



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus työsuhteessa sosiaalisen median näkökulmasta

Sipi, Annika

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus  
työsuhteessa sosiaalisen median näkökulmasta

Annika Sipi  
Liiketalouden koulutus  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2018

Annika Sipi

**Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus työsuhteessa sosiaalisen median näkökulmasta**

Vuosi 2018 Sivumäärä 42

---

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijän sananvapautta työelämässä sosiaalisen median näkökulmasta. Opinnäytetyössä otetaan selvää sananvapauden lainsäädännöstä, tutkitaan työntekijän lojaliteettivelvollisuutta työnantajaansa kohtaan, sekä sivuutetaan myös työnantajan direktio-oikeutta. Sosiaalisen median käyttö on työntekijälle läsnä koko ajan sekä työ- että vapaa-aikana, jonka vuoksi opinnäytetyössä otetaan ajankohtaisesti huomioon työntekijän sananvapaus sosiaalisen median näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa lukijalleen näkemys hänelle kuuluvasta oikeudesta käyttää sananvapauttaan työntekijänä. Opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä työntekijän sananvapauteen ja lojaliteettivelvollisuuteen sosiaalisen median perspektiivistä kattavasti tutkituna, helposti ymmärrettävässä muodossa. Opinnäytetyön tavoitteena on loogisesti johdatella tutkimusta aiheeseen sopivan teoreettisen viitekehyksen kautta kohti johtopäätöksiä ja löytää tutkimusongelma tutkittavasta aiheesta.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tutustutaan aluksi juridiseen normihierarkiaan, joka johdattelee lukijaa lainsäädäntöön sananvapaudesta ja työoikeudesta. Opinnäytetyössä on käytetty myös oikeustapauksia lainsäädännön ja kirjallisuuden tukena. Työntekijän velvollisuuksista on nostettu esille lojaliteettivelvollisuus ja työnantajan velvollisuuksista tarkastellaan yleisvelvoitetta eli työnjohto-oikeutta. Lopuksi käydään yleisesti läpi vielä sosiaalisen median määritelmää, jonka lisäksi tarkastellaan sosiaalista median käyttöä työsuhteen aikana.

Keskeisimpänä tutkimustuloksena voidaan huomata, että työntekijällä on yhtäläinen Suomen perustuslain (731/1999) 2 luvun 12 §:n määrittelemä sananvapaus kuin kenellä tahansa kansalaisella. Työntekijän sananvapautta kuitenkin rajoittaa työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 1 §:n lojaliteettivelvollisuus, sekä 2 luvun 1 §:ssä määritelty työnantajan direktio-oikeus. Työntekijän sosiaalisen median käyttäytymistä työaikana määrittelee omalta osaltaan sananvapaus, lojaliteettivelvollisuus, sekä direktio-oikeus. Työnantajalla on oikeus työnjohto-oikeutensa nojalla ohjeistaa työntekijänsä hyvään sosiaalisen median käyttäytymiseen työsuhteen aikana. Työntekijällä itsellään on myös velvollisuus selvittää milloin ja miten sosiaalisen median käyttö on hyväksyttävää.

Asiasanat: työntekijä, sananvapaus, lojaliteettivelvoite, sosiaalinen media

Annika Sipi

**Employee's duty of loyalty and freedom of speech in the aspect of social media in working life**

Year	2018	Pages	42
------	------	-------	----

---

The purpose in this thesis was to research the freedom of speech of the employee in working life in relation to the aspect of social media. In it we found out about the freedom of speech from legislation and researched the duty of loyalty of the employee to the employer. Also, in the thesis we went through the employer's right to supervise work. Using social media is available for the employee both in free and work time which is why the aspect of freedom of speech in social media is currently noticed.

The aim of this thesis was to get the vision for the reader of the rights to use their freedom of speech as an employee. As well to be familiar with it and the duty of loyalty in the perspective of social media's wide use but also in a form that is easily understandable. The goal was to lead the study logically through the theoretical framework to the conclusions and to find the problems in the subject.

At the beginning of the theoretical framework we got to know the juridical hierarchy which leads the reader towards the legislation of the freedom of speech and labour law. In the study there was also used cases in law supported by the legislation and literature. From the duty of the employee has risen the duty of loyalty and from the employer's obligations we raise the right to supervise work. At the end we went through the definition of social media and the use of it during employment.

The most essential research result was noticed as the equal definition in the Constitution of Finland (731/1999) chapter 2 section 12 for the freedom of speech of any citizen. However, the employee's freedom of speech is limited both duty of loyalty in Employment Contracts Act (55/2001) chapter 3 section 1 and the employer's right to supervise work in chapter 2 section 1. The behaviour of the employee in working hours in social media defines on its own the freedom of speech, duty of loyalty and the right to supervise work. The employer has a right of supervision to instruct his or her employees in well-behaved acts in social media during the employment. The employee himself/herself has also a right to find out when and how the use of social media is acceptable.

Keywords: employee, freedom of speech, duty of loyalty, social media

## Laki- ja lyhenneluettelo

EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999
EuPeA	Euroopan unionin perusoikeusasiakirja
HE	Hallituksen esitys
HenkEdL	Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa
KPO-sopimus	Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus 8/1976
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
RL	Rikoslaki 39/1889
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
TAL	Työaikalaki 605/1996
TEhtoL	Työehtosopimuslaki 436/1946
TL	Työsopimuslaki 55/2001
TRiitaL	Laki työriitojen sovittelusta 420/1962
TT	Työtuomioistuin
TTL	Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 646/1974
TTurvaL	Työturvallisuuslaki 738/2002
VirkamiesL	Valtion virkamieslaki 750/1994
VLL	Vuosilomalaki 162/2005
Vp	Valtiopäivät
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	8
1.2	Opinnäytetyön metodi.....	9
2	Juridinen hierarkia.....	11
3	Sananvapaus .....	14
4	Työoikeus.....	17
4.1	Työntekijän lojaliteettivelvollisuus .....	19
4.1.1	Työntekijän sananvapauden rajoitukset .....	22
4.1.2	TT 2013:191 .....	24
4.1.3	TT 2011:17.....	25
4.2	Työnantajan yleisvelvoite .....	25
4.2.1	TT 2014:179 .....	27
4.2.2	TT 2018:8 .....	27
5	Sosiaalinen media .....	28
5.1	Yhteisöpalvelut .....	30
5.2	Sosiaalinen media työsuhteen aikana .....	31
6	Yhteenveto .....	34
7	Johtopäätökset .....	36
	Lähteet .....	40
	Kuviot.. .....	42

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön idea on lähtenyt syntymään tutkimalla työntekijälle kuuluvaa lojaliteettivelvollisuutta, sekä kansalaisen sananvapautta. Opinnäytetyössä otetaan selvää myös työntekijän mahdollisista sananvapauden rajoituksista. Sananvapaus käsitteenä on jokaisen kansalaisen perusoikeus. Jotta opinnäytetyöstä saadaan kohdennettu ja mielenkiintoisempi, valikoitui tutkittavaksi ilmiöksi työntekijän sananvapaus. Opinnäytetyöhön saadaan vieläkin ajankohtaisempaa näkökulmaa tutkimalla myös työntekijän sananvapautta sosiaalisen median perspektiivistä. Opinnäytetyön pääpaino on työoikeuden lojaliteettivelvollisuudessa sekä perusoikeuksiin kuuluvassa sananvapaudessa. Opinnäytetyöhön on tarkoituksenmukaisesti otettu myös työnantajan direktio-oikeus, joka saadaan linkitettyä työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen työnantajan työpaikalla annettavien sosiaalisen median ohjeistuksien kautta.

Opinnäytetyössä tukeudutaan niin aiheeseen liittyvään lainsäädäntöön, hallituksen esityksiin, perustuslakivaliokunnan lausuntoihin ja mietintöihin sekä aiheesta painettuun kirjallisuuteen. Opinnäytetyön aikana tärkeää on ollut löytää mahdollisimman tuoreita lähteitä, jotta ne vastaisivat laadultaan opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta. Lainsäädännön ja kirjallisuuden tueksi opinnäytetyöhön on otettu mukaan myös oikeuskäytäntöä. Oikeustapausten tarkoituksena on toimia käsiteltävien aihealueiden esimerkkeinä ja kirjallisuuden sekä lainsäädännön tukena aihetta tutkiessa. Opinnäytetyöhön mukaan otetut oikeustapaukset on pidetty mahdollisimman tuoreina, jotta yhdenmukainen ja ajankohtainen linja tutkimukseen vaikuttavissa lähteissä pysyy läpi tutkittavan aihealueen.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään niin juridista normihierarkiaa, sananvapautta, työoikeutta kuin sosiaalista mediaakin. Työssä käytettyjen tietoperustojen tarkoituksena on edetä johdonmukaisesti aiheesta toiseen, jolloin tietoperustat antavat lukijalle mahdollisuuden tehdä johtopäätöksiä jo opinnäytetyötä luettaessa. Ensimmäisenä käsitellään valtiosääntöoikeutta, joka antaa pohjan sille, mihin perustuslaki ja työlainsäädäntö sijoittuvat juridisessa normihierarkiassa. Juridisen normihierarkian jälkeen opinnäytetyössä on lähdetty tutustumaan sananvapautta määritteleviin lainsäädäntöihin. Opinnäytetyössä käsiteltävä sananvapaus pohjautuu lähinnä perustuslaissa määriteltyyn sananvapauteen. Perustuslaissa määritellyn sananvapauden tueksi opinnäytetyössä on käytetty myös muuta sananvapautta määrittelevää lainsäädäntöä sekä kirjallisuutta sananvapaudesta.

## 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia perusoikeuksissa määriteltyä sananvapautta suhteessa työelämään ja työlaissa määriteltyihin säännöksiin sekä yhdistää näkökulmat sosiaalisessa mediassa käyttäytymiseen. Tavoitteena on mahdollisimman monelta eri kantilta tarkastella sananvapautta, työntekijän lojaliteettivelvollisuutta, työnantajan direktio-oikeutta ja niiden keskinäistä suhdetta siihen, miten työntekijä voi lojaliteettivelvollisuuden ja sananvapauden rajoissa kirjoitella työnantajastaan sosiaalisessa mediassa.

Opinnäytetyössä käy ilmi myös sananvapauden määritelmä eri näkökulmista sekä sananvapauden sijoittuminen lainsäädäntöön. Tarkoituksena on myös perehtyä osittain siihen, mille asteikolle työlainsäädäntö sekä perustuslakiin sisältyvä sananvapaus sijoittuvat juridiseen hierarkiaan nähden. Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää, missä kohti menee raja, jolloin työntekijä rikkoo lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaan kohtaan sananvapauden puitteissa, sekä milloin on sallittua rikkoa lojaliteettivelvollisuutta ilman, että asiasta koituu työntekijälle jälkikäteen seuraamuksia.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää näkökulma ja vastaus sille missä ja milloin työntekijä voi käyttää sosiaalista mediaa, onko sosiaalisen median palveluiden käyttö työaikana sallittua työnantajan omistamilla laitteilla ja välineillä, sekä mitä työntekijä voi sosiaaliseen mediaan kirjoittaa työpaikastaan tai työnantajastaan hyvän maun ja sananvapauden rajoissa. Tarkastelussa on myös työnantajan direktio-oikeus, omistussuhde laitteisiin, välineisiin ja yhteysverkkoon, sekä työnantajan ohjeistukset työntekijöille sosiaalisen median käytöstä.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijän ja työnantajan velvoitteita työajalla ja niiden ulottumista vapaa-ajalle. Tarkoituksena on tutkia työntekijän työ- ja vapaa-ajalla tapahtuvaa sosiaalisen median käyttöä ja sitä onko oikeutettua kirjoitella sosiaalisessa mediassa työpaikastaan ja työnantajastaan. Tarkastelussa huomioidaan yksilön sananvapaus sisällyttäen kuitenkin työntekijän lojaliteettivelvollisuuden työnantajaa kohtaa, joka mahdollisesti rajoittaa työnantajan sananvapautta. Opinnäytetyössä sivuutetaan myös sitä, mitkä ovat työntekijän sananvapauden rajoitukset ja milloin niitä rikotaan, sekä mitä seuraamuksia lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta voi työntekijälle koitua.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä mahdollisimman tuoreita lähteitä ja löytää tutkimusta varten sitä tarvittavat aineistot. Opinnäytetyössä keskitytään pääasiassa työsuhteessa olevan työntekijän sananvapauteen, sananvapauden rajoituksiin ja työntekijälle kuuluvaan lojaliteettivelvollisuuteen ja niiden keskinäiseen suhteeseen sosiaalista mediaa silmäillen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella osittain myös työnantajan näkökulmasta oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka vaikuttavat työntekijän lojaliteettivelvollisuuden ja sananvapauden käyttämiseen.



Opinnäytetyössä on tarkoituksena myös tarkastella sosiaalista mediaa käsitteenä ja muutamaa sosiaalisen median tarjoamaa palvelua yleisestä näkökulmasta, jotta tutkija voi muodostaa johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä sosiaalisen median näkökulmasta katsottuna. Opinnäytetyön lopputuloksen tarkoituksena on palvella työsuhteessa olevia työntekijöitä sosiaalisen median aikakautena. Tarkoituksena on antaa näkökulma siitä, että mitkä asiat kuuluvat henkilön sananvapauteen ja samalla mitkä asiat voivat rajoittaa kyseistä sananvapautta henkilön lessa työelämässä.

## 1.2 Opinnäytetyön metodi

Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun tutkittava ilmiö ei ole tunnettu.<sup>1</sup> Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on tarkastella ihmisen omia kuvauksia koetusta todellisuudesta. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmän piirteisiin kuuluu pohtia ajatusta siitä, mitä ja minkälaista merkitystä tutkimuksessa tutkitaan. Tutkimusta tehdessä tulee tarkentaa, onko tutkimuskohteena kokemuksiin vai käsityksiin liittyvä merkitys kyseessä.<sup>2</sup> Kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu hyvä taustatieto, jotta pystytään muodostamaan oikeanlaisia kysymyksiä tiedonkeruuta varten. Kvantitatiivisen tutkimuksen ideana on, että ilmiö tulee tuntea, jotta voidaan löytää oikeat kysymykset tutkittavaa ilmiötä varten. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan kysymyksenä ainoastaan sitä, että mistä tutkittavassa ilmiössä on kyse.<sup>3</sup>

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan mitä tahansa tutkimusta, jolla päästään tuloksiin ilman tilastollista tai määrällistä keinoa käyttämättä. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena päästä lopputulokseen käyttämällä tilastoja ja lukuja, kun kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, ymmärtää, sekä tulkita tutkittavaa ilmiötä. Laadullista tutkimusta tehdessä ei voida määritellä kuinka paljon ja mitä aineistoa tutkimusta varten kerätään. Tarkoituksena on kerätä niin paljon aineistoa saataville, että tutkimusongelma saadaan ratkaistua ja tutkija ymmärtää tutkimansa ilmiön.<sup>4</sup> Kvalitatiivisen tutkimuksen peruspiirteisiin kuuluu, että tutkittavasta ilmiöstä ei ole vielä tietoa saatavilla. Laadullisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu myös tutkittavasta ilmiöstä saatava laajempi ja syvämpi näkemys, sekä halu saada ilmiöstä luotua hyvä kuvaus. Laadullinen tutkimus tarjoaa ilmiön tutkijalle mahdollisuuden saada laaja ja syvä näkemys tutkittavasta ilmiöstä.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Kananen 2014, 16.

<sup>2</sup> Vilkkä 2015.

<sup>3</sup> Kananen 2014, 16.

<sup>4</sup> Kananen 2014, 18-19.

<sup>5</sup> Kananen 2014, 17.

Tutkimusmenetelmän valinta oikeudellisessa tutkimuksessa riippuu paljolti siitä, millä osa-alueella tutkittavaa oikeustiedettä harjoitetaan.<sup>6</sup> Oikeustieteessä yleisimmät tutkimusmenetelmät ovat vertaileva oikeustiede, oikeusfilosofia, oikeushistoria, oikeussosiologia, sekä lainoppi. Tutkimuksen menetelmää valittaessa rajanveto tutkimusalueiden välillä ei välttämättä ole yksiselitteinen, eikä toisaalta näkökulmat sulje toisiaan poiskaan. Kirjallista työtä laatiessa kirjoittajan tulee itse osata hahmottaa, mihin osa-alueeseen oikeustieteellinen kirjoitus sijoittuu.<sup>7</sup> Oikeudellista tutkimusta tehdessä on tarkoituksena huomioida ero oikeusjärjestelmän ja oikeusjärjestyksen välillä. Tutkimusta tehdessä oikeudellisesta näkökulmasta, asiakokonaisuudet ovat systematisoitu teemoittain kokonaisuuksiksi, joita kutsutaan oikeudenaloiksi. Oikeudenalat muodostavat lopulta oikeusjärjestyksen, joka kattaa koko oikeusjärjestelmän.<sup>8</sup>

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, joka onkin oikeustieteellisissä tutkimuksissa suhteellisen yleinen valinta.<sup>9</sup> Lainopin tarkoituksena on tutkia oikeudellisia tekstejä.<sup>10</sup> Oikeusdogmatiikan perusajatuksena on, että tutkimus rakentuu voimassaolevien oikeuslähteiden varaan.<sup>11</sup> Oikeusdogmatiikan perusajatuksiin kuuluu edellä mainitun lisäksi myös oikeusjärjestyksen mukaan, miten asioiden pitäisi olla.<sup>12</sup> Lainopin perusajatuksena on, että tutkimusta tehdessä selvitetään kulloinkin voimassa olevan oikeuden sisältö ja pyritään ratkaisemaan oikeusongelma tutkimuksessa. Keskeiseltä ajatukseltaan ja osiltaan lainoppi sisältää oikeusjärjestyksen kuuluvien sääntöjen tutkimista ja tulkintaa.<sup>13</sup>

Toisena keskeisenä ajatuksena lainopissa on tutkimuskohteen systematisointi. Systematisoinnin eli voimassa olevan oikeuden jäsentämisen tarkoituksena on auttaa tutkijaa löytämään etsimänsä säännökset.<sup>14</sup> Systemaattista tulkintaa käytettäessä tutkijan tulee ottaa huomioon tutkittavan oikeudenalan yleiset opit, oikeusjärjestys kokonaisuudessaan sekä mahdolliset muut oikeusnormit, jotka sisältyvät tutkittavaan oikeudenalaan.<sup>15</sup> Lainopissa tärkeintä ei välttämättä ole se mitä oikeusnormi tarkoittaa, vaan pikemminkin se miten oikeusnormia tulkitaan. Olennaista lainopissa on tiedostaa tulkinnan avulla oikeusnormien sisällön merkitys. Lainoppia voidaan kutsua sen tulkinnallisen merkityksen vuoksi myös tulkintatieteeksi.<sup>16</sup>

---

<sup>6</sup> Hirvonen 2011, 36.

<sup>7</sup> Husa 2008, 19-20.

<sup>8</sup> Jyränki & Husa 2012, 73.

<sup>9</sup> Husa 2008, 20.

<sup>10</sup> Hirvonen 2011, 36.

<sup>11</sup> Husa 2008, 20.

<sup>12</sup> Jyränki & Husa 2012, 73.

<sup>13</sup> Hirvonen 2014, 36. Husa 2008, 20.

<sup>14</sup> Husa 2008, 20.

<sup>15</sup> Hirvonen 2011, 39.

<sup>16</sup> Hirvonen 2011, 37.

Oikeusdogmatiikka sisältää Hirvosen mukaan useampia tulkintametojeja. Kirjaimellisen tulkinnan periaatteena on, että lakitekstissä ilmaistulle asialle ei tulisi antaa luonnollisesta kielestä poikkeavaa merkitystä ilman riittävän hyvää perustetta. Oikeudellista tekstiä ei kirjaimellisessa tulkinnassa jätetä siten, että jokin osa lakitekstistä olisi vähemmän merkityksellinen kuin toinen osa tekstistä. Historiallisen tulkinnan peruspohjana on selvittää lainsäätäjän tarkoitus, joita voidaan selvittää esimerkiksi lain esitöistä. Edellä mainittujen tulkintamethodien lisäksi on myös vertaileva tulkintamethodi, jossa Suomen lainsäädäntöä ja lakitekstejä vertaillaan jonkin muun maan lakiteksteihin. Supistavan ja laajentavan tulkintamethodin ideana on antaa tulkittavalle oikeudelliselle tekstille laajempi tai suppeampi sisällön merkitys.<sup>17</sup>

## 2 Juridinen hierarkia

Oikeusjärjestys on kulloinkin voimassaolevien oikeusnormien muodostama kokonaisuus, joka koostuu periaatteista, säännöistä ja arvoista. Oikeusjärjestyksen kehitykseen ovat vaikuttaneet kuitenkin perusoikeudet ja valtiosääntö, johon lakien säätäminen, sekä soveltaminen eli oikeusjärjestyksen toimivuus perustuu. Valtiosäännössä on turvattu perusoikeussäännöstö. Kansainvälisissä sopimuksissa yksilölle turvattuja oikeuksia kutsutaan ihmisoikeuksiksi. Muodolliselta pohjaltaan perusoikeudet ja ihmisoikeudet ovat erilaiset, mutta ne kuitenkin sisällöllisesti koskevat pitkälti samoja oikeuksia. Ihmisoikeudet ja perusoikeudet eivät siis sulje toisiaan pois, vaan ovatkin merkittävässä vuorovaikutuksessa keskenään.<sup>18</sup>

Valtiosääntöoikeuden keskeisimpiin käsitteisiin kuuluu normihierarkia eli oppi oikeussääntöjen hierarkiasta. Normihierarkia on niin sanotusti ideaalimalli, joka kuvastaa tapaa, miten oikeussäännöt asetellaan portaikolle, jotka kuvaavat oikeussääntöjen keskinäistä arvojärjestyistä. Ylimpänä portaikolla ja korkeimman aseman sijoittelussa saa perustuslaki. Oikeussääntöjen hierarkiaan sisältyy valtiosuvereenisuuden periaate, jonka ideana on oikeusjärjestyksen tuleminen yhdestä lähteestä eli toisin sanoen suvereenin tahdosta. Normihierarkiaa koskevan opin tärkeimmät päätehtävät ovat suvereenisuusperiaatteen määrittelyä oikeusjärjestyksen ykseys, sekä perustuslain aseman huomioiminen teoreettista perustaa luodessa.<sup>19</sup>

Normihierarkiaopin tehtäviin kuuluu oikeusvaltioperiaatteen ja demokratiaperiaatteen toteuttaminen. Käytännössä normihierarkiaoppi auttaa hahmottamaan muun muassa sitä, että missä järjestyksessä jotakin tiettyä säädöstä voi muuttaa tai kumota, minkä asteisella säädöksellä säädetään mitään ilmiötä ja miten voidaan perustella sitoviksi tulevia oikeussääntöjä, jotka

---

<sup>17</sup> Hirvonen 2011, 38-39.

<sup>18</sup> Hallberg 2011, 29.

<sup>19</sup> Jyränki & Husa 2012, 88.

julkista valtaa käyttävä orgaani antaa.<sup>20</sup> Ennen uutta, vuonna 2000 voimaan tullutta perustuslakia säädetyt lait, on jätetty sellaisenaan voimaan siinä oikeusjärjestyksessä, mikä aikanaan on ollut lainsäädäntöä säädettäessä.<sup>21</sup>

Yleinen lähtökohta oikeussääntöjä asetettaessa on *lex posterior derogat legi priori* -periaate eli myöhempi laki syrjäyttää aikaisemmin laaditun lain. *Lex posterior* -periaatteessa arvioidaan ajan kuluminen vanhemman ja uudemman samaa asiaa käsittelevän oikeussäännön välillä. Vanhempi oikeussääntö voidaan syrjäyttää erilaisilla tavoilla, joita ovat joko kumoamalla säädös, johon oikeussääntö sisältyy tai toisena tapana on suoraan tai välillisesti muuttaa säädöstä.<sup>22</sup>

*Lex posterior* -periaatteen lisäksi oikeussääntöjä säädettäessä on käytössä *lex superior derogat legi inferiori* -periaate eli ylempi laki syrjäyttää alemman lain. Kun lakia säädetään, *lex superior* -periaate sivuuttaa *lex posterior* -periaatteen. Vaikka sama orgaani eli Eduskunta säätää sekä perustuslakia, että tavallista lakia, ei perustuslakia voi kuitenkaan muuttaa tavallisella lailla, koska perustuslakia säädettäessä on käytössä muu lainsäätämisyjärjestys kuin yleinen lainsäätämisyjärjestys. Ensi sijassa perustuslakia muutetaan vain uudella perustuslailla, mutta epäsuorasti perustuslakia voidaan muuttaa perustuslainsäätämisyjärjestyksessä hyväksytyillä poikkeuslailla tai suvereenisuutta rajoittavalla niin sanotulla tavallisella lailla, joka vaatii 2/3-enemmistön hyväksynnän. Tavallisen lain muuttaminen tapahtuu kuitenkin pääsääntöisesti toisella lailla.<sup>23</sup> *Lex superiorin* ja *lex posteriorin* lisäksi oikeusjärjestyksen hierarkiaan vaikuttaa *lex specialis derogat legi generali* eli erityisnormi syrjäyttää yleisnormin sekä *lex posterior generalis non derogat legi priori specialis* eli uudempi yleisnormi ei syrjäytä vanhempaa erityisnormia, ellei laissa ole toisin säädetty.<sup>24</sup>

---

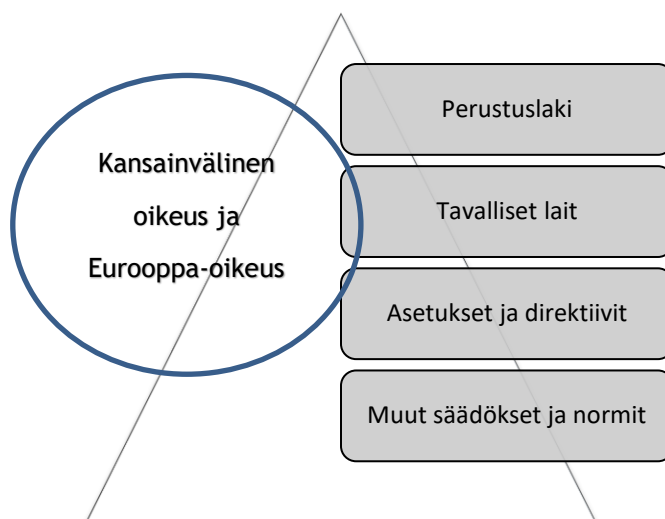
<sup>20</sup> Jyränki & Husa 2012, 89.

<sup>21</sup> Jyränki & Husa 2012, 90.

<sup>22</sup> Jyränki & Husa 2012, 91.

<sup>23</sup> Jyränki & Husa 2012, 92.

<sup>24</sup> Niemi 2014, 85-86.



Kuvio 1: Normihierarkia<sup>25</sup>

Perustuslaki on normihierarkiassa ylimpänä oleva laki. Perustuslaki määrittelee julkisen vallan peruseriaatteita, sekä vallan perusjaon. Normihierarkiassa ylimmälle portaalle kuuluvat perustuslain lisäksi myös Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin kuuluvat ihmisoikeudet. Tavalliset lait ovat perustuslain niin sanotusti alapuolella olevia säädöksiä. Lakien perustuslainmukaisuutta tarkastellaan jo lain valmisteluvaiheessa, jotta voidaan varmistaa, että laki ei ole ristiriidassa perustuslain kanssa. Tavallisten lakien alapuolella eli kolmantena normihierarkiassa ovat asetukset, joita voivat eri valtioelimet antaa. Asetuksien alle jää vielä muut säädökset ja normit.<sup>26</sup>

Perusoikeudet ovat perustuslaissa määritellyt oikeudet yksilölle. Perusoikeuksille ominaista on niiden pysyvyys ja oikeudellinen luonne. Perusoikeudet ovat perustana myös valtio- ja oikeusjärjestykselle, jonka vuoksi perustuslain muutoksiin suhtaudutaan pidättäytyväisesti. Perusoikeuksia voidaan kuitenkin tarvittaessa muuttaa ja niistä voidaan myös poiketa, mutta vain vaikeutetussa lainsäätämisyjärjestyksessä. Perusoikeuksilla on edellä mainitun mukaan hierarkisesti korkeampi asema tavallisiin lakeihin nähden, ja täten perusoikeudet toimivatkin oikeusjärjestyksen arvoperustana.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Husa 2014, 11.

<sup>26</sup> Husa 2014, 12.

<sup>27</sup> Hallberg 2011, 29-30.

### 3 Sananvapaus

Perustuslaissa määritellyt yksilölle kuuluvat oikeudet ovat perusoikeuksia, joihin myös sananvapaus lukeutuu.<sup>28</sup> Hallituksen esityksen (309/1993 vp) perusoikeuksien uudistamisesta sananvapaus turvattaisiin edelleen, mutta aikaisemmasta laajennettuna.<sup>29</sup> Sananvapauden tarkoituksena on edistää yksilön yleistä turvaa itseilmaisulle. Sananvapaus tulee turvata sen viestinnän muodosta huolimatta, riippumatta siitä, mitä ilmaisemiseen käytettyä menetelmää on kullakin hetkellä käytetty. Sananvapaussäännöksen perusideana on yksilön vapaan mielipiteen ja avoimen julkisen keskustelun muodostus, sekä myös joukkotiedotusta koskeva vapaa kehitys ja moniarvoisuus. Hallituksen esityksen mukaan sananvapaus on myös ydinajatukseltaan poliittinen perusoikeus.<sup>30</sup>

Perustuslakivaliokunnan mietinnön mukaan jokaiselle kansalaiselle kuuluu sananvapaus, joka sisältää oikeuden ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja ja mielipiteitä, sekä muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä.<sup>31</sup> Perusoikeusuudistuksen myötä pitäisi pystyä turvaamaan tasapuolisen mahdollisuuden tuoda mielipiteitä esille, jotta sananvapaus käytännössä toteutuisi. Perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeusuudistuksessa tulisi mainita julkiselle vallalle velvollisuus tarvittaessa tasapuolisesti tukea tiedonvälitystapoja sananvapauden turvaamiseksi.<sup>32</sup>

Perusoikeuksiin kuuluvaa sananvapautta ei ole rajoitettu mihinkään tiettyyn viestinnän välineeseen. Säännös sananvapaudesta turvaa yksilön mahdollisuuden vapaasti ilmaista ja jakaa mielipiteitä ja tietoja, mutta säännös oikeuttaa myös viestien vastaanottajien vastaanottaa näitä tietoja ja mielipiteitä. Sananvapaus säännöksenä on täten yksilölle kuuluva oikeus, joka pyrkii samalla edistämään demokratiaa. Vaikka sananvapaus voidaan ajatella hyvinkin laajalaisesti, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki viestit, tiedot ja mielipiteet olisivat suojattu sen sisällöstä tai tarkoituksesta huolimatta.<sup>33</sup> Sananvapaus perus- ja ihmisoikeutena on vahvassa asemassa, mutta siitä huolimatta se ei oikeuta loukkaamaan toisten ihmisten oikeuksia ja heitä henkilökohtaisesti.<sup>34</sup>

---

<sup>28</sup> HE 309/1993 vp, 5.

<sup>29</sup> HE 309/1993 vp, 1.

<sup>30</sup> HE 309/1993 vp, 56. Ks. PeVL 19/1998 vp, 5.

<sup>31</sup> PeVM 25/1994 vp, 13, 21.

<sup>32</sup> PeVM 25/1994, 20.

<sup>33</sup> Tiilikka 2007, 121-122.

<sup>34</sup> Pesonen 2013, 180.

Sananvapaus on turvattu Suomen perustuslaissa, jonka mukaan jokaisella on oikeus välittää, hankkia, ilmaista, levittää, julkaista ja vastaanottaa mielipiteitä, viestejä, sekä tietoja.<sup>35</sup> Perustuslain (731/1999, PL) 2 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan sananvapaus määritellään seuraavan lailla: ”Jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla. Lailla voidaan säätää kuvaohjelmia koskevia lasten suojelemiseksi välttämättömiä rajoituksia.” Rakenteellisesti sananvapaussäännökseen sisältyy yleislauseke, joka vahvistaa olemassa olevaa jokaisella kuuluvaa sananvapautta perusoikeutena. Edellä mainitun lisäksi sananvapaussäännös sisältää myös lausekkeen, jonka tarkoituksena on täsmentää sananvapauden oikeuksia, sekä sääntelyvarauksen, joka antaa mahdollisuuden täydentää ja tarkentaa sananvapautta muulla lainsäädännöllä. Sananvapauden rakenne sisältää myös kiellon ennakoesteille, sekä lakivarauksen, joka antaa valtuudet asettaa rajoituksia kuvaohjelmille.<sup>36</sup>

Perustuslain lisäksi sananvapaus on turvattu sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (SopS 63/1999, EIS) että myös Euroopan Unionin perusoikeusasiakirjassa (EuPeA). Edellä mainittujen lisäksi sananvapaus on turvattu myös kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa (SopS 8/1976, KPO-sopimus). Kaikissa edellä mainituissa sopimuksissa on omanlainen vaikutuksensa perustuslaissa määritellyn sananvapauden tulkintaan.<sup>37</sup> Seuraavissa kappaleissa käydään läpi sopimusten sisältöä, joissa sananvapautta määritellään.

Euroopan unionin perusoikeusasiakirjan (EuPeA) 11 artiklan mukaan sananvapaus määritellään seuraavalla tavalla: ”Jokaisella on oikeus sananvapauteen. Tämä oikeus sisältää mielipiteenvapauden sekä vapauden vastaanottaa ja levittää tietoja tai ajatuksia viranomaisten siihen puuttumatta ja alueellisista rajoista riippumatta.”

Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (EIS) sananvapaus määritellään 10 artiklassa. Ensimmäisessä kohdassa sananvapaus määritellään lyhyesti seuraavan lailla: ”Jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä ja vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtioita tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvanvaraiseksi.” 10 artiklan toisessa kohdassa sananvapautta tarkennetaan seuraavalla tavalla: ”Koska näiden vapauksien käyttöön liittyy velvollisuuksia ja vastuuta, se voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen, rajoitusten ja rangaistusten alaiseksi, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttä-

---

<sup>35</sup> Manninen 2011, 462.

<sup>36</sup> Manninen 2011, 460.

<sup>37</sup> Manninen 2011, 459.

mättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen turvallisuuden, alueellisen koskemattomuuden tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaamiseksi, luottamuksellisten tietojen paljastumisen estämiseksi, tai tuomioistuinten arvovallan ja puolueettomuuden varmistamiseksi.”

Kansalaisyhteiskuntaa ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen 19 artiklan mukaan sananvapaudesta puhutaan seuraavanlaisesti: ”Jokaisella on oikeus mielipiteen vapautteen ilman ulkopuolista puuttumista.” 19:n artiklan toisessa kohdassa sanavapautta määritellään näin: ”Jokaisella on sananvapaus; tämä oikeus sisältää vapauden hankkia, vastaanottaa ja levittää kaikenlaisia tietoja ja ajatuksia riippumatta alueellisista rajoista joko suullisesti, kirjallisesti tai painettuna taiteellisessa muodossa tahi muulla hänen valitsemallaan tavalla.” Kolmannessa kohdassa kahta edellistä kohtaa tarkennetaan vielä seuraavan lailla: ”Edellisessä kohdassa tarkoitettujen vapauksien käyttö merkitsee erityisiä velvollisuuksia ja erityistä vastuuta. Se voidaan sen tähden saattaa tiettyjen rajoitusten alaiseksi, mutta näiden tulee olla laissa säädettyjä ja sellaisia, jotka ovat välttämättömiä 1) toisten henkilöiden oikeuksien tai maineen kunnioittamiseksi, 2) valtion turvallisuuden tai yleisen järjestyksen (”ordre public”), terveydenhoidon tai moraalin suojelemiseksi.

Sananvapaus kuuluu jokaisen yksilön perusoikeuksiin eli pääsääntöisesti sananvapaus on kaikilla väestöryhmillä, tosin joillakin ryhmillä sananvapauden käyttöön voi liittyä heidän asemaansa liittyviä rajoituksia. Esimerkkinä tietyn ryhmän sananvapauden rajoittamisesta toimii virkamiehet. Lähtökohtaisesti virkamiehillä on yhtäläinen sananvapaus kuin muillakin kansalaisilla, mutta virkamiehien velvollisuuksiin kuuluu lisäksi käyttäytymisvelvollisuus.<sup>38</sup> Virkamiesten käyttäytymisvelvollisuudesta määritellään Valtion virkamieslain 4 luvun 14 §:n 2 momentissa (750/1994, VirkamiesL), jonka mukaan virkamiehen tulee käyttäytyä asemaansa ja tehtäviinsä kuuluvalla tavalla.

PL:n 2 luvun 12 §:ssä, EIS:n 10 artiklassa, KPO-sopimuksen 19 artiklassa ja EuPeA:n 11 artiklassa ilmenevä sananvapaus on määritelmältään laaja-alainen. Ne turvaavat yksilölle mahdollisuuden ilmaista ja vastaanottaa mielipiteitä ja tietoja, kenenkään toisen henkilön estämättä. Sananvapaus käsitteenäkin luo helposti oletuksen, että se on avointa ja lähtökohtaisesti jopa rajoittamaton oikeus jokaiselle. Oikeudellisen sisällön sananvapaudessa määrittelee lainsäädäntö ja sen tulkinta.<sup>39</sup> Sananvapaus on perustuslaissa, sekä ihmisoikeussopimuksissa

---

<sup>38</sup> Ollila 2004, 22-23.

<sup>39</sup> Ollila 2004, 16-17.



tunnustettu jokaiselle kansalaiselle kuuluva perusoikeus, jota voidaan rajoittaa ainoastaan laissa määriteltyjen rajoitusedellytysten mukaisesti.<sup>40</sup>

#### 4 Työoikeus

Työoikeus käsitteenä koostuu kokonaisuudessaan työsuhdetta koskevista säännöksistä.<sup>41</sup> Työlainsäädännön tarkoituksena on ratkaista pysyviksi muotoutuneet muoto- sekä organisatoriset kysymykset, mutta myös päällimmäisenä tarkoituksena työsuhteeseen tietyt vähimmäisehdot.<sup>42</sup> Työoikeuden tarkoituksena on määritellä, millä tavoin ja minkälaisilla ehdoilla työnantaja voi teettää työtä työntekijöillä.<sup>43</sup> Mikäli työlainsäädännössä ei olisi minkäänlaisia rajoitteita, työnantaja olisi pääsääntöisesti aina vahvempi sopimuskomppani. Tällöin työnantaja voisi sanella työehdot, joilla työntekijä tekisi työtä. Työlainsäädännön mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työympäristö sekä työturvallisuus vastaavat asetettuja vähimmäisvaatimuksia. Työturvallisuuden ja työympäristön lisäksi myös päivittäistä, viikoittaista ja vuosittaista työaikaa on rajoitettu, jolloin työntekijällä ei voi rajoittamattomasti teettää työtä. Työoikeus mahdollistaa sekä työntekijöiden oikeuksia ja etuja ajavien järjestöjen olemassaolon että myös työnantajien järjestöjen sopimukset vähimmäisehdoista, joita esimerkiksi josakin ammatissa on noudatettava. Sopimukset, jotka määrittelevät tärkeimmät palkka- ja muut työehdot, kutsutaan työehtosopimuksiksi.<sup>44</sup>

Työoikeus oikeudenalajaottelussa kuuluu yksityisoikeuden puolelle.<sup>45</sup> Työoikeus voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen, niin sanottuihin päälohkoihin, individuaaliseen työoikeuteen, kollektiiviseen työoikeuteen ja sosiaaliturvaoikeuteen.<sup>46</sup> Yksilölliseen työoikeuteen eli individuaaliseen työoikeuteen kuuluvat työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyvät normit. Keskeisenä työsuhdetta sääntelevänä lakina toimii työsopimuslaki (55/2001, TSL).<sup>47</sup> Työoikeudesta on tullut pakottavaa lainsäädäntöä, jonka merkitys on se, että epäitsenäistä työtä teettäessä on noudatettava työsopimuslakia ja muuta työlainsäädäntöä, huolimatta siitä haluavatko osapuolet niitä käyttää.<sup>48</sup> Kollektiivista työoikeutta sääntelee muun muassa työehtosopimuslaki (436/1946, TEhtol), sekä työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa koskevat säännökset. Kollektiiviseen työoikeuteen sisältyy myös työtuomioistuinta ja työriitoja sovittelevat säännökset.<sup>49</sup>

---

<sup>40</sup> Tiilikka 2013, 251.

<sup>41</sup> Kairinen 2006, 35. Paanetoja 2017, 1-2.

<sup>42</sup> Kairinen 2006, 49.

<sup>43</sup> Bruun & von Koskull 2012, 1.

<sup>44</sup> Bruun & von Koskull 2012, 4.

<sup>45</sup> Paanetoja 2015, 13.

<sup>46</sup> Kairinen 2006, 40.

<sup>47</sup> Paanetoja 2017, 1-2.

<sup>48</sup> Bruun & von Koskull 2012, 4.

<sup>49</sup> Paanetoja 2017, 1-2.



Kuvio 2: Työoikeuden osa-alueet<sup>50</sup>

Individuaaliseen työoikeuteen kuuluvat muun muassa työsopimusoikeus sekä työsuojeluoikeus, joita koskee tietyt normit tietyistä laeista, esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki (605/1996, TAL), vuosilomalaki (162/2005, VLL) ja työturvallisuuslaki (738/2002, TTurvaL). Individuaalissa työoikeudessa kysymyksenä on työntekijän sekä työnantajan väliset asiat, kuten esimerkiksi työsopimuksesta, työsuhteesta, työsuhteen kestosta ja päättymisestä, sekä lisäksi työsuhteen aikana noudatettavista lomista, palkasta ja sosiaalisista seikoista. Erityisaloiksi individuaalisessa työoikeudessa voidaan lukea työsopimusoikeus sekä työsuojeluoikeus.<sup>51</sup>

Kollektiivinen työoikeus puolestaan pitää sisällään työehtosopimuslain (436/1946, TEhtoL), lain työriitojen sovittelusta (420/1962, TRiitaL), lain oikeudenkäynnistä työtuomioistuimesta (646/1974, TTL), yhteistoimintalain (334/2007, YTL), sekä hallintoedustuslain (725/1990, HenkEdL). Kollektiivisen työoikeuden erityisaloiksi voidaan puolestaan lukea työehtosopimusoikeus sekä yrityksen henkilöstön osallistumisoikeus yrityksen toimintaan. Vaikka työsopimuslaissa onkin pääpiirteittäin säännökset individuaalisen työoikeuden puolella, löytyy laista myös kollektiivista työoikeutta koskevia säännöksiä.<sup>52</sup>

Sosiaaliturvaoikeudesta puhuttaessa tarkoitetaan yhteiskunnan sosiaalipolitiikkaa, jonka tarkoituksena on turvata tulojen jatkuvuutta ja palvelujen saatavuutta niinä hetkinä, kun niitä ei pystytä itse hankkia tai mikäli ne eivät riitä. Sosiaaliturvaoikeus muodostuu niistä normeista, joilla kansalaisten sosiaaliturva on Suomessa järjestetty. Sosiaaliturva kuuluu perusoikeuksiin ja onkin turvattu perustuslain 2 luvun 19 §:ssä. Laissa turvatun sosiaaliturvan pääperiaatteina

<sup>50</sup> Kairinen 2006, 38.

<sup>51</sup> Kairinen 2006, 38-39.

<sup>52</sup> Kairinen 2006, 39.

on yksilön oikeus välttämättömään huolenpitoon ja toimeentuloon, jonka lisäksi jokaisella on oikeus perustoimeentuloon esimerkiksi sairauden tai työkyvyttömyyden aikana. Sosiaaliturva-oikeuden sisältöä määriteltäessä tärkeimmiksi laeiksi muodostuvat muun muassa kansaneläkelaki (568/2007, KEL), sairausvakuutuslaki (1224/2004, SVL) ja työntekijän eläkelaki (395/2006, TEL).<sup>53</sup>

Työsuhde määritellään työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä. Laissa määritellyllä työsuhteella tarkoitetaan sellaista oikeussuhdetta, jossa työntekijä tekee työnantajan lukuun työtä tämän valvonnan ja johdon alaisena, jonkinlaista vastiketta tai palkkaa vastaan. Perustunnusmerkit työsuhteessa ovat tällöin työnteko toiselle henkilölle johdon ja vallan alaisena, sekä sopimus ja vastike työnteosta.<sup>54</sup> Työntekijän ja työnantajan välistä työsuhdetta säädellään erilaisilla säännöksillä, joista tärkeimpinä toimivat muun muassa työlainsäädäntö, työehtosopimukset, työsopimukset, sekä yhteistoimintasopimukset. Työsuhdetta sääntelee edellä mainittujen lisäksi osaltaan myös työnantajan käskyvalta.<sup>55</sup> Kairisen mukaan työoikeuden normit tulevat siitä hetkestä lähtien voimaan ja niitä voidaan soveltaa, kun työsuhde syntyy. Työsuhteen tunnusmerkkien tulisi täyttyä, sillä hetkellä, kun työntekijä alkaa tekemään hänelle osoitettua työtä. Vastaavanlaisesti työoikeutta määrittelevät normit sekä työsuhde päättyvät, kun työntekijä lopettaa työnsä.<sup>56</sup>

#### 4.1 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus

Työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta työnantajaa kohtaan määritellään työsopimuslain (55/2001, TSL) 3 luvun 1 §:ssä, joka kuuluu seuraavanlaisesti: ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Laissa määriteltyä lojaliteettivelvollisuutta voidaan kutsua myös käyttäytymisvelvollisuudeksi.<sup>57</sup>

Työsuhde työntekijän ja työnantajan välillä alkaa, kun työntekijä alkaa tekemään työsopimuksen mukaista työtä. Kun työsuhde alkaa, astuu voimaan samalla sekä työnantajaa että myös työntekijää koskevat oikeudet ja velvollisuudet.<sup>58</sup> Päävelvoite työntekijän osalta työsuhteessa on, että työntekijän tulee tehdä työtä työnantajalleen huolellisesti ja sovitun mukaisesti. Määräykset joita työnantaja työntekijälle antaa direktio-oikeuden vallan alla, on työntekijän noudatettava.<sup>59</sup> Mikäli työntekijä laiminlyö työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet ja

---

<sup>53</sup> Kairinen 2006, 39.

<sup>54</sup> Kairinen 2006, 36.

<sup>55</sup> Kairinen 2006, 35.

<sup>56</sup> Kairinen 2006, 36-37.

<sup>57</sup> Tiilikka 2013, 238.

<sup>58</sup> Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 207.

<sup>59</sup> Bruun & von Koskull 2012, 53. Paanetoja 2015, 62.

laiminlyönti aiheuttaa työnantajalle vahinkoa, voidaan työntekijä jopa tuomita oikeudessa vahingonkorvaukseen työsuhteeseen liittyvien velvollisuuksien laiminlyönnistä.<sup>60</sup>

Työsopimuslain määrittelemän lojaliteettivelvollisuuden eli uskollisuusvelvollisuuden tarkoituksena on huolehtia siitä, että työntekijä tekee työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajansa direktiovaltaan kuuluvia määräyksiä. Työntekijän tulee työssään ja toiminnassaan välttää kaikkea mikä on ristiriidassa työnantajan ohjeistuksiin nähden. Työntekijän tulee täten olla lojaali eli uskollinen työnantajaansa kohtaan. Lojaliteettivelvollisuus ulottuu työajan lisäksi myös työntekijän vapaa-ajalle. Työntekijän tulee vapaa-ajalla välttää toimia, joka voi vahingoittaa työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta.<sup>61</sup>

Työntekijää koskeva lojaliteettivelvollisuus ei estä häntä osallistumasta alaansa liittyvään keskusteluun ja mielipiteisiin yksityishenkilönä tai asiantuntijana, saattaka estä häntä esittämästä myös kritiikkiä asiasta. Mikäli työntekijä osallistuu keskusteluun, tulisi hänen esittää mielipiteensä siten, että hän ei edusta lausunnoissa työnantajaansa.<sup>62</sup> Työntekijän lojaliteettivelvollisuutta on kuvailtu myös passiiviseksi pidättäytymisvelvollisuudeksi, joka ei suoraan turvaa työnantajan direktio-oikeutta.<sup>63</sup>

Työntekijän päävelvoite työsuhteessa on työn tekeminen, jonka lisäksi sivuvelvoitteena on työntekijän lojaliteettivelvollisuuden noudattaminen. Edellä mainittua päävelvoitetta voidaan kutsua myös kuuliaisvelvoitteeksi tai tottelemisvelvoitteeksi eli työntekijän tulee lain mukaan tehdä työtä kuuliaisesti noudattaen työnantajan määräämiä direktiovallan alaisia määräyksiä. Lojaliteettivelvollisuus eli uskollisuusvelvollisuus on kuuliaisvelvoitetta laajempi määritelmä, sillä sen tarkoituksena on välttää kaikkea sitä toimintaa mikä on ristiriidassa työntekijän asemassa olevan kohtuullisen menettelyn kanssa.<sup>64</sup>

Osana työntekijän lojaliteettivelvollisuutta voidaan pitää salassapitovelvollisuutta työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista.<sup>65</sup> Liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuudesta määritellään TSL:n 4 §:n 1 momentissa, jossa velvollisuus kuvailaan seuraavalla tavalla: ”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.” TSL:n 4 §:n 2 momentissa salassapitovelvollisuutta tarkennetaan vielä seuraavilta osin: ”Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle

---

<sup>60</sup> Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 207.

<sup>61</sup> Paanetoja 2017, 67-68.

<sup>62</sup> Pesonen 2013, 182.

<sup>63</sup> Kairinen 2006, 89.

<sup>64</sup> Kairinen 2006, 89.

<sup>65</sup> Parnila 2017, 25.

syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.” Liike- ja ammattisalaisuuksia voivat olla esimerkiksi taloudelliset ja tekniset tiedot, tiedot työmenetelmistä sekä asiakasrekisterit.<sup>66</sup> Liike- ja ammattisalaisuuksista säädellään työ sopimuslain lisäksi myös muun muassa Rikoslain 30 luvun 5 §:ssä (39/1889, RL). Rikoslain säännös kattaa liike- ja ammattisalaisuuden luvattoman käytön ja niiden kertomisen jollekin toiselle taholle.

Työsopimuslaissa määritelty salassapitovelvollisuus ulottuu pääsääntöisesti työsuhteen kesto-aikaan, mikäli tiedot ovat saatu oikeutetusti työsuhteen aikana. Jos työntekijä on saanut tiedot liike- ja ammattisalaisuuksista oikeudettomasti, salassapitovelvollisuus ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli työntekijä rikkoo salassapitovelvollisuutta liike- ja ammattisalaisuuksista, on hänellä velvollisuus korvata aiheuttamansa vahingot.<sup>67</sup> Kuten TSL:n 3 luvun 3 §:n mukaan sanotaan, että ammatti- ja liikesalaisuus on salaisuus, joka kuuluu työnantajalle. Edellä mainitun lisäksi liike- ja ammattisalaisuus voi olla myös salaisuus työnantajan ja liikekumppanin välillä, mikäli työntekijä on ollut tekemisessä kyseisen asian kanssa.<sup>68</sup>

Työntekijän lojaliteettivelvollisuus sisältää myös kilpailevan toiminnan kiellon työsuhteen aikana, joka juontaa juurensa TSL:n 3 luvun 4-5 §:stä. Työntekijän tulee täten välttää sellaisen työn tekeminen tai harjoittaminen, joka saattaa vahingoittaa työnantajaan liittyvää hyvän tavasta vastaista kilpailutekoa. TSL:n 3 luvun 3 §:n mukaan työsuhteen aikana työntekijä ei saa lähteä harjoittamaan sellaista toimintaa, jota ei voida pitää hyväksyttävänä lain mukaan. Kilpailevan toiminnan säännös rajoittaa toisen työnantajan kanssa tehdyn työ sopimuksen lisäksi kaikkea sitä mikä on kilpailevaa työnantajan toiminnan kanssa. Kilpailevan toiminnan kieltoa ja sen sallittavuutta voidaan kuitenkin pohtia työntekijän asema sekä työn luonne huomioon ottaen. Kilpailevan toiminnan kieltä ei kuitenkaan suoranaisesti tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijän työvoimaan.<sup>69</sup>

Lojaliteettivelvollisuuden rikkomista voi olla esimerkiksi työnantajan ohjeiden vastaisen toiminnan tekeminen, sekä myös kunnianloukkaus työnantajaa kohtaan.<sup>70</sup> Vähäinen uskollisuusvelvoitteen rikkominen voi johtaa yleensä vain kirjalliseen tai suulliseen varoitukseen. Mitä pidempi työnantajan ja työntekijän välinen työsuhte on, voidaan katsoa työsuhteen pituuden puoltavan työntekijän lojaliteettivelvollisuuden alaista käyttäytymistä. Työntekijän aiempaa moitteetonta käytöstä on hyvä verrata lojaliteettivelvollisuuden rikkomista vastaan, sillä

---

<sup>66</sup> Koskinen 2006, 483.

<sup>67</sup> Parnila 2017, 25.

<sup>68</sup> Koskinen 2006, 483.

<sup>69</sup> Koskinen 2006, 479.

<sup>70</sup> Tiilikka 2013, 232.

moitteeton käytös omalta osaltaan on työsuhteen irtisanomista tai purkamista vastaan olevia argumentteja.<sup>71</sup>

#### 4.1.1 Työntekijän sananvapauden rajoitukset

Perustuslaissa turvattu sananvapaus, sekä oikeus ilmaista itseään haluamallaan tavalla, ei ole kuitenkaan työsuhteessa olevalla henkilöllä täysin rajoittamaton. Sananvapautta rajoittaa työ sopimuslaissa määritelty työntekijän lojaliteettivelvollisuus.<sup>72</sup> Työntekijä saattaa ja voi rikkoa hänen ja työnantajansa välistä luottamussuhdetta esimerkiksi kirjoittamalla työnantajasta loukkaavia asioita sosiaalisessa mediassa. Mikäli työntekijä kirjoittaa julkisesti arvostelua työnantajastaan esimerkiksi Facebookissa tai jollakin internetin keskustelupalstalla, on kyseinen toiminta lojaliteettivelvoitteen vastaista ja pahimmillaan voi johtaa jopa työntekijän työsuhteen päättämiseen.<sup>73</sup>

Työntekijälle kuuluva sananvapaus on yhtä lailla yksilön sananvapautta. Työntekijällä on siis oikeus ilmaista, levittää ja vastaanottaa tietoja, ajatuksia ja mielipiteitä kenenkään sitä estämättä. Sananvapaudelle voidaan kuitenkin asettaa ehtoja, ja jopa rajoituksia, jonka lisäksi sananvapauden käyttöön voidaan myös puuttua. Sananvapauden käyttöön voidaan myös puuttua, mikäli siitä on koitunut ongelmia, mutta puuttuminen tapahtuu lähtökohtaisesti vasta jälkikäteen. Merkitystä ei ole sillä, että ovatko mielipiteet myönteisiä, kielteisiä vai neutraaleja, sillä ne kaikki nauttivat sananvapaussuojaa. Vaikka myös kielteisetkin mielipiteet nauttivat sananvapaussuojaa, ja sananvapaus itsessään on vahva perus- ja ihmisoikeus, ei se kuitenkaan oikeuta loukkaamaan muille kuuluvia oikeuksia. Sananvapaus koskee kaikkia työsuhteita riippumatta siitä, onko se yksityis- vai julkisoikeudellinen työsuhte. Työntekijälle kuuluu oikeus käyttää sananvapauttaan, mutta kääntöpuolena tälle on työnantajan oikeus reagoida sananvapauden käyttöön, mikäli se sattuu loukkaamaan työnantajaa, yritystä, sen henkilökuntaa tai jopa asiakkaita ja heidän oikeuksiaan.<sup>74</sup>

Lähtökohtaisesti työntekijällä on yhtäläinen perustuslaissa turvattu sananvapaus, kuin kenellä tahansa kansalaisella, huolimatta siitä ovatko työntekijän näkemykset samanlaiset kuin työnantajan.<sup>75</sup> Työntekijän sananvapaus ei ole kuitenkaan rajoittamaton, mutta mikäli sananvapautta rajoitetaan, tulee rajoitusten perustua lakiin. Työtä rajoittavan sananvapauden käyttö

---

<sup>71</sup> Tiilikka 2013, 237.

<sup>72</sup> Paanetoja 2015, 63.

<sup>73</sup> Parnila 2017, 24.

<sup>74</sup> Pesonen 2013, 180.

<sup>75</sup> Tiilikka 2013, 231.

tulee liittyä TSL:n 3 luvun 1 §:ssä määritellyn työnantajan direktio-oikeuden alaisen työn tekemiseen. Työnantaja voi kuitenkin rajoittaa sananvapautta konkreettisesti esimerkiksi ohjeilla, mutta ne eivät saa rajoittaa enempää sananvapauden käyttöä kuin laki.<sup>76</sup>

Työntekijän sananvapauden väärinkäyttö voidaan jaotella Tiilikan mukaan kahteen kategoriiaan. Ensimmäisessä kategoriassa sananvapautta tarkastellaan työnantajaa suoraan vahingoittavalla sanankäytöllä. Kattegoria sisältää työnantajaa, asiakkaita, henkilökuntaa tai työnantajan tuotteita tai palveluita kohtaan tullut väite, joka voi vahingoittaa työnantajan yritystoimintaa välittömästi. Toisessa kategoriassa tarkastelussa on sananvapauden väärinkäyttö, joka voi alentaa työnantajan goodwill-arvon alenemista tai jopa asiakaskadon. Työntekijän epälojaali sanankäyttö ei välttämättä suoranaisesti liity itse työnantajaan tai yritykseen, mutta mikäli ilmaisu loukkaa esimerkiksi jotakin vähemmistöryhmää, voi se vaikuttaa kuitenkin pahenusta kyseisen työntekijän työpaikkaa kohtaan.<sup>77</sup>

Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkomista voidaan katsella monelta eri kantilta. Kokonaisuus on ratkaisevaa lojaliteettivelvollisuuden rikkomisessa ja sanktioiden antamisessa. Sanktioita annettaessa tulee ottaa huomioon työntekijän motiivit ja tapa tuoda asiansa julkisesti esille, kyseisen asian merkitys työnantajan näkökulmasta, sekä mahdolliset vaihtoehtoiset keinot, joilla asian olisi voinut tuoda ilmi. Edellä mainittujen asioiden lisäksi myös työntekijän ja työnantajan oma toiminta on kriteerinä sanktioiden antamiselle.<sup>78</sup> Välttämättä epälojaalin sanankäytön välineellä ei ole merkitystä, sillä jopa sähköpostin välityksellä ilmaistu sopimaton viesti voidaan luokitella epälojaaliksi käyttäytymiseksi, jolloin se oikeuttaa sanktioihin.<sup>79</sup>

Työntekijän suhtautuminen hänen epälojaaliseen sanankäyttöön ja sen seuraamuksiin on syytä arvioida, kun sanktiota ollaan antamassa kyseisestä toiminnasta. Mikäli työntekijä on ymmärtämättömyydellään tai tietämättömyydellään rikkonut lojaliteettivelvollisuuden alla sananvapauttaan, tulee asiaa arvioida lievemällä asteikolla, kun silloin, jos työntekijä on tahallisesti tai toistuvasti aiheuttanut lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen. Tahallisen tai tietoisien toiminnan selkeinä merkkeinä voidaan käyttää esimerkiksi toiminnan toistamista, huomautuksista, varoituksista tai ohjeistuksista huolimatta. Seurauksia arvioitaessa tulee myös ottaa huomioon se, että ilmaiseeko työntekijä asiansa suullisesti, jolloin hänellä on vähemmän aikaa miettiä sanomisiaan, vaiko kirjallisesti, jolloin työntekijällä on aikaa pohtia, mitä ja miten hän ilmaisee mielipiteensä. Seuraamusten kannalta sillä ei välttämättä ei ole merkitystä,

---

<sup>76</sup> Tiilikka 2013, 239.

<sup>77</sup> Tiilikka 2013, 240, 243.

<sup>78</sup> Tiilikka 2013, 240.

<sup>79</sup> Tiilikka 2013, 250.

onko ilmaisu lausuttu työ- vai vapaa-aikana, sillä työntekijän lojaliteettivelvollisuus ulottuu myös työajan lisäksi vapaa-aikaan. Vahingollisuuden kannalta täytyy kuitenkin pohtia, onko ilmaisu lausuttu halventavalla tai jopa loukkaavalla tavalla.<sup>80</sup>

Yleissääntönä työntekijän sananvapauden rajoittamisessa voidaan pitää sitä, että esiintyykö työntekijä vapaa-ajalla yksityishenkilönä kertomatta työnantajaansa tai asemaansa, jolloin sananvapaus on tällöin laajimmillaan vai esiintyykö hän työntekijänä työtehtävissä työaikana, jolloin sananvapaus on huomattavasti suppeampi, kuin yksityishenkilön asemassa.<sup>81</sup> Mikäli työnantaja esimerkiksi provosoi ilmaisuillaan työntekijää, on työntekijällä oikeus vastata niin sanotusti samalla mitalla kyseiseen kovaan kielenkäyttöön ilman, että työntekijä olisi toiminut tilanteessa epälojaalisti.<sup>82</sup> Työntekijällä on myös oikeus tuoda ilmi työpaikan epäkohdat julkisesti lojaliteettivelvollisuutta rikkomatta, mikäli hän on yrittänyt korjata aiemmin epäkohtia erilaisin keinoin siinä onnistumatta.<sup>83</sup>

#### 4.1.2 TT 2013:191

Työntekijä A oli lähettänyt kaupunginvaltuustolle kirjelmän, jossa hän oli käsitellyt kaupungille kuuluvan yhtiön toimintaa, sekä kommentoinut merkittävää sopimusluonnosta kriittisesti. Asiasta oli julkaistu useita samansisältöisiä lehtikirjoituksia, jotka olivat perustuneet työntekijä A:n haastatteluihin. Asian taustalla on saattanut alun perin olla työntekijän pyrkimys vaikuttaa yhteiskuntaan. Työntekijä oli jatkanut mielipidekirjoituksia vielä sen jälkeen, kun kaupunginvaltuusto oli hyväksynyt merkittävän sopimuksen. Mielipidekirjoitusten jatkamisen tarkoituksena on ollut vahingoittamalla arvostella työntekijä A:n työnantajaa.

Työntekijä A:lle oli annettu varoitus hänen mielipidekirjoituksistaan, jonka jälkeen kirjoitukset olivat muuttuneet vielä epäasiallisemmiksi kieleltään ja sisällöltään. Työntekijän epäasiallisen kirjoittelun vuoksi työnantajan toiminnasta annettiin julki virheellistä kuvaa. Kyseisen työntekijän toiminnasta näytettiin aiheutuneen yhtiölle vahinkoa, sekä haittaa. Perustuslaki turvaa työntekijälle ilmaisu- ja sananvapauden, mutta se ei ole kuitenkaan rajoittamaton työntekijän lojaliteettivelvollisuuden vuoksi. Työntekijä A oli mielipidekirjoituksillaan ja toiminnan jatkamisellaan rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaansa kohtaan ja täten rikkonut myös työsuhteessa vallitsevan luottamussuhteen. Työnantajalla oli painava ja asiallinen syy irtisanoa työntekijä A:n työsuhteen.

---

<sup>80</sup> Tiilikka 2013, 240-241.

<sup>81</sup> Tiilikka 2013, 243.

<sup>82</sup> Tiilikka 2013, 244.

<sup>83</sup> Pesonen 2013, 182.



#### 4.1.3 TT 2011:17

Työtuomioistuimen ratkaisu on otettu opinnäytetyöhön mukaan täydentämään työntekijälle kuuluvaa lojaliteettivelvollisuutta ja sitä, mitkä voivat olla seuraukset, mikäli työntekijä rikko lojaliteettivelvollisuuttaan. Oikeustapauksessa työntekijä oli rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan ja aiheuttanut täten työnantajan yrityskuvan epäedulliseen asemaan. Oikeustapaus toimii hyvänä esimerkkinä siitä, että missä tilanteissa on soveliasta mainita työnantajansa nimen. Mikäli työnantajan nimen mainitsee esimerkiksi televisio-ohjelmassa tai esimerkiksi sosiaalisen median palvelussa julkisesti, tulisi huomioda, että työntekijän omalla toiminnallaan saattaa olla myös vahingoittava vaikutus työnantajan yrityksen toimintaan.

Television viihdeohjelmassa esiintynyt työntekijä A oli heti ohjelman alkaessa kertonut työnantajansa nimen. Ohjelman juontaja oli kysellyt työntekijältä kysymyksiä maahanmuuttajista ja eri kulttuuritaustalla olevista ihmisistä, joihin työntekijä A oli vastannut tavalla, jota voitiin pitää syrjivänä ja rasistisena. Ohjelman aikana työntekijä A oli kertonut työskennelleensä työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, esimerkiksi varastamalla työnantajalle kuuluvaa omaisuutta, sekä liioitellut tiimin saavutuksia esimiehelleen. Työntekijä A:n toiminta oli aiheuttanut työnantajan yrityskuvan epäedulliseen asemaan ja samalla asettanut työnantajan asiakassuhteet sekä maineen vaaraan.

Työntekijä A oli television viihdeohjelmassa kertomillaan asioilla horjuttanut työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Kyseinen toiminta rikkoi sopimussuhteeseen ja työntekijälle kuuluvaa lojaliteettivelvollisuutta. Työntekijä A:n toiminnan vuoksi ei voitu kohtuudella olettaa, että työnantajalla olisi ollut perusteita jatkaa työntekijän työsuhdetta. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkominen tässä tapauksessa johti painavaan syyhyn purkaa työntekijän työsopimus.

#### 4.2 Työnantajan yleisvelvoite

Työnantajan työnjohto-oikeus eli toisin sanoen direktio-oikeus on työnantajan yleisvelvollisuus. Direktio-oikeus määritellään TSL:n 2 luvun 1 §:ssä, joka kuuluu seuraavasti: ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehittäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan

työurallaan etenemiseksi.” Käytännössä direktio-oikeutta voidaan luonnehtia työnantajan oikeudeksi määrätä työn suoritustavasta, -ajasta ja -paikasta, sekä laadusta ja työn laajuudesta.<sup>84</sup>

Työsopimuslain mukaan työnantajaa velvoittaa pääsääntöisesti työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, palkanmaksu sekä työsuojelu. Edellä mainittujen velvollisuuksien lisäksi työnantajalle kuuluvat velvollisuudet, jotka juontaa juurensa muun muassa työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksesta.<sup>85</sup> Työnantajan yleisvelvollisuuteen kuuluvan työnjohtovelvollisuuden mukaan, työnantajan on velvollisuus perehdyttää ja opastaa työntekijä niin, että hän voi suorittaa työtehtävistään, sekä tarvittaessa kouluttaa työntekijää lisää työtehtävien muuttuessa.<sup>86</sup> Työnantajan direktio-oikeus ei ole kuitenkaan täysin rajoittamaton. Työnantaja ei saa antaa työntekijälle määräyksiä, jotka ovat lainvastaisia tai vastaan sitä mitä työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa on sovittu.<sup>87</sup>

Työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä riittävästä perehdytyksestä, opastuksesta, sekä kouluttamisesta työntekijän työtehtävien muuttuessa. Vaikka työnantajalle ei erikseen työsuopimuslaissa ole asetettu lojaliteettiperiaatetta, pidetään sitä kuitenkin yhtenä tärkeimmistä yleisvelvoitteista myös työnantajan näkökulmasta. Työnantajan lojaliteettiperiaate on oikeuskirjallisuudessa, sekä myös oikeuskäytännössä yleinen työnantajan velvoite.<sup>88</sup> Kairinen on kuvaillut direktio-oikeuden käskyvaltaa yhdeksi työsopimuksen ja työsuhteen tunnusmerkiksi, jonka mukaan työntekijä sitoutuu noudattamaan työtehtäviä työnantajan valvonnan sekä johdon alla.<sup>89</sup>

Työnantajan direktio- ja valvontaoikeutta rajoittaa työntekijälle kuuluvat perusoikeudet, työlainsäädäntö, sekä virkamiehiin ja työntekijöihin ja heidän työnantajiinsa liittyvä lainsäädäntö. Edellä mainittujen lisäksi työnantajaa rajoittaa myös tarpeellisuusvaatimus, joka rajoittaa työntekijän viesteihin puuttumista. Työnantaja voi tarpeellisuusvaatimuksen perusteella käyttää työntekijöiden lokitietoja, mikäli se on tosiasiallisesti tilanteessa tarpeellista.<sup>90</sup>

---

<sup>84</sup> Innanen & Saarimäki 2012, 155.

<sup>85</sup> Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 173.

<sup>86</sup> Bruun & von Koskull 2012, 50.; Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 173.

<sup>87</sup> Bruun & von Koskull 2012, 53.

<sup>88</sup> Paanetoja 2017, 53.

<sup>89</sup> Kairinen 2006, 88-89.

<sup>90</sup> Innanen & Saarimäki 2012, 155.

#### 4.2.1 TT 2014:179

Työtuomioistuimen ratkaisu vuodelta 2014 on valittu opinnäytetyöhön toimimaan esimerkkinä työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen liittyviä ratkaisuja on annettu useampi, mutta työnantajalla kuuluva lojaliteettivelvollisuus ei ole määritelmältään niinkään tunnettu. Työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ei määritellä työlänsäädännössä, mutta oikeuskäytännössä työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen on kuitenkin viitauksia.

Linja-autonkuljettaja oli vapaa-ajallaan syylistynyt rattijuopumukseen, jonka seurauksena hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokielttoon. Työnantaja oli kyseisen tuomion vuoksi purkanut työntekijän työsopimuksen. Työntekijän työtehtävien laadun huomioiden, hänen syylistymisensä rattijuopumukseen horjutti hänen ja työnantajan välillä olevaa luottamussuhdetta.

Vaikka työntekijä oli vapaa-ajallaan syylistynyt rattijuopumukseen, joka ratkaisevasti haittaa hänen työtehtäviään, oli hänen työhistoriansa muuten ollut täysin moitteetonta. Työnantaja ei pystynyt tarjoamaan työntekijälleen ajokiellon ajaksi muita työtehtäviä, joka ei olisi edellyttänyt työntekijältä ajo-oikeutta. Siitä huolimatta, että työtehtäviä ei ollut työntekijälle ajokiellon ajaksi tarjolla, olisi osan kolmen kuukauden ajokiellosta voinut käyttää esimerkiksi palkattoman vapaan tai vuosiloman pitämiseen. Työntekijän työsopimuksen purkaminen vaikutti ammatillisiin edellytyksiin, joiden nojalla ajokiellosta aiheutunut tuomio olisi voitu määrätä ehdollisena tuomiona. Tapausta kokonaisuudessaan arvioiden työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanomissuojasopimuksessa määriteltyjen perusteiden mukaa purkaa työntekijän työsopimusta.

Työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ei ole määritelty laissa, mutta työtuomioistuin on ratkaisuisaan kuitenkin viitannut työnantajan lojaliteettiperiaatteeseen. Työnantajan lojaliteettiperiaatteeseen kuuluu arvioida irtisanomisperusteiden painavuutta ja asiallisuutta, sekä pohdita kokonaisuutena, onko työsopimuksen päättäminen ollut kohtuullinen seuraus työntekijän menettelystä. Työnantajan lojaliteettiperiaate sisältää edellä mainitun lisäksi ottaa huomioon työntekijän edut, sekä onko mahdollista käyttää työsopimuksen päättämisen sijasta jotakin lievempää keinoa.

#### 4.2.2 TT 2018:8

Työtuomioistuimen ratkaisu vuodelta 2018 on otettu esimerkiksi työnantajan yleisvelvollisuudesta eli direktio-oikeudesta. Oikeustapauksen on tarkoitus tukea työjohto-oikeuden määritelmää sekä antaa mahdollisimman tuore ja helposti ymmärrettävä esimerkki työnantajalle kuuluvasta yleisvelvollisuudesta. Työtuomioistuimen ratkaisu kertoo työnantajalle kuuluvasta

direktio-oikeudesta ja siitä, mitkä voivat olla seuraukset, mikäli työnantaja ei noudata hänelle kuuluvaa lainmukaista työnjohtovelvollisuuttaan.

Työntekijä A oli ollut yhtiön palveluksessa yli 20 vuotta ennen työkyvyn alentumista. Työntekijä A:n työkyky oli alentunut 50 % normaalista työkyvystä työtapaturman ja siihen liittyneen hoitovirheen yhteisvaikutuksen vuoksi, jonka takia työntekijä A oli ollut sairauslomalla jo pidemmän aikaa. Kyseisen työkyvyn alentumisen johdosta työntekijä A ei kyennyt sairauslomansa jälkeen enää hänelle tehdyn työsopimuksen mukaiseen työhön. Yhtiö irtisanoi työntekijä A:n työsuhteen hänen alentuneen työkykynsä vuoksi. Työnantaja ja työntekijä A olivat erimieltä siitä, että oliko työsopimuksen irtisanomisperuste tehty painavalla syyllä vai ei.

Työtuomioistuimen ratkaisu perustuu tapaukseen, jossa työnantaja oli irtisanonut työntekijänsä hänen olennaisesti ja pysyvästi alentuneen työkyvyn johdosta. Työntekijän työtehtäviin oli kuulunut lajittelua, lastausta ja purkutehtäviä. Sekä työnantaja että työntekijä olivat yksimielisiä siitä, että työntekijä ei työkyvyn alentumisen vuoksi pystynyt jatkamaan töitä entisissä tehtävissään. Yhtiöön oli vakiintunut työkokeilun käyttäminen tapauksissa, joissa työntekijän työkyky alentuu siten, että hän ei voi palata entisiin tehtäviin. Työkokeilun tarkoituksena oli selvittää, että onko työntekijälle löydettävissä työtehtäviä yhtiössä alentuneen työkyvyn vuoksi. Työntekijälle tehty työkokeilu oli sisältänyt samoja työtehtäviä, joita hän oli tehnyt ennen työkyvyn alentumista. Työnantaja ei ollut mukauttanut työtehtäviä siten, että ne olisivat soveltuneet alentuneesti työkykyiselle työntekijälle. Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja ei ollut selvittänyt työntekijän kykyä siirtyä muihin työtehtäviin. Työtuomioistuimen ratkaisussa katsottiin työnantajan irtisanoneen työntekijän työehtosopimuksen vastaisesti ja hänet veloitettiin maksamaan työntekijälle korvauksia työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

## 5 Sosiaalinen media

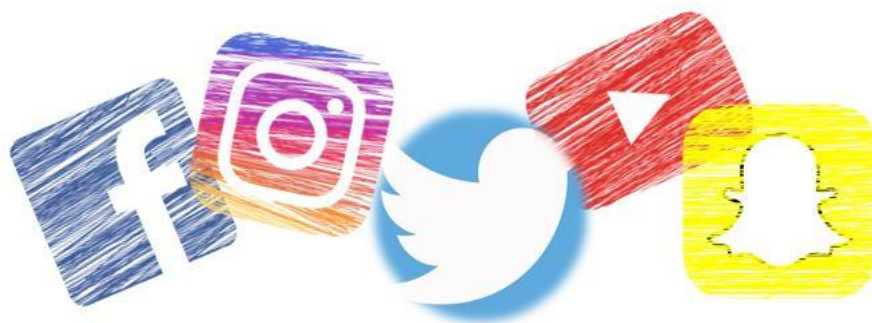
Sosiaaliselle medialle ei ole muodostunut vakiintunutta määritelmää, vaikka sen käyttö on yleistynyt ja arkipäiväistynyt.<sup>91</sup> Kun vakiintunutta määritelmää sosiaalisesta mediasta ei ole, voidaan se käsitteenä määritellä usealla eri tavalla.<sup>92</sup> Sosiaalinen media koostuu palveluista ja

---

<sup>91</sup> Hintikka 2018.

<sup>92</sup> Pesonen 2013, 21.

sovelluksista, joihin niiden käyttäjät voivat itse tuottaa sisältöä.<sup>93</sup> Kokonaisuudessaan sosiaalinen media sisältää verkkosivustoja ja -viestejä, jotka ovat sananvapauslain mukaisia.<sup>94</sup> Sosiaalinen viittaa ihmisten keskinäiseen kanssakäymiseen ja media joukkoviestintään eli kanaviin, jossa informaatiota voidaan välittää suurelle yleisölle.<sup>95</sup>



Kuvio 3: Sosiaalisen median palveluita

Sanastokeskuksen mukaan sosiaalinen media voidaan määritellä olevan tietotekniikkaa ja -verkkoja yhdistävä viestinnän keino, jossa on mahdollista luoda ja ylläpitää ihmissuhteita, sekä tuottaa ja luoda käyttäjien kesken sisältöä palveluun. Keskustelupalstat, verkkoyhteisöt, sekä sisällönjakopalvelut ovat ominaisia piirteitä sosiaaliselle medialle. Edellä mainitun lisäksi sosiaalinen media voidaan myös määritellä käyttäjälähtöisten ja vuorovaikutteisten viestintävälineiden, -kanavien ja -ympäristöjen kokonaisuudeksi.<sup>96</sup>

Sosiaalinen media koostuu monesta eri verkkoviestintäpalvelusta, jossa jokainen sosiaalisen median käyttäjä on luonut itselleen yksilöllisin tiedoin profiilin luovuttaen henkilötietojaan. Pääsääntöisesti viestintä tapahtuu viestintäpalvelussa käyttäjien kesken. Jokaisella käyttäjällä on mahdollisuus vastaanottaa ja lähettää viestejä samanaikaisesti usean viestintäpalvelun käyttäjän kanssa, mutta monesti palvelut antavat mahdollisuuden viestiä myös yksityisesti yhdeltä käyttäjältä yhdelle. Sosiaalisen median avulla käyttäjät voivat pitää yllä ihmissuhteiden lisäksi esimerkiksi asiakassuhteita. Sosiaalisen median tarkoituksena on olla käyttäjälähtöinen paikka, joka sisältää vuorovaikutusta muiden käyttäjien kesken ja mahdollistaa verkkopalvelujen ja -sivujen helposti löydettävyyden.<sup>97</sup>

<sup>93</sup> Hintikka 2018.

<sup>94</sup> Pesonen 2013, 22.

<sup>95</sup> Hintikka 2018.; Pesonen 2013, 21.

<sup>96</sup> Sanastokeskus TSK 2010, 14.

<sup>97</sup> Pesonen 2013, 21.

Sosiaalinen media koostuu useasta eri verkkopalvelusta, joiden käyttäjät vuorovaikutuksellaan ja sisällön tuottamisellaan määrittelevät sen arvon. Jokaisella käyttäjällä on sosiaalisessa mediassa oma palstansa, jossa voi tuoda oman äänensä kuuluville.<sup>98</sup> Sosiaalinen media poikkeaa käyttömukavuudeltaan ja laajuudeltaan perinteisestä joukkoviestinnästä muun muassa sillä, että sosiaalisen median käyttäjät voivat palveluissa ja sovelluksissa kommentoida, tykkäillä, jakaa sisältöä ja tutustua toisiin käyttäjiin. Sosiaalisen median tunnusmerkkejä ovat muun muassa helppokäyttöisyys ja nopea omaksuminen.<sup>99</sup>

Sosiaalisen median ideana on olla kaikkien saatavilla aikaa tai paikkaa katsomatta. Kuka tahansa sosiaalisen median palvelun käyttäjä voi toimia aktiivisesti ja vuorovaikutteisesti. Sosiaalisen median käyttäjä voi halutessaan olla vuoroin joko viestin lähettäjänä tai vastaanottajana sekä vuorovaikutuksessa muiden palvelun käyttäjien kanssa. Vuorovaikutuvuuden vuoksi sosiaalista mediaa kutsutaan sosiaaliseksi. Sosiaalisen median palvelu sisältää yleensä mahdollisuuden joko sisällön jakamiseen, bloggaamiseen, chattaamiseen tai sosiaalisten verkostojen luomiseen. Palvelu voi sisältää myös kaikki edellä mainitut asiat yhtäaikaisesti.<sup>100</sup>

## 5.1 Yhteisöpalvelut

Tässä luvussa tarkoituksena on esitellä yleisesti kahden tunnetun sosiaalisen median palvelut ja niiden keskeisin idea. Facebook ja Twitter kuuluvat tunnetuimpiin sosiaalisen median yhteisöpalveluihin, jonka vuoksi ne ovat otettu opinnäytetyössä esille. Tutkimukseen pohjautuvan sosiaalisen median näkökulmasta ajateltuna Facebook ja Twitter ovat selkeimmät palvelut, joissa käyttäjä voi päivittää helposti ja nopeasti esimerkiksi työnantajastaan tai työpäikastaan sekä positiivista että negatiivista palautetta. Luku antaa pohjaa opinnäytetyössä käsiteltävälle sosiaalisen median palveluille ja toimivat hyvinä esimerkkeinä opinnäytetyön aikana.

Facebook on yhteisöpalvelu, jossa käyttäjä voi tuottaa teksti- tai kuvasisältöä seinälleen, kommentoida ja reagoida muiden käyttäjien julkaisuihin, sekä lisäksi seurata itseään kiinnostavia julkisuuden henkilöiden tai yritysten Facebook-sivuja. Käyttäjä voi säädellä yksityisyydensuojaansa itse eli toisin sanoen käyttäjä voi määrittellä, ketkä näkevät itse tuotetut julkaisut. Käyttäjä voi määrittellä kuka tai ketkä näkevät julkaisut ja laittaa julkaisun joko vain itselle näkyväksi, Facebook-kavereille tai kavereiden kavereille näkyväksi tai jopa julkiseksi siten, että päivitys näkyy käyttäjän Facebook-seinällä kenelle tahansa.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Leino 2012.

<sup>99</sup> Hintikka 2018.

<sup>100</sup> Pesonen 2013, 22-23.

<sup>101</sup> Facebook. Statement of Rights and Responsibilities 2018.

Facebook antaa käyttäjälleen mahdollisuuden tuottaa ja jakaa kokemuksiaan tarkoituksenaan lisätä avoimuutta ja yhteydenpitoa käyttäjien välillä ympäri maailmaa. Facebookin tarkoituksena on, että käyttäjät tuntevat olonsa turvallisiksi palvelua käyttäessään, jonka vuoksi Facebook on luonut käyttäjilleen yhteisönormit. Yhteisönormien tarkoituksena on auttaa käyttäjiä ymmärtämään, mitä he saavat jakaa Facebookissa ja vastaavanlaisesti, millainen sisältö voidaan palvelusta ilmiantaa tai jopa poistaa.<sup>102</sup> Mikäli käyttäjä ja tässä tapauksessa työntekijä on ahkera Facebookin päivittäjä, tulisi hänen huomioida yhteisönormit ja yksityisyyden suoja. Päivitys työpaikasta tai työnantajasta, joka alun perin olikin tarkoitettu vain läheisimmille kavereille, voi epähuomiossa päätyä negatiivisessa valossa esimerkiksi työkavereiden tai jopa työnantajan nähtäville.

Twitter on mikroblogin ja verkkoyhteisöpalvelun ominaisia piirteitä yhdistävä verkkopalvelu. Twitterin käyttäjä voi lähettää lyhyitä viestejä, niin sanottuja twiitteja, verkkopalveluun. Viestit, joita twiiteiksi kutsutaan, tulevat näkyviin käyttäjän profiiliin. Käyttäjä voi seurata muiden palvelun käyttäjien blogimerkintöjä ja halutessaan saada niistä tiedon muun muassa verkkosyötteenä.<sup>103</sup> Twitter mahdollistaa käyttäjilleen kirjoittaa 140 merkin mittaisia viestejä ja jakaa omia tiedotteitaan maailmanlaajuisesti.<sup>104</sup>

## 5.2 Sosiaalinen media työsuhteen aikana

Työsuhdetta solmiessa työntekijä ei menetä oikeuksiaan yksityiseen ja luottamukselliseen viestintään. Työnantajan direktio-oikeuden vuoksi työnantajalla on kuitenkin oikeus erityistä tarvetta varten käsitellä työntekijälle kuuluvaa työsähköpostia.<sup>105</sup> Työnantajan oikeuksiin kuuluu mahdollisuus järjestää sähköpostin ja tietojärjestelmän käyttö, siten kun hän haluaa.<sup>106</sup>

Sosiaalisen median käyttämisestä ja siellä käyttäytymisestä työ- sekä vapaa-ajalla tehtävät ohjeistukset ovat yleistyneet. Monesti sosiaalisen median ohjeistukset työpaikoille tehdään vasta sen jälkeen, kun on tapahtunut jo jotakin, mikä antaa aiheita ohjeistukselle. Tärkeää ohjeistuksen laatimisessa on, että myös työntekijöiden mielipidettä huomioidaan ohjeistuksen laatimisen hetkellä.<sup>107</sup> Työntekijää sosiaalisessa mediassa sitoo myös lojaliteettivelvollisuus, joka määritellään jo työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä.

---

<sup>102</sup> Facebook. Yhteisönormit 2018.

<sup>103</sup> Sanastokeskus TSK 2010, 44.

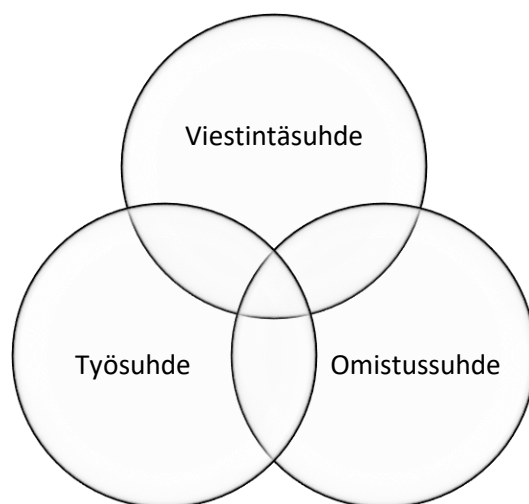
<sup>104</sup> Pesonen 2013, 27.

<sup>105</sup> Innanen & Saarimäki 2012, 153.

<sup>106</sup> Innanen & Saarimäki 2012, 155.

<sup>107</sup> Ojanperä 2016.

Pääsääntöisesti työnantaja omistaa<sup>108</sup> työpaikan laitteet ja välineet, joita työntekijät käyttävät työssään ja viestinnässä. Useasti työntekijällä on työssään käytössä matkapuhelin ja tietokone, sekä verkkoyhteydet kyseisiin laitteisiin. Tavanomaisesti työlaitteet on annettu työntekijälle käyttöön tietyin ehdoin. Työnantajalla on sekä direktio-oikeus työntekijään, jonka lisäksi myös omistussuhde työntekijän käyttämiin laitteisiin ja välineisiin, joka tarkoittaa työnantajan mahdollisuutta tietyiltä osin rajoittaa työntekijän sananvapautta.<sup>109</sup>



Kuvio 4: Työntekijän viestintäoikeudet yhteensovituksessa kolmeen oikeussuhteeseen<sup>110</sup>

Sosiaalisen median ohjeistaminen ja työsähköpostin käytön määrääminen kuuluvat työnantajan tehtäviin. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla oikeus määrätä miten ja millä perusteilla työntekijä voi käyttää esimerkiksi työsähköpostiaan ja tietoverkkoa, sekä onko eri yhteisöpalveluiden käyttö työaikana saatikka työpaikan välineillä ja yhteyksillä suotavaa. Työpaikalla voidaan yhdessä sopia työpaikan pelisäännöistä yhteistoimintamenettelyssä.<sup>111</sup> Yhteistoimintalain (334/2007) 4 luvun 19 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä sähköpostiin ja tietoverkkoon liittyvät periaatteet sekä työntekijän sähköpostia muuta viestintää koskevien tietojen käsittelyä.

Viestintäsuhteessa osapuolia on pääsääntöisesti kaksi eli toisin sanoen viestin lähettäjä ja vastaanottaja. Mikäli osapuolia on useampi kuin kaksi, tilanne on vaikeampi, kun ei voida tarkasti määrittellä, ketkä tai kuka on ne henkilöt, joille viesti on osoitettu. Esimerkiksi työsuhteessa

<sup>108</sup> Sama koskee myös sopimuksen nojalla työnantajan hallinnassa olevia laitteita, esimerkiksi leasing-sopimuksella olevat laitteet ja välineet.

<sup>109</sup> Pesonen 2013, 182-183.

<sup>110</sup> Pesonen 2013, 180.

<sup>111</sup> Pesonen 2013, 183.



tilanne voi olla sellainen, että sähköpostia lähettäessä vastaanottajana on yksi henkilö, kopia toinen henkilö ja vielä piilokopiona kolmas tai useampi henkilö. Viestintäsuhteessa on käytössä luottamuksellisen viestin suoja, jonka vuoksi pitäisi pystyä luottamaan siihen, että esimerkiksi työpaikalla sähköpostien salasanat eivät ole kaikkien saatavilla.<sup>112</sup>

Viestintäsuhteen ja työsuhteen velvollisuudet ja oikeudet ovat samanaikaisesti voimassa ja täten myös sitoutuneet toisiinsa. Työsuhteessa työntekijän lojaliteettivelvollisuus on työntekijän lisäksi voimassa myös vapaa-ajalla, jonka vuoksi työntekijä ei saa kertoa hänelle uskottuja liike- ja ammattisalaisuuksia ulkopuolisille henkilöille tai kirjoittaa niitä missään sosiaalisen median sivustoilla. Kuten voi olettaa, että työpaikalla ja vapaa-ajalla tapahtuva viestintä eivät ole samankaltaisia oikeuksiltaan työsopimuksessa mainittujen velvollisuuksien vuoksi. Työsopimuksessa mainitut velvollisuudet vaikuttavat viestinnän keinoihin, sisältöihin, ajankohtaan ja jopa mahdollisuuksiin. Työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin vaikuttaa työsopimuksen sisällön lisäksi myös muut työpaikalla olevat ohjeistukset ja säännöt, sekä työnantajan käskyt. Työntekijä voi harjoittaa viestintää työnantajan sallimissa rajoissa, mutta ne rajoittuvat ainoastaan työajalla ja työtehtävissä tapahtuvaan viestintään. Hyvänä esimerkkinä toimii esimerkiksi jonkin yhteisöpalvelun käytön kieltö työpaikalla, jolloin sitä on noudatettava.<sup>113</sup>

Työntekijää vapaa-aikana ja työaikana koskeva lojaliteettivelvollisuus ei estä työntekijän toimintaa sosiaalisessa mediassa vapaa-ajalla. Työnantajalla ei kuulu oikeutta määritellä työntekijän sananvapauden käyttöä sosiaalisessa mediassa vapaa-aikana. Myönteisenä voidaan kuitenkin nähdä, mikäli työnantajan ohjeistukset sosiaalisen median käytöstä tukisi myös vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa.<sup>114</sup> Työnantajan antamissa sosiaalisen median ohjeistuksissa on hyvä ottaa huomioon sosiaalisen median käyttö työpaikalla työaikana. Ohjeistuksissa tulisi linjata muun muassa sosiaalisen median palveluiden käyttö työaikana eli rajataanko sosiaalisen median käyttäminen ainoastaan työtehtäviin liittyviin asioihin vai sallitaanko sosiaalisen median käyttö vapaasti. Sosiaalisen median palveluiden rajoituksia voidaan pohtia sekä työajalla tapahtuvan toiminnan näkökulmasta, mutta myös esimerkiksi työsähköpostin kautta tapahtuvaan viestinnän näkökulmasta.<sup>115</sup>

Työnantaja saa työnjohto-oikeutensa puolesta määrätä, miten ja kuinka paljon työnantajan omistamia järjestelmiä voidaan käyttää työntekijän henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen. Työnantaja voi asettaa pääsyn estoja tietyille sivustoille halutessaan. Mikäli työnantaja asettaa rajoituksia verkkoselailuun, tulee hänen huomioida tasapuolinen kohtelu tällöin kaikille

---

<sup>112</sup> Pesonen 2013, 183.

<sup>113</sup> Pesonen 2013, 183-184.

<sup>114</sup> Valtiovarainministeriö 2010.

<sup>115</sup> Valtiovarainministeriö 2010.

työntekijöille. Vaikka verkkosivujen selailusta jääkin palvelimelle tai päätelaitteelle tunnistautumistietoja, ei työnantaja saa kerätä niitä työntekijöiden valvomisen, seurailu tai tarkkailun nojalla. Työnantaja voi kuitenkin huomauttaa työntekijälle verkkosivujen selailusta, mikäli hän huomaa työntekijän käyttävän kiellettyjä sivustoja.<sup>116</sup>

## 6 Yhteenveto

Opinnäytetyötä lähdettiin toteuttamaan kokoamalla kirjallisuuden ja lainsäädännön kautta materiaalia jokaisesta tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen osa-alueesta. Opinnäytetyön aiheen selvityksessä oli selvää, että teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltäisiin läpi ainakin sananvapautta, sosiaalista mediaa sekä työoikeutta. Lainopillisessa tutkimuksessa ominaista on tutkimuksessa käytettävien materiaalien kokoaminen eli ei ole yhtä ainoa keino lähteä rakentamaan tutkimukselle tuloksia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli aluksi löytää ja kerätä tietoa aihealueesta laajalti ja koota johdonmukaista kokonaisuutta yhdistelemällä asioita tutkimuksen aikana. Opinnäytetyön edetessä teoreettisen viitekehyksen osa-alueita tarkennettiin entisestään, jotta saatiin muodostettua selkeä kokonaisuus. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä mahdollisimman tuoreita lähteitä aineistoksi, jotta tutkimustulokset olisivat vertailukelpoiset nykyhetkeen. Lainsäädännön ja kirjallisuuden lisäksi opinnäytetyössä käytettiin aiheeseen sopivaa oikeuskäytäntöä.

Opinnäytetyön alussa tutkittiin juridista normihierarkiaa, joka antoi pohjan sille, mihin esimerkiksi työoikeus ja perusoikeuksiin kuuluva sananvapaus sijoittuu normihierarkiassa. Normihierarkia voidaan kuvailla ideaalimalliksi siitä, miten oikeussäännöt asetetaan asteikoille, joka kuvastaa oikeussääntöjen keskinäistä arvojärjestystä. Korkeimmalla paikalla arvojärjestyksessä on perustuslaki, johon sisältyy muun muassa opinnäytetyössäkin tutkittu sananvapaus. Ylimmälle asteikolle luokitellaan myös Suomea sitovat kansainvälisiin sopimuksiin kuuluvat ihmisoikeudet. Perustuslain alapuolella asteikolla ovat tavalliset lait, jotka noudattelevat perustuslainmukaisuutta. Opinnäytetyön kannalta tärkeimpänä tavallisena lakina voidaan pitää työsopimuslakia, joista ilmenee muun muassa työnantajan direktio-oikeus, sekä työntekijän lojaliteettivelvollisuus.

Yksi keskeisimmistä asioista opinnäytetyössä oli tarkastella sananvapauden määritelmää sekä kirjallisuuden että lainsäädännön näkökulmasta. Sananvapauden määrittely antoi tutkijalle selkeämmän näkökulman jokaiselle kansalaiselle kuuluvasta sananvapaudesta, jonka jälkeen oli helpompi lähteä tutkimaan sananvapautta työntekijän näkökulmasta. Sananvapautta määriteltäessä pohjana käytettiin perustuslaissa määriteltyä sananvapautta, jonka tueksi opinnäy-

---

<sup>116</sup> Innanen & Saarimäki 2012, 176-177.

tetyössä otettiin huomioon myös muu sananvapautta määrittelevä lainsäädäntö. Lainsäädännön lisäksi sananvapauden määritelmään saatiin myös näkökulmaa kirjallisuudesta, jolla pystyttiin tukemaan ja tarkentamaan sananvapautta.

Sananvapauden tarkoituksena on turvata yksilön itseilmaisuus. Lainsäädännön mukaan sananvapaus tulee turvata viestinnän muodosta tai välineestä huolimatta. Jokaiselle yksilölle kuuluu sananvapaus, joka mahdollistaa oikeuden ilmaista, levittää ja vastaanottaa tietoja ja mielipiteitä, sekä muita viestejä kenenkään toisen henkilön ennakolta estämättä. Sananvapaussäännös pyrkii jokaiselle yksilölle kuuluvana oikeutena edistämään demokratiaa. Kaikki tiedot, viestit ja mielipiteet ei sananvapauden laaja-alaisuudesta huolimatta välttämättä ole suojattuja. Vahvasta asemasta perus- ja ihmisoikeutena sananvapaus ei kuitenkaan oikeuta loukkaamaan toisten ihmisten oikeuksia ja heitä henkilökohtaisesti. Sananvapaus on turvattu perustuslain lisäksi myös Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa sekä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa. Vaikka sananvapaus onkin jokaisen yksilön perusoikeus, on kuitenkin tietyillä väestöryhmillä heidän asemaansa liittyviä rajoituksia.

Sananvapauden jälkeen opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työoikeutta. Opinnäytetyötä varten työoikeutta tutkittiin aluksi kevyesti yleisellä tasolla, jonka jälkeen perehdyttiin tutkimaan tarkemmin työntekijälle kuuluvaa lojaliteettivelvollisuutta. Työoikeuden tehtävänä on määritellä millä tavoilla ja minkälaisilla ehdoilla työnantaja voi teettää työntekijöillä töitä. Mikäli työlainsäädäntöä ei olisi, työnantaja olisi lähes poikkeuksetta aina työsuhteen vahvempi osapuoli ja voisi määritellä ehdot, joilla työntekijä työtä tekisi. Työlainsäädäntö määrittelee reunaehdot, joka muun muassa velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta sekä työympäristöstä. Opinnäytetyössä perehdytään individuaaliseen työoikeuteen, joka määrittelee työnantajan ja työntekijän keskinäistä suhdetta. Individuaalisen työoikeuden keskeisimpänä lakina toimii työsopimuslaki, jota on noudatettava siitä huolimatta haluavatko työsuhteen osapuolet sitä noudattaa.

Opinnäytetyön keskeisimpiin asioihin kuului perehtyminen työntekijän lojaliteettivelvollisuu-teen, joka määritellään työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä. Lainsäädännön lisäksi lojaliteettivelvollisuutta tutkittiin myös kirjallisuuden näkökulmasta. Keskeisin asia työntekijän lojaliteettivelvollisuudessa on työntekijän velvollisuus välttää kaikkea sitä toimintaa, mikä on ristiriidassa työnantajan ohjeistuksien kanssa. Lojaliteettivelvollisuus ei estä työntekijää osallistumasta kuitenkin alaansa liittyvään keskusteluun sekä mielipiteisiin yksityishenkilönä että asiantuntijana. Lojaliteettivelvollisuus ei estä työntekijää esittämästä myöskään kritiikkiä. Osallistuessaan alansa keskusteluun, olisi suotavaa, että työntekijä ei lausunnoissaan kuitenkaan edusta työnantajaansa. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus sisältää myös salassapitovelvollisuuden työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista sekä kilpailevan toiminnan kiellon.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin myös sosiaalista mediaa. Sosiaalisesta mediaa tutkittiin aluksi määritelmän näkökulmasta. Opinnäytetyössä pohjustettiin sosiaalisen median määritelmää, jotta opinnäytetyön tuloksien kannalta saataisiin jonkinlaista pohjaa sille, mitä sosiaalinen media nykypäivänä on. Opinnäytetyössä tuotiin ilmi myös sosiaalisen median näkökulma liitettynä työntekijän sananvapauteen. Sosiaalinen media on arkipäiväistänyt, jonka vuoksi se näkyy työntekijän elämässä sekä työaikana että myös vapaa-aikana. Opinnäytetyössä tutkittiin sosiaalisen median liittymistä työntekijän sananvapauteen eli siihen mitä työntekijä voi työpaikastaan sanoa ja miten hän edustaa sosiaalisessa mediassa työnantajaansa. Edellä mainitun lisäksi opinnäytetyössä otettiin huomioon sosiaalisen median käyttäminen työaikana. Opinnäytetyössä otettiin kattavasti tiiviissä paketissa huomioon sosiaalisen median näkökulma sekä sosiaalisen median käyttäytymisen ja käyttämisen kannalta.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön materiaalia kerätessä muodostui hiljalleen käsitys jo mahdollisista tutkimustuloksista. Kerätessä materiaalia sananvapaudesta sekä lojaliteettivelvollisuudesta, selvisi, että vaikka todellisuudessa työntekijän sananvapaus on yhtä lailla kansalaisen sananvapautta, se ei kuitenkaan ole täysin rajoittamatonta. Työntekijälle kuuluva sananvapaus on yhtä lailla kansalaisen sananvapautta, riippumatta siitä ovatko työntekijän näkemykset samanlaiset kuin työnantajalla. Työsuhteessa olevan henkilön sananvapautta rajoittaa kuitenkin työntekijän lojaliteettivelvollisuus sekä työnantajan direktio-oikeus. Työntekijän toiminnan tulee olla selkeää, ettei se ole ristiriidassa työnantajan ohjeistuksien kanssa. Lojaliteettivelvollisuudesta huolimatta työntekijä voi tarkoituksella tai tahattomasti rikkoa hänen ja työnantajan välistä luottamussuhdetta, esimerkiksi ilmaisemalla loukkaavia arvosteluja julkisesti sosiaalisessa mediassa työnantajastaan. Pahimmillaan julkisen arvostelun kirjoittaminen työnantajasta voi johtaa jopa työsuhteen päättämiseen. Mikäli työntekijä sananvapauttaan käyttämällä loukkaa työnantajaansa ja samalla vahingoittaa yrityksen mainetta tai tulee esimerkiksi asiakaskato, voidaan katsoa työntekijän rikkoneen lojaliteettivelvollisuuttaan ja sananvapauttaan työnantajaansa kohtaan. Voidaan ajatella, että lojaliteettivelvollisuus jopa omalta osaltaan ohjastaa työntekijää käyttämään sananvapauttaan niin sanotusti oikeaoppisesti, rikkomatta lojaliteettivelvollisuuttaan.

Työntekijällä on oikeus niin ilmaista, levittää kuin vastaanottaa mielipiteitä ja tietoja kenenkään ennalta estämättä. Sananvapautta voidaan kuitenkin rajoittaa asettamalla ehtoja, jonka lisäksi sananvapauden käyttämiseen voidaan myös tarvittaessa puuttua. Työnantajan puolesta tapahtuva sananvapauden rajoittamisen tulee perustua lakiin. Työtä rajoittava sananvapauden käytön tulee perustua työnantajalle kuuluvaan työnjohto-oikeuteen. Konkreettisesti sananvapautta voidaan rajoittaa esimerkiksi työpaikan ohjeistuksilla, mutta siitä huolimatta ohjeistukset eivät saa rajoittaa enempää kuin laki. Mikäli sananvapauden käytöstä on koitunut

ongelmia, voidaan siihen puuttua jälkikäteen. Sananvapaussuojaa nauttivat niin kielteiset, myönteiset kuin neutraalitkin mielipiteet, mutta siitä huolimatta se ei kuitenkaan oikeuta loukkaamaan toisen henkilön oikeuksia ja heitä henkilökohtaisesti. Sananvapausoikeus kuuluu kaikkiin työsuhteisiin, huolimatta siitä onko kyseessä yksityis- vai julkisoikeudellinen työsuhde. Työntekijän oikeuteen käyttää sananvapauttaan sisältyy myös kääntöpuolena työntekijän oikeus reagoida sananvapauden käyttöön, mikäli se loukkaa työnantajaa, yritystä, henkilökuntaa, asiakkaita tai heidän oikeuksiaan.

Ratkaisevaa lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta aiheutuissa ja sanktioiden antamisessa on kokonaisuus. Ennen sanktioiden antamista on tärkeää huomioida työntekijän motiivit, tapa tuoda asiansa esille sekä ottaa huomioon mahdolliset vaihtoehtoiset keinot, joilla työntekijä olisi voinut tuoda asiansa ilmi. Edellä mainittujen asioiden lisäksi kokonaisuudessa on hyvä arvioida asian julki tuomisen merkitys työnantajan näkökulmasta. Epälojaalia sananvapautta käyttäessä sen välineellä ei ole merkitystä, sillä esimerkiksi sähköpostilla ilmaistu sopimaton viesti voidaan luokitella epälojaaliksi käyttäytymiseksi, josta voi seurata sanktioita.

Työntekijällä voi olla mahdollisesti myös oikeus jopa rikkoa lojaliteettivelvollisuuttaan. Mikäli työpaikalla on ilmennyt epäkohtia, joista on useasti ilmoitettu työnantajalle, eikä asialle tästä huolimatta tapahdu mitään, työntekijällä on oikeus kertoa asioista julkisesti ilman, että hänen täytyy pelätä tekonsa rangaistavuutta. Lähtökohtaisesti lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta huomautetaan työntekijälle ja pahimmassa tapauksessa työsuhteeseen voidaan myös joutua irtisanomaan tai purkamaan. Mikäli kuitenkin työntekijän yritykset saada epäkohtia korjattua eivät onnistu työpaikan sisällä työnantajalle kertomalla, voidaan pitää kohtuullisena rikkoa lojaliteettivelvollisuutta. Rangaistavuudessa on kuitenkin hyvä pohtia sekä työntekijän että työnantajan, onko julkisesti epäkohtien ilmoittaminen sosiaalisessa mediassa ollut täysin välttämätöntä epäkohtien korjaantumiseksi.

Työntekijän suhtautuminen hänen epälojaaliin sanankäyttöön sekä siitä aiheutuviin seurauksiin, on syytä arvioida sanktioiden antamisen hetkellä. Työntekijän ymmärtämättömyys tai tietämättömyys lojaliteettivelvoitetta rikkoessa tulee arvioida lievemmällä asteikolla verrattuna tapaukseen, jossa työntekijä on tahallisesti sekä mahdollisesti toistuvasti aiheuttanut sanankäytöllään lojaliteettivelvollisuuden rikkomista. Esimerkkeinä tahallisesta ja tietoisesta lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta on esimerkiksi toiminnan toistaminen huomautuksista, ohjeistuksista sekä varoituksista huolimatta. Kokonaisuutta arvioitaessa on hyvä ottaa huomioon myös tapa, jolla työntekijä on mielipiteensä ilmaissut, suullisesti jolloin on vähemmän aikaa miettiä tapaa ilmaista mielipidettään vai kirjallisesti jolloin työntekijällä on aikaa pohtia ilmaisutapaansa. Sanktioiden kannalta ei välttämättä ole merkitystä, onko työntekijä ilmaissut mielipiteensä työ- vai vapaa-aikana. Vahingollisuuden näkökulmasta on kuitenkin realistista pohtia, onko ilmaistu asia kerrottu loukkaavalla tai halventavalla tavalla.

Sananvapauden rajoittamisessa yleissääntönä voidaan pitää sitä, että esiintyykö työntekijä vapaa-ajalla yksityishenkilönä kertomatta työnantajaansa tai asemaansa, jolloin työntekijällä kuuluva sananvapaus on laajimmillaan. Työntekijän sananvapaus on suppeammillaan silloin, kun hän esiintyy työntekijänä työtehtävien parissa työaikana. Lähtökohtaisesti työntekijän lojaliteettivelvollisuus ei estä työntekijää osallistumasta alansa liittyviin keskusteluihin. Työntekijä voi alansa keskusteluun osallistua joko yksityishenkilön tai työntekijän näkökulmasta, mutta olisi suotavaa tästä huolimatta olla mainitsematta työnantajansa nimeä.

Työnantajan provosoidessa työntekijää, on työntekijällä myös oikeus vastata niin sanotusti samalla mitalla takaisin kovaan kielenkäyttöön, huolehtimatta siitä, onko työntekijä toiminut tilanteessa epälojaalisti. Työsuhteen solmiessa työntekijä ei menetä oikeuksiaan luottamukselliseen ja yksityiseen viestintään. Erityistä tarvetta varten työnantajalla on kuitenkin direktio-oikeuden nojalla oikeus käsitellä työntekijälle kuuluvaa työsähköpostia. Työnantajan tekemät ohjeistukset sosiaalisen median käyttäytymisestä ovat yleistyneet, ja viimeistään ne tehdään silloin, kun on aihetta antaa ohjeistukset. Sosiaalisen median ohjeistuksien laatimisessa tärkeintä on ottaa huomioon myös työntekijöiden näkökulma. Sosiaalisen median käytön pelisäännöistä on hyvä sopia yhteistoimintamenettelyssä yhdessä työntekijöiden kanssa, jotta ohjeistus palvelee työnantajaa ja työntekijöitä parhaansa mukaan. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus sitoo työntekijää myös sosiaalisessa mediassa.

Lähtökohtaisesti työnantajalla on omistussuhde työpaikan laitteisiin ja välineisiin, joita työntekijä käyttää työssään ja viestinnässä. Työnantajan omistussuhde työpaikan laitteisiin antaa myös tietyin ehdoin oikeuden rajoittaa työntekijän sananvapauden käyttö. Sosiaalisen median ohjeistus sekä työsähköpostin käytön määrääminen kuuluvat työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Työnjohto-oikeuden nojalla työnantaja voi määrittää miten ja millä perusteilla työntekijä voi käyttää muun muassa työsähköpostia, sekä onko yhteisöpalveluiden käyttö työaikana sallittua.

Työsuhteen velvollisuudet sekä viestintäsuhde ovat samanaikaisesti voimassa, jonka vuoksi ne ovat myös sitoutuneet toisiinsa. Työntekijä ei saa lojaliteettivelvollisuuden nojalla vapaa-ajallakaan kertoa hänelle uskottuja liike- ja ammattisalaisuuksia ulkopuolisille henkilöille tai ilmaista niitä sosiaalisen median palveluissa nimellä tai nimettömästi. Työsopimukseen sisältyvät velvollisuudet vaikuttavat työntekijän viestinnän keinoihin, sisältöihin sekä myös ajankohtaan ja mahdollisuuksiin. Työpaikan ohjeistukset ja työnantajan käskyt vaikuttavat myös omalta osaltaan viestinnän mahdollisuuksiin. Työntekijällä on mahdollisuus harjoittaa työpaikalla viestintää sekä käyttää yhteisöpalveluita joko omilla tai työpaikan laitteilla, mutta työnantajan ohjeistuksien mukaisesti.

Yleensä epäkohtiin puututaan vasta sitten, kun jotakin on ehtinyt jo sattua. Lähtökohtaisesti voidaan ajatella, että on työntekijän omalla vastuulla, mitä hän kirjoittaa sosiaalisessa mediassa työnantajastaan tai miten hän käyttää sosiaalista mediaa työajallaan. Mahdollisia ristiriitaisuuksia sosiaalisen median käytöstä voidaan kuitenkin välttää hyvällä sosiaalisen median ohjeistuksella heti työsuhteen alkaessa. Työpaikalla ilmenevistä ongelmista tulee ensisijaisesti keskustella työnantajan kanssa, ja ratkaista epäkohdat työpaikan sisällä. Mikäli useista pyynnöistä ja ilmoituksista huolimatta työnantaja ei tee asialle mitään, ei välttämättä ole lojaliteettivelvollisuuden rikkomista ilmaista asioista julkisesti sosiaalisessa mediassa.

Lojaliteettivelvollisuus ei estä työntekijän sosiaalisen median käyttämistä vapaa-ajallaan. Työntekijällä on oikeus itse määrittellä käyttääkö hän vapaa-ajallaan sosiaalisen median palveluita ollenkaan. Työnantajalle ei kuulu oikeutta määrittellä työntekijän sananvapauden käyttöä sosiaalisessa mediassa vapaa-ajalla. Myönteistä työnantajan työpaikalle antamalla sosiaalisen median ohjeistuksilla on, mikäli ne tukisivat myös sosiaalisen median ja sananvapauden käyttöä myös vapaa-ajalla tapahtuvan toiminnan aikana. Sosiaalisen median ohjeistuksissa olisi hyvä linjata muun muassa sosiaalisen median käyttö työpaikalla työaikana eli sallitaanko työasioiden lisäksi mahdollisuus käyttää sosiaalista mediaa myös henkilökohtaisiin tarkoituksiin.

Työnantaja voi direktio-oikeuden puolesta asettaa rajat, miten ja kuinka paljon työnantajan omistamilla välineillä ja laitteilla voi hoitaa työntekijän henkilökohtaisia asioita. Tarvittaessa työnantaja voi esimerkiksi asettaa pääsyestöjä tietyille sivustoille. Mikäli rajoituksia asetetaan nettisivuille, tulee kohtelun olla kaikille työntekijöille tasapuolinen. Palvelimelle tai päätelaitteelle verkkosivujen selailusta jääviä tunnistautumistietoja ei saa työnantaja kerätä valvomisen, seurailun tai tarkkailun vuoksi. Mikäli työnantaja kuitenkin näkee työntekijän käyttävän kiellettyjä sivustoja, on hänellä oikeus huomauttaa työntekijällä kyseisestä toiminnasta.

Opinnäytetyön pohjalta voidaan todeta, että mitkä velvoitteet koskevat työntekijää yksityishenkilönä esiintymisestä sosiaalisessa mediassa. Lähtökohtaisesti on oikeutettua, että työntekijälle itselleen kuuluu oikeus päättää, että osallistuuko hän sosiaalisen median palveluiden käyttöön vapaa-aikana. Työntekijällä on myös oikeus päättää, mitkä ovat ne sosiaalisen median palvelut, joihin hän osallistuu halutessaan. Työntekijän oikeus päättää omasta osallistumisestaan sosiaalisen median palveluihin sisältää kuitenkin omalta osaltaan myös velvoitteita ja vastuuta. Lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan pätee työajan lisäksi myös vapaa-ajalla, sekä ulottuu myös sosiaalisen median käyttämiseenkin. Sosiaalisen median käyttäminen ei saa heikentää luottamusta ja uskottavuutta työnantajaa, sekä työpaikkaa kohtaan. Lojaliteettivelvollisuuden lisäksi työntekijän tulee noudattaa myös vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta käyttäessään sosiaalisen median palveluita.

## Lähteet

### Kirjallisuus ja artikkelit

- Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2017. Esimiehen käsikirja 2017. Helsinki: Alma Talent.
- Hirvonen, A. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja.
- Husa, J. 2008. Kirjallisen työn lähtökohdat teoksessa Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 1-28. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Husa, J. 2014. Oikeudellisia peruskäsitteitä teoksessa Husa, J. & Pohjolainen, T. 3-15. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: Johdatus julkisoikeuteen. 4., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Hallberg, P. 2011. Perusoikeusjärjestelmä teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 29-59. Perusoikeudet. Helsinki: WSOYpro.
- Innanen, A. & Saarimäki, J. 2012. Internetoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Jyränki, A. & Husa, J. 2012. Valtiosääntöoikeus. 2., painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Kairinen, M. 2006. Työoikeuden normijärjestelmä teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 33-152. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Kairinen, M. 2006. Lähtökohdat teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 35-45. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Koskinen, S. 2006. Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 479-491. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Leino, A. 2012. Sosiaalinen netti ja menestyvän pk-yrityksen mahdollisuudet. Helsinki: Infor.
- Manninen, S. 2011. Sananvapaus ja julkisuus (PL 12 §) teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 459-491. Perusoikeudet. Helsinki: WSOYpro.
- Niemi, M. 2014. Luentoja oikeusteoriasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ollila, R. 2004. Sananvapaus. Helsinki: Tietosanoma.
- Paanetoja, J. 2015. Työoikeuden pääkohtia teoksessa Oikeus tänään. Osa II. 3., uudistettu painos. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi - käsikirja. Helsinki: Edita.
- Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas. Helsinki: Kauppakamari.



Pesonen, P. 2013. Sosiaalisen median lait. Helsinki: Kauppakamari.

Sanastokeskus TSK 2010. TSK 40. Sosiaalisen median sanasto. Ordlista över sociala medier. Social media vocabulary. Helsinki: Sanastokeskus TSK.

Tiilikka, P. 2013. Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies 2/2013. 230-252. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Tiilikka, P. 2007. Sananvapaus ja yksilön suoja: lehtiartikkelin aiheuttaman kärsimyksen korvaaminen. Helsinki: WSOYpro.

Valtiovarainministeriö. 2010. Sosiaalisen median tietoturvaohje. Helsinki: Valtiovarainministeriö.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

#### Virallislähteet

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

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

PeVL 19/1998 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto. Hallituksen esitys televisio- ja radiotoimintaa koskevaksi lainsäädännöksi.

#### Muut lähteet

Ojanperä, S. 2016. Yle uutiset. Some-ohjeistus kannattaa laatia jo ennen kuin rysähtää - moni ei tunne edes lakia. (Viitattu: 5.12.2017)  
<https://yle.fi/uutiset/3-8661728>

Hintikka, K. 2018. Jyväskylän yliopisto. Sanasto. Sanat-kansio. Sosiaalinen media. (Viitattu: 5.3.2018)  
<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-media>

Facebook 2018. Statement of Rights and Responsibilities. (Viitattu: 5.3.2018)  
<https://fi-fi.facebook.com/legal/terms>

Facebook 2018. Yhteisönormit. (Viitattu 5.3.2018)  
<https://fi-fi.facebook.com/communitystandards>

#### Oikeuskäytäntö

TT 2018:8. R 75/16. 5.2.2018.

TT 2014:179. R 12/14. 26.11.2014.

TT 2013:191. R 48/13. 17.12.2013.

TT 2011:17. R 90/10. 10.2.2011.

## Kuviot

Kuvio 1: Normihierarkia.....	13
Kuvio 2: Työoikeuden osa-alueet .....	18
Kuvio 3: Sosiaalisen median palveluita .....	29
Kuvio 4: Työntekijän viestintäoikeudet yhteensovituksessa kolmeen oikeussuhteeseen ...	32