

Työnantajan lojaliteettivelvoite ennen työn aloittamista

Tarkastelussa harhaanjohtaminen rekrytointitilanteessa

Henkilöstöasiat käytännössä OT00BE17
ON-työ/Tutkielma

Laatija:
Iines Harju

5.12.2025

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

ON-työ / Tutkielma

Oppiaine: Työoikeus

Tekijä: Iines Harju

Otsikko: Työnantajan lojaliteettivelvoite ennen työn aloittamista – tarkastelussa harhaanjohtaminen rekrytointitilanteessa

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 24 sivua

Päivämäärä: 5.12.2025

Lojaliteettiperiaatteelle on työoikeudellisessa kontekstissa annettu lähivuosina kasvavaa painoarvoa samalla laajentaen sen soveltamisalaa. Työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ei kuitenkaan ole säännelty suoraan laissa. Lisäksi oikeuskäytäntöä aiheesta on vähän ja työnantajan lojaliteettivelvoitteen ilmeneminen on työsuhteen eri vaiheissa tulkinnallisesti haastavaa.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä, voidaanko työnantajalla katsoa olevan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan jo ennen työsuhteen alkua. Esimerkkejä tämänkaltaisista tilanteista ovat rekrytointitilanteet sekä työsuhteen neuvottelut. Tutkimuskysymystä on lähestytty lainopillisella tutkimusmenetelmällä sen oikeustilaa systematisoivan ja tulkitsevan luonteen vuoksi. Tavoitteena on oikeusdogmaattisen tutkimuksen kautta tuottaa sellaista tietoa, jonka avulla voitaisiin paremmin arvioida työnantajan lojaliteettivelvoitteen ulottuvuutta ennen työsuhteen alkua.

Keskeisimpänä tutkimustuloksena voidaan havaita työnantajalla olevan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan myös ennen työsuhteen alkamista. Koska työoikeudellista lainsäädäntöä voidaan soveltaa tietyissä tilanteissa jopa ennen työn teon aloittamista eivät työsuhteen neuvotteluiden liittyvät kysymykset ole aina helposti hahmotettavissa. Tästä esimerkkinä toimii tapauksessa Itä-Suomen hovioikeuden päätös S 15/475. Lähtökohtaisesti voidaan kuitenkin huomata työoikeudellisen lainsäädännön soveltamisalan rajautuvan työnteon aloittamisen jälkeiseen aikaan ja tätä ennen sovellettavaksi tulevan sopimusoikeudelliset säännökset.

On kuitenkin huomattava, että sopimusoikeudellisten sääntöjen soveltaminen ei poista työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Tutkielmassa työnantajan lojaliteettivelvoitetta ennen työsuhteen alkamista on tarkasteltu rekrytointivaiheen ja neuvotteluiden osalta pääosin harhaanjohtavan toiminnan kautta. Keskeisenä huomiona tutkielmassa nousee esiin oikeuskäytännön tunnistama työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle totuudenmukaisia tietoja tulevista työtehtävistä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että vaikka sovellettava laki ja oikeudenala vaihtelevat riippuen työsuhteen vaiheesta, tulee työnantajan lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti huomioida työntekijän edut jo työsuhteen neuvotteluista lähtien.

Avainsanat: työnantajan lojaliteettivelvoite, harhaanjohtaminen

Työnantajan lojaliteettivelvoite ennen työn aloittamista	1
Lähteet	4
Lyhenteet	6
1. Johdanto	1
1.1. Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat	1
1.3. Tutkielman rakenne.....	3
2. Työsopimuslain mukaisten velvoitteiden soveltaminen ja työsuhteen alkaminen	5
2.1. Työsuhteen velvoitteiden soveltaminen	5
2.2. Työsuhteen alkaminen.....	6
3. Lojaliteettivelvoite työoikeudellisena yleisperiaatteena	10
3.1. Työnantajan lojaliteettivelvoite ja sen tausta	10
3.2. Työnantajan lojaliteettivelvoite oikeuskäytännössä	11
3.3. Lojaliteettivelvoite ennen työsuhteen alkua.....	14
4. Työnantajan lojaliteettivelvoite rekrytoinnissa	16
4.1. Työnantajan harhaanjohtava menettely ennen työsuhteen alkua.....	16
4.2. Työntekijän suoja työnantajan harhaanjohtavaa toimintaa vastaan.....	20
5. Johtopäätökset	22
5.1. Keskeisimmät havainnot	22
5.2. Tulevaisuuden näkymiä.....	23

Lähteet

Kirjallisuus

- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Alma Talent Oy 2019.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa. Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent Oy 2023
- Hiltunen, Marjo. Työnantajan lojaliteettivelvollisuus ja siitä johdettavat velvollisuudet erityisesti viimeaikaisen oikeuskäytännön valossa. Maisterintutkielma. 2021
- Hirvonen, Ari. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. 2011.
- Kairinen, Martti. Työoikeus ja perussuhdeteoria, Lakimies 2/1998, s. 193–210
- Koskinen, Seppo. Harhaanjohtaminen työsopimusta tehtäessä. Edilex 9.11.2005.
- Lallukka Olli. Työsopimuskeskeisyyden ongelmat työoikeuden yleisissä opeissa – tarkastelussa säännöstyskeino-opin ja työsuhteen ehtojen muuttamisopin ristiriita. Maisterin tutkielma. 2024
- Lamponen, Helena. Osapuolten lojaliteettivelvoite yhteistoiminnassa. Edilex 2022/11
- Mäenpää, Kalle. Sopimuksen syntyminen ja vahingonkorvausvastuu sopimusneuvotteluissa, Lakimies 2/2023, s. 355–360
- Määttä, Kalle. Oikeuslähteoppi lakien tulkinnassa – III Lain esityöt oikeuslähteenä. Asiantuntija-artikkeli. Edilex. 18.11.2024
- Ollila, Aki, työnhakijan tiedonantovelvollisuus, Defensor Legis 1/2017, s. 16–33
- Paanetoja, Jaana, työoikeus tutuksi -käsikirja. Edita Publishing Oy 2023.
- Tiilikka, Päivi, Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa, Lakimies 2/2013. S, 230–252
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja. Työsopimusoikeus. Helsinki 2012
- Viljanen, Mika – Tuomisto, Jarmo – Tolonen, Juha – Tammi-Salminen, Eva – Saarnilehto, Ari – Kartio, Leena – Karhu, Juha – Hemmo, Mika – Annola, Vesa. Varallisuus-oikeus. Alma Talet Oy. Päivittyvä hakuteos 2004-
- Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan. Työoikeus. Alma Talent Oy 2025
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika. Työsopimuslaki. Alma Talent Oy 2017

Virallislähteet

HE 175/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Internetlähteet

District court issues judgement on unjustified termination of employment relationship – pamfi.sivuviidakko.fi 22.7.2021. (Luettu 8.11.2025)

Esa, Schön – Hovioikeuden ratkaisu työsopimuksen purkamisesta ennen työsuhteen alkamista, Työsuhdeneuvonta. (Luettu 9.10.2025)

”Haettiin toimistotyöntekijää, mutta työ osoittautukin fyysisesti raskaaksi varastotyöksi” – Näin yritysten työpaikkailmoitukset ovat johtaneet HS:n lukijoita harhaan. Helsingin Sanomat 11.1.2018. (Luettu 24.8.2025).

Suomalainen tapakulttuuri. Infofinland.fi. 17.6.2025. (Luettu 17.11.2025).

Oikeustapaukset

KKO 2019:35

KKO 2018:57

KKO 2017:55

KKO 2016:13

S 15/457

Etelä-Karjalan KäO 15/456

Lyhenteet

OikTL/oikeustoimilaki	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
KKO	Korkein oikeus
TT	Työtuomioistuin
TSL	Työsopimuslaki

1. Johdanto

1.1. Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Lojaliteettivelvoite on yksi työoikeuden yleisvelvoitteista jonka mukaan sopimussuhteen osapuolilla on velvollisuus ottaa myös toistensa edut huomioon.¹ Huolimatta lojaliteettivelvoitteen keskeisestä asemasta työoikeudessa, ei työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ole kuitenkaan säännelty suoraan laissa.

Sääntelemättömästä tilasta huolimatta on työnantajan lojaliteettivelvoitteelle annettu kasvavaa painoarvoa oikeuskäytännössä ja viimeistään KKO 2016:13 ratkaisun myötä sen varaan on voitu luoda myös oikeudellisen ratkaisun perusta. Oikeuskirjallisuudessa puolestaan on esitetty, että lojaliteettiperiaatetta on tyypillisesti voitu soveltaa hankalasti ratkaistavissa työoikeudellisissa soveltamis- ja tulkintatilanteissa, mutta myös samalla omaavan laajemman käyttöalan työntekijän suojan tarvetta ja ulottuvuutta arvioitaessa.² Sääntelemätön tila yhdessä kasvaneen painoarvon kanssa luokin oikeudellisen jännitteen työnantajan lojaliteettivelvoitteen soveltamiselle.

Työnantajan lojaliteettivelvoitetta koskevaa oikeuskäytäntöä on kuitenkin melko vähän ja velvoitteen ilmeneminen työsuhteen eri vaiheissa on myös paikoitellen tulkinnallisesti haastavaa. Työsuhteen elinkaariajattelun kautta kiinnostukseni siirtyikin siihen, voiko työnantajalla olla työntekijää kohtaan lojaliteettivelvoitetta jo ennen työsuhteen virallista alkamista, esimerkiksi rekrytointitilanteessa tai työsopimusneuvotteluissa. Aihe on mielenkiintoinen muun muassa työsopimuslain soveltamisalaan liittyvien epäselvyyksien, sekä viimeaikaisessa oikeuskäytännössä lojaliteettiperiaatteen korostuneen merkityksen vuoksi.³

¹ Paanetoja 2023, s. 474

² Lamponen 2022, s. 2

³ Lamponen s. 2–5

Kysymys työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ennen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä ei ole yksinkertainen, mutta nykyisessä työelämäkontekstissa, jossa edes työnteon aikana kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täysin täyty välttämättä koskaan, erittäin mielenkiintoinen.

Tutkielmassani työnantajan menettelyjä rekrytointivaiheessa on käsitelty suuressa osin harhaanjohtavan toiminnan arvioinnin kautta. Kyse voi olla esimerkiksi tilanteista, jossa työntekijä houkutellaan työsuhteeseen ehdoin, jotka paljastuvat työsuhteen alkamisen jälkeen huonommiksi tai kokonaan toisenlaisiksi kuin mihin työntekijä oli luullut sitoutuvansa. Kansainvälisissä medioissa työnantajan menettelyä käyttää työnhaussa harhaanjohtavaa rekrytointia on puhekielessä kuvattu ”bait and switch” -taktiikkana, jolle ei kotimaisessa käytännössä ole löytynyt selkeää vastinetta. Kotimaisen käännöksen puuttuessa ilmiötä voidaan kansallisella tasolla lähestyä nähdäkseni parhaiten rekrytoinnin ja työsopimuksen harhaanjohtavuuden arvioinnin kautta.

Tutkielmassa on käytetty apuna tekoälyä lähteiden kartoittamiseen, sekä kielenhuollolliseen tarkistukseen.

1.2. Tutkimuskysymys- ja metodi

Tutkielman tutkimuskysymyksenä on, voidaanko työnantajalla katsoa olevan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan jo ennen työn aloittamista. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa rekrytointitilanteet sekä työsopimusneuvottelut. Keskeiset tarkasteltavat kysymykset liittyvätkin tutkielmassani työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen suhteessa työsuhteen alkuajankohtaan ja sen tulkintaan. Täten työn tavoitteena on vastata myös erityiskysymyksenään siihen, voidaanko työnantajan lojaliteettivelvoitetta ulottaa koskemaan myös rekrytointitilanteita ja työsopimusneuvotteluita.

Tutkimuksen hypoteesina on, että lojaliteettivelvoite työoikeudellisena yleisperiaatteena voi sitoa työnantajaa jo ennen varsinaisen työsuhteen alkamista esimerkiksi rekrytointitilanteessa ja työsopimusneuvotteluissa. Perusteluna tälle on lojaliteettivelvoitteen luottamuksellinen ja

osapuolen edut huomioiva luonne sekä taustalla vaikuttavat sopimusoikeudelliset periaatteet kuten sopimusneuvotteluita koskeva culpa in contrahendo –periaate. Tämän lisäksi odotuksena on, että sellaisissa tilanteissa, jossa työn aloittamisesta on osapuolten välillä jo sovittu esimerkiksi suullisesti, mutta kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät ole vielä täyttyneet, voidaan lojaliteettivelvoitetta ennen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä soveltaa puhtaasti työoikeudellisena periaatteena nojaten oikeuskäytännössä esiintyvään työsuhteen arvioinnin kokonaisuarkintaan.⁴

Työnantajan lojaliteettivelvoitteen ulottuvuuden arviointi työsuhdetta edeltävältä ajalta on uskoakseni myös yhteiskunnallisesti relevanttia, sillä nykyisen oikeustilan sääntelemättömyyden ja oikeuskäytännön yleisten periaatteiden varassa toimimisen varaan jää paljon epävarmuutta, jonka näen olevan omiaan heikentämään luottoa siihen, mitä työntekijä voi esimerkiksi rekrytointiprosessin aikana tai juuri ennen työn aloittamista olettaa oikeudekseen. Tämän vuoksi tutkielman tavoitteena onkin systematisoida ja tulkita vallitsevaa oikeustilaa siten, että sen avulla voitaisiin arvioida paremmin työnantajan lojaliteettivelvoitteen työsuhteen ulkopuolisia ulottuvuuksia. Tutkielmassa arvioidaan työnantajan lojaliteettivelvoitetta taustalla vaikuttavia oikeusnormeja, kuten työsopimuslakia ja lain esitöitä oikeudellisen tulkinnan kautta. Täten voidaan huomata tutkielman nojautuvan lainopilliseen tutkimukseen sen tulkitessa työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen vaikuttavien oikeusnormien merkitystä. Yhteenvetona voidaan todeta kyseessä olevan oikeusdogmaattinen tutkimus tarkoituksenaan tulkita ja systematisoida työnantajan lojaliteettivelvoitteen työoikeudellista ulottuvuutta.⁵

1.3. Tutkielman rakenne

Jotta lojaliteettivelvoitteen ilmenemistä olisi tarkoituksenmukaista arvioida ennen työsuhteen alkamista, tarkastelen tutkielmassa ensin sitä, milloin työsopimuslain mukaiset velvoitteet

⁴ Tiitinen, Kröger 2012., s. 24

⁵ Hirvonen, 2011, s. 36

tulevat sovellettavaksi sekä milloin työsuhde voidaan katsoa alkaneen. Tämän jälkeen huomio siirtyy lojaliteettivelvoitteen käsitteen yleiseen tarkasteluun, peruskäsitteistön avaamiseen sekä lojaliteettivelvoitteen tarkasteluun ennen työn teon aloittamista. Lopuksi ennen johtopäätöksiä analysoin työnantajan lojaliteettivelvoitetta rekrytoinnissa.

Rekrytointitilanteita tarkasteltaessa huomiota kiinnitetään työnantajan harhaanjohtavan menettelyn arviointiin sekä työntekijän oikeussuojakeinoihin.

Tarkasteltaessa lojaliteettivelvoitetta ennen työn alkamista huomio kiinnittyy erityisesti rekrytointiprosessin ja sopimusneuvotteluiden synnyttämiin mahdollisiin oikeusvaikutuksiin sekä työnantajan harhaanjohtavaan menettelyyn työsopimusta solmittaessa ja siitä neuvoteltaessa. Tyypillinen esimerkki harhaanjohtavassa toiminnassa liittyy tilanteeseen, jossa tuleva työntekijä ja työnantaja ovat sopineet työtehtävien aloittamisesta mutta eivät vielä välttämättä ole allekirjoittaneet kirjallista työsopimusta tai työtä ei tosiasiallisesti ole aloitettu ja tämän jälkeen työtä ei tarjotakaan tai sopimusneuvotteluissa luvatut ehdot paljastuvatkin työnteon aloittamisen jälkeen huonommiksi.

2. Työsopimuslain mukaisten velvoitteiden soveltaminen ja työsuhteen alkaminen

2.1. Työsuhteen velvoitteiden soveltaminen

Työsopimuslain mukaisten velvoitteiden soveltaminen perustuu vahvasti työsuhteen ajalliseen ulottuvuuteen ja työsuhteen alkamiseen työsopimuslain sisältämien työsuhteen perustunnusmerkkien kautta. Perinteisesti työoikeudessa on katsottu työsuhteen alkavan vasta silloin, kun työntekijä on ryhtynyt tekemään työtä ensimmäisen kerran. Työsuhteen alkamisajankohdan arviointi ei kuitenkaan ole kaikissa tilanteissa yksiselitteistä.

Työsopimuslain mukaisten velvoitteiden soveltamisalan tarkastelu on tutkielman kannalta erityisen relevanttia myöhemmin arvioitavan työnantajan lojaliteettivelvoitteen ulottuvuuden tarkastelun ja lainvalintaan liittyvien kysymysten vuoksi.

Työsuhteen velvoitteet käyvät ilmi työsopimuslaista, jota sovelletaan työsopimuslain 1:1 § mukaisesti sopimukseen, jolla ”työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena”. Kyseinen lainkohta määrittelee työsuhteen tunnusmerkit, jotka ovat täten työn tekeminen, työn tekeminen työnantajan lukuun, työsuorituksen vastikkeellisuus, työskentely työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä työsuhteen perustuminen työsopimukseen.⁶

Työlainsäädäntö on valtaosin pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida pääsääntöisesti poiketa työntekijän vahingoksi. Tällaisia pakottavia säännöksiä on luonnehdittu muun muassa vähimmäispakottaviksi säännöksiksi. Vähimmäispakottavuutta ilmentää työsopimuslain 13:6.1 §, jonka mukaan työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön, riippumatta siitä, onko sopimus tehty työsopimusta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Vähimmäispakottavien säännösten tarkoituksena on suojata työntekijää, jolloin säännöksistä

⁶ Äimälä, Kärkkäinen 2017, s. 24

voidaan kuitenkin sopia vapaasti työntekijän kannalta paremmin niin työehto- tai työsopimuksella taikka työnantajan yksipuolisella päätöksellä.⁷

Vähimmäispakottavan sääntelyn lisäksi työlainsäädäntö sisältää muutamia täysin tahdonvaltaisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin myös työntekijän etuja heikentäen. Näitä ovat muun muassa osa palkan maksun erityistilanteisiin, palkanmaksuaikaan ja työhön paluuseen sekä irtisanomisaikoihin liittyvistä säännöksistä. On kuitenkin huomattava, että työntekijän vahingoksi sopiminen edellyttää aina laissa nimenomaisesti olevaa kelpuutusta.⁸

2.2. Työsuhteen alkaminen

Työsuhteen alkamisen määrittelyyn on liittynyt vahvasti kaikkien perustunnusmerkkien täyttymisen vaatimus, jolloin yhdenkin tunnusmerkin toteutumatta jääminen on aiheuttanut sen, ettei työsuhdetta ole tullut käsitellä työsuhteena vaan jonakin muuna oikeussuhteena.⁹ Epäselvissä tulkintatilanteissa työsuhteen arvioinnin on kuitenkin katsottu pohjautuvan kokonaisharkintaan. Tällöin painoarvoa on annettava muun muassa työn tekemisen ehdoille, olosuhteille, jossa työtä tehdään, osapuolten tarkoitukselle oikeussuhteen luonteesta sekä muille osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteissa vaikuttaville seikoille.¹⁰

Oikeuskirjallisuudessa on perinteisesti tarkasteltu työsuhteen alkamista työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteiden kautta. Perussuhdeteoriassa nämä kaksi suhdetta erotetaan toisistaan, jolloin työsopimussuhteen voidaan katsoa syntyvän työsopimuksen solmimisesta, kun taas työsuhde työn tekemisen aloittamisesta. Täten voidaan huomata, että työsopimussuhde voi syntyä mahdollisesti jo ennen työsuhdetta. Työsopimussuhdetta ennen työn aloittamista on perinteisesti tulkittu sopimusoikeudellisena suhteena, mutta jaottelu on myös ajan saatossa

⁷ Paanetoja 2023, s. 5

⁸ Paanetoja 2023, s. 6

⁹ Äimälä ym. 2025, Työoikeus, työsuhteen tunnusmerkit

¹⁰ Tiitinen, Kröger 2012, s. 24, TSL 1:1§

saanut osakseen kritiikkiä. ¹¹ Perussuhdeteorian sisältämän ajallisen soveltamisalan tulkintaa on pidetty ongelmallisena, eikä nykyisen oikeuskäytännön valossa sitä voida pitää pätevänä sellaisenaan. Tästä kertoo muun muassa se, että työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa ilman, että työtä olisi vielä aloitettu. ¹²

Perussuhdeteoriaan pohjaavaa työsuhdeteoriaa on haastanut muun muassa työsopimusoppi, jonka mukaan työlainsäädännön soveltamisalaa koskevat kysymykset voitaisiin ratkaista työsopimuksen tunnusmerkkien kautta ja työlainsäädäntöä voitaisiin soveltaa työsopimuksen solmimisesta. Työsopimusopin puolesta puhuu myös työsopimuslain sanamuoto sekä sen soveltamisalan tarkentuminen työsopimukseen ¹³. Huolimatta perussuhdeteorian vahvasta työoikeudellisesta asemasta, voidaan kuitenkin pohtia, tulisiko vaihtoehtoista työsopimusoppia soveltaa epäselvissä työsopimusta koskevissa tilanteissa, joissa keskiössä on kysymykset, siitä, mitä ennen työnteon alkamista on sovittu ja täten arvioida tapauksia sopimusoikeudellisen ongelmanratkaisun kautta kuitenkin työoikeudellisessa kontekstissa. ¹⁴

Työsopimusta solmittaessa ja työlainsäädännön ajallista soveltumista arvioitaessa tulee lisäksi huomata työsopimuksen omaama muotovapaus. Täten sen tekemiselle ei ole asetettu määrämuotoa, vaan sopimus katsotaan syntyneeksi silloin, kun osapuolet ilmaisevat tahtonsa sopimuksen tekemiseen sekä ovat yleisesti yhteisymmärryksessä sen sisällöstä. Työsopimus voidaan täten solmia niin suullisesti, kirjallisesti kuin sähköisestikin. Lisäksi työsopimus voidaan solmia konkludenttisesti, eli hiljaisesti. Tällöin työnantaja sallii työn tekemisen lukuunsa, vaikka sopimusta työnteosta ei nimenomaisesti olisi tehty. Nykyisen tulkinnan mukaan työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät ole millään lailla riippuvaisia sen muodosta. On kuitenkin huomattava, että joillain aloilla muotovapaudesta voidaan poiketa työehtosopimuksin. ¹⁵

¹¹ Kairinen 1998, s. 198

¹² Lallukka 2024, s. 13

¹³ TSL 1:1§

¹⁴ Kairinen 1998, s. 198–199

¹⁵2012, s. 108

Työsopimuksen solmimiseen muutoin kuin kirjallisesti voi kuitenkin liittyä sopimuksen ja työsuhteen olemassaolon toteennäyttämiseen ja liittyviä riskejä. Riskit realisoituvat etenkin sellaisissa tilanteissa, joissa arvioinnin tueksi ei ole esittää muuta, kuin kahden osapuolen toisistaan eroavat kertomukset. Suositusta solmia työsopimus kirjallisesti ei kuitenkaan tule nähdäkseni tulkita niin, etteikö työntekijällä olisi oikeudellista suojaa myös muilla tavoin, kuin kirjallisesti solmittujen työsopimusten arvioinnissa. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavassa kappaleessa tarkastellusta hovioikeuden ratkaisusta.

Edellä esitetyt havainnot työsopimuksen muodon sekä työsopimussuhteen ja työsuhteen alkamisen osalta nivoutuvat yhteen Itä-Suomen Hovioikeuden ratkaisussa S 15/457. Kyseisen ratkaisun mukaan myös sellaisessa tilanteessa, jossa työtä ei ole alettu vielä tosiasiallisesti tekemään, voidaan osapuolten välistä suhdetta arvioida työsuhteena. Tapauksessa hoiva-alan yritys oli purkanut kesätyöhön palkatun opiskelijan työsopimuksen juuri ennen työn sovittua aloitusta. Tapauksen oikeudellinen arvio kohdistui siihen, oliko työnantajayritys sekä työntekijä solmineet vuoden 2013 keväällä määräaikaisen työsopimuksen ajalle 7.6.–31.7.2013. Kevään 2013 tapaamisessa oli käyty läpi muun muassa työsopimuksen keskeiset ehdot, jonka lopuksi osapuolet olivat kätelleet ja työnantaja oli toivottanut työntekijän tervetulleeksi töihin. Myöhemmin keväällä työntekijälle oli myös annettu tuntivuorolistat ja tuntikortti sekä kierrätetty tämä uusissa toimitiloissa.

Hovioikeus yhtyi käräjäoikeuden aiempaan tuomioon ja katsoi näytetyksi, että työsopimussuhde oli syntynyt suullisesti tehdyn työsopimuksen vuoksi jo keväällä 2013. Tuomiossa todetaan, että työnantaja oli täten purkanut työsuhteen työsopimuslain vastaisesti. Hovioikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut laillista perustetta työntekijän irtisanomiseen ja velvoitti tämän suorittamaan työntekijälle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.¹⁶

Tapaus on työsuhteen alkamisen arvioinnin kannalta mielenkiintoinen ja sen voidaan nähdä tukevan oikeuskäytännössä esitettyä näkemystä kokonaisarvioinnin merkityksestä työsuhteen

¹⁶ Schön, Työsuhdeneuvonta, Hovioikeuden ratkaisu työsopimuksen purkamisesta ennen työsuhteen alkamista S 15/457

olemassaoloa ja täten soveltuvaa lainvalintaa arvioitaessa. Ratkaisun lopputulos korostaa jo aiemmin esiin tuodun työsopimusopin ja perussuhdeteorian välistä ristiriitaa työlainsäädännön ajallisesta soveltamisesta samalla vahvistaen näkemystä siitä, ettei perussuhdeteorian ajallisen soveltamisalan vaatimuksen voida katsoa vastaavan nykyistä oikeustilaa. On myös huomattava, että kuten työsopimuslain 1:1§, myös ratkaisun S 15/457 perusteluissa käytetään paikoin työsopimusta ja työsuhdetta kielellisesti sellaisella tavalla, josta on vaikea erottaa niiden oikeuskirjallisuuden tunnistamaa eroa.

Yhteenvedona voidaan todeta Itä-Suomen Hovioikeuden ratkaisun tukevan tulkintaa, jonka mukaan työoikeudellista lainsäädäntöä voidaan soveltaa myös tilanteissa, joissa työ ei vielä tosiasiallisesti ole alkanut. Tämä on tutkimuskysymyksen kannalta erityisen merkityksellistä, sillä tapauksen voidaan katsoa vahvistavan mahdollisuutta ulottaa työoikeudelliset periaatteet, kuten työnantajan lojaliteettivelvoitteen, työn alkua edeltävään aikaan.

3. Lojaliteettivelvoite työoikeudellisena yleisperiaatteena

3.1. Työnantajan lojaliteettivelvoite ja sen tausta

Lojaliteettivelvoite on sekä työoikeudessa, että sopimusoikeudessa keskeinen yleinen periaate, jolla tarkoitetaan osapuolten pyrkimystä ottaa kaikessa toiminnassaan huomioon toisen osapuolen etu¹⁷. Seuraavissa luvuissa tarkastelen työnantajan lojaliteettivelvoitetta työsopimuslain 2:1§ sisältämän yleisvelvoitteen, sen taustan sekä lojaliteettivelvoitteeseen kytkeytyvän oikeuskäytännön kautta.

Vaikka työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ei työsopimuslaissa ole nimenomaista sääntelyä, voidaan työsopimuslain 2:1§ yleisvelvoitteen katsoa ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Kyseisen lainkohdan mukaan ”työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita”. Työnantajan on lisäksi huolehdittava siitä, että ”työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää, työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä ja työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”.¹⁸ Etujen huomioon ottaminen voi ulottua eri henkilöstö- ja työsuhdetoimiin, joissa sovelletaan työsopimuslain säännöksiä.¹⁹ Oikeuskirjallisuudessa lojaliteettivelvollisuuden on katsottu edellyttävän esimerkiksi sopimusosapuolen velvollisuutta ilmoittaa toiselle osapuolelle merkityksellisistä sopimussuhdetta koskevista seikoista sekä työnantajan velvollisuutta edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia.²⁰

Hallituksen esityksessä 157/2000 eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi todetaan nykyisen työsopimuslain työnantajan yleisvelvoitteen taustan osalta siten, että työsopimus on tarkoitettu molemminpuolisesti velvoittavaksi sopimukseksi, josta aiheutuu

¹⁷ Äimälä, Kärkkäinen 2017, s. 123

¹⁸ TSL 2.1§

¹⁹ Hietala ym, 2023, s. 149. Paanetoja 2023, s. 68

²⁰ Hietala ym. 2023, s. 147–148

sekä oikeuksia että velvollisuuksia työsuhteen molemmille osapuolille. Lisäksi esityksessä mainitaan, että työlainsäädännön ja työehtosopimusten lisäksi työsopimukseen on sovellettava sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä ja jo näiden perusteella työsopimuksen osapuolilla voidaan katsoa olevan toisiaan kohtaan muitakin, kuin vain työsopimuksesta johtuvat päävelvoitteet kuten työn tekeminen ja palkan maksaminen.²¹ On kuitenkin huomattava, että lain esitöissä tuodaan esille työnantajan yleisvelvoitetta koskeva sanktioimaton luonne, jonka on oikeuskirjallisuudessa katsottu tarkoittavan sitä, ettei työnantajalle voida pelkästään yleisvelvoitteen rikkomisesta johtuen langettaa haitallisia seuraamuksia, kuten vahingonkorvausvelvollisuutta²². Lain esitöiden sisältämän kannan voidaan kuitenkin havaita olevan jokseenkin ristiriidassa myöhemmin tarkasteltavan oikeuskäytännön kanssa. Huolimatta työnantajan yleisvelvoitteen sanktioimattomaksi tarkoitettusta luonteesta, oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lojaliteettivelvoitteella on työsuhteessa jopa tavanomaista korostuneempi merkitys. Tämän on katsottu johtuvan Hietalan ja muiden mukaan työsuhteen osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuvasta, korostuneen henkilökohtaisesta ja kestosopimussuhteellisesta luonteesta²³.

3.2. Työnantajan lojaliteettivelvoite oikeuskäytännössä

Oikeuskirjallisuudessa on todettu lojaliteettivelvoitteen merkityksen korostuneen viimeaikaisessa korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen käytännössä vahvistaen laissa säädettyjä velvoitteita tai luoden jopa itsenäisen, lakiin kirjoittamattoman velvoitteen.²⁴

Ratkaisu KKO 2016:13 on muodostunut oikeuskäytännössä merkittäväksi vedenjakajaksi työnantajan lojaliteettivelvoitteen tunnistamisessa. Tapauksessa työnantaja oli keskeyttänyt työntekijän työnteon väliaikaisesti tilanteessa, jossa työntekijältä oli otettu pois työssä

²¹ HE 157/2000 yksityiskohtaiset perustelut, 1:2.1§

²² Hietala ym. 2023, s. 145

²³ Hietala ym 2023, s. 145

²⁴ Paanetoja 2023, s. 68

vaadittava henkilökortti, eikä maksanut työntekijälle palkkaa keskeytyksen ajalta. Korkein oikeus velvoitti työnantajan maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta, sillä se ei ollut selvittänyt työntekijän mahdollisia muita työtehtäviä keskeytyksen ajalle eikä tarjonnut tälle yksilöidysti muuta työtä.²⁵ Tapaus on työnantajan lojaliteettivelvoitteen soveltamisen kannalta keskeinen, sillä sen ratkaisun perusteet on rakennettu lojaliteettivelvoitteen varaan itsenäisenä lakiin kirjoittamattomana velvoitteena.

Myös korkeimman oikeuden ratkaisuissa KKO 2017:55, KKO 2018:57 ja KKO 2019:35 on perusteluissa viitattu työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen.²⁶ Työnantajan lojaliteettivelvoitetta koskeva oikeuskäytäntö painottuu kuitenkin varsin odotetusti työsuhteen solmimisen jälkeiseen aikaan eikä käytäntöä ennen työn teon aloittamista työnantajan lojaliteettivelvoitteen osalta löydy. Tämä voi selittyä sillä, että vaikka edellä esitetyn Itä-Suomen hovioikeuden päätöksen mukaisesti työsuhteen voidaan katsoa tietyissä tilanteissa alkaneen jo ennen työn teon aloittamista, tulkitaan työsuhde luultavasti useimmiten alkaneeksi perussuhdeteorian mukaisesti vasta työn teon aloittamisen jälkeen.

Lojaliteettivelvoitteen sanktioimattomaksi tarkoitetun luonteen voidaan katsoa olevan ristiriidassa sen kanssa, että oikeuskäytännössä on sovellettu työsopimuslain 12:1§ sisältämää vahingonkorvaussäännöstä lojaliteettivelvoitteen rikkomiseen, kuten ratkaisusta KKO 2016:13 voidaan havaita. Vaikka työnantajan lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta voidaan määrätä täten vahingonkorvauksellisia seuraamuksia, tulee pääsääntönä silti pitää sitä, että vahingonkorvausvaatimus on yleisesti perustettava johonkin muuhun työnantajan velvoitetta koskevaan säännökseen, kuin TSL 2:1§ mukaiseen työnantajan yleisvelvoitteeseen.²⁷

²⁵ KKO 2016:13

²⁶ Paanetoja 2023, s. 68

²⁷ Hietala ym. 2023, s. 148

On kuitenkin syytä pohtia, miten ristiriita työsopimuslain esitöiden sekä korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön välillä tulisi ratkaista. Ratkaisun KKO 2016:13 perusteluissa ei ole viitattu työsopimuslain esitöihin ja lojaliteettivelvoitteen sanktioimattoman luonteen tarkoitukseen. Oikeuslähdeopin mukaan tuomarin tulee perustaa päätöksensä vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin, joita on muun muassa voimassa oleva lainsäädäntö. Lain esityöt puolestaan katsotaan heikosti velvoittaviksi oikeuslähteiksi, joiden avulla voidaan epäselvissä tulkintatilanteissa pyrkiä selvittämään lain lainsäätäjän tahto.²⁸ Lisäksi on syytä muistaa, että esitöiden merkitys on pääsääntöisesti suurin silloin, kun ne ovat uusia. Kun aikaa esityksen antamisesta kuluu enemmän, korostuu puolestaan prejudikaattien merkitys.²⁹

Oikeuslähdeoppiin nojaten tapauksessa KKO 2016:13 on ensisijaisesti tullut soveltaa työsopimuslain säännöksiä. Selvyyden vuoksi todettakoon TSL 12:1§ sanamuodon mukaisesti, että ”työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko”. Kuten edellä on esitetty, on lojaliteettivelvoite tarkoitettu molempia osapuolia sitovaksi velvoitteeksi ottaa toistensa etu sopimussuhteessa huomioon. Vaikka työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ei ole säädetty suoraan työsopimuslaissa, voidaan työnantajan yleisvelvoitteen katsoa lain esitöiden valossa ilmentävän työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Lisäksi työnantajan yleisvelvoitteen sanamuoto ”työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin” voidaan katsoa ilmentävän lojaliteettivelvoitetta. Näin ollen voidaan katsoa, että lojaliteettivelvoite on sellainen TSL 12:1§ sisältämä työsuhteesta johtuva velvollisuus, jonka rikkomisesta työnantajan tulee korvata tämän aiheuttama vahinko. Näin ollen yhdyntä ratkaisun KKO 2016:13 päätökseen sanktioida työnantajaa lojaliteettivelvoitteensa rikkomisesta. Ristiriita lain esitöiden sisältämän työnantajan lojaliteettivelvoitteen sanktioimattoman luonteen kanssa on kuitenkin silti edelleen olemassa ja vaatisi mielestäni lainsäädännön selkeyttämistä oikeusvarmuuden parantamiseksi.

²⁸ Määttä 2024, s. 8

²⁹ Määttä 2024 s. 7–8

3.3. Lojaliteettivelvoite ennen työsuhteen alkua

Perinteisesti lojaliteettivelvoitteen on katsottu alkavan työsuhteen solmimisesta ja kestävän koko työsuhteen ajan. Aiemmin tässä tutkielmassa käsitellyssä Itä-Suomen Hovioikeuden ratkaisussa S 457/2015 kuitenkin katsottiin työsuhteen olleen olemassa myös sellaisessa tilanteessa, jossa työn tekoa ei ollut vielä aloitettu. Näin ollen voidaan todeta lojaliteettivelvoitteen ulottuvan työoikeudellisena periaatteena myös työntekoa edeltävään aikaan. Selvästi vaikeammin hahmotettava rajanveto liittyy kuitenkin siihen, milloin lojaliteettivelvoitteen voidaan katsoa alkavan tilanteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkkien eivät vielä täyty tai täyttyminen on selkeästi vaillaista. Tarkasteltaessa lojaliteettivelvoitteen ulottumista työsuhdetta edeltävään aikaan, oikeuskäytäntö ja –kirjallisuus painottuu vahvasti sopimusoikeudellisiin julkaisuihin.

Ollilan mukaan lojaliteettivelvoitteen voidaan katsoa ulottuvan niin työsopimusneuvotteluihin, työsopimussuhteeseen, varsinaiseen työsuhteeseen kuin työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.³⁰ Lisäksi Tiitinen ja Kröger ovat todenneet että ”työntekijän(kin) yleinen lojaliteettivelvoite alkaa työsopimuksen solmimisesta- ja ainakin periaatteessa jo aloitettaessa neuvottelut –ja jatkuu sopimussuhteen päättymiseen saakka” sekä olevan riippumaton työntekijän päävelvoitteen, eli työn, täyttämistä.³¹

Ollilan, Tiitisen ja Krögerin näkemykset lojaliteettivelvoitteen ulottumisesta aikaan ennen työsuhteen alkua ovat mielenkiintoisia, sillä ne venyttävät perinteisesti tunnustettua jakoa työoikeuden soveltamisalasta, jossa työoikeudelliset säännökset ja –periaatteet tulevat sovellettavaksi perussuhdeteorian ja työsopimuslain määrittelemän työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kautta tyypillisesti vasta työn aloittamisen jälkeen. Oikeuskirjallisuudessa esitetty näkemys lojaliteettivelvoitteen riippumattomuudesta työntekijän päävelvoitteesta antaa puolestaan tukea sille, ettei työsuhteen tunnusmerkkien

³⁰ Ollila 2017 s. 16

³¹ Tiitinen, Kröger 2012, s. 326

täyttymisen voitaisi katsoa olevan ehdottomana kriteerinä työoikeudellisen lojaliteettivelvoitteen soveltamiselle.

Yhdyn oikeuskirjallisuudessa esitettyihin näkemyksiin siitä, että työnantajalla voidaan katsoa olevan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan jo ennen työsuhteen alkua. Perustan näkemykseni luottamuksellisuuteen sekä lojaliteettivelvoitteen että työsuhteen keskeisenä elementtinä. Luottamuksesta poikkeaminen olisi omiaan rapauttamaan orastava työsuhde jo ennen sen varsinaista alkua ja näin ollen katsonkin lojaliteettivelvollisuuden ulottamisen työsuhdeneuvotteluihin luontevana ja perusteltuna.

Vaikka tässä tutkielmassa tarkasteluni lojaliteettivelvoitteen osalta ulottuu mahdollisesti työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, voidaan näkemykseni mukaan oikeuskirjallisuuden korostamasta lojaliteettivelvoitteen vahvasta roolista työsuhteessa johtaa analogiaa myös työsuhteen alkua edeltävään aikaan. Perustan tämän rekrytoinnin tavoitteeseen saavuttaa lopputuloksena työsopimus ja työsuhteen alkaminen. On huomattava, että esimerkiksi Ollilan kirjoituksessa käsitellään lähtökohtaisesti vain työntekijän lojaliteettivelvoitetta. Näkemykseni kuitenkin on, että työoikeudellisen suojeluperiaatteen nojalla voidaan työnantajan katsoa olevan vähintään yhtä vahvasti sidottu neuvotteluvaiheen lojaliteettivelvollisuuteen kuin työntekijäkin.

Ottaen huomioon lojaliteettivelvoitteen painoarvon kasvun viimeaikaisessa oikeuskäytännössä sekä sen luottamusta korostavan luonteen, voidaan perustellusti tarkastella, onko työnantajalla lojaliteettivelvoitteen mukaista velvollisuutta ottaa tulevan työntekijän edut huomioon myös työsuhteeseen tähtäävässä toiminnassa kuten rekrytoinnissa ja työsopimusneuvotteluissa. Seuraavassa luvussa tarkoitukseni onkin laajentaa tutkimuksen näkökulmaa perinteisen työoikeuden ulkopuolelle ja tarkastella työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen kytkeytyviä seikkoja rekrytointi- ja työsopimusneuvotteluiden kautta.

4. Työnantajan lojaliteettivelvoite rekrytoinnissa

4.1. Työnantajan harhaanjohtava menettely ennen työsuhteen alkua

Ennen uuden työsuhteen säätämistä vanha työsuhtelaki sisälsi nimenomaisen säännöksen työntekijän harhaanjohtavan toiminnan kiellosta Sen 43.2§ todettiin työsuhteen purkuperusteeksi työntekijän toimesta olennainen harhaanjohtaminen työsuhtesta tehtäessä, mikäli asianhaarat eivät muuhun arviointiin antaneet aihetta. Koskinen on katsonut, että vaikka nykyinen työsuhtelaki ei enää sisällä vastaavaa säädöstä, ei oikeustila lakiuudistuksen myötä ole muuttunut, vaan harhaanjohtaminen voidaan katsoa lojaliteettivelvollisuuden rikkomiseksi ja siihen liittyvän arvioinnin työsuhteen päättämistoimien yhteydessä tulisi perustua tilanteen kokonaisarviointiin.³²

Vaikka edellä mainittu vanhan työsuhtelain sisältämä säännös koski työntekijää, tulee vanhaa lainsäädäntöä ja sitä kautta Koskisen mukaan muuttumatonta nykyistä oikeustilaa nähdäkseni tulkita työoikeudellisessa kontekstissa työntekijän heikomman osapuolen suojan kautta niin, että harhaanjohtamisen kieltä osana lojaliteettivelvoitetta voitaisiin ulottaa myös työnantajaa sitovaksi periaatteeksi. Tukea kyseiselle tulkinnalle antaa myös aiemmin esiin tuomani lojaliteettivelvoitteen perusta osapuolten etujen edistämässä ja työsuhteen neuvotteluiden työsuhteen syntymistä tavoitteleva luonne. Täten lojaliteettivelvoitteen voitaisiin katsoa synnyttävän myös työsuhteen neuvotteluissa työnantajalle vastuun olla antamatta rekrytointitilanteessa harhaanjohtavia tai vääriä tietoja tulevista työtehtävistä.

Työnantajan harhaanjohtavaan toimintaan ennen työn alkamista liittyvä lähin nykyisessä lainsäädännössä esiintyvä vastine on nähdäkseni sopimusoikeudellinen, OikTL:n 30§ petollinen viettely sekä 33§ mukainen kunnian vastainen ja arvoton menettely. OikTL 30§ mukaisesti ”jos se, johon oikeustoimi on kohdistettu, on saanut sen aikaan petollisella viettelyllä taikka jos hän on tietänyt tai hänen olisi pitänyt tietää, että toinen on oikeustoimen

³² Koskinen 2005 s. 4

tekijän sen tekemiseen petollisesti vieteltyt, ei oikeustoimi sido vietelty”ä³³. OikTL 33§ taas todetaan, että ”oikeustointa, jota muuten olisi pidettävä pätevänä, älköön saatettako voimaan, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, ja sen, johon oikeustoimi on kohdistettu, täytyy olettaa niistä tietäneen”³⁴.

Petollisen viettelyn osalta näkemykseni on, että mikäli harhaanjohtaminen rekrytoinnin yhteydessä on tehty vilpillisessä mielessä tai siitä olisi tullut olla tietoinen, on menettely työnantajan puolelta lainvastaista. Vilpillisen mielen vaatimus toimijalta itsessään on uskoakseni suhteellisen selkeä kriteeri lainvastaiselle toiminnalle, mutta säännöksen ulottuvuus tietyn asteiseen huolellisuusvelvollisuuteen toisen toimista on nähdäkseni tulkinnanvaraisempaa. Tämä käy ilmi muun muassa aTalent recruitingin tekemästä tutkimuksesta, jonka mukaan suora vilpillinen menettely rekrytointiprosesseissa on suhteellisen harvinaista, mutta ”mutkien oikominen tai tietämättömyys” jo merkittävästi yleisempää³⁵.

Työnantajaa sitookin täten velvollisuus ottaa selkoa myös rekrytointinsa menetelmistä sekä niiden lainmukaisuudesta vaikkei se itse suoranaisesti vilpillisessä mielessä työ sopimusneuvotteluja hoitaisikaan. Tämän voidaan katsoa tulevan ilmi käytännössä erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa yritys palkkaa ulkoisen tahon hoitamaan rekrytointejaan. Mielenkiintoista onkin tarkastella vastuun jakautumista harhaanjohtavan rekrytoinnin osalta siten, minkälaisia tietoja tulevasta työtehtävästä työnantaja on välittänyt rekrytointia hoitavalle yritykselle. Avainasemassa niin ulkoisessa, kuin työnantajan itse toteuttamassa rekrytoinnissa onkin nähdäkseni selkeän rekrytointi-ilmoituksen laatiminen ja työtehtävistä viestiminen. Käytännön tasolla voidaan kuitenkin huomata, että varsin usein erityisesti asiantuntijatyön rekrytointi-ilmoitukset jättävät paljon tulkinnanvaraa työn ehdoista ja siitä, mitä työ itsessään tulee pitämään sisällään.

³³ OikTL 30§

³⁴ OikTL 33§

³⁵ Helsingin sanomat 2018

Kotimaisessa oikeuskäytännössä harhaanjohtamista on pääsääntöisesti tarkasteltu tilanteissa, joissa työntekijän toiminta on ollut harhaanjohtavaa työnantajaa kohtaan. Sen sijaan oikeuskäytäntöä ja -kirjallisuutta työnantajan harhaanjohtavasta menettelystä on vähän.³⁶ Syitä lähteiden vähäiselle määrälle on vaikea arvioida. Uskoakseni kyse ei kuitenkaan ole siitä, etteikö työnantajan toimesta tapahtuvaa harhaanjohtamista esiintyisi, vaan kyseessä on mahdollisesti ilmiö, jonka esiintyvyys ei tule oikeusasteiden tietoon siihen liittyvien mahdollisten negatiivisten yksilöön kohdistuvien vaikutusten vuoksi. Kulttuuriset tekijät – kuten suomalaisen sopimuskulttuurin korostama rehellisyys ja luottamus – voivat myös nähdäkseni osaltaan vaikuttaa siihen, etteivät tapaukset saavuta oikeusasteita.³⁷

Helsingin käräjäoikeus on kuitenkin 21.6.2021 ottanut kantaa työnantajan harhaanjohtavaa rekrytointia koskevaan tapaukseen. Tapauksessa työntekijälle oli työsopimusneuvotteluissa luvattu vakituinen työsuhde, jonka vuoksi tämä oli jättänyt edellisen työpaikkansa ja muuttanut uuden työn perässä toiselle paikkakunnalle. Rekrytointi oli tapahtunut ulkoisen konsulttiyrityksen kautta. Työn alkamisen jälkeen työntekijälle ilmoitettiin, että kyseessä olikin kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde ilman perusteltua syytä määräaikaaisuudelle. Lopulta konsulttifirma ilmoitti, ettei työtä enää ole saatavilla ja työsuhde päätettiin. Tapauksessa käräjäoikeus katsoi työntekijälle syntyneen oikeuden muun muassa vahingonkorvaukseen työnantajan menettelyn johdosta. Vahingonkorvauksen määrää arvioitaessa otettiin huomioon se, että työntekijä oli työtarjoajan ja neuvotteluiden perusteella tehnyt sellaisia toimenpiteitä, kuten irtisanonut aiemman työsopimuksensa ja muuttanut toiselle paikkakunnalle, joita hän ei olisi tehnyt, jos olisi ollut tietoinen työtehtävän määräaikaaisuudesta.³⁸ Vaikka tapaus on alimman oikeusasteen päätös eikä täten omaa ennakkopäätöksen veroista asemaa, se osoittaa, että lojaliteettiperiaatteella on merkitystä myös rekrytointivaiheessa työnantajaa sitovasti. Se, että neuvottelut käydään ennen työsuhteen alkua ja täten sijoittuvat työsopimuslain ulkopuolelle, ei tarkoita, etteikö

³⁶ Koskinen s. 3

³⁷ Infofinland.fi

³⁸ PAM 2021

neuvotteluosapuolilla olisi myös työsuhteen kannalta pätevää lojaliteettivelvoitetta toisiaan kohtaan ja täten velvollisuutta antaa totuudenmukaisia tietoja työsopimusneuvotteluissa.

Helsingin Käräjäoikeuden ratkaisu tuo myös hyvin esille työ- ja sopimusoikeuden säännösten läheisyyden. Vaikka käsitelty käräjäoikeuden päätös jääkin työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, on yleisesti työoikeudellisissa riidoissa painoarvoa annettava myös sopimusoikeudellisille periaatteille ja säännöksille, mikäli työoikeudellinen normisto ei tarjoa tilanteeseen ratkaisua. Tällaisiksi sopimusoikeudellisiksi velvoitteiksi on oikeuskirjallisuudessa katsottu muun muassa sopimuksen sitovuuden- eli *pacta sunt servanda* ja *culpa in contrahendo* –periaatteet sekä tutkielman keskiössä oleva lojaliteettivelvoite.³⁹ Sopimusoikeudessa lojaliteettivelvoitteen rikkominen on tyypillisesti katsottu sellaiseksi sopimusrikkomukseksi, johon on liitetty samankaltaisia seurauksia muiden sopimusrikkomusten kanssa, kuten esimerkiksi vahingonkorvausvelvollisuus. Käytännössä kuitenkin säännökset lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta on määrätty oikeustoimilain kautta, eikä niitä ole suoraan johdettu lojaliteettivelvoitteen rikkomiseen.⁴⁰

Sopimusoikeudessa sopimusten merkitystä selvittäessä niille on tyypillisesti epäselvissä tulkintatilanteissa annettava se merkitys, joka osapuolilla on katsottu olleen sopimusta solmittaessa.⁴¹ Täten niin työsopimuslain soveltamisen kannalta tulkinnanvaraisiin tilanteisiin kuin myös sen ulkopuolelle jääviin työoikeuden rajapinnassa oleviin työsopimusneuvotteluihin voitaisiin nähdäkseni soveltaa ainakin sopimusoikeudellista periaatetta selvittää tulkinnassa osapuolten tarkoitus. Näin ollen esimerkiksi tilanteessa, jossa osapuolten tarkoituksena on ollut myöhemmin sopia tarkemmin kirjallisesti työnteon aloittamisesta, mutta jostain syystä tuleva työnantaja vetäytyy tästä, voitaisiin sopimusoikeudesta kumpuavan analogian kautta katsoa osapuolten tarkoituksen kautta kyseessä olleen vähintäänkin aikomus solmia työsopimus. Mikäli työsopimuksen muotovapaus suullisen sopimuksen myötä jäisi näytön puutteellisuuden vuoksi toteutumatta,

³⁹ Bruun s. 28

⁴⁰ Hiltunen 2021, s. 8

⁴¹ Viljanen ym., päivittyvä hakuteos, III SOPIMUS, 5. Sopimuksen tulkinta, tulkinta, yhteinen tarkoitus

voitaisiin tilannetta tällöin lähestyä mahdollisesti sopimusoikeudellisen sopimuksentekotuottamuksen sekä negatiivisen sopimusedun arvioinnin kautta.⁴²

4.2. Työntekijän suoja työnantajan harhaanjohtavaa toimintaa vastaan

Tarkasteltaessa työntekijän oikeussuojakeinoja työnantajan harhaanjohtavan menettelyä vastaan tulee kiinnittää huomiota jo edellä käsiteltyyn työsopimuslain soveltamisalaan sekä lojaliteettivelvoitteen ulottuvuuteen. Vaikka edellä on muun muassa Ollilaa mukailleen todettu työnantajan omaavan lojaliteettivelvoitteen jo työsopimusneuvotteluissa, harhaanjohtavaa toimintaa ja lojaliteettivelvoitteen rikkomista ei oikeuskäytännössä ole voitu asettaa työsopimuslain sääntelemän vahingonkorvauksen perusteeksi ennen työsopimuksen tai työsuhteen syntymistä. Mahdollista vahingonkorvausta on tällöin lähestytty yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja normien kautta.

On kuitenkin huomattava, että vaikka sopimusneuvotteluita ei ole säännelty laissa, sitoo niitä silti omat oikeudelliset velvoitteensa. Täten myös tuottamuksellinen tai tahallinen menettely neuvotteluvaiheessa voi synnyttää perusteen sopimusoikeudelliselle vahingonkorvausvelvollisuudelle. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei toista osapuolta saa johtaa harhaan omasta sopimuksentekoaikomuksesta tai sopimuksen sisällöstä.

Tuottamukselliseen tai tahalliseen harhaanjohtamiseen voidaan soveltaa sopimusoikeudellista culpa in contrahendo –periaatetta, jonka voidaan katsoa suojaavan tahdonilmaisun sitovuuteen luottaneen osapuolen luottamusta negatiivisen sopimusedun kattavalla korvauksella.⁴³

Kuten jo aiemmin tutkielmassa on todettu, on työnantajan lojaliteettivelvoitteen luonne tarkoitettu lain esitöissä sanktioimattomaksi. Vaikka lojaliteettivelvoitteelle on tämän jälkeen annettu oikeuskäytännössä myös sellaista itsenäistä painoarvoa, että sen varaan on voitu johtaa työsopimuslain 12:1§ nojalla vahingonkorvausvelvollisuus, on lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta johtuvat työoikeudelliset sanktiot pidettävä nähdäkseni erillään rekrytointivaiheessa tapahtuvista lojaliteettivelvoitteen rikkomuksista. Perustan näkemykseni

⁴² Mäenpää 2023, s. 357–360

⁴³ Mäenpää 2023, s. 356–357

siihen, että vaikka lojaliteettivelvoitteen merkitys onkin viimeaikaisessa oikeuskäytännössä korostunut, ei sen soveltaminen vahingonkorvauksen edellytyksenä ole yksin vielä niin vankalla pohjalla, että sitä voitaisiin laajentaa tilanteeseen, jossa työsopimuslain soveltaminen on kiistanalaista ja paikoin jopa mahdotonta.

Yhteenvedona voidaan todeta työntekijän oikeussuojan työnantajan rekrytoinnissa toteuttamaa harhaanjohtavaa toimintaa vastaan rakentuvan yleisille sopimusoikeudellisille periaatteille, vaikka neuvottelut olisivatkin luonteeltaan työsopimukseen tähtääviä. Tämä johtuu siitä, että työsopimuslain soveltamisala koskee lähtökohtaisesti työsuhteessa tapahtuvaa toimintaa siitäkkin huolimatta, että työnantajalla voidaan katsoa olevan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan jo ennen työsuhteen alkamista. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus vaatia työnantajan harhaanjohtavasta menettelystä sopimusoikeuteen perustuvaa vahingonkorvausta culpa in contrahendo –periaatteen ja oikeustoimilain sisältämien vahingonkorvausvastuun synnyttämisen säännösten kautta.

5. Johtopäätökset

5.1. Keskeisimmät havainnot

Tutkielmassa on käynyt ilmi niin työsopimuslain sisältämien velvoitteiden kuin työsuhteenkin alkavan pääsääntöisesti työsuhteen perustunnusmerkkien täytyessä työn teon aloittamisen jälkeen, mutta ulottuvan tietyissä tilanteissa myös työn tekoa edeltävään aikaan, kuten hovioikeuden ratkaisusta S 15/457 voidaan havaita. Painoarvoa epäselvissä tulkintatilanteissa on tyypillisesti annettu kokonaisuarkinnalle sekä osapuolten tarkoitukselle.

Työsopimuslain soveltamisen alkamiseen liitetyt periaatteet eivät täten ole ehdottomia, vaan myös muita työsopimuslain sisältämiä velvoitteita, kuten työnantajan lojaliteettivelvoitetta voidaan katsoa sovellettavaksi ennen työn tosiasiallista alkamista. Lisäksi tutkielmasta käy ilmi, että työnantajan lojaliteettivelvoite voidaan katsoa olevan olemassa myös yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden kautta jo työsopimusneuvotteluissa. Työoikeudellisessa oikeuskäytännössä lojaliteetti on saanut viime vuosina yhä kasvavaa merkitystä ja sen varaan on voitu rakentaa myös oikeudellisen ratkaisun perusta, kuten tapauksesta KKO 2016:13 käy ilmi.

On kuitenkin huomattava, että lain esitöissä työnantajan lojaliteettivelvoite on tarkoitettu sanktioimattomaksi ja täten lojaliteettivelvoitteella argumentointiin yksistään tulee suhtautua jokseenkin varauksella. Kysymys siitä, voidaanko lojaliteettivelvoite perustaa omaan työoikeudelliseen käsitteeseensä, vai tuleeko sitä lähestyä yleisen sopimusoikeudellisen lähtökohtansa kautta ei kuitenkaan aina ole selkeä. Tutkielmassa aiemmin esitetysti voidaan kuitenkin päätyä siihen lopputulokseen, että myös työoikeudellisessa kontekstissa voidaan katsoa työnantajan omaavaan lojaliteettivelvollisuuden jo ennen varsinaisen työsuhteen syntymistä esimerkiksi työsopimuksesta neuvoteltaessa.

Työoikeudellisen lojaliteettivelvoitteen osalta on kuitenkin huomattava sen tietynlainen hampaattomuus koskien lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta johtuvia sanktioita. Työnantajan

lojaliteettivelvollisuuden rikkomista ennen työsuhteen alkua voidaan rekrytointivaiheessa lähestyä nähdäkseni parhaiten harhaanjohtavan menettelyn arvioinnin kautta. Tällöin sovellettavaksi tulee kuitenkin yleiset sopimusoikeudelliset säännöt ja periaatteet, joiden kautta myös mahdollinen vahingonkorvausvastuu rakentuu.

Onkin mielenkiintoista pohtia, missä vaiheessa sopimusoikeudellinen lojaliteettivelvoite muuttuu työoikeudelliseksi lojaliteettivelvoitteeksi siten, että sen kautta voitaisiin työsopimuslain sisältämän vahingonkorvaussäännöksen kautta sanktioida työnantajaa. Rajanveto tämän suhteen ei ole selkeä, kuten tutkielmassa käsitelty Itä-Suomen hovioikeuden päätös osoittaa. Selvyyden vuoksi kuitenkin todettakoon, että työsuhteen tunnusmerkkien tulee ainakin jonkin asteisesti täytyä, jotta tapausta voidaan arvioida työsopimuslain sisältämien velvoitteiden kautta. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa, jossa työ sopimuksesta vasta neuvotellaan ja neuvottelun yhteydessä annetaan sellaisia harhaanjohtavia tietoja, jotka ovat omiaan aiheuttamaan sen, että tuleva työntekijä irtisanoo itsensä vanhasta työpaikasta ja kärsii ansionmenetystä uuden työn osoittauduttua merkittävästi neuvotteluissa luvattua huonommaksi, tulee työnantajan harhaanjohtavaa toimintaa ja lojaliteettivelvoitteen rikkomusta käsitellä sopimusoikeudellisten säännösten kautta.

5.2. Tulevaisuuden näkymiä

Kuten edellä olen esittänyt, on työnantajan lojaliteettivelvoitteen soveltamisessa riippuen oikeudenalan tulokulmasta epäselvyyksiä, eikä rajanveto puhtaasti sopimusoikeudellisen ja työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvan kysymyksen välillä ole aina selkeä johtuen työsuhteen alkamisen tulkintaan liittyvistä epäselvyyksistä. Lähtökohtaisesti voidaan kuitenkin todeta, että työnantajaa sitova rekrytointivaiheen lojaliteettivelvoite perustuu sopimusoikeudellisiin normeihin.

Viimeaikaisen oikeuskäytännön ansioista lojaliteettivelvoite on kuitenkin kasvattanut painoarvoaan oikeudellisen ratkaisun punninnassa ja oikeuskirjallisuudessa sen soveltamisalaan on suhtauduttu laajentavasti verrattuna perinteisen työoikeuden suhteellisen pidättyvään soveltamisalaan. Yhdistettynä kuitenkin lainsäätäjän tahtoon pitää työnantajan

yleisvelvoite sanktioimattomana, on asetelma omiaan herättämään hämmennystä jopa työsuhteessa arvioitavan työnantajan lojaliteettivelvoitteen merkityksen painoarvon suhteen, saatikka silloin, kun arvioidaan työn teon alkamista edeltävän toimintaa suhteessa siihen, voiko työnantajalla olla tässä yhteydessä työoikeudellista lojaliteettivelvoitetta. Näenkin asetelman siten, että oikeudellista keskustelua aiheesta tarvitaan lisää, jotta työnantajan lojaliteettivelvoitteen asemaan työoikeudellisena periaatteena voidaan saada tarkempaa selkoa ja tätä kautta kasvattaa varmuutta osapuolten oikeusturvassa.

Vaikka olen tutkielmassani suhtautunut hyväksyvästi siihen, että työnantajan lojaliteettivelvoite voitaisiin työoikeudellisena periaatteena ulottaa työn tekoa edeltävään aikaan, suhtaudun kuitenkin kriittisesti siihen, että sen varaan voitaisiin rakentaa vahingonkorvauksellisia vaatimuksia työsopimuslain sääntelemällä tavalla laajassa mittakaavassa. Perustan ajatukseni työsopimuslain soveltamisalan rajallisuuteen yhdistettynä lainsäätäjän tahtoon pitää työnantajan lojaliteettivelvoite sanktioimattomana. Sen sijaan näen, että työnantajan lojaliteettivelvoitteen ulottaminen aikaan ennen työsuhteen syntyä tunnustuksenomaisella tavalla on perusteltua ja voisi myös lisätä työnantajan painetta pitää työsopimusneuvottelut avoimina ja totuudenmukaisina. Tämän kaltaisen pehmeän sääntelyn rinnalla tulee kuitenkin myös huomioida, että sopimusoikeudelliset normit ja periaatteet oikeustoimilain sisältämien säännösten sekä culpa in contrahendo –periaatteen kautta raamittavat työnantajan velvollisuutta olla johtamatta työntekijää harhaan ja pysymään lojaalina myös sopimusneuvotteluissa ennen työsopimuksen syntymistä.

Lojaliteettivelvoitteen olemassaoloa sopimus- ja työoikeudellisena periaatteena ei täten voi kiistää. Yhteenvetona voidaankin todeta, että vaikka sovellettava laki ja oikeudenala vaihtelevat riippuen työsuhteen vaiheesta, on työnantajalla velvollisuus huomioida työntekijän edut jo sopimusneuvotteluista lähtien.