

10.12.2020

EOAK/6545/2019

Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen

Esittelijä: Esittelijäneuvos Mikko Sarja

KIRJALLISEN VAROITUKSEN ASIANMUKAISUUS

1 KANTELU

Kantelija pyysi tutkimaan työnantajaltaan (ammattiopistoa ylläpitävä osakeyhtiö) saamansa kirjallisen varoituksen asianmukaisuuden. Kantelija kertoi olleensa eduskuntavaaliehdokkaana vuoden 2019 eduskuntavaaleissa ja tehneensä vaalityötä kirjoittamalla sosiaalisessa mediassa muun muassa maahanmuutosta. Työntuoja oli antanut opettajana toimineelle kantelijalle kirjallisen varoituksen, minkä kantelija katsoi loukkaavan sananvapauttaan. Varoituksen mukaan kantelija oli toistuvasti käyttänyt mediassa ilmaisia, jotka oli tulkittu yhdenvertaisuuslain vastaisiksi. Kantelijan mukaan hän oli toiminut vapaa-ajallaan eivätkä hänen kirjoituksensa olleet epäasiallisia eivätkä rikkoneet lakia.

2 SELVITYS

2.1 Alustava asiakirjaselvitys

Kantelun johdosta hankittiin työnantajalta alustavana asiakirjaselvityksenä jäljennökset kaikista varoituksen antamiseen liittyneistä asiakirjoista. Tähän toimitettiin kantelijalle 19.11.2018 annettu varoitus ja siihen liittyneet kuulemisasiakirjat, joihin sisältyivät esimerkkeinä kaksi kantelijan Facebookissa 2.11.2018 julkaisemaa kirjoitusta otsikoilla ”Rasismi suomalaisuutta vastaan” ja ”Masennuksen hoitoon vai?”

Kantelijan saaman varoituksen mukaan työnantajan linja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta on ehdoton. Kantelija oli toistuvasti käyttänyt mediassa ilmaisia, jotka voitiin tulkita yhdenvertaisuuslain rikkomiseksi. Edelleen varoituksessa todetaan, että työnantaja noudattaa kaikessa toiminnassaan voimassa olevaa lainsäädäntöä. Kantelijan aseman vuoksi hänen kannanottonsa mediassa voidaan aina tulkita työnantajan kannanotoksi ja ilmauksiin puuttumatta jättäminen voidaan tulkita työnantajan kannalta ilmausten hiljaiseksi hyväksymiseksi, mikä ei ole lain noudattamisen näkökulmasta mahdollista.

2.2 Selvitys

Asiassa hankittiin työnantajan selvitys. Pyysin kiinnittämään selvityksessä huomiota ainakin siihen, miltä osin kantelijan kirjoituksia oli pidetty yhdenvertaisuuslain vastaisina, ja siihen, miten asiaa oli arvioitu sananvapauden näkökulmasta ja oliko arvioinnissa tullut otettavaksi huomioon se kantelijan esiin nostama asiayhteys, jossa kirjoitukset oli hänen mukaansa laadittu (vaalityö, eduskuntavaaliehdokkuus).

Selvityksestä ilmenee muun muassa seuraavaa.

Ammattiopistossa opiskelee noin 200 ulkomaalaistaustaista opiskelijaa. Ammattiopisto hoitaa julkista tehtävää ja sen arvoihin kuuluu tasa-puolisuus ja oikeudenmukaisuus kaikkia kohtaan.

Työnantajaan oli otettu yhteyttä kantelijan kirjoitusten johdosta. Ensimmäisen kirjoituksen osalta huoli oli ollut ennen kaikkea siitä, että kantelija opettajana siirtää eriarvoistavan ajattelutapansa myös uusiin lähihoitajiin. Toinen asiasta huolensa ilmoittanut taho oli tehnyt asiasta valituksen aluehallintovirastoon, joka oli ilmoittanut asiasta poliisille ja kehottanut työnantajaa tarpeellisiin toimenpiteisiin. Selvityksessä viitataan myös kantelijan toiseen kirjoitukseen, jossa kantelija selvityksen mukaan on asettanut vastakkain maahanmuuton ja masennuksen.

Työnantaja noudattaa selvityksensä mukaan sananvapautta. Oppilaitoksessa on kuitenkin noin 200 ulkomaalaistaustaista opiskelijaa, eikä heidän yhdenvertaista kohteluaan ja asemaansa ammattiopiston opiskelijoina voida vaarantaa. Työnantaja oli erikseen 17.9.2018 kehottanut kaikkia kiinnittämään huomiota kielenkäyttöön, erityisesti sosiaalisessa mediassa, ja viitannut muun muassa viestinnässä noudatettaviin arvoihin, vastuullisuuteen ja lakien noudattamiseen, kuten yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoon.

Kuulemisen jälkeen kantelijalle oli annettu kirjallinen varoitus 19.11.2018, koska asiaan puuttumatta jättäminen voitiin tulkita rasistisen kirjoittelun hiljaiseksi hyväksymiseksi työnantajan osalta. Kantelijalle oli annettu mahdollisuus korjata toimintaansa. Hän kuitenkin itse sanoutui irti.

Asiakirjoista ilmenee myös, että aluehallintovirasto ei ollut voinut käsitellä asiaa, koska toiminta ei ollut tapahtunut terveyden- ja sairaanhoidon palveluja annettaessa eikä potilasturvallisuus ollut toiminnassa vaarantunut.

Poliisista saadun tiedon mukaan asia ei ole ollut sen tutkittavana.

3 RATKAISU

3.1 Oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat

3.1.1 Kansallinen lainsäädäntö

Perustuslain 12 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on sananvapaus, johon 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.

Sananvapaussäännöksen keskeisenä tarkoituksena on taata kansanvaltaisen yhteiskunnan edellytyksenä oleva vapaa mielipiteenmuodostus, avoin julkinen keskustelu, joukkotiedotuksen vapaa kehitys ja moniarvoisuus sekä mahdollisuus vallankäytön

julkiseen kritiikkiin. Sananvapaus antaa yleisesti turvaa erilaisille luovan toiminnan ja itseilmaisun muodoille, eikä sananvapautta ole perustuslaissa sidottu mihinkään tiettyyn viestinnän muotoon (HE 309/1993 vp, s. 56). Julkiselle vallalle perustuslain 22 §:ssä säädetty velvollisuus turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen koskee myös sananvapautta (PeVM 14/2002 vp).

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olvalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Mainitun lainkohdan toinen virke koskee niin sanottua työntekijän yleistä uskollisuus- tai lojaliteettivelvoitetta. Sillä sopimusosuudessa tunnustetulla periaatteella, että sopimuspuolen on sopimusta täyttäessään kiinnitettävä huomiota – ei ainoastaan omaan vaan myös – toisen sopimuspuolen etuun, on erityinen merkitys työsuhteissa (KM 1969:A25, s. 31–32).

Työtuomioistuimen mukaan lojaliteettivelvoite rajoittaa työntekijän sananvapautta (TT:2013-191).

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida 7 luvun 2 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan pitää ainakaan työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saman 2 §:n 3 momentin mukaan kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Oikeuskirjallisuudessa todetaan työntekijän sananvapauden ja lojaliteettisuuden suhteesta muun muassa seuraavaa (ks. Päivi Tiilikka: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa, Lakimies 2/2013 s. 230–252, erit. s. 234 ja 239–243).

Artikkelin mukaan sananvapauden perus- ja ihmisoikeusasema huomioon ottaen työnantaja ei voi konkretisoida työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädettyä ja laveasti muotoiltua ”työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavaa menettelyä” laajoilla ja vapaa-aikaan ulottuvilla sananvapautta rajoittavilla määräyksillä. Pykälän 1.

virkkeen mukaisen direktio-oikeuden nojalla annettavien sananvapauden rajoitusten on liityttävä työn suorittamiseen. Saman pykälän toisen virkkeen mukaista käyttäytymisvelvollisuutta työnantaja voi konkretisoida ohjeilla, jotka eivät ilman sopimusta saa rajoittaa työntekijän toimintavapautta enempää kuin laki.

Epälojaali sanankäyttö on kyseisessä artikkelissa jaettu kahteen kategoriaan:

1. Sananvapauden käyttäminen työnantajaa välittömästi vahingoittavalla tavalla. Tällöin kysymyksessä on työnantajaa, työtovereita, asiakkaita taikka työnantajan tarjoamia tuotteita tai palveluita koskeva vahingollinen väite.
2. Muunlainen sopimaton sananvapauden käyttäminen, joka alentaa työnantajan arvoa muiden silmissä tai asettaa sen toiminnan kyseenalaiseksi. Ilmaisu ei välttämättä kohdistu suoraan työnantajan toimintaan vaan se voi olla esimerkiksi jotakin vähemmistöryhmää loukkaava, jolloin ilmaisu voi johtaa esimerkiksi yleisön paheksumisesta johtuvaan asiakaskatoon tai yrityksen goodwill-arvon alenemiseen.

Koska työsopimuslaissa ei viitata työn suorittamiseen vaan ”toimintaan”, lojaliteettiperiaate ulottuu artikkelin mukaan myös vapaa-aikaan ja saattaa siten rajoittaa ilmaisuvapautta myös vapaa-aikana. Menettelyn vahingollisuuden kannalta ei välttämättä olekaan merkitystä, onko ilmaisu lausuttu työ- vai vapaa-aikana.

Artikkelin mukaan sallittu yhteiskuntakritiikki voi puolestaan muuttua edellä mainitun jaottelun 2 kohdan mukaiseksi sopimattomaksi kielenkäytöksi, jos siinä esimerkiksi uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin etnistä, uskonnollista tai vaikkapa seksuaalista vähemmistöryhmää. Sillä, onko sopimaton lausuma esitetty työntekijänä vai yksityishenkilönä, on merkitystä erityisesti, kun arvioidaan jaottelun 2 kohdan mukaista työnantajaa välillisesti haittaavan menettelyn epälojaalisuutta. Jos viestin vastaanottaja ei yhdistä yleisesti sopimattoman kommentin esittäjää tämän työnantajaan, ei lausumasta artikkelin mukaan voi aiheutua työnantajalle haittaa. Toki yksityishenkilönä esitetty harkitsematon sanankäyttö voi muutoin heikentää työnantajan työntekijän harkintakykyä kohtaan tuntemaa luottamusta, joka joissakin tehtävissä voi olla olennaisen tärkeää.

Työnantajaa suoraan vahingoittavan toiminnan osalta ei artikkelin mukaan sen sijaan ole katsottu aina olevan suurta merkitystä, esiintyykö väitteen esittäjä työntekijänä vai muussa roolissa. Työntekijäaseman näkyminen saattaa kuitenkin lisätä perusteetottoman väitteen uskottavuutta ja siten työnantajalle aiheutuvaa vahinkoa.

Yleissääntönä kyseisessä artikkelissa on katsottu voitavan esittää, että suhteessa työnantajaan sananvapaus on laajin silloin, kun työntekijä esiintyy vapaa-aikana yksityishenkilönä ilmoittamatta asemaansa tai työnantajaansa ja suppein silloin, kun työntekijä toimii työtehtävissä työaikana ja työnantajan edustajana.

Yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaan tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain 3 §:n 2 momentin mukaan rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa.

Lain 5 ja 6 §:ssä säädetään viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Näiden on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Lain 8 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on 2 momentin mukaan häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

3.1.2 Euroopan ihmisoikeussopimus ja sen tulkintakäytäntöä

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 1 kappaleen mukaan jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtioita tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvanvaraisiksi. Saman artiklan 2 kappaleen mukaan, koska näiden vapauksien käyttöön liittyy velvollisuuksia ja vastuuta, se voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen, rajoitusten ja rangaistusten alaiseksi, josta on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä 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 paljastamisen estämiseksi, tai tuomioistuinten arvovallan ja puolueettomuuden varmistamiseksi.

Ihmisoikeussopimuksen 10 artikla soveltuu sen 2 kohdassa mainituin rajoituksin paitsi myönteisiin, vaarattomiin tai yhdentekeviin myös loukkaaviin, järkyttäviin tai levottomuutta herättäviin tietoihin tai ajatuksiin. Tämä johtuu pluralismin, suvaitsevuuden ja vapaamielisyyden vaatimuksista, joita ilman demokraattista yhteiskuntaa ei ole olemassa. Välttämättömyys 2 kohdan mielessä tarkoittaa pakottavan yhteiskunnallisen tarpeen olemassaoloa (esim. Fuentes Bobo vs. Espanja, 29.2.2000).

Yleisesti tärkeää kysymystä koskevat keskustelut saavat korotettua sananvapauden suojaa, jolloin viranomaisten harkintamarginaali seuraamusten välttämättömyyden suhteen on erityisen ahdas (esim. Renaud

vs. Ranska, 25.2.2010). Tällaisena yleisesti tärkeänä keskusteluna ei ole pidetty vain poliittisia ilmaisuja ahtaassa merkityksessä vaan myös taloudellisista, kulttuurisista ja sosiaalisista yhteiskuntaolosuhteista käyty keskustelu saa vahvaa suojaa. ”Yleisesti kiinnostava keskustelu” ei kuitenkaan tarkoita kaikkia asioita, jotka yleensä kiinnostavat ihmisiä, vaan edellytyksenä on, että keskustelunaiheella on jotakin yleisempää merkitystä (HE 19/2013 vp, s. 16–17 ja siinä selostettu oikeuskäytäntö).

Sananvapaus saa erityisen korostuneen merkityksen poliittisessa toiminnassa. Ihmisoikeustuomioistuin on korostanut myös sananvapauden ja vapaiden vaalien keskinäistä yhteyttä ja merkitystä demokratiassa todeten, että vapaat vaalit edellyttävät sananvapautta. Siten on erityisen tärkeää, että kaikenlaisia mielipiteitä ja tietoja saadaan levittää vapaasti ennen parlamentti- tai paikallisvaaleja. Poliittiset mielipiteet kuuluvat sananvapauden sellaiselle ydinalueelle, johon ei juurikaan ole mahdollista hyväksyttävästi puuttua. Poliittisen sananvapauden rajoittamiseen on siten sovellettava tiukkoja vaatimuksia, jotta se voisi olla sallittua (esim. *Andrushko vs. Venäjä*, 14.10.2010, ja *Magyar Kétfarkú Kutya Párt vs. Unkari*, 20.1.2020; ks. myös esim. *Kita vs. Puola*, 8.7.2008, *Kurlowicz vs. Puola*, 22.6.2010, ja *Lewandowska-Malec vs. Puola*, 18.9.2012).

Toisaalta ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu vihapuheen jäävän tietyissä tilanteissa myös poliittisen sananvapauden ulkopuolelle.

Ratkaisussa *Feret v. Belgia* (16.7.2009) tuomioistuin katsoi, että vaalikampanjassa toteutettu sellaisten maahanmuuttovastaisten lentolehtisten jakaminen, joissa maahanmuuttajat esitettiin rikollisina ja sosiaaliavustusten väärinkäyttäjinä, oli vihapuhetta. Tilannetta arvioitiin sananvapauden sallittuna rajoittamisena ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2 kappaleen rajoitusperusteiden näkökulmasta. Tuomioistuimen mukaan vaalikampanjassa toteutettu vihapuhe oli omiaan herättämään yleisössä halveksuntaa ja jopa vihaa ulkomaalaisia kohtaan. Tuomioistuin myös katsoi, että tapauksessa valittajan (kansallismielisen puolueen puheenjohtaja ja parlamentin jäsen) asema parlamentin jäsenenä ei vähentänyt hänen vastuutaan ja että oli olennaisen tärkeää, että poliitikot välttivät puheissaan ilmaisuja, jotka olivat omiaan herättämään ja ylläpitämään suvaitsemattomuutta. Ulkomaalaisten syrjäyttämiseen kiihottaminen loukkasi niin olennaisesti heidän oikeuksiaan, että se oikeutti seuraamusten asettamisen myös poliitikoille. Toisaalta tuomioistuin toi esiin, että poliittisilla puolueilla täytyi olla oikeus esittää käsityksiään maahanmuuttoon liittyvistä ongelmista julkisuudessa siitä huolimatta, että ne loukkasivat, järkyttivät tai huolestuttivat jotakin väestönosaa. Tällöin tuli kuitenkin välttää rasisen syrjinnän puoltamista.

Korkein oikeus on päätellyt ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännöstä, että rikosoikeudelliseen seuraamukseen tuomitseminen on tullut kysymykseen sananvapauden suojasta huolimatta lähinnä silloin, kun voidaan katsoa ihmis- ja perusoikeuksia loukatun vihaan tai väkivaltaan yllyttämisen muodossa. Vihapuheiden, jotka saattoivat loukata

henkilöitä tai henkilöryhmiä, ei ole katsottu ansaitsevan sananvapauden suojaa (ks. KKO:2012:58).

Eduskunnan perustuslakivaliokunta on todennut mietinnössään (PeVM 21/2020 vp), jonka se on antanut valtakunnansyyttäjän pyytämää kansanedustajan syyttämislupaa koskevassa asiassa, muun muassa seuraavaa.

Kiihottaminen kansanryhmää vastaan on tarkoitettu suojaamaan kansanryhmiä syrjinnältä ja rasismilta. Ihmisoikeusnäkökulmasta tarkastellen rasisilla ilmauksilla ei tulisi olla sijaa poliittisessa keskustelussa. Kiihottamista kansanryhmää vastaan voidaan perustuslakivaliokunnan mielestä pitää vakavana rikoksena, joka pohjautuu useisiin Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin. Siinä rangaistavaksi säädetty toiminta loukkaa perustuslain 6 §:ssä tarkoitettua yhdenvertaisuutta, minkä lisäksi tällaisella toiminnalla on merkitystä perustuslain 1 §:n 2 momentissa turvattun ihmisarvon loukkaamattomuuden näkökulmasta. Perustuslakivaliokunta on painottanut, että kiihottaminen kansanryhmää vastaan ei nauti perustuslain sananvapauden tai esimerkiksi yhdistymis- ja kokoontumisvapauden suojaa. Perustuslakivaliokunta on toisaalta kuitenkin korostanut poliittisen sananvapauden laajuutta ja todennut, että siihen puuttumiselle tulee asettaa painavat perusteet ja puuttumisen tulee toteutua vain harvinaisissa tilanteissa, joissa puuttumiselle on hyväksyttävät perusteet

3.2 Arviointi

Kantelija oli ollut varoituksen saadessaan opettajan työsopimussuhteessa kahden kunnan omistaman yhtiön ylläpitämässä ammatillisessa oppilaitoksessa.

Varoitus oli perustunut kantelijan kahteen sosiaalisessa mediassa julkaisemaan kirjoitukseen.

Otsikolla ”Rasismi suomalaisuutta vastaan” laaditun kirjoituksen alussa kantelija vertailee irakilaisen ja suomalaisen henkilön vartaloiden kokoa ja ihonväriä sekä tuo esiin irakilaiseen kulttuuriin ja islaminuskontoon liittyviä asioita. Tämän jälkeen kantelija tuo esiin oppilaiden kulttuurisista ja uskonnollisista eroista johtuvia liikuntatuntien järjestelyiden erityistoimenpiteitä ja niiden lisäkustannusten aiheuttamaa ihmetystä. Samoin hän tuo esiin musiikkiliikunnan erityisjärjestelyitä. Edelleen kantelija tuo esiin muslimien suhtautumista erilaisiin asioihin, kuten naisten kättelemiseen, seksuaalisiin vähemmistöihin ja aviorikokseen. Tämän jälkeen kantelija kysyy: ”Onko rasismia julki-ilmaista islamia?”, ja määrittelee rasismin käsitettä. Kirjoituksen lopussa kantelija nostaa esiin ”valtamedian” ja ”tiettyjen poliittisten puolueiden” suhtautumisen suomalaisuuteen ja suomalaisiin perinteisiin ja katsoo kahteen esimerkkitapaukseen viitaten kyseessä olevan rasismi suomalaisuutta vastaan.

Kirjoituksessa ”Masennuksen hoitoon vai?” kantelija selostaa aluksi masennukseen, sen seurauksiin ja hoitoon liittyviä tilastotietoja. Viitteenä on linkki Ylen verkkosivuilla julkaistuun artikkeliin. Tämän jälkeen

kantelija kyseenalaistaa valtiovarainministeriön talousarvioesityksen luvut maahanmuuton kustannuksista. Viitteenä on linkki verkossa julkaistuun ministeriön budjettiesitykseen. Tämän jälkeen kantelija tuo esiin maahantulijoille maksettujen tukien määrän verrattuna kantaväestölle maksettuihin tukiin ja maahanmuuttoon käytetyn rahamäärän. Viitteinä on linkit kahteen verkossa julkaistuun lehtiartikkeliin. Kirjoitus päättyy kantelijan kysymykseen: ”Kumpaan sinä sijoittaisit veroeurosi ja miksi? Masentuneiden ennaltaehkäisyyn vai maahantulijoiden mukavan elämän ylläpitoon?”

Kantelija oli kirjoitustensa yhteydessä esiintynyt omalla valokuvallaan ja tuonut sen yhteydessä esiin edustamansa puolueen ja itseään koskevia tietoja seuraavasti: ”Olen peruskoulutukseltani sisätauti-kirurginen sairaanhoitaja, terveydenhuollon maisteri ja ammatillisten aineiden opettaja. Toimin [paikkakunta] luottamustehtävissä. Päätyöni on terveysalan opettaja. Kiinnostuin yhteiskunnallisista asioista muutama vuosi sitten. Suomi on jatkuvassa muutostilassa niin kuin tietysti pitääkin. Toivoisin muutoksen alkavan esimerkiksi pienituloisten ikäihmisten ja lapsiperheiden arjen helpottamisena.”

Kantelijan mukaan hän oli toiminut asiassa vapaa-ajallaan. Kirjoitukset eivät olleet käsitelleet hänen työtään opettajana eivätkä työnantajan toimintaa. Kun varoitusta oli perusteltu sillä, että kantelija oli työtehtäviensä hoitamisessa menettelyt työsopimuslain 3 luvun 1 §:n vastaisesti, varoituksen perustelu on edellä todettuun nähden tältä osin kyseenalainen.

Toisaalta varoituksen perusteena viitatus lainkohdan jälkimmäisen virkkeen mukaan, joka on mainittu myös kantelijalle lähetetyssä kuulemiskirjeessä, työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä säännös sisältää työntekijän yleisen uskollisuus- tai lojaliteettivelvoitteen, joka voi ulottua myös työntekijän vapaa-aikaan ja rajoittaa myös hänen sananvapauttaan, jos toiminnan voidaan katsoa olevan työnantajaa välillisesti vahingoittavaa. Kirjoituksista on käynyt ilmi, että kantelijan päätyö on terveysalan opettaja.

Kantelija on toiminut kirjoituksensa julkaistessaan kunnallisissa luottamustehtävissä. Lisäksi kantelija on kantelussaan kertonut olleensa eduskuntavaaliehdokkaana vuoden 2019 eduskuntavaaleissa ja tehneensä vaalityötä kirjoittamalla sosiaalisessa mediassa muun muassa maahanmuutosta. Hän ei ollut esittänyt kysymyksessä olevia mielipiteitään varsinaisessa poliittisessä keskustelussa, vaan sosiaalisen median kirjoituksissaan. Kirjoitukset ja niiden aiheet olivat kuitenkin liittyneet hänen poliittiseen toimintaansa. Ne olivat aihepiireiltään liittyneet yhteiskunnallisesti lähtökohtaisesti yleisesti merkityksellisiin aiheisiin eli rasismien määrittelyyn ja maahanmuuton kustannuksiin.

Sananvapaus saa erityisen korostuneen merkityksen poliittisessa toiminnassa. Toisaalta ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu esimerkiksi vihapuheen jäävän tietyissä tilanteissa myös poliittisen sananvapauden ulkopuolelle. Raja esimerkiksi

vähemmistöryhmää loukkaavan kielletyn ilmaisun ja etenkin poliittisessa toiminnassa sallitun maahanmuuttokriittisyyden välillä ei aina ole selvä.

Tällaisessa tilanteessa varoituksen asianmukaisen perustelemisen merkitys korostuu. Varoituksessa kirjoituksia oli pidetty yhdenvertaisuuslain vastaisina, ja saamassani selvityksessä niitä on luonnehdittu selvemmin rasisisiksi. Asiakirjoissa ei kuitenkaan ole yksilöity, miltä osin kirjoituksia oli pidetty tällaisina. Saamassani selvityksessä on toisen kirjoituksen osalta todettu, että ”huoli oli ennen kaikkea siitä, että kyseinen opettaja siirtää eriarvoistavan ajattelutapansa myös uusiin lähihoitajiin”, ja toisen kirjoituksen osalta, että kantelija ”myös asettaa kirjoituksessaan vastakkain maahanmuuton ja masennuksen”.

Käytettävissäni olevasta aineistosta ei kuitenkaan ilmene, miten asiassa oli yksilöidysti arvioitu niitä erityispiirteitä, jotka ovat liittyneet kantelijan kaksoisrooliin opettajana ja poliittisena toimijana sekä nimenomaan viimeksi mainitussa toiminnassa esitettyihin mielipiteisiin ja niiden korostuneeseen sananvapauden suojaan.

Kantelijan saamassa varoituksessa on tuotu esiin, että kantelijan ”aseman vuoksi hänen kannanottonsa mediassa voidaan aina tulkita työnantajan kannanotoksi ja ilmauksiin puuttumatta jättäminen voidaan tulkita työnantajan kannalta ilmausten hiljaiseksi hyväksymiseksi, mikä ei ole lain noudattamisen näkökulmasta mahdollista”.

Työntekijän asemalla ja tehtävän työn laadulla on merkitystä asiaa arvioitaessa. Esimerkiksi johtavassa asemassa olevilta henkilöiltä voidaan odottaa lojaalimpaa toimintaa kuin suorittavan työn tekijöiltä. Tiettyihin ammatteihin tai työtehtäviin taas voi liittyä erityisiä käyttäytymisvaatimuksia, jotka johtuvat esimerkiksi työn luonteesta tai tavoitteesta. Esimerkiksi opettajilla on asemansa ja tehtävänsä johdosta merkittävä rooli kasvattajina ja esikuvina. Oppilaiden näkökulmasta työntekijän rooli näyttyy eri tavoin kuin jos kyse olisi sellaisesta johonkin muuhun oppilaitoksen henkilöstöryhmään kuuluvasta henkilöstä, jonka kanssa oppilaat eivät välttämättä ole lainkaan vuorovaikutuksessa.

Työnantaja oli käsitykseni mukaan katsonut kirjoitusten heijastuvan työnantajaan siten, että niiden oli pelätty vaikuttavan kantelijan opetus työn sisältöön. Asiassa on myös tuotu esiin oppilaitoksen maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden suuri määrä ja opetuksen antajan velvollisuus turvata opiskelijoiden yhdenvertaisuus. Työnantaja oli myös vähän ennen (17.9.2018) varoituksen perusteena olleiden kirjoitusten julkaisemista (2.11.2018) kehottanut kaikkia kiinnittämään huomiota kielenkäyttöön, erityisesti sosiaalisessa mediassa, ja viitannut muun muassa viestinnässä noudatettaviin arvoihin, vastuullisuuteen ja lakien noudattamiseen, kuten yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoon.

Totean, että työntekijän menettelyn ei välttämättä tarvitse olla rikos oikeudellisesti kiellettyä voidakseen olla työnantajan näkökulmasta ja työntekijän lojaliteettivelvoitteen kannalta moitittavaa.

4 JOHTOPÄÄTÖS JA TOIMENPITEET

Siihen, onko sananvapautta käytetty asianmukaisesti, liittyy tapauskohtaista tulkinnanvaraisuutta. Yhtä lailla tulkinnanvaraisuutta liittyy siihen, milloin työnantajan puuttuminen sananvapauden käyttöön on hyväksyttävää.

Oikeusasiamiehen tehtävänä ei ole toimia muutoksenhakuelimenä varoituksen antamista koskevissa asioissa. Oikeusasiamies voi puuttua työnantajan menettelyyn, jos työnantaja on ylittänyt harkintavaltansa varoituksen antamisessa tai jos varoituksen antamiseen johtaneessa menettelyssä on tapahtunut virheitä taikka jos päätöstä ei ole riittävästi perusteltu.

Asian kokonaisarvioinnissa katson, että minulla ei nyt ole riittäviä oikeudellisia perusteita katsoa työnantajan ylittäneen harkintavaltansa antaessaan kantelijalle varoituksen. Saatan kuitenkin työnantajan ja sen toimitusjohtajan tietoon tässä päätöksessä esittämäni näkökohdat ja kiinnitän heidän huomiotaan erityisesti päätöksen perustelemiseen tilanteessa, jossa on kysymys sananvapauden rajoista poliittisen toiminnan yhteydessä.

Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni työnantajalle.