensi silmäyksellä vaikuttaa epärehellisyydeltä, mutta asiaa paremmin tutkimalla saadaan selville, että kyse on esimerkiksi inhimillisistä erehdyksistä tai kommunikaatiokatkoksista työntekijän ja työnantajan välillä.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 22.2.2013 S 11/3165 tavaratalon musiikkiosaston vastuumyyjän työsopimus irtisanottiin sillä perusteella, että työntekijä oli itse hinnoitellut ostamiaan tuotteita vastoin kaupan alan toimintatapaa ja yrityksen osto-ohjetta. Hovioikeus katsoi, että työntekijä oli menetellyt osto-ohjeen vastaisesti, mutta hinnan määräytymisen ei näytetty poikenneen siitä, miten levyn hinta myymälässä olisi muuten määräytynyt. Työntekijä oli vastaanottanut näytelevyjä ja konserttilippuja ilman esimiehen hyväksyntää ja ohjeiden vastaisesti palauttanut kaksi ostamaansa

---

<sup>57</sup> Vaasan HO 1.4.2011 S 10/211: Myyjän työsopimus oli purettu perusteena epäillyt kassaepäselvyydet, jotka liittyivät henkilökuntaostoihin. Työntekijä kiisti menetelleensä työnantajan ohjeiden vastaisesti. Lisäksi oli kyse väitetyistä työstä poissaoloista. Hovioikeuden mukaan väärinkäytöt jäivät näyttämättä. Lisäksi työntekijä oli tullut krapulassa töihin, mutta häntä ei ollut tästä varoitettu. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta.

sinetöimätöntä CD-levyä, vaikka perusohjeena oli, ettei niitä saa palauttaa. Työnantaja ei ollut oikeutettu irtisanomaan työsuhdetta varoitusta antamatta. Hovioikeus otti huomioon näytelevyjen ja konsertin osalta sen, että ne liittyvät välittömästi työntekijän tehtävän edellyttämään ammattitaitoon ja sen kehittämiseen. Lisäksi näytelevyjen vastaanottamiseen vaadittavan esimiehen hyväksynnän oli selvitetty liittyvän erityisesti sen varmistamiseen, että myymälästä vietävät tuotteet on asianmukaisesti maksettu. Hovioikeus siis otti huomioon ohjeistuksen tarkoituksen ja sen, oliko työntekijä toiminut tätä tarkoitusta vastaan. Työntekijä oli tehtävässään käsitellyt työnantajansa varoja ja omaisuutta, mutta työntekijän toiminnasta ei kuitenkaan osoitettu aiheutuneen yhtiölle taloudellista vahinkoa tai hänelle itselleen mainittavampaa taloudellista hyötyäkään. Hovioikeus päätyi pitämään myyjän toimintaa pikemminkin ajattelemattomana kuin epärehellisenä.

Työnantaja ei aina kykene valvomaan, kuinka kauan työntekijä todellisuudessa on työpaikalla tai suorittaa työtään. Palkka saattaa kertyä tehdystä työstä, joka määritetään tietyllä tavalla. Erityisesti itsenäisemmissä ammateissa keskinäinen luottamus korostuu. Työnantajan on pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijä tekee sen verran töitä kuin hänelle siitä maksetaan ja että hän ilmoittaa tekemänsä työt oikein. Työtuntien vääristely saattaa vaikuttaa työntekijälle helpolta tavalta tienata enemmän rahaa. Monen yhtiön palkanmaksukäytäntö perustuu luottamukseen. Työnantaja hyväksyy työntekijöiden ilmoittamat työtunnit luottaen siihen, että tunnit on kirjattu totuudenmukaisesti.<sup>58</sup> Aineistossani ei ollut tapauksia, joissa tahallisesti tehdyt virheelliset työaikakirjaukset tai muut palkan perusteena olevat kirjaukset eivät olisi olleet vähintään irtisanomisperuste.

Työn itsenäinen luonne korostui esimerkiksi Turun hovioikeuden tapauksessa 14.1.2015 S 14/738, jossa työntekijän työtehtävät olivat sellaisia, että hänen tekemisiään oli vaikea valvoa. Yksittäisten poissaolon selittäminen ja hyväksyttävyyys olisi vielä mahdollista ja

---

<sup>58</sup> Turun HO 11.12.2013 S 13/582: Kuorma-autonkuljettajan työsopimus oli purettu, sillä hän oli vilpillisesti merkinnyt työajakseen pitkiä taukoajoja sekä kerryttänyt työtuntejaan oleskelemalla työnantajan tiloissa sen jälkeen, kun työt oli tehty. Työntekijä oli menetellyt pidemmän aikaa vilpillisesti työaikakirjauksissaan ja aiheuttanut sen, että käyttäjäyritys oli päättänyt hänen työsuoritustaan koskevan tilauksen työnantajayritykseltä. Työntekijän menettelystä oli aiheutunut työnantajalle ja käyttäjäyritykselle ylimääräisiä kustannuksia liikaa maksetun palkan vuoksi. Lääkekuljetukset, joita työntekijäkin oli suorittanut, vaativat kuljettajalta erityistä huolellisuutta ja luotettavuutta. Rikkomukset olivat niin vakavia, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista, vaan työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

yksittäinen virhekirjauskin vaikuttaa inhimilliseltä, mutta selvittämättömien poissaolojen suuri määrä viittaa vahvasti epärehellisyyteen.

Turun HO 14.1.2015 S 14/738: Nosturiasentajan työsuhde oli irtisanottu sillä perusteella, että työntekijä olisi laiminlyönyt työvelvoitteitaan, jättänyt noudattamatta työaikoja sekä merkinnyt työaikoja toistuvasti väärin. Satama-alueen ajoneuvoportin ajojen raportista ilmeni, että selvittämättömiä poissaoloja oli erittäin suuri määrä. Työntekijä oli kuitenkin kaikkina kahdeksana päivänä ilmoittanut olleensa työssä kahdeksan tuntia. Työntekijälle osoitettu työtehtävä pienvaraston inventoinnista edellytti itsenäistä työn tekemistä ja tätä työtä ei ollut erikseen valvottu. Työntekijän oli katsottava menettelyllään rikkoneen sen luottamuksen, jonka työsuhhteessa edellytetään vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanomiselle.

TT:2007-78: Sprinkleriasentajan työsopimus oli purettu luottamuspuolan ja epärehellisyyden vuoksi. Työntekijän oli osoitettu olleen poissa töistä yhden päivän ilmoittamatta siitä ja merkinneen kyseisen päivän tuntikorttiin työpäiväksi. Työntekijä oli ensin kysyttäessä väittänyt olleensa töissä. Työntekijä oli myöhästellyt muutenkin ja poistunut luvatta työpaikalta. Vaikka työntekijä oli saanut poissaoloistaan ja ilmoittamatta jättämisestä suullisen huomautuksen, hän ei tästä huolimatta ilmoittanut poissaoloaan. Asennustoiminta oli edellyttänyt itsenäistä työskentelyä, eikä työaikojen jatkuva valvonta ollut mahdollista. Toimialan luonne korosti luottamuksen merkitystä työsuhhteessa. Lisäksi asennustoiminnassa oli työvaiheita, joita toinen asentaja ei voinut tehdä, joten poissaolosta aiheutui haittaa asennustyölle. Toisaalta työntekijän ei ollut aikaisemmin näytetty syyllistyneen vastaavanlaiseen vilpilliseen menettelyyn eikä hänelle ollut poissaoloistakaan annettu selkeää päättämisen sisältävää varoitusta. Työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta purkuun.

Työn itsenäinen luonne korostui myös tapauksessa, jossa sprinkleriasentaja oli tehnyt virheellisen työaikakirjauksen. Työntekijän työtehtävät asentajana olivat itsenäisiä, joten niitä oli vaikea valvoa jatkuvasti. Työntekijä oli ollut tietoinen siitä, että hänen menettelyään ei hyväksytä, mutta tästä huolimatta hän ei ollut ilmoittanut poissaoloaan. Työntekijä oli tietoisesti yrittänyt saada hyötyä vääristä merkinnöistä työnantajansa kustannuksella, eikä mitenkään voinut pitää menettelyään sallittuna. Työntekijän menettelyllään tavoitteleman tai saaman hyödyn ei tarvitse olla suuri, jotta työsopimuksen päättäminen olisi mahdollista. Esimerkiksi urakkatyöilmoituksen täyttämisenä vilpillisesti ei välttämättä tavoitella suurta rahallista hyötyä. Työnantajalla saattaa menettelyn vähäisestä taloudellisesta merkityksestä huolimatta kuitenkin olla asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus. Työnantajalla saattaa olla oikeus jopa

purkaa työsopimus, vaikka työnantajalle ei olisi aiheutunut suurta taloudellista vahinkoa ja työntekijä olisi ollut työnantajan palveluksessa pitkään.<sup>59</sup>

### **3.3. Epärehellisyyden kohdistuminen muuhun kuin työnantajaan**

Työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde saattaa rikkoutua, vaikka työntekijä ei olisi epärehellinen työnantajaa vaan jotain muuta kohtaan. Työnantajalle ei siis välttämättä ole aiheutunut haittaa työntekijän epärehellisestä menettelystä, mutta työntekijän käyttäytyminen voi horjuttaa luottamusta ja herättää perusteltuja epäilyksiä. Teolla on kuitenkin oltava työsopimuksen päättämisen kannalta riittävä yhteys työsuhteeseen. Mitä enemmän työntekijän epärehellisyys kohdistuu muuta kuin omaa työnantajaa kohtaan, sitä epätodennäköisemmin työsopimuksen päättämiskynnys ylittyy. Epärehellisyyden kohdistumisella on merkitystä erityisesti silloin, kun arvioidaan työnantajan oikeutta purkaa työsopimus.<sup>60</sup> Vaikka epärehellisyys ei kohdistuisikaan työnantajaan, se saattaa tapahtua työpaikalla ja yhteydessä työtehtäviin, mikä on omiaan aiheuttamaan perusteltua luottamuspulaa. Varsinkin asiakkaisiin kohdistuva epärehellisyys on omiaan vaarantamaan työnantajan toiminnan ja maineen, sillä se saattaa esimerkiksi johtaa asiakkaiden vähentymiseen. Työntekijän tehtäviin työnantajan palveluksessa kuuluu usein asiakkaiden omaisuudesta huolehtiminen, jolloin epärehellisyttä on pidettävä aina erittäin moitittavana.

Helsingin HO 30.8.2012 S 11/1918: Kosmetiikkatuotteiden myyjän/konsulentin työsopimus purettiin sillä perusteella, että hän oli toiminut epärehellisesti tavaratalossa ja hankkinut itselleen perusteetonta taloudellista hyötyä työnantajansa asiakkaan kustannuksella. Työntekijä oli vaihtanut työnantajaltaan työsuhteensa perusteella lahjaksi tai tutustumista varten ilmaiseksi saamiaan kosmetiikkatuotteita tavaratalon muihin tuotteisiin, lahjakortteihin tai rahaan. Hovioikeus katsoi, että tavaratalossa ei vallinnut sellaista työntekijän väittämää lahjatavaroiden vaihtokäytäntöä, josta tavaratalon esimiehet olisivat olleet tietoisia ja jonka tavaratalo olisi sallinut. Menettely oli yleisen kokemuksen perusteella

---

<sup>59</sup> TT:1991-69: Raudoittajan työsopimus oli purettu, koska työnantajan mukaan työntekijä oli toiminut epärehellisesti jättäessään työnantajalle palkanmaksun perusteena olevia työlistoja, vaikka hän ei ollut tehnyt kyseisten listojen tarkoittamia töitä. Työntekijä oli toistuvasti menetellyt vilpillisesti, vaikka häntä oli siitä huomautettu. Työntekijä oli saanut kirjallisen huomautuksen ja varoituksen luvattomasta poissaolosta. Kun työntekijä oli jatkanut vilpillistä menettelyään useammasta huomautuksesta huolimatta, työtuomioistuimien katsoi, että vaikka työsuhte oli ollut pitkäaikainen ja työntekijän väärin ilmoittaman työn palkka-arvo vähäinen, työntekijän menettelyä oli pidettävä sellaisena, että se oikeutti purkamaan työsopimuksen. Raudoitteiden jättäminen tekemättä oli aiheuttanut vahinkoa työnantajalle häiriöinä tuotantopuolella elementtien valmistumisen viivästyessä sopivien raudoitteiden puuttuessa.

<sup>60</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2016, s. 152-154.

erittäin poikkeuksellinen ja normaalille käyttäytymiselle vieras ja sitä voitaisiin moittia myös petosrikoksen tunnusmerkistön kannalta. Työntekijän oli täytynyt tietää ja ymmärtää, että menettelyllä hankitaan itselle taloudellista etua tavaratalon kustannuksella. Työntekijän menettelyssä oli pidettävä erityisen moitittavana sitä, että hän oli työnantajan palveluksessa työskennellyt itsenäisesti tavaratalon tiloissa ilman työnantajansa valvontaa ja hänellä oli ollut normaalit myyjän oikeudet käyttää kassaa tavaratalossa, mikä oli korostanut hänelle asetettua luotettavuusvaatimusta. Lahjatuotteiden vaihdot liittyivät välittömästi hänen työtehtäviinsä ja niistä aiheutunut taloudellinen vahinko kohdistui yksinomaan ulkopuoliseen tahoon, tavarataloon, joka oli työnantajan asiakasyritys. Vaihtamista oli lisäksi tapahtunut jo pitkään ja rahalliset arvot olivat suuria. Työnantajalla oli asiallinen ja erittäin painava syy purkaa työsopimus.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 30.8.2012 S 11/1918 työntekijän epärehellinen menettely oli kohdistunut työnantajan asiakasyritykseen, mitä on pidettävä vakavana ja merkittävänä rikkeenä työnantajan kannalta. Lisäksi työntekijä ei ollut toiminut oman työnantajansa välittömän johdon ja valvonnan alaisena vaan asiakkaan tiloissa, joten työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen merkitys oli korostunut. Ratkaisussa otettiin huomioon se, että työntekijä ei voinut olla ymmärtämättä menettelystään aiheutuvan haittaa työnantajan asiakkaalle, jonka tiloissa hän työskenteli. Työnantajalla oli asiallinen ja erittäin painava syy purkaa työsopimus. Vaikka anastaminen työnantajan asiakkaalta jäisi yrityksen asteelle, työnantajalla saattaa silti olla oikeus päättää työsopimus.<sup>61</sup> Vaikka työntekijä ei olisikaan vielä anastanut mitään eikä taloudellista vahinkoa olisi aiheutunut, hän on kuitenkin toiminut vilpillisesti yrittäessään anastaa asiakkaalta. Usein on vain sattumaa, että työntekijän teko jää yrityksen asteelle. Kun teko on jäänyt yrityksen asteelle, olisi kuitenkin pystyttävä näyttämään, että työntekijällä oli anastustarkoitus. Jos työntekijältä puuttuu anastustarkoitus, kyse ei ole epärehellisyydestä eikä työsopimusta saa päättää ainakaan epärehellisyyden perusteella.

Kouvolan HO 16.5.2013 S 13/200: Roska-autonkuljettajan työsopimus purettiin. Kysymys oli, muodostiko työntekijän tallenteelta näkyvä sinänsä riidaton asiakkaalle kuuluvan veitsen haltuun ottaminen asiakkaan roska-astian päältä teon, jolla työntekijä oli varastanut asiakkaan omaisuutta. Työnjohtaja oli soittanut työntekijälle ja kysynyt veitsestä, mutta työntekijä oli kiistänyt nähneensä veistä.

---

<sup>61</sup> Rovaniemen HO 16.1.2012 S 10/877: Autonkuljettajana reilun puoli vuotta työskennelleen työntekijän työsopimus purettiin sillä perusteella, että hän oli yrittänyt anastaa yhtiön asiakkaan luumuja. Työntekijä oli pussittanut luumuja itselleen, mutta toinen yrityksen työntekijä huomautti asiasta. Tällöin työntekijä oli laittanut luumut pois. Työntekijän teko oli jäänyt yritykseen ja kyseessä oli yksittäinen tapaus ja arvoltaan vähäinen omaisuus. Luumujen osalta kylmäketju oli joka tapauksessa jo katkennut. Tapahtuma-aikaan ajojärjestelyistä vastannut henkilö oli vasta kahden kuukauden kuluttua ottanut asian esille. Yhtiöllä oli oikeus irtisanoa työsopimus anastuksen yrityksen perusteella. Kysymyksessä oli pieni kuljetusalan yritys, jonka toiminnan ja asiakassuhteiden säilymisen kannalta oli tärkeää, että työssä käyttäytyään nuhteettomasti. Irtisanomisperustetta oli pidettävä asiallisena ja painavana syynä ottaen huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työntekijä oli herätetty kesken uniensa ja hän oli kuumeessa ja vatsataudissa. Hovioikeus ei pitänyt poissuljettuna, etteikö työntekijä olisi kiistänyt veitsen ottamista epähuomioissa. Työntekijän ei ollut näytetty menetelleen sillä tavalla epärehellisesti, että yhtiöllä olisi ollut peruste hänen työsopimuksena purkamiseen tai edes irtisanomiseen. Veitsen voitiin katsoa olleen työntekijän sen haltuunsa ottaessa lähinnä omistajattomassa tilassa ja löytötavaraan verrattavissa. Työsopimuksen purkaminen oli perustunut puutteelliseen ja osin virheelliseen päättelyyn siitä, mitä työntekijän menettelyyn oli näytetty sisältyneen. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta.

Jos työnantaja ei pysty esittämään epärehellisyydestä vakuuttavaa näyttöä eikä luottamusta muutoinkaan voida katsoa perustellusta syystä menetetyksi, työsopimusta ei saa päättää. Jos asiassa jää järkevä epäily siitä, onko työntekijä syyllistynyt anastukseen, työsopimusta ei saisi päättää.<sup>62</sup> Riita-asioiden näyttökynnys ei kuitenkaan ole yhtä korkea kuin tuomitsemiskynnys rikosasiassa. Työntekijän menettely asian selvittämisen yhteydessä voi antaa aihetta perusteltuun luottamuksen horjumiseen työnantajan ja työntekijän välillä, mikä saattaa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen.

Työntekijän epärehellisyys voi asiakkaan ja työnantajan lisäksi kohdistua esimerkiksi työkaveriin. Työkaverilta anastus saattaa kuitenkin tapahtua työpaikalla ja työaikana ja muutoinkin kiinteästi työhön liittyvissä olosuhteissa, millä on merkitystä päättämisperusteen arvioinnissa. Tällöin työntekijän puolesta ei välttämättä puhu se, että anastuksen kohde on yksityisomaisuutta.<sup>63</sup> Työkaverin omaisuuden anastaminen saattaa

---

<sup>62</sup> Helsingin HO 5.3.2014 S 13/2098: Linja-autonkuljettajan työsopimus oli purettu sillä perusteella, että hän oli väitetysti anastanut kuljettamastaan kuormasta kuusi viinipulloa sisältäneen laatikon. Tallenteelta ei käynyt ilmi, kuka väitetyn anastuksen oli tehnyt, milloin se oli tehty ja miten. Hovioikeus katsoi, ettei yhtiö näyttänyt toteen työntekijän vieneen luvatta omaisuutta yhtiön hallusta. Se, että yhtiö oli esittänyt syitä epäillä työntekijää anastuksesta, ei ollut peruste epärehellisyyväitteen jäätyä toteennäyttämättä katsoa yhtiöllä olleen luottamuspuolan vuoksi oikeus päättää työntekijän työsopimus. Työnantajalla ei ollut oikeutta päättää työsopimusta.

<sup>63</sup> TT:2002-16: Tehtaiden kuljetusosaston junamies oli anastanut työtoveriltaan lukitusta kaapista rahaa 15 markkaa ja oli myöntänyt tekonsa. Työntekijä irtisanoutui työnantajan esityksestä, mutta peruutti irtisanomisensa, jolloin työnantaja ilmoitti purkavansa työsopimuksen rikoksen perusteella. Vielä työsuhteen päätyttyä yhtiö oli ilmoittanut, että työsuhde irtisanottaisiin irtisanomisajalla. Työntekijä oli ottanut työtoverilta pienen summan, joka oli vain osa lompakossa olleista rahoista. Murtautumalla tapahtunut kajoaminen lukitussa tilassa olleeseen omaisuuteen osoitti kuitenkin työtuomioistuimen käsityksen mukaan harkittua epärehellisyyttä. Teko oli lisäksi tapahtunut työpaikalla ja työaikana. Vaikka työntekijän teko oli kohdistunut työtoverin yksityiseen omaisuuteen, työnantaja oli voinut perustellusti katsoa, että menettelystä oli seurannut vakava häiriö työyhteisön luottamuksellisiin suhteisiin. Teko rikkoi työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen sillä tavoin, että työnantajalla oli erityisen painava syy työsopimuksen päättämiseen. KKO:1989:147: Työntekijä oli työnantajan erään vakuutusyhtiön tiloissa työntekijöilleen järjestämässä tilaisuudessa ottanut vakuutusyhtiön edustajan vaatenaulakossa olleen puseron taskusta lompakon ja anastanut siitä 70 markkaa, minkä johdosta hänen työsopimuksensa oli purettu. Työntekijä oli menettelyllään rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Työnantajalla katsottiin olleen työsopimuslain 43 §:n 1 momentin mukainen tärkeä syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen. Teko oli anastetun omaisuuden määrän vähäisyydestä huolimatta osoittanut epärehellisyyttä

tulla työnantajan tietoon helpommin kuin muilta henkilöiltä anastaminen. Työtoverin omaisuuden anastaminen heikentää suuresti työntekijän luotettavuutta työnantajan silmissä ja lisäksi vaikuttaa todennäköisesti myös työyhteisön sisäiseen toimivuuteen.

Tiettyjen alojen luonne edellyttää työntekijöiltä ehdotonta luotettavuutta, jolloin vaatimus työntekijän ehdottomasta rehellisyydestä korostuu. Esimerkiksi vartijan ammatissa työskenteleviltä vaaditaan usein ehdotonta luotettavuutta. Laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002) asetetaan edellytykseksi vartijaksi hyväksymiselle se, että henkilö tunnetaan rehelliseksi ja luotettavaksi ja on henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopiva vartijaksi. Vartija työskentelee yleensä muualla kuin työnantajansa tiloissa, koska vartijat ovat työsuhteessa vartioimisliikkeeseen. Pelkästään se, että työnantaja luottaa työntekijään, ei välttämättä riitä, jos toimeksiantaja epäilee perustelluista syistä työntekijän rehellisyyttä ja luotettavuutta. Vaikka vartija olisi toiminut moitittavasti ja epärehellisesti, hänen työnsopimustaan ei kuitenkaan välttämättä saa päättää. Esimerkiksi teollisuusvartijan työnsopimusta ei olisi saanut päättää sillä perusteella, että vartija oli ottanut toisen vartijan eväät vartijoiden käytössä olleesta jääkaapista.<sup>64</sup> Jos vartija anastaa vartioitavaa omaisuutta, asiaa on arvioitava ankarasti. Toisten omaisuuden vartioiminen on usein vartijan ydintehtävä, joten tällaiseen omaisuuteen kajoaminen saattaa olla työsuhteen kannalta niin vakava rike, että työnantajalla on oikeus päättää työnsopimus.

Työntekijän epärehellisyys saattaa myös kohdistua esimerkiksi Suomen valtion julkiseen talouteen veropetoksen muodossa. Rikoslain 29:1 §:n mukaan veropetoksesta voidaan tuomita se, joka antamalla viranomaiselle verotusta varten väärän tiedon veron määräämiseen vaikuttavasta seikasta, salaamalla verotusta varten annetussa

---

ja rikkonut luottamuksen niin, ettei työnantajalta kohtuuden mukaan voitu vaatia sopimussuhteen jatkamista.

<sup>64</sup> TT:1993-103: Teollisuusvartijan työnsopimus oli purettu siksi, että työntekijä oli syyllistynyt näpistykseen ottamalla toisen vartijan eväät vartijoiden käytössä olleesta jääkaapista eräänä yönä. Työntekijä oli kertomansa mukaan ottanut eväät, koska hänellä ei ollut riittävästi evästä eikä rahaa. Hänen tarkoituksensa oli kertomansa mukaan ollut sopia niiden korvaamisesta. Yrityksessä oli suhtauduttu ankarasti epärehellisyyteen ja esimerkiksi yhden keksipaketin ottaminen yrityksessä oli johtanut työnsopimuksen purkamiseen. Myös toimeksiantaja edellytti ehdotonta rehellisyyttä. Työntekijä oli toiminut moitittavasti, mutta menettelyn ei ollut näytetty aiheuttaneen työnantajalle haittaa tai vahinkoa. Työtuomioistuimen mukaan työntekijän tekoa ei muutoinkaan huomioon ottaen hänen luvatta ottamansa omaisuuden arvo, teon luonne ja erityisesti sen kohdistuminen muuhun kuin työnantajaan tai vartioitavaan omaisuuteen voitu pitää työsuhteen kannalta niin vakavana rikkeenä, että se oikeuttaisi työnantajan päättämään työsuhteen. Vaikka vartiointialalla vaatimus työntekijän rehellisyydestä korostuu, työnantajayritys olisi ollut kohtuudella velvollinen jatkamaan työntekijän työsuhdetta, eikä sillä ollut oikeutta purkaa tai irtisanoa sitä.

ilmoituksessa veron määräämiseen vaikuttavan seikan, veron välttämistarkoituksessa laiminlyömällä verotusta varten säädetyn velvollisuuden, jolla on merkitystä veron määräämiselle, tai muuten petollisesti aiheuttaa tai yrittää aiheuttaa veron määräämättä jättämisen, tai sen määräämisen liian alhaiseksi, tai veron aiheettoman palauttamisen.

Kouvolan HO 1.6.2010 S 09/945: Myyjän työsopimus päättyi irtisanomiseen, koska hän oli pyytänyt toisia työntekijöitä keräämään itselleen asiakkaiden kassalle jättämiä kuitteja. Työntekijä oli myös laiminlyönyt työtehtäviään, mikä ei kuitenkaan ollut vaikuttanut työsuhteen päättämiseen. Työntekijä oli pyytänyt keräämään kuitteja itselleen käyttääkseen niitä hyväkseen oman ja puolisonsa yrityksen verotuksessa perusteettomina vähennyksinä ja siis rikollisessa tarkoituksessa. Toteutuessaan menettely olisi saattanut johtaa myös työnantajayrityksen rikosepäilyn kohteeksi epäilyksi avunannosta veropetokseen. Muutoinkin työntekijän menettely olisi saattanut työnantajayrityksen yrityskuvan outoon ja kielteiseen valoon. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy päättää työsuhde.

Myyjän työsopimuksen sai irtisanoa, kun myyjä oli rikollisessa tarkoituksessa pyytänyt toisia työntekijöitä keräämään itselleen asiakkaiden kassalle jättämiä kuitteja. Työntekijän teon vuoksi myös työnantaja olisi saattanut joutua rikosepäilyjen kohteeksi, mikä ei luonnollisestikaan ole hyvä työnantajan toimintaedellytysten kannalta. Vaikka työntekijä ei ollut vielä ehtinyt saada oikeudetonta hyötyä kuiteista, toiminnan osoittama epärehellisyys oli silti niin vakava rikkomus, että työsopimuksen sai päättää sen perusteella.

### **3.4. Esimiehen epärehellisyys**

Esimiehen tehtävä on edustaa työnantajaa ja johtaa alaisiaan, mikä edellyttää erityistä luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä. Esimies saattaa päästä käsiksi työnantajan kirjanpitoon, jolloin omien tekojen häivyttäminen on helpompaa. Esimiehillä on lisäksi laajemmat toimivaltuudet kuin muilla työntekijöillä. Esimiehen epärehellisyyden arviointiin vaikuttavat samat asiat kuin muidenkin työntekijöiden, mutta esimieheltä voidaan vaatia erityistä luotettavuutta tämän vastuullisen aseman vuoksi. Kyse on tässäkin tapauksessa kokonaisarviointista, johon vaikuttavat esimerkiksi esimiehen asema työnantajan hierarkiassa, menettelyn tahallisuus, vahingon aiheuttaminen, hyödyn saaminen, menettelyn toistuvuus ja annettu ohjeistus. Työnantajan lisäksi myös esimiesten alaisten saattaa olla vaikeata luottaa esimieheen tämän epärehellisen käyttäytymisen vuoksi, mikä on omiaan vaikuttamaan työpaikan suhteisiin ja ilmapiiriin.

Yleisesti ottaen mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä pienemmät rikkeet saattavat mahdollistaa työsuhteen päättämisen. *Koskinen* on todennut, että kuitenkin edes johtavassa asemassa tai esimiehenä toimivan työntekijän kohdalla työsuhteen päättämisperusteeksi ei yleensä riitä pelkästään luottamuspulla, toisin kuin esimerkiksi osakeyhtiön toimitusjohtajan kohdalla. Jotta luottamuspulla riittäisi edes irtisanomisperusteeksi, sen täytyy perustua selkeään todennettuun syyhyn.<sup>65</sup>

Hallinto- ja talousasioista vastaavien erityisen itsenäisessä ja vastuullisessa asemassa toimivien johtajien epärehellisyttä arvioidaan melko ankarasti. Heillä on yleensä hyvät mahdollisuudet peitellä tekemisiään ja käyttää luottamuksellista asemaansa hyväksi. Erityisesti silloin, kun työnantajan varallisuuspiiriin kuuluvien asioiden hoitaminen on työntekijän vastuulla ja väärinkäytökset liittyvät kiinteästi työntekijän työtehtäviin ja työnkuvaan, käsillä ovat ainekset työsopimuksen päättämiseen. Menettelyn toistuvuus ja tahallisuus lisäävät purkuperusteen täyttymisen mahdollisuutta. Toiminnan tapahtuminen useana vuonna eli menettelyn pitkä kesto osoittaa merkittävää epärehellisyttä. Erityisen moitittavaa on myös, jos esimies hankkii itselleen hyötyä työnantajan kustannuksella eli epärehellisyydellä on selkeä tavoite.

Helsingin HO 11.10.2012 S 11/1973: Talous- ja hallintojohtajana työskennelleen työntekijän työsopimus purettiin. Työntekijä oli menetellyt moitittavasti, kun hän oli asemaansa hyväksi käyttäen hyväksynyt työnantajansa maksettavaksi huomattavasti sovittua suurempaa auton kuukausivuokraa omistamalleen yhtiölle ja perusteettomaksi hyväksynyt työnantajansa maksettavaksi auton huoltokuluja vuosien 2008 ja 2009 aikana noin 4800 euroa saaden menettelystään hyötyä. Koska työntekijä oli vastannut työnantajarytöksensä talous- ja raha-asioista, työntekijän ei voitu enää hänen edellä kuvatun menettelynsä jälkeen katsoa nauttineen sellaista luottamusta, jota hänen asemassaan olevan henkilön työsuhteen jatkaminen edellyttää. Työnantajalla oli erittäin painava syy epärehelliseen ja työsopimuksen ehtojen vastaiseen menettelyyn vedoten purkaa työntekijän työsopimus.

Esimiesasemassa olevien työtunteja ei yleensä seurata yhtä tarkasti kuin muiden työntekijöiden. Esimiehet saattavat itse tehdä itselleen työvuorolistat ja ilmoittaa tehdyt työvuorot työnantajalle, joka luottaa esimiehen sanaan.<sup>66</sup> Työtuntien tahallinen vääristely

---

<sup>65</sup> *Koskinen* 2013a, s. 2.

<sup>66</sup> Turun HO 5.6.2014 S 13/1586: Ravintolapäällikön työsopimus oli purettu syynä ”esimies- ja luottamusaseman väärinkäyttö, omien työtuntien vääristely/tuntien lisääminen, toimista aiheutunut työnantajalle huomattavaa taloudellista haittaa”. Hovioikeus katsoi, että työntekijä oli lisännyt laatimiinsa tunti-ilmoituksiin itselleen työtunteja perusteettomasti ja menettely oli kestänyt usean vuoden ajan. Työnantajalla oli erittäin painava syy purkaa työsopimus. Työntekijä oli myös menetellyt huolimattomasti kuormakirjojen tietokoneelle viemisessä ja työvuorolistojen toimittamisessa arkistoitavaksi ja häntä oli

on myös esimiesasemassa olevan osalta yleensä työsopimuksen päättämisperuste, kuten se on pääsääntöisesti myös muiden työntekijöiden osalta. Esimiesasemassa olevilla saattaa olla mahdollisuus käyttää yhtiön luottokorttia, mikä antaa suuremmat väärinkäytösten mahdollisuudet kuin tavallinen kassan käyttö työtehtävien osana. Esimiehen käyttäytyminen epärehellisyyden selvittämisessä vaikuttaa työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen rakoiluun. Mikäli esimies valehtelee toiminnastaan ja yrittää muutenkin harhaanjohtaa työnantajaa, työsuhteen edellyttämä luottamus saattaa kadota. Valehtelu omasta toiminnasta on omiaan herättämään epäluottamusta, vaikka työntekijän toiminta olisi muuten ollut ymmärrettävää. Kuten tavallisenkin työntekijän osalta, myös esimiehen osalta toiminta nimenomaisen ohjeistuksen vastaisesti vaikuttaa työsopimuksen päättämisperusteen arvioinnissa päättämisen puolesta. Ohjeistuksen vastainen toiminta ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti esimiehen toimivan epärehillisesti. Esimiehen asemassa olevien työntekijöiden osalta ohjeiden noudattamisen tärkeys kuitenkin korostuu verrattuna muihin työntekijöihin. Pelkästä esimiesasemasta ei saa kuitenkaan päätellä liikoja, sillä esimiehiäkin on eri asteisia. Esimerkiksi ravintolan vuoropäälliköllä on joitakin esimiestehtäviä, mutta hän ei kuitenkaan kuulu työnantajan korkeimpaan johtoon eikä häneltä välttämättä edellytetä erityistä luottamusta esimiesasemansa perusteella.

Helsingin HO 16.4.2010 S 09/1083: Ravintolan vuoropäällikön työsopimus oli purettu. Työntekijä oli vienyt ravintolasta omaan käyttöönsä oikeudettomasti ilman työnantajan lupaa säkillisen työnantajan omistamia paperipyyhkeitä kolmena päivänä. Lisäksi hän oli ottanut tyhjiä pulloja pullokoreissa. Työntekijä oli valehdellut toiminnastaan. Työntekijä oli saanut reilua vuotta aiemmin varoituksen kassa- ja rahaliikenteen ohjeistuksen jatkuvasta laiminlyömisestä. Työntekijä oli toiminut työnantajan ja sen edeltäjäyritysten palveluksessa noin 36 vuotta ja oli työsuhteen päättyessä 61-vuotias. Hänen luvatta ottamansa omaisuuden arvo ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä oli ollut vähäinen. Yrityksessä oli lisäksi ollut käytössä niin sanottu kollektiivinen kassavastuu, jonka näytettiin olleen ainakin osittain synnä pullojen ja juomakorien viemiseen. Hovioikeus katsoi, että työntekijän menettelyä ei kokonaisuutena arvioiden voitu pitää niin vakavana työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi ollut erittäin painava syy purkaa työntekijän työsuhteeseen päättyään heti. Työntekijän menettely oli kuitenkin ollut siinä määrin moitittavaa ja johtanut luottamuspulaan, että työnantajalla oli asiallinen ja painava peruste työsopimuksen irtisanomiseen.

---

huomautettu puhelimen käytöstä. Näillä seikoilla oli kuitenkin vain vähäinen merkitys purkamisperusteita arvioidessa.

Vaikka työntekijä olisi esimiesasemassa, ei pelkkä epäily ilman kunnan näyttöä epärehellisydestä riitä työsopimuksen päättämiseen. Ohjeiden ja työpaikassa yleisesti noudatetun käytännön mukainen toiminta ei voi johtaa työsopimuksen päättämiseen, varsinkaan kun työntekijä ei ole valehdellut toiminnastaan vaan on toiminut ja kertonut siitä avoimesti.

Helsingin HO 17.3.2008 S 07/1541: Ravintolan vuoropäällikön työsopimus oli purettu perusteena luottamuksen puute ja kavallusepäily. Vuoropäällikkö ja ravintolapäällikkö olivat iltaisin laskeneet kassat ja vieneet ylijäämät rahat kassakaappiin, josta ylijäämät rahat oli myöhemmin bongattu kassaan eikä niitä ollut tilitetty tilitoimistoon. Työntekijä oli toiminut esimieheltään eli ravintolapäälliköltä saamiensa ohjeiden ja ravintolassa noudatetun käytännön mukaisesti. Hovioikeus katsoi jääneen näyttämättä, että työntekijä olisi bongauksen yhteydessä kavaltanut työnantajansa varoja tai muutoinkaan menetellyt siten, että luottamussuhde olisi perustellusta syystä rikkoutunut.

Välillä olosuhteet ovat oikeasti epäselvät, eikä esimiehenkään epärehellisyys ole selkeästi todettavissa. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus kuitenkin velvoittaa työntekijän pidättäytymään kaikesta, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Itä-Suomen HO 14.4.2014 S 13/952/20: Paikallisjohtajana toimineen työntekijän työsuhde oli purettu ja syyksi oli ilmoitettu epäilty rikollinen toiminta. Työnantaja oli ostanut omaisuutta sellaisen yhtiön konkurssipesältä, josta työntekijä omisti aikaisemmin puolet. Kauppaan oli kuulunut linja-autojen testipenkkejä. Työntekijä oli käynyt yhdessä isänsä kanssa työnantajan toimitiloissa noutamassa omaa omaisuuttaan, minkä yhteydessä tiloista oli viety linja-autojen testipenkkejä. Työntekijä oli yhdessä isänsä kanssa selvittänyt työnantajalle kirjallisesti, että testipenkit olivat hänen isänsä omaisuutta. Koska työnantaja oli tiennyt, että viedyn omaisuuden omistussuhteista vallitsi erilaisia käsityksiä, työnantajalla ei ollut työsopimuksella tarkoitettua erittäin painavaa syytä purkaa työntekijän työsuhdetta selvittämättä asiaa. Työntekijä oli työnantajan paikallisjohtaja, eli hänen asemansa yrityksessä oli erityisen vastuullinen. Työntekijä oli osallistunut omaisuuden poistamiseen työnantajan tiloista, vaikka hän tiesi omistussuhteista vallitsevan erilaisia käsityksiä. Näissä olosuhteissa työnantaja oli perustellusti voinut katsoa luottamuksensa työntekijään niin pahoin menetetyksi, että työnantajalla oli ollut työsopimuksella tarkoitettu asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijä, mutta ei oikeutta purkaa.

Paikallisjohtaja ei ottaen huomioon hänen erittäin vastuullisen asemansa olisi saanut viedä tavaroita työnantajan tiloista, kun tavaroiden omistussuhteet olivat epäselvät. Toisaalta myös työnantajan on otettava huomioon tilanne työntekijän kannalta. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus, mutta ei purkaa, sillä työnantajakin tiesi omistussuhteista vallitsevan erilaisia käsityksiä.

Vaikka esimiehen menettelyssä olisi ollut moitittavaa, työnantajalla ei automaattisesti ole oikeutta päättää työsopimusta. Näin on varsinkin silloin, kun esimiehen ei ole osoitettu toimineen epärehellisesti eikä tahallisesti.<sup>67</sup> Vaikka esimies olisikin toiminut ohjeistuksen vastaisesti, työnantajalta edellytetään pääsääntöisesti varoituksen antamista ennen irtisanomista. Jos esimies on aikaisemmin käyttäytynyt moitteettomasti, ei kokonaisuutena katsoen merkitykseltään vähäinen menettely oikeuta päättämään työsopimusta.<sup>68</sup>

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisu 2012:89 koskee esimiehen epärehellisyyttä. Korkein oikeus yritti ratkaisussaan vetää rajaa esimiehen irtisanomisen ja purkamisen välille. Saman tyyppinen menettely voi vähäisemmässä tekomuodossa mahdollistaa työsopimuksen irtisanomisen ja vakavammassa tapauksessa purkamisen. Korkein oikeus totesi, että työsopimuksen päättämisperusteiden arviointi edellyttää kokonaisharkintaa, jossa kiinnitetään huomiota muun muassa sopimusrikkomuksen vakavuuteen ja vaikutuksiin, työn luonteeseen ja sen mahdollisiin erityispiirteisiin sekä työntekijän ja työnantajan asemaan. Nämä seikat on aikaisemmassakin oikeuskäytännössä otettu huomioon päättämisperusteen arvioinnissa.

---

<sup>67</sup> Itä-Suomen HO 2.7.2014 S 14/5/20: Tiimipäällikön työsopimus oli purettu sillä perusteella, että hän olisi luvattomasti myynyt omaan lukuunsa yhtiölle kuuluvaa romualumiinia, salannut alaistensa myyneen romumetallia omaan lukuunsa ja antanut virheellisen tilityksen romualumiinin myynnistä saaduista tuloista. Yhtiön johto oli ollut hovioikeuden mukaan tietoinen siitä käytännöstä, että asentajat keräävät johdonpätkiä ja myyvät ne romuliikkeille ja käyttävät saadut rahat yhteisiin virkistystarkoituksiin. Työntekijällä ei ollut velvollisuutta ilmoittaa työnantajalle tästä vakiintuneesta käytännöstä. Työntekijän moitteeksi voitiin katsoa se, että hän oli työnjohtajana sallinut romun kuljettamisen työnantajan autolla ja että hän oli käynyt kuittaamassa rahat työaikana, vaikka oli ilmoittanut olleensa toisella työmaalla. Työntekijän menettelyä ei kuitenkaan voitu pitää erityisen moitittavana, etenkin kun otettiin huomioon, ettei hän ollut työmaalla paikalla eikä siten voinut valvoa auton käyttöä. Työntekijän moitteeksi oli katsottava myös se, ettei hän ollut alusta alkaen kerännyt asentajilta kuitteja romun myynnistä eikä ollut oma-aloitteisesti tehnyt tilitystä saamistaan rahoista viipymättä, vaan vasta työnantajan kehotuksesta. Koska työnantaja ei ollut asettanut tilitykselle määräaikaa, laiminlyönti oli vähäinen. Työnantajalla ei ollut purku- tai irtisanomisperustetta.

<sup>68</sup> Vaasan HO 9.12.2013 S 12/647: Yhtiö oli purkanut esimiestehtävissä tuotantovastaavana työskennelleen työntekijän työsopimuksen. Purkamisen syyksi oli ilmoitettu yrityksen materiaalien ja koneiden käyttäminen omiin tarkoituksiin kysymättä tai ilmoittamatta siitä esimiehille. Työntekijä oli teettänyt työnantajan kalustolla ja työnantajan materiaalia käyttäen omaan käyttöönsä ikkunan osia. Työntekijä oli ollut tietoinen perehdyttämispöytäkirjasta ”Kaluston käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin”, jonka mukaan kalusto oli tarkoitettu vain yrityksen liiketoiminnan käyttöön. Henkilökohtainen käyttö oli aina sovitettava esimiehen kanssa. Työntekijä oli laittanut omat ikkunapuitteensa tuotantoon työaikana sopimatta siitä etukäteen esimiehen kanssa. Hovioikeus katsoi, että työntekijän menettely oli ollut työpaikalla noudatettujen määräysten ja ohjeiden vastaista. Kun työntekijän toiminnassa ei aikaisemmin ollut ollut moitittavaa, hänen menettelynsä ei huomioon ottaen menettelyn moitittavuus ja sen vähäinen merkitys työnantajan toiminnalle ja taloudelle ollut hänen esimiesasemastaan huolimatta riittävä peruste edes irtisanoa hänen työsopimustaan ilman varoitusmenettelyä.

KKO:2012:89: Työntekijä oli toiminut Finnair Oyj:n palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ensin vuodesta 1971 vuoteen 1975 ja uudelleen vuodesta 1983 alkaen, viimeksi matkustamohenkilökunnan esimiehenä eli purserina. Yhtiö purki työntekijän työsuhteen 18.4.2008 sillä perusteella, että työntekijän matkatavaroista oli miehistön tullitarkastuksessa 17.4.2008 löydetty matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä savukkeita, joista hän ei ollut tehnyt asianmukaisia merkintöjä tullauskirjaan. Purkuilmoituksessaan yhtiö totesi työntekijän epärehellisellä toiminnallaan vakavasti rikkoneen työsuhteen ja laista johtuvia velvoitteita sekä viittasi työntekijän tammikuussa 2007 vastaavatyypisestä väärinkäytösepäilystä saamaan varoitukseen. Työnantajayhtiön sisäisten ohjeiden mukaan tarjoiluun tarkoitettujen ruokien ja juomien tuominen pois koneesta ei ollut sallittua lentomiehistöille. Asianmukaisten merkintöjen tekeminen tullauskirjaan oli myös työsuhteesta johtuva velvoite. Purserin tehtävä on työnjohdollinen esimiestehtävä ja purseri vastaa asiakaspalvelujen sujuvuudesta lentokoneessa. Hänen on myös huolehdittava matkustamossa olevasta työnantajan omaisuudesta. Muun muassa hätätilanteissa purserilla on käskyvaltaa muuhun matkustamohenkilökuntaan nähden. Työntekijän tekemää anastusta ja tullimääräysten rikkomista ei voitu pitää luonteeltaan sellaisina, että ne olisivat sinänsä vaarantaneet työntekijän vastuulle lennon aikana kuuluneiden keskeisten tehtävien asianmukaisen suorittamisen. Toisaalta oli huomattava, että menestyksellinen toimiminen esimiestehtävässä edellyttää työtehtävien hoitamista niin, että työnantajan määräämiä menettelytapoja noudatetaan moitteettomasti ja huolellisesti. Epäselväksi oli jäänyt, oliko yhtiön noudattamana käytäntönä ollut johdonmukaisesti, että työntekijän työsuhteeseen puretaan vastaavanlaisen menettelyn seurauksena, ja oliko yhtiön tässä suhteessa omaksumasta linjasta tiedotettu työntekijöille asianmukaisesti. Korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, että työntekijän rikkomus oli ollut laadultaan sikäli vakava, että se oli osoittanut epärehellisyyttä työnantajaa kohtaan. Lisäksi rikkomus oli tehty esimiesasemassa, johon liittyy erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Korkeimman oikeuden mukaan voidaan olettaa, että Finnair Oyj suurena työnantajana olisi voinut sijoittaa työntekijän irtisanomisajaksi tilapäisesti muihin tehtäviin kuin esimiestehtäviin tai muuten erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin organisaatiossaan. Epärehellisen menettelyn taloudellinen merkitys oli ollut hyvin vähäinen. Menettelyllä ei ollut vaikutusta purserin lentoturvallisuustehtäviin, jotka ovat yhtiön toiminnan kannalta purserin tärkeimpiä tehtäviä. Arvioinnin kohteena olevalla työntekijän tekemällä rikkeellä ei myöskään ollut vaikutusta työnantajan asiakkaisiin eikä se ollut muullakaan tavalla vaarantanut yhtiön tulevaa toimintaa. Finnair Oyj ei ollut esittänyt sellaista erittäin painavaa syytä, jonka vuoksi yhtiöltä ei voitaisi kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa, mutta sillä oli oikeus irtisanoa työsuhteen.

Purseri oli ollut työnantajan palveluksessa 30 vuoden ajan eli kyseessä oli erittäin pitkään kestänyt työsuhte. Viimeisten noin 10 vuoden ajan työntekijä oli työskennellyt purserina esimiestehtävissä. Työntekijän rike ei kuitenkaan ollut vaikuttanut purserin lentoturvallisuustehtäviin. Työntekijä oli varmasti pitkän kokemuksensa takia tietoinen yhtiön sisäisistä säännöistä ja tullimääräyksistä. Työntekijä oli menetellyt epärehillisesti asiaa selvitettyä, mikä myös osaltaan oli vaikuttanut työntekijän ja työnantajan välisen luottamussuhteen rikkoutumiseen. Työntekijä oli saanut tammikuussa 2007 varoituksen

menettelystä, joka oli liittynyt matkustajatarjoilujen viinien käyttöön. Varoituksessa oli mainittu, että vastaavanlainen toiminta tulevaisuudessa johtaa työsopimuksen päättämiseen, mutta työnantaja oli rajannut varoituksen olemaan voimassa vain vuoden ajan eikä varoitus ei ollut enää voimassa. Työntekijä oli siis jättänyt noudattamatta ohjeita jo toistamiseen, joten kyse ei ollut poikkeuksellisesta yhtenä kertana tapahtuneesta menettelystä. Purkamisen perusteena kuitenkin oli yksittäinen lennolla tapahtunut rikkomus, joten korkein oikeus ei antanut erityistä merkitystä aikaisemmalle varoitukselle.

Työntekijä oli toiminut työnantajan sisäisiä ohjeita vastaan ja lisäksi rikkonut tullimääräyksiä. Purkamisen puolesta puhui se, että työntekijä toimi työnjohdollisessa esimiesasemassa purserina. Esimiesasemaan liittyy korkeimman oikeuden mukaan erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Anastusta ja tullimääräysten rikkomista ei voitu pitää luonteeltaan sellaisina, että ne olisivat vaarantaneet työntekijän vastuulle lennon aikana kuuluneiden keskeisten tehtävien asianmukaisen suorittamisen. Korkein oikeus kuitenkin otti huomioon, että menestyksellinen toiminta esimiestehtävissä edellyttää työtehtävien hoitamista niin, että työnantajan määräämiä menettelytapoja noudatetaan huolellisesti ja moitteettomasti. Purkamisen puolesta puhui myös se, että rikkomus osoitti epärehellisyyttä työnantajaa kohtaan. Yleensä työnantajaan työajalla kohdistuneeseen epärehelliseen toimintaan suhtaudutaan ankarasti. Finnair on iso yritys, mikä osaltaan vaikutti siihen, että työsuhteen purku ei ollut välttämätön seuraus epärehellisyydestä. Asiaa olisi voitu arvioida toisin, jos kyseessä olisi ollut pienempi yritys, jolla ei olisi ollut mahdollisuutta sijoittaa työntekijää irtisanomisajaksi toisiin tehtäviin.

Tapaus osoittaa hyvin sen, kuinka tuomioistuimien käytännössä pohtii ja arvioi eri seikkoja, jotka vaikuttavat valintaan purun ja irtisanomisen välillä. Työntekijän ja työnantajan olosuhteet otetaan huomioon kokonaisuudessaan. *Paanetoja* on todennut KKO:n kiinnittäneen kokonaisarvioinnissaan huomiota työnantajan asemaan ja mahdollisuuksiin sietää työntekijää vielä irtisanomisajan. Työnantajalla katsottiin olevan irtisanomisajan pituinen sietämisvelvoite, joten purkamisperuste ei täytynyt. *Paanetoja* on todennut, että TSL 8:1 §:ssä säädettyä kriteeriä ”ei edes irtisanomisajan pituista aikaa” on arvioitu ratkaisussa konkreettisesti ja sille on annettu sisältöä nimenomaan tarkastelemalla

jatkamismahdollisuuksia työnantajan näkökulmasta.<sup>69</sup> *Engblom* on todennut, että työoikeudellisten tuomioiden perusteluissa työnantajan asema ja olosuhteet jäävät selvästi taka-alalle, mikä on sinänsä luonnollista, koska työoikeudellisen sääntelyn tarkoitus on lähtökohtaisesti suojata työsuhteen heikompaa osapuolta eli työntekijää.<sup>70</sup> Tässä tapauksessa kuitenkin myös työnantajan olosuhteisiin kiinnitettiin huomiota, mutta toisaalta työnantajan olosuhteet puhuivatkin nimenomaan työntekijälle lievemmän vaihtoehdon eli irtisanomisen puolesta.

### **3.5. Rikosoikeudellisesti käsitellyt asiat**

Kun työntekijä on tuomittu rikoksesta, työntekijän epärehellisyydestä ei tuomioistuimen käsityksen mukaan ole jäänyt järkevää epäilystä. Vaikka työntekijä olisikin syyllistynyt epärehellisyyttä osoittavaan rikokseen, työnantajalla ei välttämättä ole oikeutta päättää työsopimusta. Työntekijän rikoksen on oltava työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Tuomioistuin ei ole työsopimuksen päättämisperusteen arvioinnissa sidottu rikosasian lopputulemaan, sillä rikosasiassa on ratkaistu työntekijän mahdollinen syyllistyminen rikokseen, kun taas työsopimuksen päättämisperusteissa ratkaistaan työnantajan oikeus työsopimuksen päättämiseen. Rikosasiassa asia on voitu ratkaista osin eri näytön perusteella, kun esimerkiksi kaikki asiaan liittyvät seikat eivät ole vielä rikosasian käsittelyn aikaan olleet tiedossa.

Turun HO 17.12.2009 S 09/64: Kunta oli purkanut perushoitajan työsopimuksen perusteenaan tämän saama hovioikeuden antama tuomio kavalluksesta kuntaa kohtaan. Hovioikeus totesi, että työnantajan on näytettävä työntekijän syyllistyminen epärehellisyyteen tai muuhun riittävään työsopimuksen päättämisperusteeseen. Esitutinnan valmistuminen ja syytteen nostaminen eivät hovioikeuden mukaan vielä välttämättä riitä näytöksi päättämisperusteesta. Tämän vuoksi, ja kun työntekijän epärehellisyys oli jäänyt näyttämättä ensimmäisessä oikeusasteessa, kunnalla ei ollut ollut perusteltua aihetta pitää työntekijän työsopimuksen päättämistä perusteltuna ennen kuin työntekijän oli hovioikeuden täytäntöönpanokelpoisella tuomiolla katsottu syyllistyneen vakavaan epärehellisyyteen kuntaa kohtaan.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 17.12.2009 hovioikeus siis katsoi, että työnantajan oli tullut odottaa lainvoimaista tuomiota, sillä sitä ennen työnantajalla oli asiasta vain epäily. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus vasta hovioikeuden tuomion

---

<sup>69</sup> *Paanetoja* 2014, s. 532.

<sup>70</sup> *Engblom* 2014, s. 579.

antamisen jälkeen, sillä tätä ennen se ei ollut näyttänyt työntekijän syyllistyneen epärehellisyteen. Työnantajan oikeus vedota purkuperusteeseen ei siis ollut vanhentunut.

Seuraamusluonteisella eli syyksilukevalla syyttämättäjättämispäätöksellä syyttäjä katsoo työntekijän syyllistyneen tekoon, mutta laissa säädetyillä perusteilla harkitsee oikeaksi luopua syytteen nostamisesta. Työntekijä siis on syyttäjän käsityksen mukaan syyllistynyt tekoon, mutta tuomioistuimen antamaa varsinaista tuomiota työntekijän syyllistymisestä rikokseen ei ole.

Vaasan HO 21.5.2014 S 13/252: Vanhainkodin osastoapulaisen työsopimus oli purettu, koska työntekijä oli anastanut vanhainkodista noin 10 Panacod-tablettia, joiden yhteisarvo oli ollut 3,68 euroa. Työntekijä oli kihlakunnansyyttäjän syyksilukevalla syyttämättäjättämispäätöksellä jätetty syyttämättä asiasta. Asiassa oli kyse siitä, oliko purkuoikeus rauennut. Esitutkinnassa selvisi, että työntekijä oli ottanut luvatta kaupungin särkylääkkeitä. Epäselväksi asian teki se, että samoilla osastoilla kuin missä työntekijä työskenteli muutkin työntekijät olivat ottaneet ilman lupaa kaupungin lääkkeitä omaan käyttöönsä. Työntekijä oli vielä oikeudessakin kertonut, ettei kokenut syyllistyneensä rikokseen. Työntekijä oli esitutkinnassa kertonut ottaneensa tabletteja, mutta se seikka, oliko hän syyllistynyt rikokseen, oli esitutkinnassa ollut epäselvä. Selvyys asiaan oli saatu, kun syyttäjä oli tehty asiassa ratkaisun. Asia ei ollut niin selvä, että kaupunki olisi voinut purkaa työsopimuksen ennen syyteharkinnan valmistumista. Työntekijä oli kertonut, että lääkäri oli määrännyt hänelle Panacodia. Ollessaan työssä sairaalassa pitkät etäisyydet eri osastojen välillä aiheuttivat jalan kipeytymisen, minkä vuoksi työntekijä oli silloin tällöin ottanut vanhainkodin lääkekaapista Panacod-tabletin. Ottamalla tabletin hän oli pystynyt jatkamaan työntekoa. Huomioon ottaen sen käytännön, jota työntekijän osastolla oli vuosikymmeniä noudatettu ja työntekijän menettelystä kaupungille aiheutuneen taloudellisen vahingon vähäisyyden, työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta.

Vaasan hovioikeuden tapauksessa 21.5.2014 S 13/252 työnantajalla oli oikeus asian epäselvyyden vuoksi odottaa syyttäjän ratkaisua työnantajaan kohdistuneesta anastuksesta. Syyttäjä oli syyksilukevalla syyttämättäjättämispäätöksellä katsonut työntekijän syyllistyneen tekoon. Työnantajan purkuoikeus ei sinänsä olisi ollut vanhentunut, mutta työnantajalla ei kuitenkaan ollut asiallista ja erittäin painavaa syytä purkaa työsopimusta.

Kun työntekijä on esimiesasemassa, rikostuomio saattaa selvästi osoittaa työsopimuksen päättämisperusteen olemassaolon. Esimiehen työsopimuksen päättämiseen oikeuttavan menettelyn ei välttämättä tarvitse olla aivan yhtä vakavaa kuin tavallisen työntekijän,

koska esimiehen asemassa olevalta työntekijältä edellytetään vastuullisempaa käytöstä. Esimiehellä on laajojen toimivaltuuksiensa vuoksi usein hyvät mahdollisuudet väärinkäyttöksiin.

Helsingin HO 30.8.2012 S 11/3185: Tilitoimiston hallintojohtajan työsopimus oli purettu. Hän oli ottanut säännöllisesti itselleen palkkaennakkoa sekä maksattanut työnantajalla kaksi henkilökohtaista autonkorjauslaskuaan, jotka oli yhtiön kirjanpitoon merkitty työntekijän kuluennakoksi. Hovioikeus oli kuluennakoiden osalta lainvoimaisella tuomiolla tuominnut työntekijän kavalluksesta sakkorangaistukseen. Hovioikeus katsoi, että työntekijä ei ollut perustellusti voinut olla siinä käsityksessä, että hänen menettelynsä olisi ollut työnantajan hyväksymää. Työntekijän menettelyä arvioitaessa oli otettava huomioon hänen asemansa tilitoimiston hallintojohtajana. Työntekijä oli ollut erityistä luottamusta vaatimusta asemassa, jossa hän oli varsin itsenäisesti vastannut yhtiön taloushallinnosta. Työntekijällä oli siten ollut korostettu velvollisuus noudattaa työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Menettelemällä edellä selostetuin tavoin epärehellisesti työntekijä oli rikkonut hänen ja työnantajan välisen luottamussuhteen. Ottaen erityisesti huomioon työntekijän aseman taloushallinnosta vastaavana henkilönä ja väärinkäytösten kohdistumisen nimenomaisesti työnantajan varallisuuspiiriin sekä sen, että työntekijän moitittava menettely ei ollut kertaluonteista, työntekijän menettelyä oli asiaa kokonaisuutena arvioitaessa pidettävä niin vakavana työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden ja luottamussuhteen rikkomisena, että työnantajalla oli ollut erittäin painava syy purkaa työsuhte heti päättyväksi.

Ammatin erityispiirteet on otettava huomioon työsopimuksen päättämisperusteiden arvioinnissa. Esimerkiksi vartijan saamat useat tuomiot ovat omiaan horjuttamaan työnantajan luottamusta työntekijään ja osoittamaan vartijan soveltumattomuutta alalle.

TT:2004-113: Työnantaja purki vartijan työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä oli paljastanut asiakassalaisuuden asiaankuulumattomille tahoille. Työnantajapuolelta oli vedottu myös siihen, että työntekijä oli syyllistynyt työpaikalla työtoverinsa pahoinpitelyyn, mistä hänet oli tuomittu käräjäoikeudessa sakkorangaistukseen. Oikeudenkäynnin aikana työnantajapuoli oli lisäksi vedonnut yhtiön tietoon vasta purkamisen jälkeen tulleeseen tietoon siitä, että työntekijä oli työsuhteen kestäessä syyllistynyt myös kavallukseen, josta hänet oli tuomittu sakkorangaistukseen. Vartijalta edellytetään rehellisyyttä ja luotettavuutta ja henkilökohtaisten ominaisuuksien puolesta sopivuutta tehtävään. Työntekijä oli työsuhteensa aikana syyllistynyt väkivalta- ja epärehellisyysrikoksiin sekä rikkonut työsopimuksestaan johtuvia velvoitteita. Hänen menettelynsä sitä kokonaisuutena arvioiden oli vallinneissa olosuhteissa oikeuttanut työnantajan katsomaan työsuhteen edellyttämän luottamuksen puuttuvan. Tässä tilanteessa työnantajalta ei kohtuuden mukaan voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa.

Vapaa-aikana tapahtuneet rikokset eivät oikeuta yhtä helposti työsopimuksen päättämiseen, vaikka työntekijä olisikin saanut rikostuomion. Kyse ei myöskään aina ole

pelkästään työntekijän moitittavasta menettelystä, vaan myös työntekijän epärehellisestä käyttäytymisestä asiaa selvitettäessä.<sup>71</sup> Aina rikostuomio ei myöskään välttämättä osoita työntekijässä sellaista epärehellisyyttä, että tuomio perustellusti vaikuttaisi työntekijän ja työnantajan luottamussuhteeseen.

TT:2009-72: Hissiasentaja oli käyttänyt työnantajan huoltoautoa luvottomasti vapaa-ajallaan alkoholin vaikutuksen alaisena, ja työnantaja oli purkanut työsopimuksen. Työtuomioistuimien piti todennäköisenä, että työautojen yksityiskäyttöä oli ainakin jossakin määrin esiintynyt työnantajayrityksessä. Sekä luottamuspuolan että rattijuopumuksen ja ajokiellon arvioinnissa työtuomioistuimien otti huomioon sen, että työntekijä oli ollut niin sanottu normaalityöntekijä. Vaikka hänen työnsä oli itsenäistä ja hän oli työskennellyt asiakasyritysten tiloissa, hän ei ollut esimiesasemassa eikä työhön sisällynyt mitään tavallista suurempia vastuita. Väitetyn luottamuspuolan arviointiin vaikutti myös se, että työskennellessään työnantajan palveluksessa viiden vuoden ajan työntekijä ei ollut saanut huomautuksia eikä varoituksia. Työtuomioistuimen mukaan kokonaisuutena arvioiden työntekijän menettely ei ollut niin moitittavaa, että se olisi oikeuttanut työnantajan päättämään työsuhteen ilman varoitusta. Työtuomioistuimien katsoi, ettei työntekijän tapahtuman perusteella voitu olettaa menettelevän epäkorrektisti tai epärehillisesti työtehtäviään hoitaessaan.

Syyttäjä ei voi nostaa syytettä, jos syytekynnys ei ylity. Kun syytekynnys ei ylity, näyttöä rikoksen tapahtumisesta ei siis ole saatu, eikä syyttäjällä ole todennäköisiä syitä epäillä henkilön syyllistyneen rikokseen. Työnantaja saattaa kuitenkin uskoa työntekijän olevan epärehellinen, vaikka rikosoikeudellisessa mielessä työntekijän epärehellisyyttä ei olisikaan näytetty toteen. Työnantaja saattaa väittää menettäneensä luottamuksen työntekijään jo pelkän rikosepäilyn vuoksi. Työntekijän oikeusturva kuitenkin edellyttää, että pelkästään perusteettomien epäilyjen vuoksi työntekijän työsopimusta ei saisi

---

<sup>71</sup> Helsingin HO 30.8.2013 S 12/2982: Liiketoimintapäällikkönä työskennelleen työntekijän työsopimus oli purettu. Perusteena oli se, että työntekijä oli käyttänyt yhtiön luottokorttia vastoin ohjeistusta ja tietoisesti antanut harhaanjohtavaa tietoa omien työtehtäviensä hoidosta, oli toimittanut puutteellisia matkalaskuja ja oli nimenomaisesti jättänyt kertomatta esimiehelleen yhtiön omistamalla leasingautolla tapahtuneen onnettomuuden yksityiskohtia ja valehdellut esimiehelleen auton vahingoittumisesta ja omasta humalatilastaan. Työntekijä oli vapaa-ajallaan syyllistynyt rattijuopumukseen, josta työnantaja oli saanut tiedon poliisiviranomaiselta. Työnantajan ja työntekijän tapahtumaa koskevassa keskustelussa työntekijä oli antanut tahallaan väärää tietoa koskien yhtiön luottokortin käyttöä kahtena päivänä työntekijän omiin yksityisiin ostoihin. Samassa keskustelussa työntekijä oli kertonut rattijuopumuksesta siten, että kaikille muille keskustelussa mukana olleille oli jäänyt se käsitys, että kysymys oli ollut kohtuullisen vähäisestä rattijuopumuksesta, kun tosiasiaa työntekijän uloshengitysilman alkoholipitoisuus ylitti törkeän rattijuopumuksen alarajan. Edelleen työntekijä oli keskustelutilaisuuden jälkeen laatinut edellä mainittua luottokortin käyttöä koskevan matkalaskun, jossa hän oli uudestaan antanut työnantajalleen väärää tietoa niistä olosuhteista, joissa hän oli luottokorttiaan käyttänyt. Hovioikeus katsoi asiaa kokonaisuutena harkittuaan, että edellä mainittujen seikkojen perusteella työsuhteen jatkamiselle ei ollut edellytyksiä. Kysymys oli ollut työntekijän asema huomioon ottaen siinä määrin vakavasta työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen rikkomisesta, että työnantajalla oli ollut erittäin painava syy purkaa työntekijän työsopimus.

päättää. Työntekijän ohjeistuksen vastainen menettely ja toiminta asian selvittämisessä voivat kuitenkin olla työsopimuksen päättämisperuste, vaikka syyttäjä ei olisikaan näytön puuttumisen vuoksi nostanut syytettä.

Helsingin HO 16.4.2010 S 09/1083: Ravintolatyöntekijän työsopimus oli purettu. Työntekijä oli vienyt ravintolasta omaan käyttöönsä oikeudettomasti ilman työnantajan lupaa säkillisen työnantajan omistamia paperipyhkeitä kolmena päivänä ja työntekijä oli totuudenvastaisesti väittänyt toiselle työntekijälle hänellä olevan työnantajan edustajan lupa pullojen viemiseen. Lisäksi hän oli väittänyt vieneensä pullokoreja vain yhden kerran, vaikka valvontakameroista selvisi kertoja olleen useampia. Syyttäjä oli tehnyt päätöksen syyttämättä jättämisestä näytön puutteen vuoksi. Työntekijälle oli annettu varoitus 19.5.2005 kassa- ja rahaliikenteen ohjeistuksen jatkuvasta laiminlyömisestä, ja työsopimus purettiin 14.7.2006. Työntekijä oli toiminut kassatarjoilijana ja vuoropäällikkönä noin 36 vuotta ja hän oli työsuhteen päättyessä 61-vuotias. Hänen luvatta ottamansa omaisuuden arvo ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä oli ollut vähäinen. Yrityksessä oli lisäksi ollut käytössä niin sanottu kollektiivinen kassavastuu, jonka oli näytetty olleen ainakin osittain syynä pullojen ja juomakorien viemiseen. Hovioikeus katsoi, että työntekijän menettelyä ei kokonaisuutena arvioiden voitu pitää niin vakavana työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena, että yhtiöllä olisi ollut erittäin painava syy purkaa työntekijän työsuhteeseen heti. Työntekijän menettely oli kuitenkin ollut siinä määrin moitittavaa ja johtanut luottamuspulaan, että työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Yhtiöllä oli asiallinen ja painava peruste työsopimuksen irtisanomiseen.

Työsuhteen päättämiskynnys voi ylittyä helpommin kuin syyttäjän syytteenostokynnys. Työntekijän ja työnantajan välinen suhde voidaan katsoa perustellusti rikkoutuneeksi, kun asiaa arvioidaan kokonaisuudessaan ja otetaan huomioon esimerkiksi työntekijän lojaliteettivelvollisuuden merkitys työsuhteessa.

TT:1993-10: Puutavaran myyjänä toimineen työsuojeluvaltuutetun työsopimus purettiin. Kirjallisen purkamisilmoituksen mukaan purkamisen syy oli ollut, että työntekijä oli syyllistynyt epärehelliseen menettelyyn luovuttamalla myyntikonttorin varastosta tavaraa veljelleen mittaamatta tavaran määrää ja tekemättä mittalippua, toimitusmääräystä tai muuta asiakirjaa, jonka avulla tavaran hinta olisi voitu periä tai laskuttaa tavaran vastaanottajalta. Yritys oli tehnyt asiassa rikosilmoituksen, jonka johdosta virallinen syyttäjä oli kuitenkin antanut syyttämättä jättämistä koskevan päätöksen näytön puuttumisen perusteella. Luovuttaessaan veljelleen puutavaraa sitä mittaamatta ja siitä maksua ottamatta sekä siten, ettei luovutuksesta ollut jäänyt myyjälle minkäänlaista tositetta, työntekijä oli menetellyt vastoin saamiaan ohjeita. Työntekijän oli myös täytynyt ymmärtää piittaamattomuuden asian selvittämisessä johtavan tilanteeseen, jossa työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantaja oli voinut perustellusti ymmärtää työntekijän menetelleen tilanteessa epärehellisesti. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän käyttäytymistä oli pidettävä sellaisena tärkeänä syynä, jonka perusteella hänen työsopimuksensa oli voitu purkaa.

Turun HO 24.2.2016 S 15/1134: Työntekijä oli työskennellyt urheiluseuran palveluksessa toiminnanohjaajana. Työntekijän tehtäviin oli kuulunut laskujen tilitys, jäsen-, kausi- ja valmennusmaksujen laskutus ja tiliointi, jaoston talouden seuranta sekä jäsenrekisterin ja nettisivujen ylläpito. Purkamisilmoituksen mukaan työsopimuksen päättämisperusteena oli epärehellisyys. Työnantajan mukaan työntekijä oli ainakin tietoisesti pitänyt hänelle erehdyksessä isyysvapaan ajalta maksetun palkan. Syyttäjä oli tehnyt päätöksen syyttämättä jättämisestä, koska ei ollut näyttöä siitä, että työntekijä olisi syyllistynyt jonkin rikoksen tunnusmerkistön täyttävään tekoon. Työntekijän oli kuitenkin täytynyt havaita, että työnantaja oli maksanut hänelle isyysvapaan ajalta palkkaa; hän oli tiennyt, ettei hänellä ollut oikeutta mainittuun palkkaan ja että hän oli tietoisesti jättänyt ilmoittamatta liikaa maksetusta palkasta työnantajalle. Työntekijä ei ollut työtehtävissään konkreettisesti käsitellyt työnantajan rahavaroja, mutta hän oli hoitanut työnantajan toiminnalle tärkeää osto- ja myyntilaskutusta. Työnantajan poikkeuksellisesta organisaatiosta johtuen työntekijä oli työskennellyt varsin itsenäisesti. Työntekijän työn sisältö ja hänen itsenäinen asemansa olivat edellyttäneet häneltä erityistä luotettavuutta. Asiassa oli käynyt ilmi, että työntekijän epärehellinen menettely oli rikkonut sen luottamuksen, jonka edellytetään vallitsevan työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijän rikkomus oli ollut vakava eikä menettelyn taloudellinen merkitys ollut vähäinen. Toisaalta rikkomus oli kertaluonteinen eikä työntekijä ollut aikaisemmin syyllistynyt väärinkäytöksiin. Hän oli hoitanut varsinaiset työtehtävänsä asianmukaisesti eikä rikkomuksen ollut näytetty vaikuttaneen niihin. Työntekijä oli muuttanut kertomustaan asian valmistelun ja pääkäsittelyn aikana, mikä oli horjuttanut hänen kertomansa luotettavuutta. Työsuhteen jatkamisen edellytykset eivät olleet heikentyneet siinä määrin, ettei työsuhdetta olisi kohtuudella voitu jatkaa irtisanomisajan pituisen ajan. Työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä työsopimuksen purkamiseen, mutta sillä oli asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen. Koska rikkomus oli ollut vakava ja työntekijän oli täytynyt tämä ymmärtää, työsopimus oli voitu irtisanoa varoitusta antamatta.

Työntekijän yhteistyö häneen kohdistuneiden epäilyjen selvittämisessä puhuu sen puolesta, että työntekijän työsopimusta ei saisi päättää. Kun työntekijä on moitteettomasti ja asianmukaisesti pyrkinyt selvittämään asiaa yhteistyössä työnantajan kanssa ja asiasta on syyttämättäjättämispäätös näytön puutteen vuoksi, työnantaja ei todennäköisesti voi menestyksekkäästi vedota epärehellisysepäilyyn päättämisperusteena.

Kouvolan HO 2.2.2012 S 11/643: Työnantajan mukaan leipomotyöntekijä oli anastanut työnantajan kassakaapista käteisvaroja 1450 euroa, minkä vuoksi työnantajalta ei voitu enää kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työntekijä oli yrittänyt selvittää häneen kohdistuneita aiheettomaksi katsomiaan epäilyjä. Eräs toinen henkilö oli kavaltanut yhtiöstä samoihin aikoihin huomattavan määrän varoja. Yhtiön tiloissa oli rahojen katoamispäivänä työskennellyt ainakin 20 henkilöä, ja kassakaappiin oli ollut pääsy kaikilla myymälän vakituisilla työntekijöillä. Leipomotyöntekijällä, jonka työsopimus oli purettu, ei ollut pääsyä kassakaappiin. Kun otettiin huomioon kaikki asian seikat ja asiassa tehty syyttämättäjättämispäätös, hovioikeus päätyi siihen, että työntekijän ei ollut näytetty anastaneen varoja. Arvioidessaan sitä, oliko yhtiöllä perusteltu aihe työntekijän työsopimuksen päättämiseen, hovioikeus otti huomioon, että kyse oli vakavasta syytöksestä ja asialla oli työntekijälle suuri merkitys. Tämän vuoksi, ja erityisesti työntekijän kiistäessä anastuksen, yhtiön

olisi tullut selvittää asiaa huolellisemmin ja perusteellisemmin ennen työsopimuksen purkamista. Yhtiön olisi pitänyt tällaisessa tilanteessa odottaa vähintäänkin esitutkinnan valmistumista ja syyttäjän päätöstä saadakseen kokonaiskuvan tapahtumista. Hovioikeus katsoi, ettei yhtiöllä ollut erittäin painavaa syytä purkaa työntekijän työsopimusta.

Rovaniemen HO 8.6.2007 S 06/395: Junaemännän työsopimus purettiin, koska työnantaja katsoi työntekijän syyllistyneen niin sanottuun ohimyyntiin eli hänen katsottiin jättäneen lyömättä kassaan asiakkaille myydyistä tuotteista suoritettuja maksuja. Työnantaja oli asennuttanut ravintolavaunuun videovalvontakameran. Valvontanauhoilta ilmeni noin kymmenen myyntitapahtumaa, joissa asiakkaalta oli peritty maksu, mutta sitä vastaavaa kassatapahtumaa ei ollut. Työntekijä kiisti syyllistyneensä ohimyyntiin. Hän oli myöntänyt, että ei aina ollut maksusuorituksen yhteydessä lyönyt suoritusta kassaan, mutta tähän oli ollut hänen mukaansa eri syitä. Työnantaja teki työntekijän menettelystä rikosilmoituksen, mutta syyttäjä teki asiassa syyttämättäjäätämispäätöksen. Hovioikeus katsoi, että vaikka kassatapahtumissa oli ilmennyt epäselvyyksiä, esitetystä todistelusta ei voitu sitä kokonaisuutena arvioiden tehdä sellaista johtopäätöstä, että työntekijä olisi varmuudella syyllistynyt junaemäntänä toimiessaan ohimyyntiin. Kun työsuhteen purkaminen perustui rikosepäilyyn, eikä asiasta saatu huolellisellakaan tutkimisella täyttä selvyyttä, työnantajalla ei ollut erittäin painavaa syytä työsopimuksen purkamiseen. Tässä tilanteessa työnantajalla ei hovioikeuden mukaan myöskään voitu katsoa olleen perusteltua syytä uskoa työntekijää niin epärehelliseksi, että tämä luottamuspuola oikeuttaisi työsuhteen purkuun.

Vaasan HO 27.12.2010 S 09/1064: Kioskimyyjän työsopimus oli purettu sillä perusteella, että hän olisi anastanut kioskista tavaraa ja kassasta rahaa. Työnantaja ehdotti, että työsuhteen sovitaan päättyvän, eikä kummallakaan ole toisiaan kohtaan vaatimuksia ja että työntekijä luopuu vaatimasta lomapalkkoja tai työnantaja tekee epäilystä tutkintapyynnön. Työnantaja teki epäilystä tutkintapyynnön poliisille, mutta kihlakunnansyyttäjä teki asiassa syyttämättäjäätämispäätöksen. Työntekijä teki tutkintapyynnön työnantajasta, jonka käräjäoikeus tuomitsi kiristyksen yrityksestä sakkorangaistukseen. Näyttämättä oli jäänyt, että työntekijä olisi menetellyt epärehellisesti. Kioskin kassajärjestelmä oli perustunut osittain käsin laskettuihin summiin ja kassaa oli ennen sen laskemista voinut käsitellä kolmekin eri työntekijää. Hovioikeus katsoi, että kyse oli voinut olla inhimillisestä virheestä kassan täsmäytyksessä, eikä sitä voitu lukea työntekijän viaksi. Esitetyn selvityksen perusteella työnantajalla ei ollut asiaa objektiivisesti arvioiden ollut aihetta epäillä työntekijän toimineen epärehellisesti ja rikkoneen työsuhteen edellyttämän luottamussuhteen. Työnantajalla ei ollut laillista perustetta päättää työsopimusta.

Oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain (689/1997) mukaan tuomio rikosasiassa on joko syylliseksi tuomitseva tai vapauttava. Kun tuomioistuin hylkää syytteen, se katsoo, ettei rikosta ole tapahtunut. Työntekijän väitetty epärehellisyys työsopimuksen päättämisen perusteena ei siis ole tullut rikosoikeudellisesti näytetyksi, vaan työntekijä on saanut rikosasiassa ns. puhtaat paperit. Tämä on vahva osoitus siitä, että työntekijä ei olisi toiminut epärehellisesti.

Helsingin HO 31.10.2013 S 13/22: Työntekijän työsopimuksen purkamisen perusteena oli ensisijaisesti vedottu siihen, että työntekijä oli anastanut työnantajan hallusta autojen varaosia. Kysymys oli hävikkilistaan tehdyistä merkinnöistä. Käräjäoikeus oli lainvoimaisella tuomiolla hylännyt työntekijää vastaan nostetun syytteen. Hovioikeus katsoi, ettei työnantaja ollut näyttänyt toteen, että työntekijä olisi luvatta vienyt omaisuutta yhtiön hallusta. Työnantaja ei ollut selvittänyt, että työntekijä olisi laiminlyönyt työvelvoitteitaan sellaisella tavalla, joka olisi vaikuttanut mahdollisuuksiin anastaa yhtiön omaisuutta tai estänyt anastusepäilyjen selvittämisen. Se seikka, että työnantaja oli esittänyt syytä epäillä työntekijää anastuksista, ei ollut peruste epärehellisyysväitteen jäätyä toteennäyttämättä katsoa yhtiöllä olleen luottamuspuolan vuoksi oikeus päättää työsuhde. Työnantajalla ei ollut hävikkimerkinnöistä tekemänsä selvityksen perusteella tai muistakaan syistä erittäin painavaa syytä purkaa eikä myöskään asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Hylkäävästä tuomiosta huolimatta työnantajalla on voinut olla oikeus päättää työsopimus epärehellisyysvuoksi. Työsopimuksen päättämisen laillisuus on ratkaistava omana asianaan, joka ei riipu rikosasian lopputuloksesta. Näin on erityisesti silloin, kun asian ratkaisut perustuvat eri tietoihin.

Kouvolan HO 12.6.2012, S 12/143: Yhtiön palveluksessa noin 30 vuotta ollut työntekijä irtisanottiin. Hän toimi autonkuljettajana, vastasi autojen ja kaluston huollosta ja seurasi työntekijöiden tehtäviä. Työntekijän työsuhde irtisanottiin kirjallisen irtisanomisilmoituksen mukaan sillä perusteella, että työntekijä oli vastaanottanut perusteettomasti ja luvattomasti rahasiirtoja yhtiön tililtä omalle tililleen vuosina 2008-2009 tietoisena siitä, että varat eivät kuulu työntekijälle. Työntekijä oli kiistänyt tienneensä varojen siirrosta ja katsonut siten, että irtisanomisperustetta ei ole. Työntekijään kohdistettu syyte kätkemisrikoksesta sillä perusteella, että hän oli ottanut huostaansa puolisonsa yhtiöltä anastamia rahoja, vaikka oli tiennyt, että rahat oli anastettu, oli hylätty. Työntekijän tilille oli tullut lukuisia panoja yhtiön tililtä tammikuun 2008 ja joulukuun 2009 välisenä aikana. Yhteensä suoraan yhtiöltä tulleiden panojen määrä oli noin 185 000 euroa ja puolison tililtä noin 280 000 euroa, joista suuri osa oli yhtiöltä puolison tilille siirrettyjä varoja. Työntekijä oli nostanut tililtä varoja pankkikortilla lähes jokaisena kuukautena. Työntekijä oli kertonut käyttäneensä tiliä myös pankkikorttimaksuihin. Tuomioistuimen mukaan oli erittäin todennäköistä, että työntekijä oli huomannut tilillään olevan muitakin varoja kuin palkkana tilille tulleet varat. Työntekijän tilillä olleiden yhtiön varojen määrä oli ollut huomattava, teko oli jatkunut pitkään ja tullut ilmi vasta yhtiön kiinnitettyä siihen huomiota. Yhtiöllä oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa työsuhde.

### **3.6. Irtisanominen ilman varoitusta**

Pääsääntö on, että työsopimusta ei saa irtisanoa ennen kuin työntekijälle on annettu varoitus. Epärehellisyystapauksissa varoituksen antamista ei kuitenkaan aina edellytetä. Työsopimuslain 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. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa. Varoituksesta tai sen käytöstä ei laissa mainita tämän enempää. Varoitusten menettely ja sen säännöt ovat kehittyneet oikeuskäytännössä. *Kairinen* on todennut, että varoitus on eri asia kuin huomautus, koska huomautus ei välttämättä sisällä päättämismahdollisuudesta muistuttamista tai uhkaa.<sup>72</sup>

Turun HO 12.1.2011 S 10/427: Työnantaja ei ollut antanut päättämishuomautusta varoitusta, mutta hän oli kuitenkin saattanut työntekijän tietoon, että ei hyväksy työntekijän menettelyä. Irtisanomisen perusteena oleva rikkomus oli kuitenkin niin vakava, että varoitusten menettelyä ei edellytetty.<sup>73</sup>

Hallituksen esityksen mukaan tarkoituksena ei ole luoda määrämuotoihin sidottua varoitusten menettelyä kaikkia irtisanomistapauksia varten. Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitettujen sopimusrikkomusten tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytyksenä.<sup>74</sup>

Työntekijää ei siis yleensä saa irtisanoa rikkomusperusteella, ellei työnantaja ole varoittanut häntä. *Tiitinen* ja *Kröger* ovat todenneet, että varoituksen tehtävä on kolmenlainen. Varoituksen saanut työntekijä tulee ensinnäkin tietoiseksi siitä, että työnantaja katsoo hänen laiminlyöneen tai rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan.

---

<sup>72</sup> *Kairinen* 2009, s. 338.

<sup>73</sup> Turun HO 12.1.2011 S 10/427: Taksiautonkuljettajan työsopimus oli purettu, koska hän oli ottanut käteistilityksistä luvattomasti rahaa kuusi kertaa omaan käyttöönsä. Työnantaja oli huomauttanut työntekijää useita kertoja siitä, ettei niin saanut tehdä. Työntekijä oli kuitenkin huomautuksista huolimatta jatkossakin ottanut käteistilityksistä rahaa. Taksiautonkuljettajan työsopimusta ei olisi saanut purkaa, mutta sen sai irtisanoa.

<sup>74</sup> HE 157/2000, s. 101.

Tällä on heidän mukaansa merkitystä silloin, kun työntekijän tekoon ei liity tahallisuutta, vaan se johtuu lähinnä ajattelemattomuudesta. Toiseksi varoituksen antamisella työnantaja osoittaa, kuinka vakavalla tavalla hän työntekijän sopimusvelvoitteiden rikkomiseen suhtautuu. Varoitukseen olennaisena osana liittyvä uhka työsuhteen päättämisestä teon toistuessa ilmentää sitä, että työntekijän menettelyyn suhtaudutaan vakavasti. Varoituksen kolmantena tehtävänä on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata virheensä. Kun työntekijä rikkoo vakavalla tavalla olennaisia työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan, laissa ei edellytetä varoituksen antamista, koska varoitus ei enää pysty toteuttamaan kolmiosaista tehtäväänsä.<sup>75</sup> Irtisanomisen yhteydessä annetulla varoituksella ei ole merkitystä, koska työntekijällä ei tosiasiallisesti ole silloin enää mahdollisuutta muuttaa menettelyään.

Helsingin HO 21.5.2014 S 13/173: Toimihenkilön työsuhde oli irtisanottu, koska työntekijä oli käyttänyt työnantajan tukkukorttia omaan lukuunsa ja toistuvien ohjeiden vastaisesti laiminlyönyt huolehtia työnantajan hänen käyttöönsä luovuttaman auton kunnosta. Työntekijän osin toistuvat rikkomukset olivat niin vakavia, että työnantajalta ei kohtuudella voitu edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Näin ollen hovioikeuden mukaan työntekijälle ei ollut tarvinnut antaa varoituksella mahdollisuutta korjata menettelyään. Sillä, että työntekijälle oli irtisanomisilmoituksen yhteydessä toimitettu myös kirjalliseksi varoitukseksi otsikoitu asiakirja, ei ollut rikkomusten vakavuus huomioon ottaen merkitystä asian arvioinnissa.

Kun työntekijän toiminta on ollut vakavaa ja selvästi työntekijän velvollisuuksien vastaista eikä työntekijä itsekään ole voinut pitää sitä hyväksyttävänä, varoituksen antamista ei edellytetä.<sup>76</sup>

Helsingin HO 3.3.2010 S 09/1148: Työntekijän ei ollut näytetty toimineen ottamiensa myyntituotteiden maksamatta jättämisen osalta tahallisesti ja tämän omaisuuden arvo oli ollut melko vähäinen. Mehutölkkien osalta työntekijän voitiin katsoa toimineen ajattelemattomasti, mutta niidenkin rahallinen arvo oli vähäinen. Työntekijä oli kuitenkin ollut vilpillinen kertoessaan toiminnastaan. Työsopimusta ei saanut purkaa, mutta sen sai irtisanoa ilman aiempaa huomautusta tai varoitusta pitkästä työurasta huolimatta.

Turun HO 3.4.2012 S 11/398: Varastomiehen työsopimus purettiin, koska varastomies oli ottanut työnantajan puutavaraa, joka ei kuulunut työntekijöiden puunotto-oikeuden alaan. Työntekijän oli tullut ymmärtää, ettei hänellä ollut oikeutta ottaa kyseistä puutavaraa itselleen. Työntekijä oli menetellyt työnantajan ohjeiden vastaisesti ja rikkonut vakavasti työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia

---

<sup>75</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 552-553.

<sup>76</sup> Koskinen 2004, s. 1019.

velvoitteita. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa, mutta sillä oli oikeus irtisanoa työsopimus, eikä irtisanominen edellyttänyt aikaisemmin saatua varoitusta.

*Tiitisen ja Krögerin* mukaan varoituksesta huolimatta jatkunut velvoitteiden rikkominen osoittaa työntekijän suhtautuvan piittaamattomasti työhönsä, eikä varoituksen jälkeisen teon voida katsoa tapahtuneen vilpittömässä mielessä vaan tahallaan tai ainakin välinpitämättömyydestä. Varoitukseen ei heidän mukaansa voida vedota muunkaltaista sopimuksenvastaista menettelyä arvioitaessa, eikä varsinkaan silloin, kun varoituksen uhkana oleva työsuhteen päättäminen on kytketty saman teon toistumiseen. Teoilla, joista työntekijä on saanut varoituksen, on oltava jonkinlainen yhteys, eikä aivan eri asiasta annetuilla varoituksilla ei ole suoranaista merkitystä myöhemmin ilmenneen perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa. Toisaalta kun varoitusten perusteena olevat sopimusrikkomukset erilaisista ilmenemismuodoistaan huolimatta osoittavat samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamista kohtaan, varoituksilla on merkitystä irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa. Jotta varoitukselle voidaan antaa merkitystä työntekijän myöhempää käyttäytymistä arvioitaessa, sen tulee perustua työntekijän moitittavaan menettelyyn. Perusteetta tai vain vähäisinä pidetyistä rikkeistä annetulla varoituksella ei ole merkitystä työntekijän tulevaa käyttäytymistä arvioitaessa. Ilman perusteltua objektiivista syytä annettu varoitus ei laske irtisanomiskynnystä työntekijän moitittavaa menettelyä arvioitaessa.<sup>77</sup>

TT:2003-21: Työntekijä oli tahallaan täyttänyt väärin palkanmaksun perusteena olleen urakkatyöilmoituksensa. Työntekijä oli saanut maaliskuussa 2001 varoituksen puutteellisesta työsuorituksesta ja marraskuussa 1999 varoituksen muun muassa väärästä työilmoituksen täyttämistä. Yhtiön varoituskäytännön mukaan viimeisin eri tyyppisillä perusteilla annettu varoitus oli vielä voimassa irtisanomisen tapahtuessa. Epärehellisyyttä oli yhtiössä aikaisemminkin arvioitu niin vakavana työsuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus.

Kouvolan HO 1.6.2010 S 09/945: Myyjän työsuhde oli irtisanottu sen vuoksi, että myyjä oli pyytänyt keräämään itselleen asiakkaiden kassalle jättämiä kuitteja käyttääkseen niitä hyväkseen oman ja puolisonsa yrityksen verotuksessa perusteettomina vähennyksinä rikollisessa tarkoituksessa. Hän oli myös laiminlyönyt tehtäviään, mistä hänelle oli annettu kirjallinen varoitus. Työtehtävien laiminlyönti ei ollut vaikuttanut työsuhteen päättämiseen. Työntekijää ei ollut varoitettu työsuhteen päättämiseen johtaneesta menettelystä ennen työsuhteen päättämistä. Työntekijän rikkomus oli kuitenkin niin vakava, että työnantajalta ei kohtuudella voitu edellyttää työsuhteen jatkamista, vaan työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

---

<sup>77</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 553-554.

Kouvolan HO 9.7.2009 S 08/306: Myyjälle oli annettu aikaisemmin kaksi varoitusta, mutta ne olivat liittyneet työstä poissaoloihin. Vaikka työstä poissaolojakin voidaan pitää eräänlaisena epärehellisyytenä, poissaolot eivät kuitenkaan ole samankaltaista epärehellisyyttä kuin juomien ottaminen maksamatta, johon työsopimuksen purku tapauksessa perustui. Aikaisemmilla varoituksilla ei siksi ollut merkitystä purku- ja irtisanomisperusteen arvioinnissa.

Työsopimuslaissa ei säädetä myöskään siitä, kuinka pitkän ajan varoitukseen voi vedota. Varoituksen voimassaoloaikaan vaikuttaa muun muassa varoituksen perusteena olevan laiminlyönnin tai rikkomuksen laatu ja vakavuus. Aiemmin saadulla varoituksella on suurempi merkitys silloin, kun työntekijä toistaa ei-toivotun menettelyn taas pian varoituksen saamisen jälkeen. Varoitus voi ajan myötä vanhentua ja esimerkiksi työnantajan käyttäytymistapa voi osoittaa, että varoitus on vanhentunut. Näin voi *Tiitisen* ja *Krögerin* mukaan olla esimerkiksi silloin, kun työtehtäviensä laiminlyönnistä varoituksen saaneelle työntekijälle tarjotaan myöhemmin uusia, aikaisempaa vaativampia työtehtäviä. Tämä voi osoittaa aiemmin annetun varoituksen menettäneen merkityksensä ja työnantajan antaneen anteeksi aiemman laiminlyönnin.<sup>78</sup> Varoituksen vanhenemisaika on *Kairisen* mukaan ilmeisesti pitempi kuin irtisanomisperusteen kohtuullinen vanhenemisaika. Toisaalta aikaisemmin tapahtuneen rikkeen tai laiminlyönnin toistumisen jälkeen annettu varoitus ikään kuin jatkaa ajallisesti mahdollisuutta vedota aikaisempaan rikkeeseen irtisanomisperusteena. Jos varoituksen jälkeen sama rike tai laiminlyönti toistuu, aikaisemmin samasta syystä annetulla varoituksella on tapahtuman vakavuutta korostava merkitys.<sup>79</sup>

Helsingin HO 16.4.2010 S 09/1083: Vuoropäällikön työsopimus oli purettu sillä perusteella, että tämä oli ottanut luvatta työnantajan omaisuutta (tyhjiä pulloja) haltuun. Työntekijä oli reilua vuotta aiemmin saanut varoituksen kassaerojen tasaamisesta kassaohjeistuksen vastaisesti. Työntekijän työsopimuksen sai irtisanoa, mutta ei purkaa. Työntekijän toiminta ei ollut täysin sama kuin se, josta hän oli aiemmin saanut varoituksen, mutta se liittyi saman tyyppiseen menettelyyn. Hovioikeus ei kuitenkaan ottanut erikseen kantaa siihen, oliko aikaisemmalla varoituksella merkitystä irtisanomisperusteen arvioinnissa, koska työntekijän menettely oli niin vakavaa, ettei varoituksen antamista edellytetty.

Rovaniemen HO 11.10.2007 S 06/698: Huoltoaseman myyjän toiminta oli ollut omiaan herättämään perusteltuja epärehellisysepäilyjä, joita työntekijän käyttäytyminen asiaa selvitettäessä vahvisti. Pelkkä ilmaisten kahvien tarjoaminen ei työpaikan käytäntö huomioon ottaen olisi riittänyt irtisanomiseen ilman varoitusta, mutta työntekijän menettely kokonaisuudessaan oikeutti. Vaikka työnantajalle aiheutuneen vahingon rahallinen arvo oli vähäinen eikä työntekijän

---

<sup>78</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 554-556.

<sup>79</sup> *Kairinen* 2009, s. 338.

toiminnassa ollut aikaisemmin ollut huomauttamista, työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus ilman varoituksen antamista, mutta ei oikeutta purkaa.

KKO:2012:89: Purseri oli toiminut yhtiön työhöjeden vastaisesti ottaessaan mukaan matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tehdä tullausilmoituksen mukana tuomistaan savukkeista. Työntekijä oli saanut matkustajatarjoilun viinien käyttöön liittyvän varoituksen, joka oli kuitenkin jo yhtiön käytännön mukaan vanhentunut. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa, mutta sillä oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus. Aikaisemmalle varoitukselle ei korkeimman oikeuden mukaan voitu antaa erityistä merkitystä. Kun työnantaja omatoimisesti oli rajannut varoituksen voimassaoloaikaa, ei varoituksella sen voimassaolon päätyttyä ole sellaisenaan ratkaisevaa merkitystä työsuhteen purkamisen edellytyksiä koskevassa harkinnassa. Työnantaja ei lisäksi ollut tehnyt riittävän selväksi pyrkimystään käytännön tiukentamiseen epärehellisyystapausten yhteydessä.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan soveltaman varoituskäytännön on oltava johdonmukaista. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasianmukaisesta käyttäytymisestä tai muusta sopimusrikkomuksesta suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsopimuksen päättämiseen, käytäntöä on sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Tämä johtuu jo TSL 2 luvun 2 §:ssä säädetyistä työnantajan velvollisuuksista kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.<sup>80</sup> Työntekijän oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa on oikeusperiaate, joka on kirjattu työsopimuslakiin. Periaate on yleinen oikeudellisen harkinnan lähtökohta arvioitaessa muun muassa työntekijän suojeluperiaatteen toteutumista. Periaatetta toteuttavat oikeusnormien tasolla ennen muuta syrjinnän kieltä ja tasapuolisen kohtelun velvoite. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen lähtökohta on toisaalta taata samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhtäläinen kohtelu ja toisaalta estää erilainen kohtelu vertailtavissa olevissa tilanteissa. Työntekijään kohdistuva sinänsä laillinen ja asianmukainen menettely saattaa olla kielletty esimerkiksi siksi, että toista työntekijää kohdellaan samanlaisessa tilanteessa eri tavalla kuin jotakuta toista on aikaisemmin kohdeltu tai kohdellaan.<sup>81</sup>

Työnantajan on käytettävä varoitusmenettelyä johdonmukaisesti niin, että työntekijöitä ei aseteta toisiinsa nähden perusteetta eri asemaan. Jos yrityksessä on käytetty erilaisia ja eri tasoisia varoituksia (nuhtelu, kehoitus, huomautus, suullinen ja kirjallinen varoitus),

---

<sup>80</sup> HE 157/2000, s. 101.

<sup>81</sup> Työoikeus / Valkonen 2013, s. 195.

niitä pitää käyttää johdonmukaisesti kaikissa tapauksissa samojen sääntöjen mukaan.<sup>82</sup> Elleivät toiset työntekijät saa samasta syystä varoitusta, työnantajan on myös siedettävä varoituksen saaneen työntekijän normaalista jonkin verran poikkeava asiaton käytös vastareaktiona. Se, että työntekijää kohdellaan ankarammin kuin muita aikaisemmin, ei välttämättä estä pitämästä irtisanomista laillisena. Aikaisempi käytäntö tai sen puuttuminen voi vaikuttaa työsopimusrikkomistapauksissa hyväksyttävän päättämis- tai muun reagointimuodon valintaan.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 555-556. *Koskinen – Valkonen – Nieminen* 2016, s. 73. *Työoikeus / Valkonen* 2013, s. 272.

<sup>83</sup> *Työoikeus / Valkonen* 2013, s. 272-273.

## 4. Lopuksi

Epärehellisyystapaukset eivät koskaan ole samanlaisia, sillä asiassa huomioon otettavat seikat ja yksityiskohdat eivät koskaan voi olla täysin identtiset. Työnantajan oikeus päättää työsopimus ratkaistaan kokonaisarviointilla, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Arvioinnin lähtökohtana on työntekijän asema ja työntekijän käyttäytymisen vakavuus. Merkityksellisiä seikkoja voivat olla esimerkiksi työntekijän työnkuva, työnantajan antama ohjeistus, työntekijän käyttäytyminen asiaa selvitetessä, työpaikalla yleisesti noudatettava käytäntö, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, työsuhteen pitkä kesto, työnantajalle aiheutunut vahinko, menettelyn toistuvuus, työntekijän suhtautuminen tekoonsa sekä rikosasian ratkaisu.

Epärehellisyystapauksissa on usein kyse epärehellisyyden ja ohjeiden vastaisen toiminnan välisestä rajanvedosta. Työntekijän saamalla ohjeistuksella on merkitystä päättämisperusteen arvioinnissa. Ohjeistus saattaa osoittaa, kuinka työ pitäisi suorittaa ja kuinka työssä työnantajan käsityksen mukaan tulisi käyttäytyä. Työnantajalla on oikeus päättää työn suorittamisesta. Pelkkä ohjeistuksen noudattamatta jättäminen ei kuitenkaan osoita työntekijän olevan epärehellinen. Joskus ohjeistuksen noudattamatta jättäminen voi johtua esimerkiksi siitä, että työntekijä ei ole tietoinen ohjeistuksesta. Ohjeistus voi esimerkiksi olla kassaohjesääntö, jonka noudattamatta jättäminen ei heti osoita työntekijän olevan epärehellinen, mutta se saattaa herättää perusteltuja epäilyksiä. Jos ohjeistus on työntekijän tiedossa, miksi työntekijä ei noudata sitä? Yleensä ohjeiden noudattamatta jättämiselle on syynsä. Työntekijä on saattanut jättää noudattamatta ohjeistusta huolimattomuudesta. Työntekijän työsopimus voi kuitenkin olla mahdollista päättää, vaikka kyse olisi huolimattomuudesta. Tällöin työsopimuksen päättämisen peruste ei kuitenkaan ole epärehellisyys.

Työnantajalla on oikeus päättää työsopimus epärehellisyyden vuoksi, kun työnantaja näyttää työntekijän olleen epärehellinen ja osoittaa epärehellisyyden olleen niin vakava työsuhteeseen kohdistuva rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla saattaa myös olla oikeus päättää työsopimus, vaikka työntekijän epärehellisyydestä ei ole varmistuttu, kun työntekijän käyttäytyminen kokonaisuudessaan on omiaan herättämään perusteltuja epäilyjä työntekijän

epärehellisyydestä. Pelkät epäilyt eivät riitä, vaan epäilyjen syy ja kohdistuminen työntekijään on pystyttävä näyttämään. Vaikka epärehellisyydestä ei olisi varmistuttu, esimerkiksi työntekijän muuttuvat selitykset toiminnastaan saattavat horjuttaa työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta niin, että työnantajalla on oikeus päättää työsopimus. Työnantajan rahavaroja hoitavilta, itsenäisesti työskenteleviltä sekä esimiehiltä edellytetään erityistä luottamusta. Päätämiskynnys ylittyy helpommin, kun työntekijä on erityisessä asemassa. Kuitenkin myös tällaisessa asemassa olevien työntekijöiden työsuhteen päättäminen edellyttää perustumista muuhun kuin pelkkiin epäilyihin ilman minkäänlaista näyttöä epärehellisyydestä.

Työpaikalla vakiintuneesti noudatettavan, työnantajan hyväksymän käytännön perusteella työsopimusta ei saa päättää. Jos työpaikalla on tapana esimerkiksi tarjota ilmaiset kahvit tietyille asiakkaille, vaikka yleisesti ohjeena on kahvien veloitus normaalisti, työnantaja ei saa päättää työsopimusta tämän tiedossa olevan ja hyväksytyt käytännön takia. Työntekijät eivät kuitenkaan voi yksinään muodostaa työnantajaa sitovia käytäntöjä, vaan työnantajan on oltava käytännöstä tietoinen ja hyväksyttävä se esimerkiksi niin, että se ei puutu siihen, vaikka saa tietää siitä. Työnantaja saa toki muuttaa linjaansa hyväksyttävästä syystä. Työnantajan tulisi tällöin ilmaista selkeästi, että vanhaa käytäntöä ei enää hyväksytä ja sen noudattaminen johtaa seurauksiin.

Työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Kun työnantaja pohtii reagointimuotoa työntekijän epärehellisyyteen, hänen on otettava huomioon, kuinka työnantaja on aiemmin reagoinut vastaavanlaiseen käyttäytymiseen. Jos työnantajan reagointimuotona epärehellisyyteen on ollut varoituksen antaminen eikä irtisanominen, työntekijää ei saisi irtisanoa ilman varoituksen antamista. Toisaalta, vaikka kaksi työntekijää syyllistyisi yhdessä tuumin epärehellisyyteen, toisen osalta työsopimuksen päättäminen voi olla mahdollista, kun taas toisen osalta ei. Työntekijät saattavat olla eri asemassa ja käyttäytymisvelvoitteen rikkominen voi täten olla eri asteista. Toinen työntekijä on lisäksi saattanut saada aikaisemmin varoituksen, mikä on otettava päättämisperusteen arvioinnissa huomioon.

Työsuhteen pitkälle kestolle annetaan erilainen merkitys ja painoarvo tapauskohtaisesti. Työntekijän pitkään kestänyt moitteeton työskentely saman työnantajan palveluksessa saattaa puhua sen puolesta, että työntekijän työsopimusta ei saisi päättää. Työntekijän

työsopimuksen päättäminen yhden rikkeen vuoksi voi vaikuttaa kohtuuttomalta seuraukselta, kun otetaan huomioon työntekijän aiempi, moitteeton käytös pitkässä työsuhteessa. Toisaalta, jos tapauksessa ei ole muita lieventäviä seikkoja työsuhteen pitkän keston lisäksi, tarpeeksi vakavan rikkeen vuoksi työsopimus voi olla mahdollista päättää. Työsuhteen pitkän keston voidaan katsoa osoittavan, että työntekijä on ollut tietoinen työpaikassa noudatettavista käytännöistä, ohjeistuksista ja toimintatavoista epärehellisyystapauksissa. Epärehellinen työntekijä on kuitenkin ottanut riskin siitä, että hän joutuu työnantajan toimenpiteiden kohteeksi epärehellisyytensä vuoksi.

Työnantajalla voi olla oikeus päättää työsopimus, vaikka työntekijän epärehellisydestä ei olisi aiheutunut työnantajalle taloudellista tai muutakaan vahinkoa. Taloudellisen vahingon aiheutuminen osoittaa kuitenkin selvästi, että työntekijän toiminnasta on ollut haittaa työnantajalle. Kun taloudellista vahinkoa ei ole aiheutunut, muut seikat korostuvat työnantajan päättämisoikeuden arvioinnissa. Vaikka työntekijän epärehellisydestä ei olisi yksittäisellä kerralla aiheutunut juurikaan taloudellista vahinkoa, työnantaja saa ottaa huomioon epärehellisydestä pitkällä aikavälillä aiheutuvan riskin. Työntekijän ja työnantajan välillä edellytettävä luottamus on periaatteellinen asia. Kun työntekijä on ollut epärehellinen, työnantajan saattaa jatkossa olla vaikeata luottaa työntekijään ja työnantajan luottamus työntekijään on mennyt perustellusta syystä. Näin on, vaikka työntekijän epärehellisydestä ei luottamuksen menetyksen lisäksi olisi aiheutunut muuta haittaa tai vahinkoa työnantajalle.

Kun työntekijän epärehellisyys ei jää yksittäiseen kertaan, työnantajalla on todennäköisemmin oikeus päättää työsopimus. Toistuva epärehellisyys osoittaa piittaamattomuutta ja epäluotettavuutta. Pääsääntönä on, että työntekijälle on annettava varoitus ennen irtisanomista. Epärehellisyys voi kuitenkin olla niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalla on oikeus irtisanomiseen, vaikka työntekijä ei olisi saanut aiemmin varoitusta epärehellisydestä tai moitittavasta menettelystään. Työntekijän suhtautumisella menettelyynsä on merkitystä. Jos työntekijä on tietänyt menettelynsä olevan vastoin omia velvollisuuksiaan, työntekijän menettelyyn suhtaudutaan ankarasti.

Epärehellinen työntekijä on saattanut syyllistyä epärehellisyydellään rikokseen ja asiaa on voitu käsitellä rikosasian. Vaikka tuomioistuin olisi ratkaisussaan katsonut, että

työntekijä ei ole syyllistynyt rikokseen, työnantajalla voi kuitenkin olla oikeus päättää työsopimus epärehellisyiden perusteella. Rikosasia tuomioistuimessa ja työsopimuksen päättäminen ovat kaksi eri asiaa, jotka ratkaistaan eri perusteilla. Rikosasiassa annetulla ratkaisulla on kuitenkin todistusvaikutus työsopimuksen päättämistä koskevassa asiassa. Jos työntekijän epärehellisyydestä ei rikosprosessissakaan täydellä tutkinnallakaan ole saatu selkoa, työnantajalla ei todennäköisesti ole oikeutta työsopimuksen päättämiseen, ellei työntekijä muuten ole käyttäytynyt epäluottamusta herättävästi esimerkiksi asian selvittämisessä.

Työntekijällä on lojaliteettivelvollisuus sopimuskumppaniaan eli työnantajaa kohtaan. Irtisanomisen edellytyksenä on työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Työsopimuksen purkamisen edellytyksenä on työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Valinta työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen välillä tapahtuu kokonaisharkinnalla. Työnantajan on kuitenkin oikeuskäytännön perusteella melko vaikea arvioida, kumpaan reagointikeinoon hänellä on oikeus. Mitä kaukaisempi liityntä työntekijän epärehellisyydellä on työnantajaan ja työhön, sitä epätodennäköisemmin työnantajalla on oikeus päättää työsopimus. Työntekijän epärehellisyden on liityttävä selvästi työsuhteeseen, eikä mikä tahansa epärehellisyys oikeuta päättämään työsuhdetta, sillä mikä tahansa epärehellisyys ei ole työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Osa työtä tekevästä ihmisistä ei ole työsuhteessa, vaan virkasuhteessa. Virkasuhteessa oleviin sovellettava lainsäädäntö poikkeaa tietyiltä osin työsuhteessa oleviin työntekijöihin sovellettavasta lainsäädännöstä. Virkasuhde on julkisyhteisön ja virkamiehen välinen julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa julkisyhteisö on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Kunnallishallinnossa virkamiehestä käytetään nimitystä viranhaltija. Virkamies on julkisyhteisön palveluksessa virkasuhteessa oleva henkilö.<sup>84</sup> Virkamieslainsäädännössä korostetaan paitsi

---

<sup>84</sup> Mäenpää 2003, s. 94.

virkamiehen oikeuksia, myös luottamusta virkamiesten ja viranomaisten riippumattomuuteen, objektiivisuuteen ja luotettavuuteen. Näiden lisäksi painotetaan myös hallinnon palveluperiaatetta, jonka mukaan hallinnon tehtävä on palvella kansalaisia.<sup>85</sup> Virkamiesten oikeudellinen asema eroaa työsuhteessa olevien työntekijöiden asemasta, mikä virkamieslain esitöiden mukaan johtuu valtion tehtävistä.<sup>86</sup> Valtion virkamiesten oikeudellisesta asemasta säädetään valtion virkamieslaissa (VirkamL, 750/1994) ja kunnallisten viranhaltijoiden oikeusasemasta säädetään laissa kunnallisesta viranhaltijasta (KvhL, 304/2003). Suuri ero työsuhteen ja virkasuhteen välillä on se, että virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta (KvhL 44 §, VirkamL 55.3 §). Virkamiesoikeudellisen jatkuvuusperiaatteen mukaan virkasuhde siis voi päättyä vain laissa säädettyihin syihin perustuvan päätöksen johdosta. Työoikeudessa tätä jatkuvuusperiaatetta ei ole, eli työntekijällä ei ole oikeutta jatkaa työsuhteessa, vaikka työsuhde olisi päätetty lainvastaisesti.

VirkamL 14.1 §:ssä säädetään virkamiehen keskeisin velvollisuus, virantoimitusvelvollisuus. Virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on myös noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. 14.2 §:n mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Laissa siis asetetaan yleinen virkamiehen käyttäytymisvelvollisuus, jonka arviointiperusteita ovat virkamiehen asema ja tehtävät. *Kullan* mukaan asemaan viittaamisella korostetaan johtaviin virkamiehiin kohdistuvia tai koko hallinnonalan henkilöstölle asetettavia vaatimuksia. Velvollisuuden arviointi on tilannekohtaisesta, joten esimerkiksi moitittava käyttäytyminen työpaikalla ja siitä saatu pienehkö sakkotuomio ei välttämättä oikeuta virkasuhteen irtisanomiseen.<sup>87</sup> KvhL 17 §:ssä asetetaan viranhaltijalle samat velvollisuudet kuin VirkamL 14 §:ssä. Virantoimitusvelvollisuuden laatuvaatimuksia määrittävät säännökset on muotoiltu väljäsisältöisiksi, minkä vuoksi tuomioistuinten oikeuskäytäntö ja ylimpien

---

<sup>85</sup> *Bruun – von Koskull* 2012, s. 115.

<sup>86</sup> HE 291/1993, s. 34.

<sup>87</sup> *Koskinen – Kulla* 2016, s. 199-200.

laillisuusvalvojen tuottama ratkaisukäytäntö määrittävät merkittävästi näiden velvoitteiden sisältöä.<sup>88</sup>

VirkamL 33 §:n mukaan virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan. Hallituksen esityksen mukaan tämä pykälä poikkeaa työsopimuslain työsopimuksen purkamista koskevista säännöksistä, koska työsopimuslain säännökset eivät sellaisinaan ole sovellettavissa valtionhallinnon kaikkiin tehtäviin.<sup>89</sup> Jos purkamista on lykätty asian esitutkinnan tai muun asian vaatiman selvityksen hankkimisen vuoksi, purkaminen saadaan toimittaa kahden viikon kuluessa siitä, kun esitutkinta lopetettiin tai selvitys on hankittu, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui. Työsopimuslaissa esitutkinnan vaikutuksesta purkamisoikeuteen ei erikseen säädetä, vaikka myös työoikeuden puolella työnantajalla on oikeus odottaa selvityksen hankkimista, jos päättämisarviointia ei ilman selvitystä pystytä tekemään. VirkamL 25 §:n mukaan virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään tietyn irtisanomisajan kuluttua tai, jos niin on sovittu tai laissa erikseen säädetty, irtisanomisaikaa noudattamatta. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. VirkamL 25 § soveltuu kaikkiin muihin virkamiehiin paitsi tuomareihin. Irtisanomisperusteen olemassaolon arvioinnissa on kuitenkin hallituksen esityksen mukaan otettava huomioon valtion palveluksessa olevien virkamiesten toisistaan poikkeaviin tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset.<sup>90</sup> Kunnallisen viranhaltijalain irtisanomista ja purkamista koskevat säännökset taas vastaavat näiltä osin työsopimuslain säännöksiä.

Kuten työsuhteen päättäminen, virkasuhteenkin päättäminen on ratkaistava kokonaisarvioinnilla. *Hirvonen* on todennut, että kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon esimerkiksi rikkomuksen laatu, viranhaltijan asema ja asennoituminen tekoonsa, virkasuhteen luonne julkisen vallan käyttämiseen liittyvänä palvelussuhteena ja siihen siten liittyvä julkisen hallinnon lainalaisuuden, puolueettomuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimuksen korostuminen. Viime kädessä on otettava vielä kantaa siihen, mitä lainkohdan edellyttämällä tavalla voidaan pitää työnantajan kannalta

---

<sup>88</sup> *Hirvonen – Mäkinen* 2006, s. 146-147.

<sup>89</sup> HE 291/1993, s. 40.

<sup>90</sup> HE 291/1993, s. 37.

kohtuuttomana.<sup>91</sup> Virkasuhteen kestolla ja virkamiehen aikaisemmalla käyttäytymisellä voi olla arvioinnissa merkitystä. Kokonaisarvioinnin kannalta voi olla kohtuutonta, jos virkasuhteen irtisanominen tulisi kysymykseen hyvin pitkään jatkuneen virkasuhteen kohdalla yhden rikkeen takia. Toisaalta pitkään jatkuneella virkasuhteella voidaan perustella sitä, että viranhaltijan olisi tullut ymmärtää itsekin tekonsa moitittavuus. Myös viranomaisen aiemmalla suhtautumisella on merkitystä päättämisperusteen arvioinnissa. Jos työnantaja ei ole reagoinut tiettyihin rikkomuksiin aiemmin, linjan muuttaminen ilman hyväksyttävää syytä on vastoin syrjintäkieltoa. Viranhaltijan omaa suhtautumista moitittavaan menettelyyn voi tyypillisesti ilmentää se, että häntä on jo varoitettu asiasta aikaisemmin. Teon uudistaminen osoittaa piittaamattomuutta ja alentaa irtisanomiskynnystä.<sup>92</sup>

Toisin kuin KvHL ja TSL, valtion virkamieslaki ei edellytä varoituksen antamista ennen henkilökohtaisella perusteella irtisanomista. Virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus. Varoitus ja viraltapano ovat virkamiesten erityisiä rangaistuslajeja. *Koskinen, Paananen ja Tammilehto* ovat todenneet, että virkamieslain mukainen varoitus on käytettävissä lähinnä seurauksena vähäisemmistä rikkomuksista, joista ei voida rangaista virkarikoksina.<sup>93</sup> Viraltapano, virkasuhteen purkaminen taikka irtisanominen ovat kaikki virkamiehelle taloudellisesti ankaria seuraamuksia riippumatta siitä, että viraltapano luokitellaan rangaistukseksi, mutta irtisanominen ja purkaminen hallinto-oikeudellisiksi toimenpiteiksi.<sup>94</sup> Ne ovat myös virkamiehen maineen kannalta ankaria seuraamuksia.

Valtion virkamieslain mukaan virkamies on pidätettävä virantoimituksesta irtisanottaessa, jos irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun. Jos virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, virkamies on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa. Virkamies voidaan lisäksi pidättää virantoimituksesta rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, jos näillä voi olla vaikutusta virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä. Virantoimituksesta pidättäminen on väliaikainen

---

<sup>91</sup> *Hirvonen – Mäkinen* 2006, s. 299.

<sup>92</sup> *Hirvonen – Mäkinen* 2006, s. 269.

<sup>93</sup> *Koskinen – Paananen – Tammilehto* 2010, s. 359.

<sup>94</sup> *Jukarainen* 2010, s. 338.

turvaamistoimenpide, joka tapahtuu ensisijaisesti julkista etua silmällä pitäen.<sup>95</sup> Viranhaltija voidaan KvHL 47 §:n mukaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti. Kun viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtävänsä. Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään. KvHL ei yhdessäkään tapauksessa velvoita pidättämään virantoimituksesta, toisin kuin VirkamL. Sääntelyn ero johtuu ainakin osittain siitä, että valtion puolella muutoksenhaussa noudatetaan hallintovalitusta koskevia sääntöjä, jolloin pääsäännön mukaan päätösten täytäntöönpanokelpoisuus edellyttää päätöksen lainvoimaisuutta. Viranhaltijalain nojalla tehtyjen päätösten kohdalla taas sovelletaan kunnallisvalitusta koskevia säännöksiä, joiden mukaan virkasuhteen irtisanomis- ja purkamispäätös voidaan panna täytäntöön välittömästi, vaikka se ei olisikaan lainvoimainen.<sup>96</sup>

Virkamiehen toimintaa arvioidaan suhteessa hänen virkavelvollisuuksiinsa. Virkavelvollisuuksien määrittely on siis keskeistä päättämisperusteen arvioinnissa. Virkamies voi syyllistyä virantoimituksessa ja virantoimituksen ulkopuolella virkarikokseen tai yleistä laatua olevaan rikokseen. Syyllistyminen ainakin vähänkin vakavampiin yleistä laatua oleviin rikoksiin virantoimituksessa on niin valtion kuin kuntien puolella käyttäytymistä vastoin virkamiehen ja viranhaltijan velvollisuutta käyttäytyä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Tällöin työnantajalla on todennäköisesti oikeus päättää virkasuhde.<sup>97</sup> Yleistä laatua olevien rikosten lisäksi virkamies on saattanut syyllistyä virkarikokseen. Rikoslaisissa on oma lukunsa virkarikoksista. Kaikissa RL 40 luvun rangaistussäännöksissä on viime kädessä kysymys virkavelvollisuuden vastaisesta menettelystä.<sup>98</sup> Säännökset koskevat eri asteista

---

<sup>95</sup> Launiala 2010, s. 25.

<sup>96</sup> Hirvonen – Mäkinen 2006, s. 333.

<sup>97</sup> Hirvonen – Mäkinen 2006, s. 298.

<sup>98</sup> Rikosoikeus / Rautio 1999, s. 922.

lahjuksen ottamista, virkasalaisuuden rikkomista, virka-aseman väärinkäyttämistä sekä virkavelvollisuuden rikkomista.

Virkavelvollisuuden rikkomisen rangaistavuus on sidottu viran toimittamiseen ja rikottavan virkavelvollisuuden tulee olla virkatoiminnassa noudatettava. Edellytys osoittaa virkarikossäännösten yleisen tavoitteen, joka on virkatoiminnan asianmukaisuuden turvaaminen. Tämä tavoite ei yleensä aseta vaatimuksia virkamiehen käyttäytymiselle virkansa ulkopuolella yksityiselämässään. Virkamiehellä on kuitenkin yleinen velvollisuus käyttäytyä virkamiesasemansa edellyttämällä tavalla, ja velvollisuus koskee tietyissä viroissa myös käyttäytymistä yksityiselämässä. Tällaisia erityistä luottamusta vaativia virkoja ovat korkeimmat valtion hallinnon virat, joissa yhtenä menestyksellisen viranhoidon edellytyksenä on henkilökohtainen uskottavuus. Virkatuomareiden asema on erityisen herkkä, ja myös poliiseilla on nimenomaisia yksityiselämässä käyttäytymistä koskevia velvoitteita. Jos virkamies syyllistyy yksityiselämässään esimerkiksi varkauteen, hän asemastaan riippuen voi syyllistyä virkamieslain asettaman käyttäytymisvelvollisuuden rikkomiseen, mutta ei silti virkarikokseen. Virkamiehen käyttäytyminen viranhoidon ulkopuolella saattaa johtaa virkamiehelle haitalliseen seuraukseen, vaikka teko ei olisikaan virkarikoksena tai muuten rangaistava, sillä virkamiehen irtisanominen on mahdollista myös riittävän vakavien viranhoidon liittymättömien syiden perusteella.<sup>99</sup>

Työntekijöiden epärehellisyys on universaali asia ja myös Ruotsissa työntekijän epärehellisyys voi olla työsopimuksen päättämisperuste. Työsopimus voidaan päättää esimerkiksi sillä perusteella, että työntekijä on käyttänyt luottamusasemaansa hyväkseen kavaltamalla omaisuutta tai ollut muuten vastaavalla tavalla epärehellinen.<sup>100</sup> Anastus, kavallus ja muut rikokset, jotka liittyvät työn suorittamiseen ja kohdistuvat tavallisesti työnantajaan, voivat muodostaa purkuperusteen ja vähemmän vakavissa tapauksissa irtisanomisperusteen. *Arbetsdomstolen* eli Ruotsin työtuomioistuimien on esimerkiksi katsonut tapauksessa AD 2003 nr 81, että metronkuljettajan työsopimuksen oli saanut irtisanoa sillä perusteella, että tämä oli työskennellyt sairauslomansa aikana linja-autonkuljettajana. *Arbetsdomstolenin* mukaan tapauksessa AD 2005 nr 85 työntekijän työsopimuksen oli saanut irtisanoa, kun työntekijä oli vastaanottanut työnantajalta

---

<sup>99</sup> Rikosoikeus / Rautio 1999, s. 917-918.

<sup>100</sup> Sigeman – Sjödin 2013, s. 203.

ylimääräisiä korvauksia yli 400 000 Ruotsin kruunua. Työntekijän oli myös saanut irtisanoa esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijä oli käyttänyt työnantajan puhelinta yksityisiin tarkoituksiin suuressa määrin. *Arbetsdomstolen* on myös katsonut, että vapaaajalla tehdyt rikokset voivat mahdollistaa työsopimuksen päättämisen.<sup>101</sup> Työoikeudellinen suhtautuminen työntekijän epärehellisyyteen Ruotsissa ei siis vaikuttaisi juurikaan eroavan suhtautumisesta Suomessa.

Kun työsopimus on purettu tai irtisanottu Ruotsissa sen perusteella, että työntekijä on syyllistynyt yleisessä tuomioistuimessa tutkittuun rikokseen, rikosasian tuomiolle annetaan merkittävä todistusvaikutus riidassa työsopimuksen päättämisestä. Ruotsin työtuomioistuin saa kuitenkin pohtia itse, onko teko tehty vai ei, eikä rikosasiassa tehty ratkaisu velvoita työtuomioistuinta mihinkään työsopimuksen päättämistä koskevassa kiistassa. *Arbetsdomstolen* onkin esimerkiksi ratkaisussa AD 2002 nr 83 todennut, että työsopimus on mahdollista päättää rikosasiassa annetun vapauttavan tuomion tätä estämättä.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Adlercreutz – Mulder 2013, s. 211.

<sup>102</sup> Sigeman – Sjödin 2013, s. 203.