

Ratkaisu, johon on haettu muutosta

Pohjois-Savon käräjäoikeus 20.2.2012 nro 12/2030
(liitteenä)

Asia	Työsopimuksen purkaminen
Valittaja	Reijo Tapani Suomela
Vastapuoli	Kuopion Liikenne Oy
Kuultavat	Työttömyysvakuutusrahasto Kuljetusalan Työttömyyskassa

Vaatimukset hovioikeudessa

Reijo Tapani Suomela on toistanut käräjäoikeuden tuomiosta ilmenevän kannteensa ja vaatinut, että Kuopion Liikenne Oy velvoitetaan suorittamaan hänelle korvaukseksi oikeudenkäyntikuluista hovioikeudessa 600 euroa.

Kuopion Liikenne Oy on vastustanut muutosvaatimuksia perusteettomina ja vaatinut, että Suomela velvoitetaan suorittamaan sille korvaukseksi oikeudenkäyntikuluista hovioikeudessa 1.040 euroa korkoineen.

Työttömyysvakuutusrahasto ja Kuljetusalan Työttömyyskassa ovat antaneet hovioikeudelle niiltä pyydetyt lausumat.

Hovioikeuden ratkaisu

Perustelut

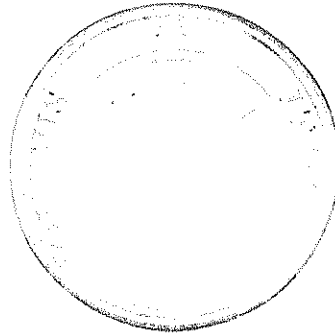
Käräjäoikeuden ratkaisun oikeellisuus on tutkittu. Asiassa ei ole ilmennyt ai-
hetta käräjäoikeuden ratkaisun muuttamiseen.

Suomela veloitetaan suorittamaan Kuopion Liikenne Oy:lle korvaukseksi tarpeellisista toimenpiteistä johtuneista kohtuullisista oikeudenkäyntikuluista hovioikeudessa 640 euroa, mikä määrä muodostuu asiamiehen neljän tunnin palkkiosta ilman arvonlisäveroa. Korvaukselle on maksettava korkolain 4 §:n 1 momentin mukaista viivästyskorkoa siitä alkaen, kun kuukausi on kulunut hovioikeuden tuomion antamispäivästä.

Muutoksenhaku

Muutosta tähän ratkaisuun saadaan hakea korkeimmalta oikeudelta valittamalla vain, jos korkein oikeus niillä erityisillä perusteilla, jotka ilmenevät oheisesta valitusosoituksesta, myöntää valitusluvan.

Valitusosoituksessa tarkoitettu määräaika valitusluvan pyytämiseen ja valituksen tekemiseen päättyy 24.9.2012.



Notiaari Tina Heikkinen

Asian ovat ratkaisseet: hovioikeudenneuvos Heikki Laakso
hovioikeudenneuvos Juha Halijoki
hovioikeudenneuvos Pirjo Soininen

Esittelijä: viskaali Katriina Mikkanen

Äänestys

Hovioikeudenneuvos Juha Halijoki:

Asiassa on kysymys siitä, onko Kuopion Liikenne Oy:llä ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy Suomelan ja yhtiön välisen työsuhteen purkamiseen Suomelan syyllistyttyä vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, jonka seurauksena hänelle on määrätty kolmen kuukauden ajokielto. Suomela on ollut yhtiön palveluksessa linja-auton kuljettajana eikä yhtiöllä ole ollut ajokiellon aikana mahdollisuutta järjestää Suomelalle muuta työtä.

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittamana erittäin painavana syynä työsopimuksen purkamiselle voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Asiaa koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp. s. 109 - 110) mukaan myös muun lainsäädännön vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voisi olla purkamisen perusteena, jos sillä on tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla vakavat vaikutukset sopijapuolen asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa. Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa, mm. kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen, myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyisi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä. Purkamisperusteen täyttyminen edellyttäisi sitä, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voitaisi edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä olisi oikeus päättää sopimussuhde välittömien vaikutuksin. Esitöissä on myös todettu, että autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täyttyminen edellyttäisi tällöin sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi (s. 97).

Uudemmassa oikeuskäytännössä yksinomaan syyllistymistä rattijuopumusrikkokseen ja siitä seuraavaa ajokieltoa ei ole pidetty riittävänä perusteena työsopimuksen purkamiselle tai irtisanomiselle, vaikka työntekijä olisikin työskennellyt sellaisissa tehtävissä, jotka edellyttävät ajo-oikeuden olemassaoloa tai erityistä luottamusta (KKO 2007:12, TT 2008-72 ja TT 2012-15). Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2007:12 korkein oikeus on ensinnä kiinnittänyt huomiota siihen, ettei työntekijän syyksi luetun törkeän rattijuopumuksen teko-olosuhteista tai siitä tuomitusta rangaistuksesta ollut esitetty selvitystä. Tästä lausumasta voidaan päätellä, että työntekijän syyksi luetun rikoksen teko-olosuhteilla on vaikutusta purkamisperusteen olemassaoloa harkittaessa. Toiseksi korkein oikeus on todennut työsopimuslain pakottavien säännösten velvoittavan työnantajaa siitä riippumatta, mitä käytäntöä työnantajan piirissä on tältä osin noudatettu. Näin ollen purkuperusteeksi ei riitä yksinomaan vetoaminen työnantajan vakiintuneeseen käytäntöön. Korkein oikeus on kiinnittänyt huomiota myös työsuhteen kestoon ja siihen, miten työntekijä on aikaisemmin hoitanut työtehtävänsä. Vielä korkein oikeus on todennut, että työnantajalla on ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu velvollisuus ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla junaturvallisuustehtävistä poistettu työntekijä muuntyyppiseen työhön.

Työtuomioistuimien ratkaisussaan TT 2008-72 todennut, että purkuperusteen olemassaoloa harkittaessa on otettava huomioon yhtiössä aikaisemmin vastavalmisissa tapauksissa noudatettu käytäntö ja työnantajan mahdollisuudet sijoittaa työntekijä toisiin tehtäviin ajokiellon ajaksi. Viimeksi mainitun seikan osalta työtuomioistuin totesi, ettei yhtiö ollut selvittänyt, olisiko työntekijä voitu sijoittaa ajokiellon ajaksi konsernin muihin työtehtäviin työsopimuksen päättämisen tai määräaikaisen lomauttamisen vaihtoehtona. Työtuomioistuin kiinnitti huomiota myös työsuhteen kestoon ja siihen, miten työntekijä oli aikaisemmin hoitanut työtehtävänsä.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012-15 on ollut kysymys nimenomaan linja-auton kuljettajana työskennelleen työntekijän työsuhteen päättämisestä hänen syyllistyttyään rattijuopumukseen. Työtuomioistuin on todennut, että irtisanomisperusteita kokonaisuutena arvioitaessa on otettava huomioon erikseen kaikki kuhunkin yksittäistapaukseen vaikuttavat seikat. Työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää, että työnantaja arvioi irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta tarkastellessaan, onko työsuhteen päättäminen kokonaisuutena arvioiden kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä. Kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että liikenneturvallisuuden vaatimukset puoltavat irtisanomisperusteen olemassaoloa. Ammattikuljettajalle asetetut tiukat vaatimukset ovat liikenneturvallisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeitä. Työtehtävien laatu huomioon ottaen työntekijän syyllistyminen rattijuopumukseen on siten vakavalla tavalla horjuttanut hänen ja työnantajan välistä luottamussuhdetta. Toiseen suuntaan vaikuttavana seikkana työtuomioistuin on ottanut huomioon, että rattijuopumukseen syyllistyminen oli tapahtunut vapaa-aikana. Lisäksi huomioon otettiin työntekijän pitkään kestänyt moitteeton työhistoria. Edelleen huomiota on kiinnitetty ajokiellon pituuteen ja siihen, että ajokielto olisi ollut määrättävissä ehdollisena. Vaikka työnantajalla olikin ollut perusteet suhtautua työntekijän menettelyyn erittäin vakavasti, sen olisi tullut arvioida tilannetta kokonaisuutena ja ottaa huomioon lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti myös työntekijän edut ja harkita työntekijän kannalta työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä.

Esitetyn perusteella voidaan todeta, että työsopimuksen päättämisen osalta on kysymys kokonaisharkinnasta. Tässä harkinnassa tulee ottaa huomioon ensinnäkin se, onko työntekijä syyllistynyt moitittavaan menettelyyn työ- vai vapaa-aikana. Työsopimuksen päättämistä vapaa-ajalla tapahtuneen menettelyn johdosta voidaan pitää poikkeuksellisenä. Toiseksi huomioon on otettava teon teko-olosuhteet. Kolmanneksi huomiota on kiinnitettävä työntekijän työsuhteen kestoon ja siihen, miten hän on aikaisemmin hoitanut työtehtävänsä. Neljäntenä huomioon otettavana seikkana on työnantajan lojaliteettivelvollisuus, joka edellyttää työnantajan ottavan huomioon työntekijän edut ja tämän mukaisesti harkitsevan työsopimuksen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä.

Suomela on syyllistynyt rattijuopumukseen vapaa-aikana. Suomela oli tilanteessa pyrkinyt menettelemään lainmukaisesti ja rattijuopumus oli ollut seurausta yllättävästä tilanteesta. Suomelan tarkoituksena oli ollut ainoastaan saada auto käyntiin ja hän oli kuljettanut sitä 20 metrin matkan. Suomelan teosta ei ole aiheutunut konkreettista vaaraa. Nämä seikat huomioon ottaen Suomelan tekoa on pidettävä sen moitittavuudesta huolimatta lajissaan varsin lievänä. Suomelalle tuomittu ajokielto on ollut lyhyt ja se olisi voitu määrätä ehdollisena, koska hän tarvitsee ajokorttia työssään. Se, ettei ajokieltoa ole määrätty ehdollisena, on pitkälti johtunut siitä, ettei työnantaja ole antanut Suomelalle todistusta ajokortin tarpeesta.

Yhtiö on vedonnut vakiintuneesti noudattamaansa käytäntöön, jonka mukaan kuljettajan syyllistyessä rattijuopumukseen, siitä on aina seurauksena työsuhteen päättäminen. Tällainen käytäntö ilman, että huomioon otetaan kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuutena, on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työ sopimuslain vastainen. Tämän vuoksi yhtiö ei voi pelkästään vakiintuneeseen käytäntöön vetoamalla oikeuttaa Suomelan työ sopimuksen päättämistä. Asiassa esitetystä selvityksestä ei myöskään ilmene, onko yhtiön käytäntö kaikissa ajokieltotapauksissa sama vai ovatko rattijuopumustapaukset työsuhteen päättämistä harkittaessa erityisasemassa.

Yhtiö on purkanut Suomelan työ sopimuksen kaksi päivää tapahtuneen rattijuopumuksen jälkeen. Tästä voidaan päätellä, että työnantaja ei ole lojaliteettivelvollisuutensa mukaisesti pyrkinyt selvittämään, olisiko käytettävissä ollut työsuhteen päättämistä lievempiä keinoja. Vaikka Suomelalle ei olekaan ollut tarjottavissa ajokiellon kestäessä muita työtehtäviä, hänet olisi voitu lomauttaa työ sopimuksen purkamisen asemesta. Huomattava myös on, että työnantaja olisi voinut omalla menettelyllään, antamalla Suomelalle todistuksen ajo-oikeuden tarpeellisuudesta, pyrkiä välttämään ajokiellosta aiheutuvat haitalliset seuraamukset työtehtävien hoitamisen kannalta. Tätä vaihtoehtoa työnantaja ei ole edes harkinnut.

Yhtiön mukaan Suomelan aikaisempi työhistoria ei ole ollut moitteeton, koska hänelle oli annettu kaksi huomautusta. Huomautukset on kuitenkin annettu kokonaan toisenlaisten menettelyjen johdosta eikä yhtiö ole pitänyt Suomelan menettelyjä niin vakavina, että Suomelalle olisi ollut tarpeen antaa varoitus. Kyse on ollut myös työnantajan yksipuolisista toimenpiteistä, joiden osalta työntekijällä ei ole ollut mahdollisuuksia reagoida. Tämän vuoksi katson, ettei Suomelan saamista huomautuksilla ole merkitystä arvioitaessa purkuperusteen olemassaoloa.

Suomela on menetellyt moitittavasti ja työnantajalla on ollut perusteet suhtautua hänen menettelyynsä vakavasti. Huomioon ottaen Suomelan syyksi luetun rattijuopumuksen teko-olosuhteet ja sen seurauksena määrätyn ajokiellon lyhyt pituus sekä erityisesti se, ettei työnantaja ole lojaliteettivelvollisuutensa edellyttämällä tavalla pyrkinyt selvittämään työsuhteen päättämistä lievempien toimenpiteiden mahdollisuutta, katson, ettei työnantajalla tässä tapauksessa Suomelan työsuhteen lyhydestä huolimatta ole ollut perusteita työ sopimuksen purkamisella tai edes sen irtisanomiselle.

Äänestyksen lopputulokseen nähden velvollisena lausumaan oikeudenkäyntikulujen korvausvelvollisuudesta ilmoitan olevani tältä osin hovioikeuden tuomiosta ilmenevällä kannalla.

Katriina Mikkani
Katriina Mikkani

Vakuudeksi:

Sen, joka tahtoo valittaa hovioikeuden ratkaisusta, on pyydettävä siihen lupa Korkeimmalta oikeudelta. Valituslupa voidaan myöntää ainoastaan, jos lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeätä saattaa asia Korkeimman oikeuden ratkaistavaksi taikka jos siihen on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen sellaisen oikeudenkäynti- tai muun virheen takia, jonka perusteella ratkaisu olisi purettava tai poistettava, tahi jos valitusluvan myöntämiseen on muu painava syy.

Määräaika valitusluvan pyytämiseen ja valituksen tekemiseen on kuusikymmentä (60) päivää siitä päivästä, jona hovioikeuden ratkaisu annettiin. Muutoksenhakijan on puhevallan menettämisen uhalla toimitettava Korkeimmalle oikeudelle osoitettu muutoksenhakukirjelmä viimeistään määräajan päättymispäivänä hovioikeuden kirjaamoon, jonka osoite on

PL 1158 / Minna Canthin katu 64 A
70101 Kuopio

Telekopio 029 56 41500
Sähköposti ita-suomi.ho@oikeus.fi

Muutoksenhakukirjelmän voi toimittaa hovioikeuden kirjaamoon henkilökohtaisesti, asiamiestä käyttäen, lähetin välityksellä, postitse, telekopiona tai sähköpostina. Sen on oltava perillä määräajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä kello 16.15. Kirjelmän toimittaminen hovioikeudelle postitse, telekopiona tai sähköpostina tapahtuu lähettäjän omalla vastuulla.

Kirjelmään on sisällytettävä lupahakemus ja valitus sekä liitettävä ne asiakirjat, joista ilmeneviin seikkoihin hakija viittaa perusteinaan.

Lupahakemuksessa on mainittava se peruste, jolla valituslupaa pyydetään, sekä syyt, joiden nojalla hakija katsoo, että valitusluvan myöntämiseen on lainmukainen peruste. Lisäksi on ilmoitettava hovioikeuden ratkaisu, johon hakija tahtoo hakea muutosta.

Valituksessa on ilmoitettava:

- 1) miltä kohdin hovioikeuden ratkaisuun haetaan muutosta;
- 2) mitä muutoksia hovioikeuden ratkaisuun vaaditaan tehtäväksi; sekä
- 3) perusteet, joilla muutosta vaaditaan.

Muutoksenhakija ei saa vedota muihin seikkoihin ja todisteisiin kuin niihin, jotka on esitetty alioikeudessa tai hovioikeudessa, paitsi milloin hakija saattaa todennäköiseksi, ettei hän ole voinut vedota seikkaan tai todisteeseen alemmassa tuomioistuimessa tai että hänellä muuten on ollut pätevä aihe olla tekemättä niin.

Muutoksenhakukirjelmässä on mainittava hakijan nimi, ammatti ja asuinpaikka sekä hänen tai hänen asiamiehensä postiosoite, jolla asiaa koskevat ilmoitukset saadaan hänelle toimittaa. Jos postiosoite muuttuu, uusi osoite on ilmoitettava kirjallisesti Korkeimman oikeuden kirjaamoon. Muutoksenhakukirjelmä on hakijan tai, jollei hän itse ole sitä laatinut, sen laatijan allekirjoitettava. Kirjelmän laatijan on samalla ilmoitettava ammattinsa ja asuinpaikkansa.

Hovioikeus lähettää muutoksenhakukirjelmän liitteineen sekä asiaa koskevan asiakirjavihkon ja jäljennöksen hovioikeuden ratkaisusta Korkeimmalle oikeudelle, joka tarvittaessa pyytää hakijan vastapuolelta kirjallisen vastauksen muutoksenhakemukseen.

POHJOIS-SAVON KÄRÄJÄOIKEUS
Kuopion kanslia / 12.1 osasto

TUOMIO

12/2030

20.2.2012
Kello 13.00

L 11/11567

Kantaja Suomela, Reijo
221277-023F

Vastaaja Kuopion Liikenne Oy
1838136-6

Kuultava Työttömyysvakuutusrahasto
Kuljetusalan työttömyyskassa

Asia Työsopimuksen purkaminen

Vireille 11.8.2011

KANNE

Vaatimukset Reijo Suomela on vaatinut, että Kuopion Liikenne Oy veloitetaan maksamaan hänelle:

- 1) työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisena korvauksena työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 26.400 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen haasteen tiedoksiannosta lukien sekä
- 2) korvaus hänen oikeudenkäyntikuluistaan korkoineen.

Perusteet

Tapahtumatietoja Suomela on työskennellyt Kuopion Liikenne Oy:ssä (jäljempänä yhtiö) linja-autonkuljettajana ajalla 23.6.2008-11.8.2009. Työsuhde oli aluksi ollut määräaikainen ja 8.10.2008 alkaen toistaiseksi voimassa oleva.

Suomela on 8.8.2009 ollut viettämässä iltaa ravintolassa ystäviensä kanssa Kuopion keskustassa. Hän oli sopinut naispuolisen ystävänsä kanssa, että tämä ajaa auton yöllä takaisin Suomelan pihaan. Illan päätteeksi Suomela seurueineen on tavannut mainitun naishenkilön Suomelan auton luona noin kello 04.00. Auto ei jostakin syystä ole käynnistynyt. Auto on ollut pysäköitynä mäkeen. Suomela seurueineen on päätenyt mäkistartin tekemiseen. Suomela on asettunut ratin taakse ja auto oli käynnistynyt mäkistartin avulla. Suomela on pysäyttänyt auton välittömästi käynnistymisen jälkeen ja jättänyt auton hätävilkut päälle kadun varteen tarkoituksin, että naishenkilö siirtyy kuljettajan paikalle. Samalla paikalle oli sattumalta tullut poliisipartio ja Suomela on puhallutettu. Suomelalla on ollut 0,46 milligrammaa alkoholia litrassa uloshengitysilmaa. Suomela on määrätty väliaikaiseen ajokieltoon rattijuopumuksen vuoksi.

Työsopimuksen purkamisperusteesta

Suomelan ajokielto olisi voitu määrätä ehdollisena, jos yhtiö olisi antanut todistuksen ajo-oikeuden välttämättömyydestä Suomelan ammatissa. Yhtiö oli kuitenkin pidättäytynyt todistuksen antamisesta, mistä johtuen ajokielto oli pidetty voimassa ja tällä perusteella työnantaja oli välittömästi purkanut Suomelan työsuhteen.

Suomelan työsuhteen purkamiseen ei ole ollut työsuhtelainsäädännön 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua erittäin painavaa syytä. Kieltäytymällä todistuksen toimittamisesta työnantaja on voinut keskeisellä tavalla vaikuttaa siihen, määrätäänkö Suomela määräaikaan ajokieltoon vai ei. Ajokielto on ollut ainoa syy Suomelan työsuhteen purkamiseen, sillä Suomelan työskentely yhtiön palveluksessa ennen puheena olevaa tapahtumaa oli ollut täysin moitteetonta.

Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei työajan ulkopuolella sattunut yksittäinen rattijuopumus ja siitä seurannut ajokielto oikeuttanut työnantajaa päättämään työsuhteen purkamalla tai välttämättä edes irtisanomalla (esimerkiksi TT 2000:25, KKO 2007:12 ja erityisesti TT 2008:72).

Tapauksessa TT 2008:72 huoltoasentaja oli syyllistynyt työajan ulkopuolella samanaikaisesti sekä rattijuopumukseen, luvattomaan poissaoloon työstä että työnantajan auton luvattomaan käyttöön. Tämän johdosta työnantaja oli purkanut huoltoasentajan työsuhteen, joka oli ennen kyseistä tapahtumaa ollut moitteeton. Työtuomioistuimen lausua tuomiossaan, että ”asiaa kokonaisuudessaan arvioidessaan työtuomioistuimen katsoo, ettei huoltoasentajan sinänsä moitittavaa menettelyä voida pitää sellaisenaan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena tai laiminlyöntinä, että työnantajalla olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty erittäin painava syy huoltoasentajan työsuhteen purkamiseen. Kun otetaan huomioon huoltoasentajan rikkeen aikaisempi työhistoria ja se, että hänen työsuhteen päättämisen tärkein peruste, hänelle asetettu ajokielto, on menettänyt merkityksensä irtisanomisen pituisen ajan kuluttua, työnantajalla ei työtuomioistuimen mielestä ole ollut asiallista ja painavaa syytä edes irtisanoa huoltoasentajan työsuhteen purkamista.”

Nyt käsillä olevassa tapauksessa oli tapauksen TT 2008:72 tavoin kyse niin sanotusta normaalityöntekijästä, jolle oli määrätty 3 kuukauden pituinen ajokielto. Kysymyksessä oli ollut yksittäinen rattijuopumus vapaa-ajalla, joka kaiken lisäksi oli sattunut tilanteessa, jossa oli ollut vilpitön tarkoitus ainoastaan saada auto käynnistymään mäkiarturin avulla, ei sen sijaan lähteä ajamaan. Kyseessä ei ole tapauksen tosiseikat kokonaisuudessaan huomioon otettu tekona, jota voitaisiin pitää työsuhtelainsäädännön 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla niin vakavana työntekijän työsuhteen purkamista tai laista johtuvien ja työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena, että Kuopion Liikenne Oy:ltä ei olisi kohtuudella voitu edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Yhtiöllä ei ole ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua erittäin painavaa syytä purkaa Suomelan työsopimusta.

Vahingonkorvauksen määrästä

Koska Suomelan työsopimus oli purettu työnantajan toimesta, Suomelalle oli määrätty 90 päivän karenssiaika. Näin ollen Suomela oli joutunut olemaan 90 päivää ilman oikeutta päivärahaan. Suomela oli etsinyt työttömäksi jäätyään koko ajan aktiivisesti töitä, ensisijaisesti kotiseudultaan Kuopiosta, mutta töitä ei yksinkertaisesti ollut ollut tarjolla. Kuopion Liikenne Oy oli Kuopion alueella käytännössä lähes ainoa toimija paikallisliikenteessä. Muiden liikennöitsijöiden ajettavana oli vain muutama yksittäinen linja.

Suomela on työllistynyt Turun Kaupunkiliikenne Oy:n palvelukseen 6 kuukauden kuluttua työsopimuksen purkamisesta. Työsuhde jatkui edelleen. Kyseessä oli kuitenkin määräaikainen työsuhde, kun purettu työsuhde Kuopion Liikenne Oy:ssä oli ollut vakituinen. Työpaikan saamisen johdosta Suomela oli joutunut puolisoineen muuttamaan Kuopiosta Turkuun. Ennen työsuhteen purkamista Suomelan työhistoria yhtiön palveluksessa oli ollut täysin moitteeton.

Vahingonkorvauksena vaadittu 26 400 euroa vastasi määrältään Suomelan 12 kuukauden bruttopalkkaa linja-autonkuljettajan työstään yhtiön palveluksessa.

VASTAUS

Vaatimukset

Kuopion Liikenne Oy on vastustanut Suomelan vaatimuksia ja vaatinut, että kanne hylätään. Lisäksi yhtiö on vaatinut, että Suomela veloitetaan korvaamaan yhtiön oikeudenkäyntikulut korkolain mukaisine korkoineen kuukauden kuluttua tuomion antamispäivästä lukien.

Toissijaisesti yhtiö on katsonut sillä olleen oikeus ainakin irtisanoa kantajan työsuhde päättyään työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella.

Kolmanneksi yhtiö on paljoksunut Suomelan esittämän korvausvaatimuksen määrää.

Perustelut

Taustaa

Kanteen mukaisesti Suomelan työtehtävä on ollut linja-autonkuljettajana toimiminen Kuopion liikenne Oy:ssä. Suomelan työsuhde yhtiön palveluksessa on alkanut 23.6.2008 ja ehtinyt kestää hieman yli vuoden, kunnes Suomela oli syyllistynyt rattijuopumukseen 9.8.2009 ja menettänyt ajo-oikeutensa 3 kuukauden ajaksi.

Yhtiö on katsonut, että sillä seikalla, miksi ja minkälaisessa tilanteessa Suomela on syyllistynyt rattijuopumukseen, ei ole työoikeudelliselta kannalta merkitystä. Työsuhteen päättämisen kannalta asiassa oli riidatonta, että Suomela on ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet on tuomittu rattijuopumusrikoksesta ja hänet on määrätty rattijuopumukseen syyllistymisen takia ajokieltoon. Riidatonta on myös

se, että Suomelalta on mitattu alkoholia 0,46 milligrammaa litrassa uloshengitysilmaa eli vajaa 0,1 promillea, jotta kysymys olisi ollut törkeästä rattijuopumuksesta. Lisäksi Suomela on ajanut liikennesääntöjen vastaisesti väärään suuntaan yksisuuntaista Kauppakatua, mikä osoitti erityisesti suurta piittaamattomuutta ammattikuljettajalta.

Suomelan syyllistyessä rattijuopumukseen sekä Autoliikenteen työnantajaliiton että Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n linja alkoholinkäytön suhteen on ollut nollalinja.

Yhtiön linja vastaavanlaisissa tapauksissa

Yhtiössä on ollut pitkään vallitsevana käytäntönä se, että ajo-oikeuden menettäminen päihteiden käytön seurauksena johti työsuhteen päättämiseen. Näin on menetelty yhtiössä aina.

Yhtiö on halunnut omalla linjallaan tukea sitä, että heidän linja-autoillaan matkaavien koululaisten, työmatkalaisten ja muiden matkaajien turvallisuus taattiin. Yhtiön linjauksella oli osittain myös pelotevaikutus siitä, ettei rikolliseen toimintaan syyllistyttäisi. Lisäksi yhtiössä on otettu vuonna 2008 käyttöön päihdeohjelma, joka on saatettu työntekijöiden tietoon kesällä 2008. Päihdeohjelmaan on vuonna 2010 lisätty maininta siitä, että mikäli kuljettaja menettää ajo-oikeuden päihteiden käytön takia, yhtiöllä on aina peruste työsuhteen purkamiseen.

Yhtiön työntekijöiden tiedossa on ollut se, että päihteiden seurauksena menetetty ajo-oikeus johti työsuhteen päättämiseen eikä Suomelan kohdalla ole ollut perusteita menetellä poikkeavasti. Kyseessä oli yhtiön moraalinen vastuu, moraalinen luominen työpaikalla suhteessa alkoholinvaikutuksen alaisena ajamiseen sekä sen osoittaminen, että seuraamukset lainvastaisesta toiminnasta olivat vakavia.

Holtiton liikennekäyttäytyminen, joka tapahtui päihteiden vaikutuksen alaisena ja johti ajo-oikeuden menettämiseen, oli moitittava teko - tapahtuipa se sitten vapaa-aikana taikka työtehtäviä hoidettaessa. Seuraamukset tämänkaltaisesta menettelystä voivat olla varsin vakavia henkilö- ja esinevahinkoja.

Laatupalautteet Suomelan työstä

Yhtiö on saanut Suomelan työsuhteen aikana seuraavat laatupalautteet Suomelan ajoista, joista ajomestarit olivat puhutelleet häntä:

- 1.10.2008 omaan puhelimeen puhuminen ajon aikana ja epäasiallinen käytös asiakasta/asiakkaita kohtaan. Suomela oli "mollannut" puhelimesta puhuessa muiden matkustajien kuulleen yhtä asiakasta ja täten käyttäytynyt sopimattomasti. Lisäksi Suomela oli kertonut puhelimesta toverilleen, kuinka hän aikoi nauttia alkoholia illan aikana. Yhtiössä oli tarkat ohjeet siitä, ettei muun muassa liikenneturvallisuuden vaarantamisen vuoksi puhelimia saanut käyttää ajon aikana ja asiakkaiden kuullen. Suomela on myöntänyt puhuneensa puhelimesta ajon aikana

- 7.4.2009: epäasiallinen käyttäytyminen asiakasta kohtaan.

Edellä kuvatut laatuvalut osoittivat, ettei Suomelan työhistoria ollut moitteeton. Suomela on lyhyen työsuhteensa aikana syyllistynyt useampaan otteeseen laiminlyönteihin, jotka tuli ottaa työsuhteen päättämiseen liittyvässä kokonaisarvioinnissa huomioon.

Sovellettavat säännökset

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa purkaa työntekijän työsopimuksen erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista taikka laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan mittaista aikaa.

Työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000, s. 128) lähdetään siitä, että työsopimuksen purkamisperuste voi täytyä myös silloin, kun sopijapuoli on syyllistynyt muun lainsäädännön vakavaan rikkomiseen tai lainvastaiseen menettelyyn, jos sillä on vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa.

Hallituksen esityksessä on lisäksi mainittu, että myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Näistä on mainittu se, että jos työntekijä on vapaa-aikanaan syyllistynyt sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen.

Kuljettajan tehtävissä ajo-oikeuden säilyminen ja täten asianmukainen ja liikennesääntöjen mukainen käyttäytyminen ovat niin vapaa- kuin työaikana ehdoton edellytys. Ajokortti on ollut Suomelan työssä täysin välttämätön.

Suomela on tiennyt syyllistyessään rattijuopumukseen, että hänen menettelynsä ei ole työnantajan hyväksymää. Hän on ollut myös riskin ottaessaan tietoinen siitä, mikä seuraamus tästä seuraa työnantajan toimesta.

Suomelan käyttäytyminen ja siitä aiheutuneet seuraukset ovat ylittäneet selvästi sen rajan, jonka jälkeen työnantajalta ei enää kohtuudella voida edellyttää työsuhteen jatkamista. Päätämisperustetta arvioitaessa on otettu huomioon se, minkälaisesta työstä on kysymys. Yhtiöllä on siten ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukainen erittäin painava syy työsuhteen päättämiseen.

Oikeuskäytäntö

Kanteessa on vedottu muutamaaan oikeustapaukseen, jotka eivät kuitenkaan koskeneet kuljettajan tehtävissä toimineita henkilöitä. Tapauksissa on katsottu, ettei työnantajalla ole ollut perustetta päättää työntekijöiden työsuhteita. Esimerkkinä tästä on muun muassa TT 2008-72, jossa oli kyse huoltoasentajana toimineesta henkilöstä. Kyseessä on ollut siis työntekijä, joka ei ammatikseen toiminut

kuljettajana ja yhtiössä oli aiemmin siirretty asentajia ajokiellon ajaksi sellaiseen yksikköön, jossa huoltoautoa ei joutunut käyttämään työtehtävien hoitamiseen. Asian ratkaisussa oli huomioitu yhtiön mahdollisuus uudelleensijoittamiseen, johon oli aito mahdollisuus.

Nyt käsiteltävänä olevaa tapausta lähempänä oli työtuomioistuimen ratkaisu TT 2006-44, jossa työtuomioistuin on katsonut, että syyllistyessään vapaa-aikanaan törkeään liikennejuopumukseen ratapihakonduktööri oli rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita vakavalla tavalla. Ratkaisussa oli otettu huomioon yhtiön johdonmukainen käytäntö sekä uudelleensijoittamista vaikeuttavat seikat. Työtuomioistuin on katsonut, että työsuhteen päättämisperuste on ollut olemassa.

Työsuhteen päättämisperusteesta

Suomela on menettänyt omasta toiminnastaan johtuen edellytykset toimia kuljettajana yhtiön palveluksessa. Suomela oli laiminlyönyt lainsäädännön määräyksiä eikä yhtiö voinut enää luottaa Suomelaan. Edellytyksiä työsuhteen jatkumiselle ei ollut enää olemassa, joten yhtiö oli purkanut Suomelan työsopimuksen 11.8.2009.

Yhtiöllä on ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ään perustuva oikeus purkaa Suomelan työsopimus tai vaihtoehtoisesti vähintäänkin liittojen väliseen irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ään perustuva oikeus irtisanoa Suomelan työsuhte päättyään.

Voimassa oleva ajo-oikeus on kuljettajan työssä välttämätön edellytys. Suomelan syyllistyminen ammattikuljettajana erittäin vakavaan ja paheksuttavaan toimintaan ja tästä seurannut ajo-oikeuden menettäminen, ovat olleet välittömässä yhteydessä työsopimusvelvoitteen täyttämiseen. Suomela on oman rikollisen toimintansa seurauksena tullut työhönsä kykenemättömäksi. Kuljettajan ammatissa edellytetään myös työtehtävien ulkopuolella rikkeetöntä liikennekäyttäytymistä ja lakien noudattamista, koska vapaa-ajan toimilla oli merkitystä ammatin harjoittamiseen ajo-oikeuden kannalta. Kuljettajan ammatissa oli korostettu vastuu liikenteessä kulkiessa, liikkuipa tiellä sitten työ- taikka vapaa-aikana.

Kyseessä on hyvin periaatteellinen asia koko kuljetusalan kannalta. Ammattikuljettajan syyllistyminen rattijuopumukseen horjuttaa työantajar ja työntekijän välistä luottamussuhdetta hyvin vakavalla tavalla.

Korvausvaatimuksen määrästä

Joka tapauksessa yhtiö on paljoksunut esitettyä 26 400 euron korvausvaatimusta. Korvauksen määrää arvioitaessa tuli työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan ottaa huomioon muun muassa työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

Vaatus oli täysin kohtuuton ottaen huomioon ennen kaikkea se, että työsuhteen päättäminen on johtunut Suomelan omaan riskipiiriin

kuuluvasta törkeästä laiminlyönnistä ja rikolliseen toimintaan syyllistymisestä sekä se, että Suomelan työsuhde yhtiön palveluksessa on kestänyt hieman yli vuoden. Tämän lisäksi asiassa on huomioitava se, ettei Suomela olisi voinut täyttää työvelvoitettaan irtisanomisaikanaan, koska hänellä ei ollut voimassa olevaa ajo-oikeutta.

Kantajan lausuma

Mikäli yhtiössä oli vakiintunut käytäntö työsuhteen purkamisesta päihteiden käytön vuoksi, käytäntö ei ollut lain mukainen, koska jokainen tilanne tuli työsopimuslain mukaan harkita tapauskohtaisesti.

Tapahtuma-aikaan on ollut voimassa tieliikennelain 79 §, jonka mukaan henkilölle voitiin myöntää ehdollinen ajokielto, jos hänellä oli voimassaoleva työsuhde. Kun Suomelan työsuhde oli purettu heti rattijuopumuksen tapahduttua, hän oli menettänyt mahdollisuutensa pyytää käräjäoikeuskäsittelyssä ehdollista ajokieltoa. Tapahtuman johdosta Suomela on tosiasiallisesti tuomittu samalla teolla useaan kertaan, kun hän on sakkorangaistuksen ja ajokiellon lisäksi menettänyt työpaikkansa.

Vastaaja ei voinut enää vedota Suomelan työstä tehtyihin laatupalautteisiin, koska niihin olisi purkamistapauksessa tullut vedota 14 vuorokaudessa ja irtisanomistapauksessa kohtuullisessa ajassa. Laatupalautteet saattoivat tässä tapauksessa vaikuttaa enintään korvauksen määrään.

Vastaajan lausuma

Oikeuskäytännössä (KKO:1998:70 ja TT 2004-113) on katsottu, että työsuhteen purkamista tai irtisanomista koskevassa vahingonkorvausasiassa voidaan vedota myös sellaiseen perusteeseen, jota ei ole työsuhdetta purettaessa tai irtisanottaessa ilmoitettu työntekijälle.

KULJETUSALAN TYÖTTÖMYYSKASSAN LAUSUMA 20.1.2012

Reijo Suomelalle on maksettu työttömyyspäivärahaa 19.11.2009 lukien 23.10.2011 saakka yhteensä 9.341,67 euroa brutto.

Suomelalle on asetettu ajalle 12.8.2009-9.11.2009 niin sanottu rangaistuskausi ja tämän jälkeen omavastuuajalle 10.11.2009-18.11.2009 ennen maksamisen alkamista 11.8.2009 purettu työsuhteen jälkeen.

Korotettua ansio-osaa 20 päivän ajalta on maksettu uuden työssäoloehdon tultua päivärahakauden aikana täyteen yhteensä 8 päivältä bruttona 67,92 euroa.

TYÖTTÖMYYSVAKUUTUSRAHASTON LAUSUMA 27.1.2012

Vaatimukset

Työttömyysvakuutusrahasto on vaatinut, että käräjäoikeus velvoittaa työnantajan suorittamaan Työttömyysvakuutusrahastolle
1. työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 1 momentin mukaisen osuuden sekä
2. Työttömyysvakuutusrahastolle tuomittavalle osuudelle viivästyskorkoa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi tuomion antopäivästä.

Perustelut

Työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä 75 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta. Korvauksesta vähennetty rahamäärä tulee suorittaa Työttömyysvakuutusrahastolle.

Riita-asian tiedot

Riita koskee kantajan työsuhteen päättämistä. Vastaja on päättänyt kantajan työsopimuksen siten, että työsuhde on päättynyt 11.8.2009. Kantaja on vaatinut korvaukseksi työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

Työttömyysvakuutusrahaston osuuden laskeminen**Tarkastelujakso**

Tarkastelujaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolta maksetut työttömyysetuudet otetaan huomioon rahaston osuutta laskettaessa. Maksetut työttömyysetuudet otetaan huomioon työsuhteen päättymisestä alkaen vastaavalta ajanjaksolta, jolta tuomitaan korvausta palkkaetujen menetyksestä. Tässä riita-asiassa työsuhteen päättymisestä alkava laskennallinen 12 kuukauden tarkastelujakso kuluu ajalla 12.8.2009 - 1.8.2010.

Tilapäinen työllistyminen

Korkein oikeus on katsonut ratkaisussaan KKO 1981-II-11, ettei työttömyyden aikainen tilapäinen työ katkaise syy-yhteyttä työsuhteen perusteettomaan päättämiseen perustuvaan vahinkoon. Työttömyyskassalta saaduista maksatustiedoista ilmenee, että työttömyyskassa on jaksottanut kantajalle maksetun lomakorvauksen ajalle 1.5. -10.5.2010. Työttömyysturvalain mukaan yli kaksi viikkoa kestävä kokoaikatyö perusteella maksettava lomakorvaus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä alkaen.

Kantaja on näin ollen ollut työllistyneenä riitautetun työsuhteen päättymisen jälkeen työsuhteessa, joka on päättynyt 30.4.2010. Työttömyysvakuutusrahastolla ei ole tarkempaa tietoa kantajan työllistymisestä riitautetun työsuhteen jälkeen. Työttömyyskassan antamista tiedoista ilmenee, ettei päivärahan maksaminen ole ollut yhtäjaksoista. Jos 30.4.2010 päättynyttä työsuhdetta on pidettävä korkeimman oikeuden ratkaisussa tarkoitetulla tavalla tilapäisenä, on maksettavat etuudet otettava huomioon rahaston osuutta laskettaessa myös kyseisen työsuhteen jälkeiseltä ajalta.

Työttömyysvakuutusrahasto on alla esittämässään laskelmassa ottanut maksetut etuudet huomioon myös uuden työsuhteen jälkeiseltä ajalta.

Kantajalle maksetut työttömyysetuudet

Kuljetusalan työttömyyskassan antamien tietojen mukaan kantajalle on maksettu ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa työsuhteen päättymisen jälkeiseltä 12 kuukauden tarkastelujakson ajalta yhteensä 4.714,32 €.

Laskelma rahaston osuudesta

Työnantajan maksettavaksi mahdollisesti määrättävästä korvauksesta on Työttömyysvakuutusrahastolle vähennettävä osuus 75 %:n pääsäännön mukaan 3.535,74 €, jos korvaus katsotaan 12 kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä korvaukseksi menetetyistä palkkaeduista. Jos korvausta palkkaetujen menetyksestä tuomitaan vaadittua lyhyemmältä ajalta, lyhenee vastaavasti yllä mainittu tarkastelujakso. Tällöin myös Työttömyysvakuutusrahaston osuus on tässä esitettyä pienempi.

RIITAISET SEIKAT

- onko yhtiöllä ollut erittäin painava syy purkaa Suomelan työsuhde
- ellei painavaa syytä todeta olleen, olisiko yhtiöllä ollut oikeus irtisanoa Suomela työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla
- onko yhtiöllä ollut käytäntönä, että ajo-oikeuden menettäminen päihteiden käytön seurauksena johti työsuhteen päättämiseen, ja onko Suomela ollut tietoinen mainitusta käytännöstä
- mahdollisen korvauksen määrä
- voiko laatupalautteisiin enää vedota

TODISTELU

Kirjalliset todisteet

1. Työsopimuksen päättämisilmoitus 11.8.2009
2. Työtodistus 13.8.2009
3. Riitautusilmoitus 4.8.2011
4. Tuomiolauselma ja tuomion perusteluosa Kuopion käräjäoikeuden tuomiosta 14.10.2009
10. Työsuhteen päättämisilmoitus 11.8.2009
11. Laatupalaute 1.10.2008
13. Laatupalaute 7.4.2009
14. Ote yhtiön Yrityskäsikirjasta
15. Ote esitutkintapöytäkirjasta
16. Kuopion Liikenne Oy:n päihdeohjelma
17. Riku Sandin sähköpostiviesti 19.6.2008
18. Kuopion Liikenne Oy:n Työsuojelutoimikunnan kokouspöytäkirja 19.6.2008

Henkilötodistelu

1. Suomela todistelutarkoituksessa
2. Toimitusjohtaja Riku Sand todistelutarkoituksessa
3. Työsuojeluvalltuutettu Seppo Haapala todistajana
4. Ajomestari Pasi Vainikainen todistajana

KÄRÄJÄOIKEUDEN RATKAISU

Perustelut

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000) mukaan joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa - muun muassa kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen - myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä. Purkamisperusteen riittävyttä tuli harkita kokonaisarviolla, jolloin huomioon oli otettava muun muassa kunkin sopimussuhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema kussakin sopimussuhteessa.

Asiassa on riidatonta, että Suomela on aloittanut työt Kuopion Liikenne Oy:ssä vuonna 2008 ensin harjoittelijana toukokuun puolivälistä ja sen jälkeen työsuhteessa 23.6.2008 alkaen. Suomelan työsuhde on purettu 11.8.2009 rattijuopumuksen ja siitä seuranneen ajo-oikeuden menettämisen vuoksi. Riidatonta on myös rattijuopumukseen liittyneet tapahtumaolosuhteet, Suomelan humalatilán vahvuus sekä tapahtumapaikka ja -aika.

Tilanne, jossa Suomelan ajaminen autoa juovuksissa on tapahtunut, ei ole vakavimmasta päästä. Tilanne on myös tullut Suomelalle yllättäen eteen, koska Suomelan ystävä, jonka Suomela oli pyytänyt autonsa kuljettajaksi, ei ole saanut Suomelan autoa käynnistetyksi eikä ole osannut tehdä niin sanottua mäkistarttia. Tämän vuoksi Suomela on kertomansa mukaan ryhtynyt kuljettamaan autoa ja tehnyt mäkistartin ajamalla yksisuuntaista katua väärään suuntaan mäkeä alas parikymmentä metriä. Suomela on saanut auton käyntiin ja pysäyttänyt auton kuljettajan vaihtamista varten. Ajo on tapahtunut aamuyöllä, autossa ei ole ollut matkustajia, eikä paikalla ole Suomelan neljän hengen seurueen lisäksi ollut muita ihmisiä tai ajoneuvoja. Toisaalta tilanne olisi voitu hoitaa muutenkin eikä mikään ole pakottanut Suomela ryhtymään kuljettamaan autoa edes mäkistartin tekemistä varten. Suomela on menetellyt tilanteessa harkitsemattomasti.

Yhtiön toimitusjohtaja Sandin mukaan rattijuopumustapauksissa yhtiö menettää luottamuksensa työntekijäänsä ja yhtiön käytäntönä on ollut purkaa kuljettajan työsuhde. Asialla on merkitystä myös yhtiön imagon kannalta. Vuonna 2008 laadittu yhtiön päihdeohjelma on laadittu yhdessä työntekijöiden kanssa ja saatettu työntekijöiden tietoon. Yhtiöllä ei ollut kuljettajille korvaavaa työtä, mikä on myös Suomelan kohdalla selvitetty. Suomela on kertonut, ettei hän ole tiennyt yhtiön

päihdeohjelmasta eikä yhtiön käytännöstä purkaa työsuhte rattijuopumustapauksessa. Käräjäoikeus katsoo, että vaikka Suomela ei olisi tiennyt mainitusta yhtiön käytännöstä, hänen on ammattikuljettajana täytynyt ymmärtää, että rattijuopumukseen syyllistymisellä saattoi olla vakavia seurauksia hänen työsuhteelleen.

Oikeuskäytännössä on tapauksissa, joissa on ollut kysymys työsuhteen päättämisperusteista rattijuopumuksen vuoksi, kiinnitetty huomiota työntekijän työtehtäviin, työsuhteen pituuteen ja moitteettomuuteen sekä mahdollisuuteen järjestää korvaavaa työtä (KKO:2007:12, TT:2006-44 ja TT:2008-72). Työtuomioistuin on 6.2.2012 antanut ratkaisun nro 15, jossa on ollut kysymys nimenomaan linja-autonkuljettajan työsuhteen päättämisestä hänen syyllistyessään vapaa-ajalla rattijuopumukseen. Ratkaisussa on katsottu, että ottaen huomioon kuljettajan pitkä, moitteeton työura ja se, ettei kuljettaja ollut syyllistynyt moitittavaan menettelyyn työtehtäviä hoitaessaan, työnantajalla ei kokonaisuutena arvioiden ollut perusteita päättää työsuhtea. Ratkaisusta on äänestetty.

Vaikka Suomelan rattijuopumus on tapahtunut vapaa-ajalla ja voidaan katsoa yksittäiseksi tapaukseksi, rikoksen laatu saattoi kuitenkin työntekijän kyvyn huolehtia asianmukaisesti työtehtävistään epäilyksenalaiseksi. Yhtiöllä on oikeus olettaa, että sen työntekijät käyttäytyvät myös vapaa-ajalla niin, ettei heidän työtehtäviensä hoito vaarantunut. Linja-autonkuljettaja ei pysty hoitamaan työtään ilman ajo-oikeutta. Suomela on ottanut tietoisesti riskin ryhtyessään ajamaan autoa alkoholin vaikutuksen alaisena. Hän on tullut oman toimintansa vuoksi kykenemättömäksi työtehtäviinsä.

Henkilölle voidaan myöntää ehdollinen ajokielto, mikäli ajo-oikeus oli ajokieltoon määrättävälle ammatin takia välttämätön. Yhtiön käytäntönä on Sandin mukaan ollut, ettei yhtiö antanut todistusta ajo-oikeuden välttämättömyydestä rattijuopumustapauksissa. Linja-autonkuljettaja on työssään vastuussa suuresta määrästä matkustajia. Ajokorttilain, jonka ajokieltoa koskeva 7 luku on tullut voimaan 1.6.2011, esitöiden mukaan (HE 212/2010) ammattikuljettajilta on voitava vaatia jopa tarkempaa sääntöjen ja määräysten noudattamista kuin muilta kuljettajilta, koska kysymys oli työtehtävissä toimimisesta ja ammatista. Käräjäoikeus katsoo, että mikäli kuljettaja syyllistyessään rattijuopumusrikokseen voisi olettaa saavansa työnantajalta todistuksen ajo-oikeuden välttämättömyydestä ja jatkaa näin ollen ajamista yhtiön palveluksessa, tällä voisi olla suuri vaikutus kuljettajien asenteeseen ja suhtautumiseen alkoholin käyttöön suhteessa autolla ajamiseen. Erityisesti ammattikuljettajan on huomioitava ajo-oikeutensa säilyttäminen myös vapaa-ajan toiminnassaan.

Yhtiö on vedonnut kahteen Suomelaa koskevaan laatupalautteeseen, joiden johdosta Suomelaa on puhuteltu ja painotettu asiakaspalvelun tärkeyttä. Oikeuskäytännössä (KKO:1998:70) on katsottu, että työnantaja saattoi työsuhteen irtisanomista koskevassa vahingonkorvausasiassa vedota työsuhteen irtisanomisperusteena myös sellaiseen perusteeseen, jota ei työsuhteen irtisanomista koskeva

työsopimuslain 47 d §:n mukaista selvitystä annettaessa ollut ilmoitettu työntekijälle.

Käräjäoikeus katsoo, että yhtiö voi vedota tässä asiassa Suomelaa koskeviin laatupalautteisiin, vaikka niitä ei ole ilmoitettu hänelle työsopimusta purettaessa ja ne voidaan ottaa huomioon arvioitaessa työsuhteen päättämisperusteita kokonaisuudessaan.

Suomelan työsuhde on kestänyt vain reilun vuoden eli hänen työhistoriansa yhtiössä oli lyhyt. Työsuhteen purkamisen syynä on ollut rattijuopumus ja ajo-oikeuden menetys. Lisäksi Suomelaa on työsuhteen aikana puhuteltu kaksi kertaa epäasiallisesta käytöksestä matkustajia kohtaan. Vaikka Suomelan menettelystä tehdyt laatupalautteet eivät olleet kovin vakavia, niitä on kuitenkin tehty kaksi varsinkin lyhyen ajan sisällä. Suomelan työhistoria ei näin ollen ollut täysin moitteeton.

Suomelan syyllistyminen ammattikuljettajana rattijuopumukseen on horjuttanut hänen ja yhtiön välistä luottamussuhdetta vakavalla tavalla. Suomela on omasta syystään tullut kykenemättömäksi työhönsä. Ajo-oikeus oli linja-autonkuljettajalle välttämätön. Suomelalle ei ole voitu järjestää korvaavaa työtä. Lisäksi hänen työhistoriansa yhtiössä on ollut lyhyt eikä täysin moitteeton. Käräjäoikeus katsoo, että yhtiöllä on ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:n tarkoittama erityisen painava syy purkaa Suomelan työsuhteen.

Tuomiolauselmä

Kanne hylätään.

Reijo Suomela veloitetaan suorittamaan Kuopion Liikenne Oy:lle korvaukseksi oikeudenkäyntikuluista arvonalisäveroineen 4.674 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen 20.3.2012 lukien.

MUUTOKSENHAKU

Ratkaisuun haetaan muutosta valittamalla erillisistä muutoksenhakuohjeista ilmenevin tavoin ja rajoituksin.

Käräjätuomari


Katriina Rapo

Tyytymättömyyden ilmoitus

Laillisen määräajan kuluessa ilmoitti Reijo Suomela tyytymättömyytensä koko tuomioon.

Määräaika valituksen tekemiselle

21.3.2012

Määräaika vastavalituksen tekemiselle

4.4.2012

Valitusosoitus liitteenä.

Käräjätuomari

Katriina Rapo
Katriina Rapo

Saapuneet valitukset:

Suomelan valituskirjelmä 20.3.2012.

Saapuneet vastavalitukset:

Vastavalituksia ei saapunut.

